



# escenas laborales

## • DEUDAS TRIBUTARIAS Pago a través de Internet

Por Resolución de Superintendencia N° 080-2007, a partir del 1 de mayo último, y como parte de la simplificación y modernización de los procedimientos administrativos del ente recaudador, los contribuyentes podrán cumplir con el pago de sus deudas tributarias a través de internet.

Según lo establecido en la Nota de Prensa N° 070-2007 de SUNAT, este nuevo servicio permitirá a los contribuyentes cancelar las órdenes de pago y resoluciones de determinación por omisiones del Impuesto General a las Ventas (IGV), Impuesto a la Renta (IR) y EsSalud, así como resoluciones de multa por infracciones.

Los trámites de pago se realizarán a través SUNAT Virtual ([www.sunat.gob.pe](http://www.sunat.gob.pe)) utilizando un Código de Usuario y una Clave de Acceso. En caso no se cuente con estos registros, se deberá solicitarlos, sin costo alguno, en cualquiera de los Centros de Servicios u oficinas de la Administración Tributaria ubicadas en todo el país.

También se tendrá que suscribir un convenio de afiliación al servicio de pago de tributos mediante débito en cuenta, soporte informático que actualmente es utilizado por el Banco de Crédito, Interbank, Scotiabank y Banco Continental.

Las deudas tributarias, además, se podrán cancelar con cargo a la cuenta de detracciones abierta en el Banco de la Nación. En este caso no es necesario suscribir el convenio de afiliación.

El sistema procesará la información y generará una "constancia de pago", que contendrá el detalle del trámite realizado, así como el número de orden respectivo. Este documento se podrá guardar como archivo en la computadora, imprimirse o reenviarse a un correo electrónico.

## • CREAN CERTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

Por Resolución Ministerial N° 118-2007-TR, de fecha 02.05.2007, se crea la Certificación de Buenas Prácticas Laborales o ISO Laboral, a través de la cual se brindará reconocimiento a las empresas que demuestren mejores y creativas prácticas de responsabilidad socio-laboral, promoción y defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, así como un adecuado clima laboral que genere mayores niveles de productividad.

El Certificado de Buenas Prácticas Laborales será otorgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y tendrá validez de un año, contado desde la fecha de su emisión. Dicha entidad, en un plazo no mayor de 90 días calendario, expedirá las disposiciones que regulen el otorgamiento del Certificado mencionado.

## • OTORGAN CONDECORACIÓN DE LA ORDEN DEL TRABAJO

### En el Grado de "Gran Cruz Especial", de manera póstuma, a ex Presidente Constitucional de la República

Por Resolución Suprema N° 005-2007-TR publicada el 04.04.2007 en el Diario *El Peruano*, se resuelve otorgar de manera póstuma la Condecoración de la "Orden del Trabajo" en el Grado de "Gran Cruz Especial" al señor doctor Valentín Paniagua Corazao, ex Presidente Constitucional de la República, en razón de sus acciones distinguidas y servicios meritorios prestados en nuestro país.

### En los Grados de "Gran Oficial", "Oficial" y "Comendador" a diversas personalidades

La Condecoración de la Orden del Trabajo se confiere, de acuerdo a lo establecido por los artículos 21º, 22º y 27º del Reglamento del D.L. N° 20585, aprobado por D.S. N° 003-74-TR, por acción distinguida de toda persona que realiza actos o servicios que contribuyen a la armonía en las relaciones laborales, a la generación y promoción del empleo, así como a la elaboración y reivindicación del trabajo humano. Asimismo, se confiere por servicios meritorios a las personas que con notables esfuerzos han contribuido al progreso del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, que con responsabilidad directiva han creado o perfeccionado entidades o programas de alta significación para el progreso del sector.

En este contexto, con fecha 04.05.2007, han sido publicadas en el Diario Oficial *El Peruano* Resoluciones Supremas a través de las cuales se ha otorgado la Condecoración de la "Orden del Trabajo", en sus diversos grados, a las siguientes personalidades:

- Alfonso De Los Heros Pérez Albela (R.S. N° 006-2007-TR: Gran Oficial).
- Javier Neves Mujica (R.S. N° 007-2007-TR: Gran Oficial).
- José Miguel Morales Dasso (R.S. N° 008-2007-TR: Gran Oficial).
- Alfonso Velásquez López Torres (R.S. N° 009-2007-TR: Gran Oficial).
- Juan Francisco Chacaltana Janampa (R.S. N° 010-2007-TR: Oficial).
- Juan Carlos Montenegro Frías (R.S. N° 011-2007-TR: Oficial).
- Sergio López Fernández (R.S. N° 012-2007-TR: Oficial).
- Jesús Urbano Rojas (R.S. N° 013-2007-TR: Comendador).
- Beatriz Barletti Tejada (R.S. N° 014-2007-TR: Comendador).
- Jimmy Nuñez Nuñez (R.S. N° 015-2007-TR: Comendador).
- Jeanette Enmanuel Tejada (R.S. N° 016-2007-TR: Comendador).

• **CAMPAÑA INFORMATIVA SOBRE LIBRE DESAFILIACIÓN**  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina de Normalización Previsional y Superintendencia de Banca, Seguros y AFP

En las próximas semanas se iniciará la primera etapa de una campaña informativa a nivel nacional que será desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) sobre los alcances de la Ley N° 28991, que norma la libre desafiliación informada, la pensión mínima y el régimen de jubilación anticipada del Sistema Privado de Pensiones (SPP).

A través de esta campaña se busca difundir los alcances de la mencionada Ley, así como las características de los sistemas pensionarios (público y privado), con el objeto de facilitar al afiliado la toma de una adecuada y libre decisión.

