

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral Vol. XXI N° 251 Diciembre 2006

MULTA PAUCIS

Una vía dolorosa

Aún se mantienen acciones y paradigmas negativos en la ONP en cuanto a los ex trabajadores que tramitan sus pensiones y a las consecuencias de tal condición.

La tramitación de la pensión se dilata por tres o cuatro años y poco hace la ONP al respecto para trastocar esta penosa realidad. Ello ocurre, dentro de un entorno en el que otras autoridades tampoco se preocupan por esta dilación inexplicable.

¿Existe acaso en la ONP una política que propicia dilatar los trámites? La impresión en este sentido no parece diluirse del todo al observar que cuando el trabajador presenta su solicitud de pensión tiene dificultades para que se le reconozca la Liquidación de Beneficios Legales Laborales, el Certificado de Trabajo, u otros documentos que acreditan su condición laboral, todo ello bajo el pretexto de que la ONP, no tiene los archivos correspondientes, en base a lo cual, de ordinario, emite resolución denegando la pensión.

De esta forma el ex trabajador se ve obligado a contratar un abogado y apelar la resolución denegatoria esperando que tal vez después de dos o tres años, la ONP dé por aceptados los documentos señalados.

En esa línea se encuentran también las viudas que han acompañado a sus esposos 3 ó 4 años para tramitar su pensión, y al final fallecieron sin poder cobrar el total de los devengados; así como también aquellas otras personas que después de la declaratoria de herederos inician el trámite para cobrar los devengados pudiendo mantenerse en esa condición cerca de un año, a pesar de ya existir resolución de pago de devengados a favor del titular.

Esperamos que estas lamentables situaciones lleguen a su fin, pues hace pocos días se ha hecho de conocimiento público la norma que autoriza a la Oficina de Normalización Previsional para otorgar una amortización excepcional de devengados que será entregada adicionalmente en este mes de diciembre.

¿Estaremos asistiendo a una verdadera recuperación de este organismo previsional?

¿A dónde va el dinero?

PERÚ

*Presupuesto de la República
reajustado 2006-2007
en millones de Nuevos Soles*

	Gobierno Nacional	Gobiernos Regionales	Gobiernos Locales	Total
Presupuesto 2006 reajustado	37.850 (70.4%)	9.061 (16.9%)	6.824 (12.7%)	53.734 (100%)
Proyección del Presupuesto 2007	42.837 (69.5%)	10.170 (16.5)	8.618 (14%)	61.625 (100%)
Incremento	4.987	1.109	1.794	7.891

Fuente: Página web del Diario El Comercio Elaboración: Análisis Laboral

Presupuesto 2007 y Política Oficial

Es muy frecuente, pero cierto y digno de recordarse, que el Presupuesto Público Nacional, es objeto de análisis, más que por sus montos, por la manera en que enfoca los principales problemas del país. Uno puede responderse, a partir de algunos datos, cuál es el grado de cambios en la política fiscal, y por tanto, las orientaciones oficiales de su política económica y social.

EL TELÓN DE FONDO, EN PLAZOS AMPLIOS

En principio, es imposible que puedan advertirse cambios bruscos del presupuesto de la nación, por la razón evidente que significarían alteraciones graves de la conducción del Estado. Los cambios, se van dando lentamente, en plazos medianos y largos. Por ejemplo, para las últimas décadas, ha habido una disminución paulatina pero importante del presupuesto de defensa nacional, la presencia –como ingreso que financia casi toda la inversión del gobierno, y como pago importante– de la deuda externa, y un reforzamiento del gasto social, dada la creciente demanda de servicios a la población. Todas estas han sido cargas esenciales, estructurales, muy difíciles de revertir, por no decir imposibles. La presión de la deuda es muy importante –se generó en altas proporciones y condiciones de pago indefendibles para el país y generalmente se renegociaba complacientemente– y es una de las razones de la caída de gastos en defensa, pero posiblemente no la principal. Más grave ha sido, para el largo plazo, la explosión poblacional.

La carga demográfica ha significado al país un incremento explosivo de las demandas en educación, salud, vivienda e incluso alimentación –que se consideraba un problema privado y ahora es estatal– y a pesar de todos los esfuerzos, no hemos podido superar en sus montos, ni tampoco ser muy eficientes en gastar lo poco que disponemos.

En efecto, estamos lejos de cumplir metas sociales, sencillamente porque somos un país pobre, al cual el tipo de

cambio bajo y los excesos de las cuentas nacionales hacen aparecer como de ingresos medios, con lo que –en un viado círculo– se complica adicionalmente la renegociación de deuda externa y la recepción de ayuda.

¿Cómo se explica la existencia de un país «de ingresos medios» que tiene a la vez la mitad de su población bajo la línea de pobreza, y cuando menos un quinto de habitantes, casi seis millones que aumentan en cantidad cada año, en la extrema pobreza, en la miseria? Hay dos razones: las malas estadísticas y la distribución desigual. Veamos por partes.

Es mala la estadística que evalúa insuficientemente el retraso cambiario y que se utiliza en las comparaciones internacionales. Si se divide el ingreso nacional entre la población, por ejemplo, superamos a Colombia. Pero en la estadística del Banco Mundial –que se basa en la comparación del poder adquisitivo del dólar americano en cada país– Colombia nos supera por el 37 por ciento (y los valores en dólares se triplican o cuadruplican) pero el estimado para Colombia se basa en las tendencias y por tanto, está «jalado hacia arriba». Insistimos en este detalle, porque es una base de decisiones de la ayuda exterior. Sin embargo, el ingreso nacional total es un mal indicador, puesto que junta los ingresos de empresas y personas. Y en realidad dice muy poco: solamente por su uso es que somos un país pobre con ingresos medios. Porque los ingresos importantes son de empresas grandes –que no revierten suficientemente en el país– y no de las personas, dada la enorme y creciente desigualdad interna.

La realidad es muy distinta. Somos un país pobre que históricamente, no es el caso de los últimos años, recauda poco. Pero también recauda mucho menos de lo que debiera, que sí es el caso de los últimos años. Luego, el presupuesto es débil e insuficiente, y no es posible atender mediante el gasto fiscal, las amplias demandas poblacionales.

Una última anotación. No solamen-

te no es posible resolver en la política fiscal las demandas de los pobres, sino que en muchos casos tampoco es dable ni justo. Las políticas asistenciales a las que se ha vuelto adicto el presupuesto nacional, imitando muy mal los programas de otros países, pueden causar más daños que la enfermedad que tratan de remediar, pues generan abandono y ausencia de motivaciones para el progreso. Se les debe limitar a sólo eso, a atender a quienes no tienen opción de resolver sus problemas, y dar campo a los programas de estímulo de la actividad económica productiva, que no solamente saca de la pobreza sino que además nos proporciona dignidad.

¿Es agrario y educativo el presupuesto, como ofrece la Constitución o el compromiso principal del Acuerdo Nacional? Es evidente que no. El presupuesto es más rígido que las buenas intenciones en este aspecto. Incluso la partida para compensar a los agricultores de los resultados adversos del TLC con Estados Unidos, que se dice sería de solamente 330 millones, resultaría muy insuficiente, aunque ahora –dadas las pocas opciones del tratado– podría pasar más bien a ser un superávit en las previsiones del gasto. En cuanto a la educación, no solamente la realidad viene mostrando la extraordinaria dimensión de su déficit, sino que tampoco se ha podido cumplir el acuerdo de incrementar el presupuesto educativo en función del PBI. En parte por irreal y en parte porque al parecer el Acuerdo Nacional no tiene suficiente eco como para repercutir hasta el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF); y finalmente, porque en el propio Ministerio de Educación, no ha habido capacidad de programar y fundamentar, así fuera simuladamente, un incremento paulatino importante de sus gastos.

EL PRESUPUESTO DESCENTRALISTA

Lo que sí viene ocurriendo es que paulatinamente se han venido trasladando recursos para la descentralización, tal vez no tanto como se quisiera

en las regiones, pero tampoco de manera que se pueda acusar al MEF de ser un saboteador del proceso regional. Esto es así, aun cuando estemos claros en que la mayor parte de los traslados –los que se refieren a los pagos de planillas en la región– son simplemente cambios contables sin ningún efecto social. Y es que también se trasladan gastos de inversión.

El tema ha derivado hacia la capacidad de gasto de las regiones. Y tiene dos versiones: la del gasto público presupuestal y la de los cánones. En el primer caso, algunos incrementos son más elevados, principalmente allí donde hay en marcha grandes proyectos de inversión, como el propio Lima, Áncash, Cuzco y La Libertad que van a recibir más de 200 millones de nuevos soles adicionales. Pero hay departamentos casi abandonados, y pobres como Ucayali, Huancavelica, o Huánuco. Lo peor, es que sus antecedentes de ejecución, no son muy buenos, como no lo son en todo el país, así que los recursos presupuestados corren el riesgo de revertir nuevamente al tesoro. El odiado Sistema Nacional de Inversión Pública, el SNIP, es el ogro al que se acusa de esto. Pero hay que decir en su defensa que no se puede sino por ley prolongar la ejecución presupuestal y que estas reversiones van a obligar a los gobiernos regionales y locales a preocuparse seriamente de sus capacidades institucionales. Para bien del SNIP, de otra parte, hay que destacar que ha comenzado a descentralizarse, aunque sería deseable que las nuevas oficinas descentralizadas (la primera va a ser en Piura) se ubicaran en las zonas de mayor déficit.

La otra fuente de fondos son los cánones, que no revierten y se reservan, aunque también tardan en hacerse efectivos. Aquí el punto es que son muy desiguales y debiera revisarse el sistema de asignación con el que actualmente funcionan. Sin dejar de reconocer algún grado de beneficio local, lo preocupante es que se conviertan en una fuente de iniquidad. Con lo cual irían en sentido contrario de su fin esencial.

La verdad, no es tan simple como parece el tema presupuestal. Y es tan comprensible la cautela como la necesidad de hacer cambios (JBA).

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVERSIÓN PÚBLICA AÑO 2007 (Todos los niveles de gobierno GC, GR y GL) (En Millones de Nuevos Soles)				
Departamento	Presupuesto 2006	Presupuesto 2007	Incremento 2007/2006	
			Millones Soles	Porcentaje
Lima	756	2,040	1,284	170%
Áncash	366	820	454	124%
Cusco	529	818	289	55%
Tacna	263	473	210	80%
La Libertad	151	358	207	137%
Amazonas	103	279	176	170%
Piura	323	490	167	52%
Tumbes	68	221	153	224%
Puno	321	454	133	41%
San Martín	165	286	121	73%
Ayacucho	190	324	134	70%
Cajamarca	538	638	100	19%
Loreto	251	357	106	42%
Moquegua	277	397	120	43%
Pasco	115	203	88	77%
Junín	245	333	88	36%
Madre de Dios	53	143	90	170%
Ica	73	148	75	103%
Arequipa	192	259	67	35%
Lambayeque	89	143	54	61%
Huánuco	117	172	55	47%
Callao	93	95	2	2%
Apurímac	112	145	33	30%
Huancavelica	237	248	11	5%
Ucayali	218	198	-20	-9%
Multidepartamental (1)	703	597	-106	-15%
TOTAL	6,548	10,640	4,092	62%

Elaborado por Epifanio Baca. Responsable del Área de Vigilancia de Propuesta Ciudadana.

(1) Incluye Interior, RREE, Contraloría, Defensoría del Pueblo, Consejo Nacional de la Magistratura, MEF, Ministerio Público, TC, Defensa, Congreso, JNE, ONPE, RENIEC, Justicia, PJ, PCM, entidades de tratamiento empresarial, Programa Especial de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Primaria, Programa Integral de Apoyo al Sector Habitacional y Proyecto de Emergencia Social Productiva.

PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA DE LOS GOBIERNOS REGIONALES DECLARADOS VIABLES EN EL MARCO DEL SNIP DESDE EL 2005 Y SU GRADO DE EJECUCIÓN				
Gobierno Regional	Número de proyectos	Monto de Inversión Aprobado (S/. mm)	Monto Ejecutado (S/. mm)	Porcentaje de Ejecución
Gobierno Regional Ayacucho	157	185.34	0.19	0.1%
Gobierno Regional Pasco	66	52.57	0.77	1.5%
Gobierno Regional Ica	59	37.7	0.81	2.1%
Gobierno Regional Madre de Dios	61	25.77	1.17	4.5%
Gobierno Regional Apurímac	86	50.59	4.33	8.6%
Gobierno Regional San Martín	146	201.91	4.54	2.2%
Gobierno Regional Lambayeque	197	73.98	5.17	7.0%
Gobierno Regional Lima Metropolitana	148	77.27	5.48	7.1%
Gobierno Regional Callao	98	114.2	9.66	8.5%
Gobierno Regional Huánuco	75	51.93	10.47	20.2%
Gobierno Regional Huancavelica	222	183.69	11.28	6.1%
Gobierno Regional Tumbes	113	63.41	12.44	19.6%
Gobierno Regional Áncash	215	156.57	12.49	8.0%
Gobierno Regional Piura	206	120.4	12.96	10.8%
Gobierno Regional Loreto	157	96.4	13.54	14.0%
Gobierno Regional La Libertad	95	176.67	14.61	8.3%
Gobierno Regional Lima	192	138.46	14.97	10.8%
Gobierno Regional Amazonas	217	173.29	15.15	8.7%
Gobierno Regional Tacna	113	93.74	18.91	20.2%
Gobierno Regional Puno	298	129.76	19.92	15.3%
Gobierno Regional Moquegua	98	169.93	25.37	14.9%
Gobierno Regional Arequipa	329	174.09	26.89	15.4%
Gobierno Regional Cajamarca	345	209.43	29.43	14.0%
Gobierno Regional Ucayali	191	166.12	32.86	19.8%
Gobierno Regional Cusco	415	408.34	48.34	11.8%
Gobierno Regional Junín	294	291.73	50.53	17.3%
TOTAL GENERAL	4593	3623.3	402.07	11.0%
Información al 14.11.2006				

Fuente: Banco de Proyectos, DGPM, MEF.

Escenas Laborales

• COMUNICACIONES SUNAT

La SUNAT está cursando comunicaciones a los contribuyentes en las cuales se anexa el texto que reproducimos a continuación.

Anexo

Principales Disposiciones Legales establecidas en la Ley N° 28791

• Respecto a la Aportación Mensual (Aplicable a partir del período tributario 11/2006)

– El aporte mínimo al EsSalud será equivalente al 9% de la Remuneración Mínima Vital - RMV, independientemente de que el importe de la remuneración que se pague al trabajador sea inferior a la señalada (caso de jornadas cuya periodicidad es inferior a la mensual o correspondan a contratos a tiempo parcial).

– Si la remuneración mensual es mayor a la RMV, el aporte deberá calcularse tomando como base la remuneración real.

Ejemplo 1: Si tiene un trabajador a tiempo parcial a quien le paga una remuneración mensual de S/. 250, el empleador debe realizar el cálculo del aporte a EsSalud sobre la RMV (S/. 500), es decir, el aporte que le corresponde realizar por este trabajador es de S/. 45.00, no obstante que la remuneración mensual es menor a S/. 500.

Ejemplo 2: Si tiene un trabajador a quien le paga una remuneración mensual de S/. 3,000. En este caso el empleador deberá realizar el cálculo sobre la remuneración mensual al ser este importe mayor a la RMV, es decir, el aporte que deberá efectuar el empleador por este trabajador será de S/. 270.00 (9% de S/. 3,000).

• Respecto a la acreditación y las condiciones para el reembolso

– Para que sus trabajadores y derechohabientes se atiendan en EsSalud es suficiente con que tengan condición de acreditados*. En este sentido debe tenerse en cuenta que se ha incorporado como criterio para la acreditación que las declaraciones no surtirán efectos retroactivos, por ello es importante cum-

plir con efectuar las declaraciones correctamente y dentro del plazo.

– Si alguno de sus trabajadores y/o derechohabientes acreditados requiriera prestaciones de salud ante el EsSalud, corresponderá a dicha entidad brindárselas. Sin embargo, si usted, empleador, incumpliera con alguno de los siguientes requisitos:

i. Contar con 3 declaraciones consecutivas o 4 alternas pagadas en los 6 meses previos al mes de inicio de la atención.

ii. Haber declarado y pagado las aportaciones al EsSalud de los doce meses anteriores a los seis meses previos al mes de inicio de la atención o que dichas aportaciones se encuentren acogidas a un fraccionamiento vigente.

EsSalud procederá al cobro del costo de las prestaciones brindadas, aun cuando la deuda no corresponda a dichos trabajadores.

* Condición que obtiene el trabajador cuando su empleador lo ha declarado durante 3 meses consecutivos o 4 meses alternados, dentro de los 6 meses anteriores al mes en que solicita la atención médica (Seguro Regular).

Las modificaciones señaladas aplican para todos los tipos de trabajadores, excepto a los pensionistas, ex afiliados a la Caja de Beneficios de Seguridad Social del Pescador, trabajadores agrarios dependientes, acuícolas y los pescadores y procesadores artesanales independientes, por estar sometidos a normatividad especial.

• PDT REMUNERACIONES

Aprueban nueva versión

Con el objeto de adecuar el PDT de Remuneraciones a la modificación introducida por Ley N° 28791 al art. 6° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en el sentido que la base imponible mínima sobre la cual se aplicará el aporte del 9% a EsSalud no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital vigente, mediante Resolución de Superintendencia N° 204-2006/SUNAT de fecha 28.11.2006, publicada el 30.11.2006,

se aprobó una nueva versión del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 versión 4.6.

Asimismo en la misma Resolución de Superintendencia se aprueba el PDT – Otras Retenciones, Formulario Virtual N° 617, versión 1.6.

A partir del 1 de diciembre de 2006 estas versiones están disponibles en la página web de la SUNAT, cuya dirección electrónica es www.sunat.gob.pe.

• DISPONEN S/. 200.00 DE AGUINALDO PARA TRABAJADORES ESTATALES

De conformidad con el Decreto Supremo N° 189-2006-EF de fecha 06.12.2006, publicado en el Diario El Peruano el 07.12.2006, se dictan disposiciones reglamentarias relativas al otorgamiento del Aguinaldo por Navidad fijado en S/. 200.00, por el artículo 10° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2006, Ley N° 28652, el cual se abona por única vez, conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de diciembre de 2006.

Este pago se otorgará a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del sector público y al personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, así como pensionistas comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Ley N°s. 19846 y 20530, Decreto Supremo N° 051-88-PCM de fecha 12 de abril de 1988 y la Ley N° 28091.

Asimismo, se estableció también que las personas que estén laborando al 30 de noviembre del presente año, o en uso del descanso vacacional o de licencia con goce de remuneraciones, tendrán derecho a percibir aguinaldo por Navidad. Además, podrán cobrar su aguinaldo los trabajadores del sector público que tengan una antigüedad de servicio no menor de 3 meses al 30 de noviembre de 2006.

Dicho bono también será aplicado a los trabajadores que prestan servicios personales en los proyectos de ejecución presupuestaria directa a cargo del Estado y el egreso que represente será fi-

nanciado con cargo al presupuesto de los proyectos respectivos.

• OFICIALIZAN RECORTE DE SUELDOS PARA MAGISTRADOS

Como parte de la reforma judicial, el día 6 de diciembre de 2006, el Poder Ejecutivo oficializó mediante Decreto de Urgencia N° 034-2006 los nuevos ingresos que recibirán todos los magistrados supremos del Poder Judicial, Ministerio Público y de otros organismos públicos como parte de la reforma judicial.

El dispositivo establece que la remuneración básica de todas las autoridades mencionadas es de S/. 6,700.00. Sin embargo, existen otros ingresos adicionales, como bonos y gastos operativos, que aumentan la suma total a S/. 15,600.00.

En este orden de ideas, el titular de la Sala Suprema, los Vocales Supremos, los miembros del Tribunal Constitucional, los consejeros del Consejo Nacional de la Magistratura, la Fiscal de la Nación, los magistrados del Jurado Nacional de Elecciones y el Defensor del Pueblo tendrán un reajuste salarial.

Finalmente, se indicó también que el concepto de remuneración está sujeto a los descuentos previsionales y cargas sociales que correspondan, y que los conceptos de Bono y Gastos Operativos no tienen carácter pensionable ni remunerativo, así como tampoco sirven de base de cálculo para ningún beneficio.

• LAS MYPE Y LAS EXPORTACIONES

El Centro de Promoción de la Micro y Pequeña Empresa (PROMPYME), en su calidad de entidad de promoción, coordinación y concertación de acciones para contribuir a la competitividad de la pequeña y micro empresa en los diferentes mercados, ha creado la "Plataforma de Servicios de Promoción de Capacidades Exportadoras – GECEX", la misma que ofrece a través de su portal web los siguientes servicios:

1. Servicios de Información:

- Reportes de Mercado y de Producto.
- Estándares y Requerimientos de Exportadores Locales.

- Visualización de la MYPE dentro de las cadenas de exportación.
- Información diversa dirigida a consorcios con interés exportador.
- Estadísticas sobre exportaciones de MYPE.
- Herramienta de Diagnóstico de Potencial Exportador.
- Simulador Virtual de Cotizaciones.
- Fuentes de información internacionales con oportunidades comerciales.
- Información sobre demandas específicas de exportadores locales.
- Vitrina Virtual de MYPE con Potencial Exportador.
- "Catálogo de MYPE con Potencial Exportador".
- Otros Aplicativos.

2. Servicios de Fortalecimiento de Capacidades MYPE:

- Participación en charlas en Lima y en las regiones priorizadas.
- Asesoría especializada y consultas en línea sobre temas relacionados a las exportaciones.
- Acceso a cursos virtuales y videos instructivos de comercio exterior.
- Facilitación de la elaboración de planes de mejora empresarial.
- Facilitación del acceso a capacitación y asistencia técnica.

3. Servicios de Articulación Empresarial:

- Programa Piloto de Consorcios para la Exportación.
- Programa de articulación entre la MYPE y las empresas exportadoras "La MYPE Negociadora".
- Participación de Ferias de Exportación Indirecta.
- Articulación con instituciones de fomento de exportaciones.

• MODERNIZACIÓN EN EL TC

Se está buscando la modernización del Tribunal Constitucional, garantizando la efectiva y oportuna solución de controversias constitucionales, así como fomentar el conocimiento de los procesos con el fin de proteger sus derechos fundamentales. Este es el principal reto del nuevo plan institucional de acciones estratégicas del Tribunal Constitucional (TC), aprobado para el período 2007-2010.

• CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERÚ – CGTP

Mediante nota de prensa publicada en la página web de la CGTP el jueves 7 de diciembre de 2006, se comunica que ese mismo día a las 11.00 a.m. en la Presidencia del Consejo de Ministros, los dirigentes de la CGTP sostuvieron una reunión de trabajo con el Dr. Jorge del Castillo, Presidente del Consejo de Ministros; a quien le plantearon soluciones para la siguiente agenda:

- Promulgación de la Ley General de Trabajo, con eliminación del despido arbitrario, la intermediación laboral y el respeto a la libertad sindical.
- Libre Desafiliación de las AFP y Reforma Pensionaria.
- Incremento del Presupuesto Público a los sectores de Educación, Salud y Seguridad Ciudadana.
- Aumento de sueldos, salarios y pensiones.
- Atención a los Ceses Colectivos (despedidos durante el Fujimorismo).

• FERIADO NO LABORABLE 8 de diciembre

De acuerdo a lo establecido en el art. 6° del Dec. Leg. N° 713 los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado los días feriados señalados en el Dec. Leg. N° 713, así como en los que se determine por dispositivo legal específico (Art. 5°). En este contexto el 8 de diciembre último, Día de la Inmaculada Concepción, fue Feriado no Laborable en todo el país.

Si el trabajador en lugar de haber descansado dicho día lo hubiera laborado sin descanso sustitutorio ello dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

El descanso sustitutorio no necesariamente debe darse en la misma semana, ya que el texto del artículo 9° del Dec. Leg. N° 713 no contiene la precisión que sí señala el art. 3° de la misma ley, indicando que el descanso sustitutorio debe ser tomado «en la misma semana».

Los empleadores y las infracciones laborales más frecuentes

Las infracciones laborales más frecuentes en que incurren los empleadores van desde aquellas que tienen una connotación formal, y no por ello exentas de sanción, hasta las que constituyen transgresiones al ordenamiento legal expreso o las muy graves que son sancionadas drásticamente por la nueva Ley General de Inspecciones.

Desarrollaremos sus causas, los paradigmas erróneos de muchas empresas y la identificación de cada una de estas infracciones.

1. LOS ALCANCES

Múltiples y variadas son las infracciones laborales en que incurren los empleadores, pero todas ellas tienen una sanción y lo que es peor dejan una secuela de situaciones riesgosas que posteriormente pueden colocar al empleador en una grave situación de responsabilidades económicas, pudiendo inclusive conllevar riesgos de delitos no deseados, que se configurarían y formalizarían a través de las acciones de control de los inspectores de trabajo.

Estas infracciones se originan por causas que se pueden agrupar en tres grandes rubros: a) Desconocimiento de la legislación, b) Contratar personal no especializado en materia laboral y, c) Contradicciones en la legislación.

2. CAUSAS DE LAS INFRACCIONES

Las causas de las infracciones son atribuibles a la acción o inacción del empleador, o al desconocimiento del entorno legal que regula el ámbito del trabajo.

Entre las causas más frecuentes tenemos:

- a) El desconocimiento de la legislación especializada.
- b) La contratación de personal falto de experiencia o no especializado, o falto de conocimiento, o de una especialidad distinta para tratar temas laborales; esto con el falso paradigma que el ahorro es una ventaja competitiva.
- c) El desprecio por el cumplimiento de normas legales o porque se parte de la premisa que «El Ministerio de Trabajo nunca viene», o «los inspectores de trabajo no conocen el tema», o, «...esto se arregla directamente con los inspectores». Estas expresiones son frecuentes, pero en verdad son falacias.
- d) La contratación de empresas de informática y cómputo que no conocen la legislación y al final hacen incurrir a los empleadores en errores sobre todo en materia de planillas, remuneraciones e impuestos.
- e) El falso paradigma que «como nos encontramos en un mercado competitivo debemos bajar costos», esto implica para algunos empleadores contratar al margen de la ley.
- f) Las acciones de las propias autoridades de trabajo, que quizás involuntariamente o voluntariamente y aprovechando su posición de avanzada, dan infor-

mes errados.

- g) La existencia de normas legales contradictorias en ciertas materias y sobre las cuales las autoridades no han tomado acciones inmediatas.
- h) La oscuridad de los convenios colectivos.
- i) En síntesis, diríamos, la dejadez de las autoridades y sujetos del quehacer laboral que no toman el tema con acierto y seriedad para brindar las facilidades y normatividad adecuadas.

Podríamos enumerar otras causas más especiales pero centrámonos en lo esencial, pues los empleadores y trabajadores deben conocer los errores más frecuentes para enmendarlos y no crear conflictos innecesarios.

3. LAS INFRACCIONES MÁS FRECUENTES

Sin intentar realizar un listado agotable indicaremos en esta primera entrega las infracciones más frecuentes y la legislación base aplicable tratándose de la Contratación de Personal.

3.1 Contratación de Personal: Las situaciones que señalaremos a continuación y que constituyen una infracción laboral tienen como efecto multas y contingencias laborales de derechos y beneficios siendo su base legal la LPCL, Arts. 4° y 10°, el D.S. N° 001-98-TR y la Ley N° 28806 así como las demás que resulten aplicables.

- a) Hacer ingresar a la empresa a un trabajador por un plazo de tres meses, calificarlo como «*eventual en prueba*», sin colocarlo en planilla y creer que ése es el procedimiento legal. En este contexto dicho trabajador no gozará de derechos ni beneficios laborales, así como tampoco *estará asegurado*.
- b) Contratar a una secretaria, auxiliar de oficina, conserje, vendedor, cobrador, etc. y, en general, a cualquier empleado u obrero utilizando «*Recibo de Honorarios*», con la falsa creencia que «*es la forma de bajar costos laborales*». En algunos casos se les hace firmar un contrato de locación de servicios y en otros no, pero si se trata de trabajadores subordinados, obviamente esto constituye una transgresión legal.
- c) «*Que ingresen a trabajar y suban al segundo piso donde no los vea el inspector*», afirma el encargado de producción de una industria pequeña, mediana o grande respecto a trabajadores no ingresados en planilla,

que no gozan de beneficios y menos de derechos. Además, agrega el contratante al auxiliar, «...No les entreguen copia de documentos para que no prueben la relación laboral».

- d) El Vigilante llama por teléfono al Área de Personal y dice «...se ha presentado el inspector del Ministerio de Trabajo Sr. ..., ¿qué hacemos?». El encargado de la empresa le dice al auxiliar «que bajen al sótano los trabajadores que se encuentran fuera de planilla».
- e) Hacer que todos los trabajadores que ingresan a trabajar y que se encuentran registrados en la Planilla de Pago firmen una hoja en blanco donde posteriormente se colocará una supuesta carta de renuncia, o hacerlos firmar una carta de renuncia sin fecha.
- f) Contratar por Honorarios a una persona natural para que realice por doce horas diarias labores de limpieza en la empresa, encontrándose bajo las órdenes del empleador y utilizando los bienes de la empresa.
- g) Un «Paradigma» errado producto de una infracción se produce cuando el encargado de personal pone en conocimiento del representante del empleador lo siguiente «Mire como el Estado contrata por Servicios No Personales – Locación de Servicios a secretarías, auxiliares, ¿por qué nosotros no podemos hacerlo? Me parece que está autorizado y así bajamos costos». El empleador hace números y dice «contrátelos así». En verdad ni el Estado está autorizado para actuar así ni el empleador puede seguir el mal ejemplo de las autoridades estatales.
- h) «Señor Gerente –le dice el encargado de personal al funcionario respectivo– debemos incluir en el contrato de trabajo a plazo fijo que al trabajador se le pagará la Remuneración Mínima por todo concepto y que allí se encuentra incluida la Asignación Familiar de la Ley N° 25129 (10% de la RMV) cuando lo solicite y además las bonificaciones por turno de los convenios colectivos». Un grave error que transgrede normas legales expresas, pues constituye una rebaja de remuneraciones y derechos.
- i) «Señor Gerente usted no quiere elevar costos», le dice el Gerente de Administración al Gerente General, y agrega, «contratemos por servicios». «¿Se puede eso?», contesta el Gerente General. «Sí», agrega el subordinado, «Llamemos a una empresa de intermediación laboral y contratemos a secretarías, obreros de la fábrica, conserjes y cuando no los necesitamos los devolvemos».
Un grave error, por cuanto de conformidad a la Ley N° 26726, no se puede contratar a través de empresas de intermediación laboral personal para cubrir puestos que forman parte de la actividad principal del empleador, esto es, todo lo que resulta consustancial al giro del negocio. Además, la autoridad inspectiva ordenará la inclusión del personal detectado en la planilla de la empresa usuaria desde la fecha de ingreso.
- j) Contratar a un guardián por doce horas en la creencia errónea que dichos trabajadores están obligados a laborar doce horas y simplemente pagarles una remuneración por ocho horas.

- k) Contratar a un Representante de Ventas y entregarle una cartera de clientes que debe ser cumplida diariamente, para lo cual debe laborar más de ocho horas diarias, ya que siendo su contrato por resultados se piensa que no importa el número de horas que labore ya que ello «es simplemente para su beneficio» afirman los que están en un error. Estos trabajadores se sujetan a la jornada máxima de ocho horas, no existiendo un contrato de trabajo que contemple los alcances antes reseñados. De hacerlos trabajar más de ocho horas el exceso será considerado como sobretiempo.
- l) Se afirma «... Son destajeros, por eso laboran más de ocho horas». Un grave error pues el destajo no es una modalidad contractual, es una forma de modalidad retributiva pero que no establece un contrato de trabajo más allá de las ocho horas efectivas.
- m) Contratar a una persona como «Practicante» a través de convenio de prácticas, pero hacerlo desempeñar labores propias de un trabajador, es decir, al margen de la normatividad establecida en la Ley N° 28518 señalando al respecto: «Está practicando»; sin embargo, en realidad esa persona es un trabajador y tiene todos los derechos y beneficios de ley. La sustitución de empleos es fraude a la ley.
- n) Celebrar un aparente Contrato de Tercerización por el cual los trabajadores de la empresa que brindará el servicio presentan estas características: Utilizan todos los bienes, mobiliarios, instalaciones y maquinaria de la empresa usuaria, quien además les brinda el almuerzo, e incluso los jefes de los cuales depende ese personal son funcionarios de la misma.
- o) Contratar demostradoras, impulsadoras, vendedoras, personas que atienden en supermercados y centros comerciales y otras empresas por locación de servicios siendo retribuidas a través de honorarios profesionales, los cuales son pagados no por el centro comercial ni supermercado, sino por una productora de bienes que se comercializan en esos locales y que está coaccionada para realizar estas prácticas. Obviamente se están violando normas laborales y tributarias relacionadas con gastos aceptables para la generación de la renta. ¿Dónde están la SUNAT y el Ministerio de Trabajo? Se han efectuado algunas inspecciones laborales, pero el tema no se ha corregido y se está colocando a las empresas en una situación riesgosa que ellas entienden es valedera. El problema surgirá cuando los inspectores apliquen la ley y los juzgados de trabajo fallen en contra pues recién allí verán la triste realidad de una infracción laboral. ¿Así se quiere Tratado de Libre Comercio?
- p) No se han realizado inspecciones laborales serias en el ámbito industrial, minero, ni en empresas de telefonía, agua, energía y otras. Tenemos una serie de empresas de esos sectores que creen que pueden contratar personal a través de empresas de intermediación laboral y colocarlos en puestos permanentes, por ejemplo en los hornos, producción de acero, producción de fideos, producción de golosinas, etc., violando así la Ley N° 26726. ¿Dónde está el Ministerio de Trabajo, que no aplica las medidas de control pertinentes?

Su participación debe darse no sólo en empresas privadas sino también en empresas públicas en donde resultan más graves las infracciones debido a su volumen. Esto en parte es culpa del Ministerio de Economía, ya que con el falso paradigma de bajar costos, todas las direcciones de las empresas del sector público engañan a los directorios haciéndoles conocer una relación de personal en planilla mínima, pero el gran rubro se encuentra en los servicios no personales o contratos por terceros. Esta práctica ha hecho un grave daño al país y a los peruanos.

- q) Contratar vendedores y cobradores haciéndoles crear una empresa individual o haciéndoles obtener RUC como si fueran operadores de una empresa. Al final utilizan facturas y nunca pagan impuestos a SUNAT. Estas personas, bajo el manto de una empresa, ocultan en verdad a un trabajador dependiente. Esto es una ilegalidad y se corren graves riesgos, pues si el trabajador labora solamente en base a su esfuerzo personal es un trabajador dependiente y no un empresario.
- r) Contratar a ingenieros civiles residentes en una obra en la cual cumplen una jornada de trabajo diaria y permanente, a través de un contrato de locación de servicios. En verdad son trabajadores dependientes y deben estar inscritos en Planilla pues realizan una labor subordinada. Distinto es el caso de un ingeniero civil o arquitecto contratado como consultor para que emita un informe sobre el avance de la obra en cuyo caso sí debe ser contratado por locación de servicios.
- s) Celebrar un contrato de gerencia entre dos empresas, personas jurídicas, y entender que con este contrato los gerentes serán los funcionarios de la empresa gerente, incluyendo además al personal de secretaría, asistentes y subgerentes. Eso es un error. Por el contrato de Gerencia entre empresas, la empresa designada Gerente ejerce esa función a través de sus apoderados o funcionarios designados los que son trabajadores de la empresa Gerente y le prestan servicios subordinados y permanentes, pero dicho personal no será el gerente, la empresa contratada es la Gerente.
- t) Es una infracción de los Colegios, Institutos Tecnológicos Superiores, Universidades y centros de estudio regular, salvo excepciones, contratar a los profesores que tienen la calidad de docentes a través de contratos de locación de servicios y registrar los pagos a través de Honorarios Profesionales. ¿Qué enseñan esos centros de estudios a sus alumnos, si son los primeros en burlar la ley? A raíz de las políticas desarrolladas desde el año 1991, el «todo vale» se ha desarrollado a tal galope que ha afectado a las instituciones educativas con mayor fuerza. Eso debe terminar y el Ministerio de Trabajo, en respeto de las instituciones educativas que cumplen con la ley y pagan los derechos y beneficios de sus trabajadores, debe desarrollar una labor informativa y de control en este ámbito y eliminar esa competencia desleal no fiscalizada. Esto lo decimos por cuanto las contingencias que enfrentarán esos empleadores son de gran magnitud.

- u) Contratar a todo el personal del área informática o contable a través de empresas de intermediación laboral, en base a que el Ministerio de Trabajo le ha conferido a dichas empresas operar en esa área. Eso no es correcto pues viola la Ley N° 26726, ya que esa parte del negocio es actividad principal. Al no otorgar autorizaciones, el Ministerio de Trabajo debe iniciar una revisión de los Registros de las Actividades de las Empresas de Intermediación Laboral para verificar si están inscritas correctamente de acuerdo a ley o simplemente se ha registrado lo que las empresas de Intermediación declararon como actividad. Las Autoridades del Ministerio de Trabajo tampoco deben pasar como indemes los actos ilegales de ciertas empresas de intermediación laboral, que tal vez por desconocimiento o error incurren en las ilegalidades reseñadas.
- v) Permitir que el personal estibador o ayudante de los camiones transportistas que trasladan mercadería o reparten bienes de la empresa, sean personas que no están en la planilla del transportista, no están asegurados y no son considerados trabajadores con derechos y beneficios.
- w) Constituye infracción también el hecho que el empleador contrate a un artista y le pague por honorarios profesionales cuando debe abonar aportes al Fondo del Artista y tener el tratamiento que la Ley del Artista determina. El Ministerio de Trabajo debe iniciar una campaña en esta materia.
- x) La contratación de trabajadores bajo alguna de las modalidades establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral para que presten servicios que no corresponden a la labor temporal, de mercado o de servicios establecida en la misma. El Tribunal Constitucional ha señalado que la contratación a plazo fijo en nuestro país **no se aplica a puestos permanentes**, por ejemplo, a secretarías, auxiliares de oficina, contadores, jefes, gerentes, asistentes sociales, obreros, conserjes, etc., que pertenecen a la pirámide jerárquica ordinaria de la empresa, cuando ésta tiene más de tres años de funcionamiento.
- y) Contratar por dos años a un trabajador por «Necesidades del Mercado» cuando no se dan los supuestos legales para que proceda dicha contratación, es decir: que se trate de un incremento coyuntural de las actividades; que sean variaciones sustanciales ocasionadas por la demanda, no por la oferta; que no pueda ser satisfecha con trabajadores permanentes; que sea imprevisible y temporal, y que la causa objetiva que la justifique conste en el contrato. Como se puede ver en realidad es una modalidad de uso restringido. Preguntémosnos señores inspectores, ¿qué contratos celebrados bajo esta modalidad reúnen esos requisitos? Tenemos entendido que no se han hecho inspecciones profundas en estos temas. ¿Y así queremos que nos aprueben el TLC con USA?
- z) Contratar bajo la modalidad de incremento de actividades cuando en los últimos años la empresa ha reducido personal y las ventas han disminuido.

Continuará

Suspensión del Contrato de Trabajo

Caso Fortuito o Fuerza Mayor

La tipificación del Caso Fortuito o la Fuerza Mayor como causal de suspensión de labores es desarrollada en este artículo, en el que analizaremos las normas que le son aplicables, cuál es el procedimiento para su aplicación y cuál la oportunidad de la reincorporación al trabajo. Asimismo, proporcionamos un modelo de recurso de Comunicación a la AAT sobre determinación de otorgar vacaciones en un caso fortuito o fuerza mayor; apelación por denegatoria de la autorización para suspender labores; y otro modelo del acuerdo de partes para prolongar la suspensión de labores por Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

• TIPOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

De acuerdo a lo establecido en el art. 11° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dos son los tipos de suspensión del contrato de trabajo:

- a. **Suspensión Temporal Perfecta.**- Cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.
- b. **Suspensión Temporal Imperfecta.**- Cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

En este contexto, en el art. 12° del texto legal reseñado se establecen las diversas causales de suspensión del contrato de trabajo, figurando en el inciso l) la referida al caso fortuito y la fuerza mayor, objeto del presente análisis.

• CONFIGURACIÓN DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

El caso fortuito o fuerza mayor, a tenor de lo establecido en el art. 21° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, se configura cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y hace imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

• EL CASO FORTUITO Y LA FUERZA MAYOR COMO CAUSAL DE SUSPENSIÓN DE LABORES

El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores (art. 15°, LPCL).

En este último caso tenemos modalidades como el trabajo en medias jornadas, laborar sólo algunos días de la semana o prestar servicios de carácter especial (remoción de escombros, etc.) por parte de algunos trabajadores.

• PROCEDIMIENTO

De acuerdo a los arts. 22° al 26° del D.S. N° 001-96-TR el procedimiento es el siguiente:

- a. **Comunicación.**- De acuerdo a lo establecido en el procedimiento N° 4 del TUPA del MTPE aprobado por D.S. N° 016-2006-TR, el empleador debe comunicar su decisión de suspender en forma temporal perfecta las labores por caso fortuito o fuerza mayor incluyendo la siguiente información: Duración de la suspensión; fecha de inicio; nómina y domicilio de los trabajadores comprendidos en la medida; sustentación de la causa invocada; constancia de pago de la tasa correspondiente abonada en el Banco de la Nación (0.70% de la UIT por cada trabajador, S/. 23.80).

Recibida la comunicación en la que se solicita la suspensión de labores, la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá verificar bajo responsabilidad, dentro del sexto día, la existencia y procedencia de la causa invocada, debiendo examinar que la misma guarde proporcionalidad y razonabilidad con el período de suspensión determinado por el empleador.

- b. **Improcedencia.**- Si la causa resulta inexistente o improcedente, la resolución que se expida ordenará la reanudación inmediata de las labores, considerándose el período dejado de laborar como de trabajo efectivo.

Si la verificación no es efectuada por la autoridad competente, se entiende que ha quedado autorizada la suspensión, salvo el caso de que el motivo que impidió la realización de la inspección sea atribuible al empleador.

- c. **Imposibilidad de reanudar labores.**- El Reglamento expresa también que si la situación que motiva la suspensión de labores subsistiera vencido el plazo máximo considerado por la ley (90 días), sólo por acuerdo de partes podría prolongarse dicha suspensión, resultando improcedente la iniciación de un nuevo trámite regular ante la Autoridad de Trabajo para obtener dicha prórroga.

El Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo en su artículo 18° establece que al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo el trabajador deberá reincorporarse oportunamente en su puesto de trabajo habitual u otro de similar categoría. En este sentido, puede entenderse que no existiría la obligación legal de que la incorporación del trabajador se efectúe en el mismo puesto.

COMUNICACIÓN A LA AAT SOBRE DETERMINACIÓN DE OTORGAR VACACIONES EN UN CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

SEÑOR DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

(Razón social de la Empresa) con RUC N°, con domicilio en distrito de, empresa dedicada a debidamente representada por identificado con DNI N°, en calidad de ... quien acredita su personería con poder inscrito en a Ud. decimos:

Que, no obstante haberse producido en nuestro local ubicado en la ... (descripción de los hechos) ... ocasionados por caso fortuito o fuerza mayor, situación que nos faculta a aplicar una suspensión perfecta de labores, la empresa comunica a Ud. que ha decidido otorgar vacaciones (anticipadas y/o vencidas) al personal de los servicios de

Esta medida se toma con la finalidad de evitar agravar la situación de los trabajadores, respecto a una suspensión perfecta de labores, en razón de los hechos y efectos señalados.

El goce vacacional se iniciará el y concluirá el, debiendo los trabajadores reintegrarse a sus labores el

Esta decisión se fundamenta en lo señalado en el art. 15° del TUO del Dec. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR y en el procedimiento N° 4 del TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por D.S. N° 016-2006-TR.

POR TANTO:

A Ud. pedimos se sirva proveer de acuerdo a Ley.

OTROSÍ DECIMOS: En parte de prueba de lo expuesto presentamos lo siguiente:

- 1° La copia Certificada del Parte Policial N° que acredita los hechos expuestos.
- 2° La Relación del personal de las secciones que se encuentra comprendido en el goce de vacaciones adelantadas y/o vencidas y sus domicilios respectivos.
- 3° El Recibo de pagado el de pago respectivo (0.70% de una UIT por cada trabajador: S/. 23.80).

Lima,

ACUERDO DE PARTES PARA PROLONGAR LA SUSPENSIÓN DE LABORES POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

En la ciudad de Siendo las horas del del mes de de 200..., reunidos en el local de la empresa sito en, de una parte la empresa, debidamente representada por identificado con DNI N°, a quien se denominará LA EMPRESA; y, de la otra parte, el Sindicato de, debidamente representada por don identificado con DNI N° en calidad de Secretario General; don identificado con DNI N° en calidad de Secretario de Defensa; y don identificado con DNI N° en calidad de Secretario de Organización, con la finalidad de definir la suspensión perfecta de labores aplicada en la empresa según Expd. N°

Abierta la reunión y después de múltiples deliberaciones las partes acordaron lo siguiente:

PRIMERO: Las partes reconocen que habiendo efectuado una inspección in situ, la situación de las instalaciones de la empresa continúan impedidas de desarrollar labor productiva a consecuencia de los hechos fortuitos y de fuerza mayor que ocurrieron el

SEGUNDO: A pedido de la empresa, las partes acuerdan que es necesario adoptar la prolongación de la suspensión perfecta de labores en vista que están por concluir las ... (reparaciones u otro) ... de las instalaciones del centro de trabajo.

TERCERO. En consecuencia, las partes acuerdan prolongar la suspensión de labores desde el día al día

Los trabajadores podrán reintegrarse a sus labores el día salvo que por motivos ajenos a la voluntad de las partes se tenga que aplicar otra prolongación.

Hecho en tres ejemplares de un mismo tenor y para un mismo efecto que suscriben las partes en señal de conformidad en su contenido y forma.

APELACIÓN A LA DENEGATORIA DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Expd. N°

SEÑOR DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

(Razón social del empleador) con RUC N°, con domicilio en empresa dedicada a, debidamente representada por ... identificado con DNI N°, en calidad de apoderado, según se acredita con poder inscrito en, a Ud. decimos.

Que, al amparo del art. 15° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR y el D. S. N° 016-2006-TR que aprueba el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, apelamos la Resolución N° de fecha expedida por que deniega nuestro pedido de suspensión perfecta de labores aplicada en nuestro centro de trabajo ubicado en materia de este expediente, por lo que pedimos se nos conceda la alzada y se eleven los actuados a la instancia superior donde esperamos lograr la revocatoria la Resolución en cuestión, por los fundamentos de hecho y los argumentos jurídicos, que señalamos a continuación.

A. Fundamentos de Hecho: Interponemos este recurso de apelación contra la Resolución N° ... por cuanto está acreditado en autos que

(...)

Además, incluimos adjunto al presente, pruebas adicionales que corroboran los hechos (Precisar los hechos y argumentos de la empresa).

B. Fundamentos de Derecho: Los hechos expuestos y acreditados con las instrumentales que obran en autos y las que se adjuntan al presente, ratifican que estamos frente a un caso fortuito y de fuerza mayor que lo ubican plenamente dentro de los alcances del art. 15° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR según lo establecido en el Procedimiento N° 4 del TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por D. S. N° 016-2006-TR, y por tanto resulta procedente y ajustado a ley la Suspensión Perfecta de los contratos de trabajo de los trabajadores a que se refiere nuestro escrito N° ... de fecha

Es por tales razones y fundamentos que interponemos este recurso de apelación con la finalidad que se eleven los actuados al superior jerárquico, instancia en la que esperamos quede autorizada la suspensión perfecta de labores los días del al

POR TANTO:

A Ud. pedimos se sirva concedernos la alzada y proveer conforme a Ley.

OTROSÍ DECIMOS: Adjuntamos en parte de prueba lo siguiente:

1°

2°

Lima,

La Jornada Nocturna y su Forma de Pago

La jornada nocturna sólo genera derecho legal al pago de una sobretasa cuando la remuneración asignada al trabajador se encuentra dentro de los límites de la remuneración mínima vital.

Para facilitar los cálculos del monto adicional correspondiente a las horas laboradas en horario nocturno, presentamos un cuadro informativo conteniendo el detalle del pago proporcional según el número de horas cumplidas en horario comprendido entre las 10:00 de la noche y las 06:00 horas del día siguiente.

1. LA JORNADA NOCTURNA

El TUO del Dec. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por Ley N° 27671 (03.07.2002) en su artículo 8° hace referencia a la figura de la llamada **jornada nocturna**, considerando como tal la labor realizada entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. del día siguiente. El pago correspondiente a esta modalidad no fue señalado en base a un porcentaje específico que debía adicionarse al haber básico del trabajador cualquiera fuera el monto de éste. Se determinó, en cambio, que el trabajo realizado dentro de este horario **no podía ser menor a la remuneración mínima mensual (RMM)** vigente a la fecha de pago a la que debía aplicársele como sobretasa el 35 por ciento.

Inicialmente, el porcentaje aplicable fue de 30 por ciento según lo determinó el artículo 8° del Dec. Leg. N° 854 de fecha 25 de setiembre de 1996. La Ley N° 27671 de 20 de febrero de 2002 incrementó el porcentaje a 35 por ciento que aún se mantiene.

El Reglamento (D.S. N° 008-2002-TR de 03.07.2002) consideró también exigible la sobretasa cuando la jornada es cumplida incluso parte en horario diurno como en nocturno, en cuyo caso el recargo deberá guardar **proporcionalidad** con el número de horas trabajadas dentro de rangos considerados como horario nocturno (art. 17°).

Tanto en el Dec. Leg. N° 854 como en su modificatoria, el régimen aplicable para la jornada nocturna obliga a considerar como retribución un pago no menor a la **RMM** que corresponda al trabajador, bonificada con el porcentaje determinado por la norma, según ha sido ya indicado. Conviene tener presente que la sobretasa debe aplicarse no sólo sobre la remuneración mínima vital (S/. 500,00), sino también sobre la "**remuneración mínima especial**" válida particularmente en el caso de trabaja-

dores mineros, agrarios o cualquier otro que pueda corresponder, ya que la norma legal, dispone que la base de cálculo sea la **remuneración mínima "mensual"** aplicable al trabajador minero, periodista, agrario, según el caso, la que deberá bonificarse con el 35 por ciento.

Hay que distinguir, no obstante, el pago especial por **guardia nocturna ordinaria** determinado en el Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o) (D.S. N° 004-2002-SA, de 21.06.2002) de acuerdo al cual corresponderá a estos profesionales de la salud: dos (2) remuneraciones principales, es decir el cien por ciento de sobretasa. El pago por guardia nocturna ordinaria realizada en **domingo** o en **día feriado** alcanzará a 3 remuneraciones principales. Evidentemente, estos casos resultan ajenos a los alcances de lo preceptuado en la norma sobre jornada nocturna.

Asimismo, la sobretasa por trabajo nocturno a que nos estamos refiriendo es distinta de la **bonificación por turno** que suele estar regulada, de ordinario por **convención colectiva**, en algunas empresas, las que suelen reconocer económicamente con porcentajes especiales (entre 20 y 50 por ciento) la labor realizada en 2do. Turno (p. ej. de las 15 a 23 horas) o en 3er. turno (p. ej. de 23 horas a 07 horas del día siguiente).

2. PROPORCIONALIDAD EN CASO DE LABOR CUMPLIDA PARCIALMENTE EN HORARIO NOCTURNO

La sobretasa de 35 por ciento es aplicable cuando la totalidad de la jornada se cumple en horario nocturno siempre que la remuneración sea igual a la mínima mensual. Si, en cambio, el trabajo dentro del horario nocturno (10.00 p.m. - 06.00 a.m.) comprende sólo una o más horas, sin alcanzar la totalidad de horas laboradas, la sobretasa se reduce proporcionalmente a las horas nocturnas, tal como lo graficamos a continuación tomando como base la actual **remuneración mínima vital** (S/. 500,00):

Horas Nocturnas Trabajadas	Sobretasa Porcentual	Pago Adicional	Remuneración Total
8 horas	35%	S/. 175,00	S/. 675,00
7 horas	7/8 de 35% = 30,63%	S/. 153,15	S/. 653,15
6 horas	6/8 de 35% = 26,25%	S/. 131,25	S/. 631,25
5 horas	5/8 de 35% = 21,88%	S/. 109,40	S/. 609,40
4 horas	4/8 de 35% = 17,50%	S/. 87,50	S/. 587,50
3 horas	3/8 de 35% = 13,13%	S/. 65,65	S/. 565,65
2 horas	2/8 de 35% = 8,75%	S/. 43,75	S/. 543,75
1 hora	1/8 de 35% = 4,38%	S/. 21,90	S/. 521,90

Nota: Debe precisarse que los trabajadores cuya remuneración sea la mínima vital y laboren una o más horas en horario nocturno, no pueden recibir en pago una suma inferior a la determinada en el cuadro precedente como "**remuneración total**". Si la remuneración asignada por el empleador **supera** los límites antes indicados, no existirá obligación alguna de aplicar la sobretasa señalada en la norma. Fuera del caso expresamente referido, no existe disposición legal que obligue a un pago adicional por labor cumplida en horario nocturno.

Casuística Laboral

JORNADA DE TRABAJO

En el Registro Permanente de Control de Asistencia ¿Es obligación del trabajador registrar la hora de salida y retorno del tiempo de refrigerio?

El artículo 7° del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Ley de Jornada de Trabajo, señala que «en el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a 45 minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto».

En este contexto, en el art. 2° del Decreto Supremo N° 011-2006-TR, publicado el 6 de junio de 2006, que modifica las disposiciones sobre el Registro de Control de Asistencia derivadas del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, se establece que el Registro Permanente de Control de Asistencia debe contener, entre otros, las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo, es decir, el tiempo de refrigerio (45 minutos, 1 hora, etc.). En consecuencia el registro de la hora de ingreso y retorno será opcional.

CONTRATACIÓN LABORAL

¿Se puede reducir la remuneración a un trabajador?

El artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en su inciso b), que «son actos de hostilidad equiparables al despido, la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría». En este sentido, el artículo 49° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo aplicable al caso, señala que «la reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) precitado, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición».

Sobre este tema cabe señalar que mediante Ley N° 9463, de fecha 17 de diciembre de 1941, actualmente vigente, se regula la reducción de remuneraciones **aceptada** por el trabajador, indicando que no perjudica en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados, que le acuerden las Leyes N°s. 4916, 6871 y 8439 (1), debiendo computarse la compensación por tiempo de servicios de confor-

midad con las remuneraciones percibidas, hasta el momento de la reducción. Los derechos compensatorios posteriores se computarán de acuerdo a las remuneraciones rebajadas.

Se contempla, además, que en el caso de **trabajadores a comisión**, se les computará las indemnizaciones tomándose el promedio que arroje el período de tiempo comprendido entre los 48 meses anteriores a la reducción.

En el mercado laboral, se observa más bien una tendencia particular predominando el caso de reducción remunerativa a través de la renuncia del trabajador que luego reingresa a la empresa con un nuevo contrato de trabajo, el cual puede establecer igual o nuevas condiciones laborales, entre ellas, el mismo cargo o uno nuevo, un monto remunerativo igual o distinto al que percibía, entre otros, lo que se aleja de la situación descrita.

El peligro de esta figura es que ella resulte **impuesta** al trabajador y no corresponda realmente a un verdadero acuerdo de voluntades. No debemos olvidar que en la medida en que exista una razón justificada para dicha rebaja y el respectivo acuerdo entre las partes, podría caber dicha reducción, es decir la aplicación de la Ley N° 9463.

(1) Aunque son leyes derogadas en esencia se refieren a los derechos laborales.

VACACIONES

Un trabajador tiene un contrato de trabajo sujeto a modalidad por el período de 1 año, el cual finaliza el 15 de julio de 2007. Tomando en cuenta la fecha de finalización ¿El trabajador puede gozar de sus vacaciones del 16 de julio al 14 de agosto de 2007, es decir, una vez vencido su contrato?

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Cabe señalar que para adquirir el derecho al goce vacacional, un trabajador sujeto a régimen laboral de la actividad privada debe cumplir con laborar una jornada ordinaria mínima de 4 horas, haber alcanzado un año completo de servicios y haber cumplido, dentro del año de servicios, el récord vacacional correspondiente (el cual dependerá de la jornada ordinaria que realice).

Ahora bien, en líneas generales, en la medida que se cumplan los requisitos antes mencionados, el trabajador tendrá expedito su derecho para gozar dentro del año siguiente a aquel en el que adquirió el derecho, el descanso vacacional correspondiente a 30 días calendario por cada año completo de servicios, el mismo que será fijado de común acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Debemos señalar que una vez vencido el contrato de trabajo, ya no cabe el goce de vacaciones.

En este orden de ideas, el caso planteado podría despertar posiciones que implicarían de hecho una desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad, contemplada en el inciso a) del artículo 77° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Se esgrimiría que los días a gozar por concepto de vacaciones, se van a dar después de la finalización del contrato y ello importaría la continuación de la relación laboral por lo que el contrato se convertiría en uno de duración indeterminada.

Lo que legalmente debe hacerse en una situación semejante es simplemente abonar a la fecha de conclusión del contrato el importe de la remuneración vacacional por el derecho alcanzado y no gozado y la indemnización correspondiente ya que no resulta viable el goce del descanso físico.

UTILIDADES

En el año 2003 no se distribuyeron utilidades en tanto no fueron oportunamente determinadas. Tiempo después mediante reparo de la SUNAT se disminuye el importe del gasto de la empresa generándose, de tal forma, utilidades. ¿Cómo debe realizar el pago, el empleador? ¿Debe pagar intereses moratorios desde el año 2003?

En primer lugar no debemos olvidar que la distribución de utilidades se efectúa: (i) 50% en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados, dividiéndose dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador; y, (ii) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador, dividiéndose a ese efecto el monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio, y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.

De otro lado, el segundo párrafo del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 892 (Ley de Participación en las Utilidades) establece que «vencido el plazo que contempla este artículo y previo requerimiento de pago por escrito, la participación en las utilidades que no se haya entregado, genera el interés moratorio conforme a lo establecido por el Decreto Ley N° 25920 o norma que lo sustituya, excepto en los casos de suspensión de la relación laboral en que el plazo se contará desde la fecha de reincorporación al trabajo».

En este sentido, frente al caso propuesto los trabajadores tendrán derecho a las utilidades resultantes del ejercicio 2003, pero los intereses sólo serán de aplicación si los interesados los solicitan por escrito tal como lo prevé el segundo párrafo del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 892 que citamos con anterioridad.

Ahora bien, si el trabajador hubiera cesado antes de la fecha en que se distribuya la participación en la renta, tiene derecho a cobrar el monto que le corresponda en el plazo prescriptorio fijado por ley (4 años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral), a partir del momento en que debió efectuarse la distribución. En este caso no será de aplicación el interés a que se refiere el artículo 6° precitado.

SUBSIDIOS

Un trabajador que estuvo subsidiado, sólo cuenta con un Certificado Médico Particular. ¿Cómo se debe proceder para que la empresa solicite el reembolso ante EsSalud?

De conformidad con la Directiva de Gerencia General N° 009-GG-EsSalud-2001, para poder solicitar el reembolso ante EsSalud, se deberá canjear el Certificado Médico Particular por el CITT, previa evaluación del sustento médico por el profesional de la salud autorizado y acreditado por EsSalud.

El CITT es el documento oficial por el cual se hace constar el tipo de contingencia y la duración del período de incapacidad temporal para el trabajo. Se otorga al asegurado titular que se atiende por enfermedad, accidente o maternidad. Este documento debe ser emitido obligatoriamente por el profesional de la salud autorizado y acreditado por EsSalud y debe ser registrado en la historia clínica.

En este contexto, los requisitos que debe presentar la entidad empleadora, para solicitar el reembolso del monto pagado como subsidio por incapacidad temporal, son los siguientes:

- 1) Formulario 8001 llenado y firmado por el empleador y el asegurado.
- 2) Certificado Médico Particular o Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) en original que sustente la incapacidad por los primeros 20 días.
- 3) **CITT en original por el exceso de los 20 días. Si se trata de un Certificado Particular, éste debe ser canjeado por un CITT.**
- 4) Si el titular ha fallecido los herederos deben presentar:
 - Original de partida de defunción del fallecido.
 - Copia simple del documento que lo acredite como tal.
 - Poder notarial que autoriza a uno de los herederos a tramitar y cobrar el beneficio a nombre de los demás.
- 5) En caso de Accidente de Trabajo, si la incapacidad es causada por un accidente ocurrido en el centro de trabajo y cuando el asegurado está afiliado al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) con una Entidad Prestadora de Salud (EPS) se deberá mostrar también el original del aviso de accidente de trabajo y del documento de identidad del representante legal del empleador. En caso de no tener este último deberá mostrarse la carta de presentación del empleador firmada por el representante legal.

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 Diciembre 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	1,01350000
Julio	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01350000	1,01395313
Agosto	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	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	1,01350000
Octubre	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	1,01350000	1,01395313
Noviembre	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,0135
Diciembre	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	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 Diciembre 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 NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	19.12.06	19.01.07	20.12.06	22.01.07	21.12.06	23.01.07	22.12.06	10.01.07	11.12.06	11.01.07	12.12.06	12.01.07	13.12.06	15.01.07	14.12.06	16.01.07	15.12.06	17.01.07	18.12.06	18.01.07
• ESSALUD (2) – Régimen General (3)	19.12.06	19.01.07	20.12.06	22.01.07	21.12.06	23.01.07	22.12.06	10.01.07	11.12.06	11.01.07	12.12.06	12.01.07	13.12.06	15.01.07	14.12.06	16.01.07	15.12.06	17.01.07	18.12.06	18.01.07
– Grupos Especiales (3)	19.12.06	19.01.07	20.12.06	22.01.07	21.12.06	23.01.07	22.12.06	10.01.07	11.12.06	11.01.07	12.12.06	12.01.07	13.12.06	15.01.07	14.12.06	16.01.07	15.12.06	17.01.07	18.12.06	18.01.07
• ONP (2) (3)	19.12.06	19.01.07	20.12.06	22.01.07	21.12.06	23.01.07	22.12.06	10.01.07	11.12.06	11.01.07	12.12.06	12.01.07	13.12.06	15.01.07	14.12.06	16.01.07	15.12.06	17.01.07	18.12.06	18.01.07
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	19.12.06	19.01.07	20.12.06	22.01.07	21.12.06	23.01.07	22.12.06	10.01.07	11.12.06	11.01.07	12.12.06	12.01.07	13.12.06	15.01.07	14.12.06	16.01.07	15.12.06	17.01.07	18.12.06	18.01.07
• Retenc. de CEPAP (D.L. 20530)	19.12.06	19.01.07	20.12.06	22.01.07	21.12.06	23.01.07	22.12.06	10.01.07	11.12.06	11.01.07	12.12.06	12.01.07	13.12.06	15.01.07	14.12.06	16.01.07	15.12.06	17.01.07	18.12.06	18.01.07
• SENCICO (2)	19.12.06	19.01.07	20.12.06	22.01.07	21.12.06	23.01.07	22.12.06	10.01.07	11.12.06	11.01.07	12.12.06	12.01.07	13.12.06	15.01.07	14.12.06	16.01.07	15.12.06	17.01.07	18.12.06	18.01.07
• SENATI (4)	19.12.06	17.01.07	19.12.06	17.01.07	19.12.06	17.01.07	19.12.06	17.01.07	19.12.06	17.01.07	19.12.06	17.01.07	19.12.06	17.01.07	19.12.06	17.01.07	19.12.06	17.01.07	19.12.06	17.01.07
• APORTES A LAS AFP: – En Cheque (5)	05.12.06	04.01.07	05.12.06	04.01.07	05.12.06	04.01.07	05.12.06	04.01.07	05.12.06	04.01.07	05.12.06	04.01.07	05.12.06	04.01.07	05.12.06	04.01.07	05.12.06	04.01.07	05.12.06	04.01.07
– En Electivo (6)	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07
– Declaración sin pago (6)	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07	07.12.06	08.01.07
– Pago de la deuda hasta ... (7)	22.12.06	22.01.07	22.12.06	22.01.07	22.12.06	22.01.07	22.12.06	22.01.07	22.12.06	22.01.07	22.12.06	22.01.07	22.12.06	22.01.07	22.12.06	22.01.07	22.12.06	22.01.07	22.12.06	22.01.07
• RUS (2)	19.12.06	19.01.07	20.12.06	22.01.07	21.12.06	23.01.07	22.12.06	10.01.07	11.12.06	11.01.07	12.12.06	12.01.07	13.12.06	15.01.07	14.12.06	16.01.07	15.12.06	17.01.07	18.12.06	18.01.07
• CONAFOVICER (8)	15.12.06	15.01.07	15.12.06	15.01.07	15.12.06	15.01.07	15.12.06	15.01.07	15.12.06	15.01.07	15.12.06	15.01.07	15.12.06	15.01.07	15.12.06	15.01.07	15.12.06	15.01.07	15.12.06	15.01.07

(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

BASE DE CÁLCULO EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES

TASA %

FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)

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°).

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

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

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

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

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

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES

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

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

3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO

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

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

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%

Principales Dispositivos Legales

APRUEBAN NUEVAS VERSIONES DEL PDT REMUNERACIONES, FORMULARIO VIRTUAL N° 600 Y DEL PDT - OTRAS RETENCIONES, FORMULARIO VIRTUAL N° 617 (30.11.2006) (333699)

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 204-2006/SUNAT

Lima, 28 de noviembre de 2006

CONSIDERANDO:

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

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

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

Que por su parte, la Resolución de Superintendencia N° 015-2006/SUNAT aprueba el PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 – versión 4.5;

Que posteriormente a la aprobación de la versión 4.5 del PDT Remuneraciones, la Ley N° 28791 modificó los artículos 6°, 10° y 12° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud;

Que el artículo 6° de la Ley N° 26790 modificada por la Ley N° 28791 dispone que el aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso, y que la base imponible mínima mensual no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Vital vigente;

Que con la finalidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N° 26790 y modificatorias, resulta necesario aprobar una nueva versión del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600;

Que de otro lado, mediante la Resolución de Superintendencia N° 234-2005/SUNAT, se aprobó el PDT Otras Retenciones, Formulario Virtual N° 617 – versión 1.5;

Que no obstante que las retenciones de rentas de quinta categoría y las de cuarta categoría de los contribuyentes no domiciliados deben ser declaradas utilizando el PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 y el PDT IGV Renta Mensual, Formulario N° 621 respectivamente, conforme lo establece el literal e) del artículo 1° de la Resolución de Superintendencia N° 143-2000/SUNAT, se ha detectado que algunos deudores tributarios continúan utilizando para dicha declaración, el PDT Otras Retenciones, Formulario Virtual N° 617;

Que con el fin de perfeccionar las herramientas informáticas que faciliten a los deudores tributarios el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, se ha desarrollado una nueva versión de PDT Otras Retenciones, Formulario Virtual N° 617, cuya aprobación resulta necesario realizar;

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

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBACIÓN DE LAS NUEVAS VERSIONES DEL PDT REMUNERACIONES Y DEL PDT OTRAS RETENCIONES. Apruébase las nuevas versiones del PDT Remuneraciones y del PDT Otras Retenciones, a ser utilizadas por los deudores tributarios para la elaboración y la presentación de las declaraciones determinativas a través de los formularios virtuales que a continuación se detallan:

PDT	FORMULARIO VIRTUAL N°
Remuneraciones	600 - versión 4.6
Otras Retenciones	617 - versión 1.6

Artículo 2°.- OBTENCIÓN DE LAS NUEVAS VERSIONES DEL PDT REMUNERACIONES Y DEL PDT OTRAS RETENCIONES. El PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 – versión 4.6 y el PDT Otras Retenciones, Formulario Virtual N° 617 – versión 1.6; estarán a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir del 1 de diciembre de 2006. Para tal efecto, se entiende por SUNAT Virtual al Portal de la SUNAT en la Internet, cuya dirección electrónica es <http://www.sunat.gob.pe>.

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

Artículo 3°.- UTILIZACIÓN DE LAS NUEVAS VERSIONES DEL PDT REMUNERACIONES Y DEL PDT OTRAS RETENCIONES. Los sujetos obligados a presentar sus declaraciones determinativas a través de los Formularios Virtuales generados por el PDT Remuneraciones y el PDT Otras Retenciones, respectivamente, deberán utilizar las nuevas versiones a partir del 1 de diciembre de 2006, independientemente del período al que correspondan las declaraciones.

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

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA.- UTILIZACIÓN DEL PDT REMUNERACIONES, FORMULARIO VIRTUAL N° 600 – VERSIÓN 4.5 Y DEL PDT OTRAS RETENCIONES, FORMULARIO VIRTUAL N° 617 – VERSIÓN 1.5

Los deudores tributarios podrán hacer uso del PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600 – versión 4.5 y del PDT Otras Retenciones, Formulario Virtual N° 617 – versión 1.5 hasta el 30 de noviembre de 2006.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

NAHIL LILIANA HIRSH CARRILLO

Superintendente Nacional

Superintendencia Nacional de Administración Tributaria

MODIFICAN R.M. N° 004-2000-TR MEDIANTE EL CUAL SE APROBÓ EL CUADRO DE COSTAS Y GASTOS DEL PROCEDIMIENTO DE COBRANZA COACTIVA DEL MINISTERIO (30.11.2006) (333690)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 403-2006-TR

Lima, 27 de noviembre de 2006

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 11° de la Ley N° 26979, Ley de Procedimientos de Ejecución Coactiva, señala que teniendo como base el costo del procedimiento que establece la Entidad y por economía procesal, no se iniciará Procedimiento respecto de aquellas deudas que por su monto, resulten onerosas, quedando expedido el derecho de la Entidad a iniciar el procedimiento por acumulación de dichas deudas, cuando así lo estime pertinente;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 004-2000-TR, se aprobó el cuadro de costas y gastos del Procedimiento de Cobranza Coactiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, en consecuencia, resulta necesario modificar la Resolución Ministerial señalada en el párrafo precedente, a fin de incorporar lo regulado en el artículo 11° de la Ley N° 26979;

Con las visaciones de los Directores Generales de las Oficinas de Asesoría Jurídica y Administración; y,

De conformidad con la Ley N° 26979, Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva, la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 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, y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Modifíquese la Resolución Ministerial N° 004-2000-TR incorporándose el siguiente artículo:

«Artículo Segundo.- Teniendo como la base los costos y gastos del procedimiento de ejecución coactiva regulados en el artículo 1° de la presente resolución, la entidad no iniciará procedimiento de ejecución coactiva de aquellos procesos cuyos montos resulten inferiores a los costos y gastos aprobados en el cuadro de arancel, según sea el caso, sin perjuicio de iniciar las acciones de procedimiento de ejecución coactiva por acumulación de dichas deudas, o por la adecuación de los costos y gastos a ser regulados de acuerdo a la normatividad vigente».

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA PINILLA CISNEROS
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

ESTABLECEN DISPOSICIONES RELATIVAS AL PAGO DE DEVENGADOS DE PENSIONISTAS DEL D.L. N° 19990 (03.12.2006) (333935)

DECRETO SUPREMO N° 188-2006-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Ley N° 25967, modificado por la Ley N° 26323, se crea la Oficina de Normalización Previsional - ONP, reestructurada integralmente a través de la Ley N° 28532, y definida como un Organismo Público Descentralizado del Sector Economía y Finanzas, que tiene a su cargo la administración del Sistema Nacional de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N° 19990, así como del Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Ley N° 18846; y de otros regímenes previsionales a cargo del Estado, que le sean encargados conforme a ley;

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

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

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

Que, para tales efectos durante los ejercicios presupuestales de los años 2004 y 2005 se emitieron los Decretos Supremos N°s. 121-2004-EF, 108-2005-EF y 168-2005-EF, los cuales establecieron disposiciones relativas al pago de devengados de pensionistas del Decreto Ley N° 19990;

Que, mediante la Ley N° 28798 se establece una modalidad de pago de devengados distinta a la dispuesta en la Ley N° 28266, para aquellos pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 19990 a quienes se les adeude devengados al 1 de enero de 2006;

Que, resulta necesario expedir una norma que permita el uso de la disponibilidad presupuestal anual para amortizar los devengados pendientes de pago, en beneficio de los pensionistas del Decreto Ley N° 19990;

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

DECRETA:

Artículo 1°.- Excepción en el fraccionamiento de devengados para los pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones - Decreto Ley N° 19990

1.1 Autorícese excepcionalmente a la Oficina de Normalización Previsional para amortizar el pago de los devengados en un monto adicional a cualquier otra cuota dispuesta por la normatividad vigente, junto con el pago de la obligación previsional que corresponda en el mes de diciembre de 2006.

Entiéndase como monto del devengado por pagar, tanto al saldo de devengados que se encontraba pendiente de pago al finalizar el mes de noviembre, así como el devengado que se genere para el mes de diciembre.

1.2 El monto adicional al que se hace referencia en el numeral 1.1 del presente artículo, será igual para todos los pensionistas, sin exceder al saldo del devengado a que tuviere derecho el pensionista, en cuyo caso la cuota de dicho mes será equivalente al importe por dicho saldo.

Artículo 2°.- Fraccionamiento de devengados para los pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones - Decreto Ley N° 19990, con montos de devengados generados con posterioridad al 1 de enero de 2006. A partir del pago que se ejecutará desde el mes de enero de 2007, el pago de los devengados que se generen, así como los que se encuentren por pagar a que tuvieran derecho los

pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones - Decreto Ley N° 19990, se pagarán mensualmente a razón de cuotas equivalentes al cien por ciento (100%) del monto que como pensión se otorgue mensualmente al pensionista, a excepción de los pensionistas de 80 o más años de edad, a quienes el pago total de devengados se efectuará en un plazo de seis (6) meses, considerando los siguientes aspectos para la cuota mensual:

1. La cuota del devengado no podrá ser inferior al cien por ciento (100%) del monto que como pensión se otorgue mensualmente al pensionista, en cuyo caso se considerará como monto mínimo de la cuota mensual de devengado dicho importe.

2. La cuota del devengado no podrá exceder al saldo del devengado a que tuviere derecho el pensionista, en cuyo caso la cuota de dicho mes será equivalente al importe por dicho saldo.

Artículo 3°.- Financiamiento. El presente Decreto Supremo no demandará recursos adicionales al Tesoro Público, sujetándose a las asignaciones aprobadas para la Oficina de Normalización Previsional en las Leyes Anuales de Presupuesto, concordante con el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

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

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

DICTAN DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PARA EL OTORGAMIENTO DEL AGUINALDO POR NAVIDAD (07.12.2006) (334157)

DECRETO SUPREMO N° 189-2006-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 54° inciso b) de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276, establece que los Aguinaldos son beneficios que se otorgan a los servidores públicos en Fiestas Patrias y Navidad;

Que, el artículo 10° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2006, Ley N° 28652, ha fijado el Aguinaldo por Navidad en S/. 200.00 (DOSCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES), el cual debe otorgarse conjuntamente con la planilla del mes de diciembre del presente año, a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y el personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, así como los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Leyes N°s. 19846 y 20530, Decreto Supremo N° 051-88-PCM de fecha 12 de abril de 1988, y la Ley N° 28091;

Que, en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2006, aprobado por la Ley N° 28652, existen recursos que permiten atender el referido Aguinaldo, por lo que es necesario dictar las disposiciones reglamentarias para que las entidades puedan ejecutar adecuadamente las acciones administrativas conducentes al otorgamiento del Aguinaldo por Navidad; y,

De conformidad con lo establecido por el artículo 118°, numeral 8) de la Constitución Política del Perú y la Quinta Disposición Transitoria numeral 2) de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411, el artículo 10° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2006, Ley N° 28652 y el artículo 54° inciso b) del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público;

DECRETA:

Artículo 1°.- Objeto. La presente norma tiene por objeto dictar las disposiciones reglamentarias relativas al otorgamiento del Aguinaldo por Navidad fijado en S/. 200,00 (DOSCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES), por el artículo 10° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2006, Ley N° 28652, el cual se abona por única vez, conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de diciembre de 2006.

Artículo 2°.- Ámbito de Aplicación. El Aguinaldo por Navidad se otorga a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y al personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, así como a los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Leyes N°s. 19846 y 20530, Decreto Supremo N° 051-

88-PCM de fecha 12 de abril de 1988, y la Ley N° 28091.

Artículo 3°.- Requisitos para la percepción. Tiene derecho a percibir el Aguinaldo por Navidad, el personal señalado en el artículo 2° de la presente norma siempre que reúna las siguientes condiciones:

a) Estar laborando al 30 de noviembre del presente año, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790.

b) Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses al 30 de noviembre del presente año. Si no contara con el referido tiempo de tres meses, dicho beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados.

Artículo 4°.- Percepción en una repartición. Los funcionarios, servidores y pensionistas de la Administración Pública reciben el Aguinaldo por Navidad en una sola repartición pública, debiendo ser otorgada en aquella que abona los incrementos por costo de vida.

Artículo 5°.- Incompatibilidades. El Aguinaldo por Navidad dispuesto por la Ley N° 28652, es incompatible con la percepción de cualquier otro beneficio en especie o dinerario, de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, otorgue la entidad pública, independientemente de la fecha de su percepción dentro del año fiscal.

Artículo 6°.- Aguinaldo por Navidad para el Magisterio Nacional. Para el Magisterio Nacional el Aguinaldo por Navidad se calcula de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212, correspondiendo a los docentes con jornada laboral completa un monto no menor al señalado en el artículo 10° de la Ley N° 28652. Asimismo, el Aguinaldo por Navidad será de aplicación proporcional para aquellos docentes que no cumplan con la jornada laboral completa, bajo responsabilidad de las Oficinas de Administración del Pliego respectivo.

Artículo 7°.- Aguinaldo para personal de Proyectos de ejecución presupuestaria directa. El Aguinaldo por Navidad que se regula en la presente norma, es de aplicación a los trabajadores que prestan servicios personales en los proyectos de ejecución presupuestaria directa a cargo del Estado. El egreso será financiado con cargo al presupuesto de los proyectos respectivos.

Artículo 8°.- Aguinaldo para los Internos de Medicina Humana y Odontología. El personal a que se refiere el Artículo 1° del Decreto Supremo N° 020-2002-EF recibirá de Aguinaldo por Navidad la cifra de S/. 100.00 (CIEN Y 00/100 NUEVOS SOLES), debiendo afectarse su costo al Grupo Genérico de Gastos 3. (Bienes y Servicios) y a la Específica del Gasto 28 (Propinas) del Clasificador de los Gastos Públicos.

El Aguinaldo a que se refiere el presente artículo no está afecto a cargas sociales.

Artículo 9°.- Aguinaldo para los pensionistas regulados por la Caja de Pensiones Militar - Policial, así como de otros organismos públicos. El personal cuyas pensiones son reguladas por la Caja de Pensiones Militar - Policial creada por Decreto Ley N° 21021, así como los organismos comprendidos en la presente norma que financian sus planillas con una Fuente de Financiamiento distinta a la de Recursos Ordinarios, asignarán el Aguinaldo por Navidad hasta el monto que señala el artículo 10° de la Ley N° 28652, y en función a la disponibilidad de los recursos que administran.

Los Gobiernos Locales se regulan de acuerdo a lo señalado en la Cuarta Disposición Transitoria numeral 2) de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411.

Artículo 10°.- Cargas Sociales. Los conceptos de Aguinaldo y Gratificaciones que se otorguen por Navidad, se encuentran sujetos a los descuentos por Cargas Sociales que la normatividad señala.

Asimismo, el Aguinaldo por Navidad no constituye base de cálculo para el reajuste de cualquier tipo de remuneración, bonificación, beneficio o pensión.

Artículo 11°.- Régimen Laboral de la Actividad Privada. No están comprendidas en los alcances de los artículos 2° y 7° de la presente norma las reparticiones sujetas al régimen laboral de la actividad privada, que por dispositivo legal o negociación colectiva, vienen otorgando montos por concepto de gratificación con igual o diferente denominación bajo responsabilidad de los Directores Generales de Administración o de quienes hagan sus veces.

Artículo 12°.- Locación de servicios. Las disposiciones del presente Decreto Supremo no son de alcance a las personas que prestan servicios bajo la modalidad de contratos por servicios no personales o Locación de Servicios.

Artículo 13°.- Disposiciones Complementarias. El Ministerio de Economía y Finanzas queda autorizado a dictar las medidas que sean necesarias para la correcta aplicación de la presente norma legal.

Artículo 14°.- De la suspensión de normas. Déjese en suspenso las disposiciones legales que se opongán a lo establecido en la presente norma.

Artículo 15°.- Refrendo. El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

MODIFICAN ARTÍCULOS DEL TÍTULO VI DEL COMPENDIO DE NORMAS DE SUPERINTENDENCIA REGLAMENTARIAS DEL SISTEMA PRIVADO DE ADMINISTRACIÓN DE FONDOS DE PENSIONES (07.12.2006) (334184)

RESOLUCIÓN SBS N° 1631-2006

Lima, 6 de diciembre de 2006

EL SUPERINTENDENTE DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES

CONSIDERANDO:

Que, los incisos a), e) e i) del artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-97-EF y sus modificatorias, en adelante el TUO de la Ley, establecen que son atribuciones y obligaciones de la Superintendencia velar por la seguridad y la adecuada rentabilidad de las inversiones que efectúen las AFP con los recursos de los Fondos que administran y fiscalizar a las AFP en el cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas que las rijan, así como la inversión de los recursos de los Fondos que administran;

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 25° del TUO de la Ley, corresponde a la Superintendencia establecer normas complementarias que permitan precisar las características de los instrumentos y operaciones en los que se invierten los recursos de las Carteras Administradas;

Que mediante Decreto Supremo N° 004-98-EF, se aprobó el Reglamento del TUO de la Ley;

Que, conforme a la Tercera Disposición Final y Transitoria del mencionado Reglamento del TUO de la Ley, la Superintendencia está facultada para dictar las normas reglamentarias necesarias para el buen funcionamiento del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones;

Que, mediante la Resolución N° 052-98-EF/SAFP y sus modificatorias, se aprobó el Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Inversiones;

Que, resulta conveniente ampliar las alternativas de inversión de los recursos de las Carteras Administradas en instrumentos de inversión emitidos por entidades financieras y no financieras constituidas en el extranjero que son considerados dentro de los límites establecidos en los literales e), f), g), h), i), k), o), p), r), s), t), u) y v) del artículo 25° del TUO de la Ley;

Estando a lo opinado por las Superintendencias Adjuntas de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, de Riesgos y de Asesoría Jurídica, así como por la Gerencia de Estudios Económicos; y,

En uso de las atribuciones conferidas por el numeral 9 del artículo 349° de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702 y sus modificatorias, el artículo 25° del TUO de la Ley y la Tercera Disposición Final y Transitoria del Reglamento del TUO de la Ley;

RESUELVE:

Artículo Primero.- Modifíquense los literales a) y c) de los artículos 50° y 51° del Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Resolución N° 052-98-EF/SAFP y sus modificatorias, por los textos siguientes:

«Artículo 50°.- Instrumentos elegibles. Instrumentos Representativos de Derechos sobre Participación Patrimonial o Títulos Accionarios.

a) Dichos instrumentos de inversión se negocien bajo la modalidad de oferta pública o de oferta privada dirigida a inversionistas institucionales, de conformidad con los requerimientos establecidos en la normativa del Sistema Privado de Pensiones;

...

c) La emisión de estos instrumentos cumplan, en cuanto resulte aplicable, según el criterio de la Superintendencia, con las disposiciones contenidas en el Reglamento para la Inversión de los Fondos de Pensiones en el Exterior.

Artículo 51°.- Instrumentos elegibles. Instrumentos Representativos de Derechos sobre Obligaciones o Títulos de Deuda e Instrumentos Representativos de

Derechos sobre Obligaciones de Corto Plazo o Activos en Efectivo.

a) Dichos instrumentos de inversión se negocien bajo la modalidad de oferta pública o de oferta privada dirigida a inversionistas institucionales, de conformidad con los requerimientos establecidos en la normativa del Sistema Privado de Pensiones;

...

c) La emisión de estos instrumentos cumplan, en cuanto resulte aplicable, según el criterio de la Superintendencia, con las disposiciones contenidas en el Re-

glamento para la Inversión de los Fondos de Pensiones en el Exterior».

Artículo Segundo. - La presente Resolución entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN JOSÉ MARTHANS LEÓN

Superintendente de Banca, Seguros y

Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

Legislación Sumillada

Del 29 de noviembre al 07 de diciembre de 2006

1. Aprueban Reglamento de la Ley de las Personas Adultas Mayores - Ley N° 28803 (29.11.2006) (333616)

Mediante D.S. N° 013-2006-MIMDES de 29.10.2006, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 28803, Ley de las Personas Adultas Mayores.

2. Declaran ilegal huelga denominada "suspensión concertada de labores" convocada por la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial para el día 29 de noviembre de 2006 (29.11.2006) (333629)

Mediante Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 382-2006-P/PJ de 28.11.2006, se declara ilegal la modalidad irregular de huelga denominada "suspensión concertada de labores" convocada por la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial para el día 29 de noviembre de 2006, desde las 8:00 horas de la mañana hasta las 12:00 horas del mediodía.

3. Modifican R.M. N° 004-2000-TR mediante la cual se aprobó el cuadro de costas y gastos del Procedimiento de Cobranza Coactiva del Ministerio (30.11.2006) (333690)

R.M. N° 403-2006-TR de 27.11.2006. Ver anexo de Legislación.

4. Aprueban nuevas versiones del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 y del PDT - Otras Retenciones, Formulario Virtual N° 617 (30.11.2006) (333699)

R. de S. N° 204-2006/SUNAT de 28.11.2006. Ver anexo de Legislación.

5. Establecen como día no laborable el día jueves 7 de diciembre de 2006 (30.11.2006) (333707)

Mediante D. de A. N° 53 de 27.11.2006, de la Municipalidad Distrital de Miraflores, se establece como día no laborable el día jueves 7 de diciembre de 2006, el mismo que será compensado con una hora adicional los días 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19 y 20 del mismo mes y año.

6. Declaran ilegales paros escalonados y huelga nacional indefinida convocada por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público - SITRAMIP de Lima (01.12.2006) (333755)

Mediante Resolución N° 1499-2006-MP-FN de fecha 30.11.2006, se declaran ilegales paros escalonados producidos entre el 24 y 29 de noviembre de 2006, y desde el 30 de noviembre la Huelga Nacional Indefinida convocada por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público - SITRAMIP de Lima.

7. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana, correspondiente al mes de noviembre de 2006 (01.12.2006) (333784)

Mediante Resolución Jefatural N° 342-2006-INEI de 30.11.2006 se aprueba la publicación de la Variación Porcentual Mensual y Acumulada del Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (Base: Diciembre 2001=100,00), correspondiente al mes de noviembre de 2006.

Año 2006 Mes	Número Índice	Variación Porcentual Mensual	Variación Porcentual Acumulada
Noviembre	110.48	-0.28	1.11

8. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de octubre de 2006 (01.12.2006) (333784)

Mediante Resolución Jefatural N° 343-2006-INEI de 30.11.2006 se aprueba la publicación del Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional que contiene la Base: Año 1994 = 100,00, correspondiente al mes de noviembre de 2006, así como la publicación de la variación mensual y acumulada del Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual Mensual	Variación Porcentual Acumulada
Noviembre 2006	173,100456	-0.20	1.14

9. Modifican artículo de la R.M. N° 192-2006-TR, mediante la cual se constituyó un Grupo de Trabajo encargado de ejecutar, coordinar e implementar esquema institucional para mejorar la calidad en la producción de normas y regulaciones (02.12.2006) (333842)

Mediante R.M. N° 409-2006-TR de 29.11.2006, se modifica el Artículo Único de la R.M. N° 192-2006-TR, mediante la cual se constituyó un Grupo de Trabajo encargado de ejecutar, coordinar e implementar esquema institucional para mejorar la calidad en la producción de normas y regulaciones.

10. Ley que establece el proceso de selección abreviado (PSA) para atender el Plan de Emergencia de Desembalse Asistencial del Seguro Social de Salud - EsSalud, por el plazo de 90 días (03.12.2006) (333927)

Mediante Ley N° 28912, de 01.12.2006, se establece el proceso de selección abreviado (PSA) para atender el Plan de Emergencia de Desembalse Asistencial del Seguro Social de Salud - EsSalud, por el plazo de 90 días hábiles, contados a partir de la vigencia de la Ley reseñada.

11. Establecen disposiciones relativas al pago de devengados de pensionistas del D.L. N° 19990 (03.12.2006) (333935)

D.S. N° 188-2006-EF de 01.12.2006. Ver anexo de Legislación.

12. Ley que crea la Comisión especial revisora del Código de los Niños y Adolescentes (05.12.2006) (334012)

Mediante Ley N° 28914 de 05.12.2006, se constituye una Comisión Especial encargada de la revisión del Código de los Niños y Adolescentes, con la finalidad de elaborar un "Anteproyecto de Ley del Código de los Niños y Adolescentes" respecto de los artículos cuya modificación se considere pertinente, para adecuarlo a la realidad actual. Para tal efecto la Comisión está facultada para coordinar con los diversos sectores, instituciones, expertos en la materia o personas que tuvieran interés en hacer conocer sus opiniones.

13. Constituyen la Comisión Consultiva de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa (05.12.2006) (334027)

Mediante Resolución Ministerial N° 414-2006-TR de 01.12.2006, se constituye la Comisión Consultiva de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

14. Disponen la reubicación directa de ex trabajadores que se suspendió por R.J. N° 760-2006-JEF/RENIEC (06.12.2006) (334105)

Mediante la Resolución Jefatural N° 1207-2006-JEF/RENIEC de 01.12.2006, se dispone el levantamiento de la suspensión determinada en el artículo segundo de la Resolución Jefatural N° 760-2006-JEF/RENIEC, reubicándose directamente a los ex trabajadores que cumplan con lo dispuesto en el numeral 3.3.3 de los Lineamientos del Proceso de Reubicación Directa.

15. Dictan Disposiciones Reglamentarias para el otorgamiento del Aguinaldo por Navidad (07.12.2006) (334157)

Decreto Supremo N° 189-2006-EF de 06.12.2006. Ver anexo de Legislación.

16. Modifican artículos del Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (07.12.2006) (334184)

Resolución SBS N° 1631-2006 de 06.12.2006. Ver anexo de Legislación.