La segunda etapa de esta campaña de difusión se realizará luego de que el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) publique el reglamento de la Ley N° 28991; en ella se detallarán todos los procedimientos que debe observar cada afiliado para culminar el trámite correspondiente, tanto para desafiliarse como para acceder a una pensión mínima y al régimen de jubilación anticipada.

Para lograr los objetivos mencionados se emplearán medios de comunicación televisivos, radiales y escritos de las diferentes regiones del país. Además, se está adecuando la infraestructura de las oficinas descentralizadas de las tres instituciones (MTPE, ONP y SBS) y capacitando al personal de atención al público a fin de brindar una adecuada atención y orientación a los afiliados, así como también se viene implementando una línea telefónica gratuita para atender las consultas que se realicen desde cualquier punto del país.

• **APRUEBAN "PLAN NACIONAL PARA LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO"**

Mediante D.S. N° 009-2007-TR de fecha 01.05.2007, publicado en el Diario *El Peruano* el 03.05.2007, se aprobó el "Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso" elaborado por la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso creada por D.S. N° 001-2007-TR.

Este Plan se da en un contexto en donde existe escasa información sistematizada sobre trabajo forzoso en el Perú y sobre las personas sometidas a estas prácticas. Es por esto que el diagnóstico preliminar y el contenido del Plan se han nutrido de diversas fuentes, incluyendo, entre otras, los Convenios N° 29 y N° 105 de la OIT y diversos Tratados sobre el trabajo forzoso. Una de las modalidades de trabajo forzoso en nuestro medio está referida a quienes laboran en los campamentos madereros de la Amazonía peruana.

• **MTPE INICIA ENCUESTA SOBRE CALIFICACIÓN DE TRABAJADORES**

El lunes 16 de abril, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) inició la Encuesta sobre Calificación de Trabajadores y sus Competencias Laborales en Empresas Privadas, cuyo objetivo es recoger información sobre las demandas futuras de trabajadores calificados, el nivel de preparación exigido en el personal y las competencias necesarias para realizar su labor. La idea es identificar las características generales de los trabajadores de las empresas privadas, tales como su vínculo laboral y ocupaciones utilizadas; asimismo, detectar las ocupaciones que presentan mayor dificultad para ser cubiertas por las empresas.

La encuesta finalizará el 31 de mayo, fecha en la que se calcula debería haberse entrevistado a un total de 395 empresas de 10 y más trabajadores del sector privado dedicadas a las actividades pesqueras y/o vinculadas a procesos extractivos de tipo industrial de recursos marinos.

Las encuestas se efectuarán a través de entrevistas directas, realizadas por personal debidamente capacitado que visitará las empresas seleccionadas y solicitará al Jefe de Recursos Humanos, o a la persona que él designe, la información correspondiente.

# *bibliografía*

Cooperativas, Empresas,  
Estado y Sindicatos  
Una vinculación necesaria

**Héctor Lucena** (Coordinador)  
**Nelson Fréitez** (Editor)  
**Aymara Hernández** (Editor)

Fondo Editorial UCLA.  
Universidad Centrooccidental  
"Lisandro Alvarado". Barquisimeto, 2007

En este libro se presentan tres Seminarios de investigación desarrollados en el marco del programa doctoral en Ciencias Sociales, en su Mención de Estudios del Trabajo, cuyo tema central fue el análisis e intercambio en el desarrollo del cooperativismo venezolano en sus diferentes etapas.

El primer Seminario tuvo como propósito promover el avance del conocimiento científico sobre el análisis e intercambio en el desarrollo de las cooperativas en Venezuela, en función de las necesidades de obtención de insumos para agrupar reflexiones teóricas, afirmaciones y negaciones dignas de un mayor análisis, datos y experiencias para su profundización y mayor estudio planteado, uniendo reflexiones, experiencias y prácticas de actores de las cooperativas, representantes de empresas y sindicatos, y de la academia.

El segundo Seminario tuvo como objetivos:

- Compartir experiencias cooperativas venezolanas resaltando sus fortalezas y los factores críticos de éxito que han garantizado su sustentabilidad.
- Identificar las amenazas y oportunidades de las formas alternativas de organización del trabajo.
- Presentar perspectivas de análisis, tanto académicas como empíricas, brindadas por investigadores y cooperativistas de amplia trayectoria.
- Plantear problemas, oportunidades y variables de estudio potenciales para proyectos de investigación en el área cooperativa a estudiantes de pre y post grado.

Finalmente, en el tercer Seminario se señaló como principal objetivo la reflexión sobre la situación de las asociaciones cooperativas que han surgido en la actual coyuntura del país, en cuanto a sus principales avances, problemas, necesidades, limitaciones y retos.

# La descentralización y sus conflictos

Los conflictos, en lo que denominamos con discutible propiedad "el interior del país" (como si la capital fuera el exterior, o como si el resto del país estuviera por definición recóndito), han sido el tema de mayor interés de la vida política reciente.

Protestas como la de los agricultores del norte; de los mineros en diversos departamentos, especialmente de la sierra o de los "cocaleros" en Huánuco y San Martín, le quitaron prioridad en los noticieros a temas de la dimensión de la Ley General del Trabajo o la interpelación al Premier, para mencionar lo más próximo.

Tal vez lo más importante de estos episodios es que se presentaron como un adelanto de una posibilidad más grave: la de una especie de asonada nacional, desde los "suyos", que pudiera desestabilizar el gobierno de Alan García. La prisa y el esfuerzo desplegados para solucionar los puntos conflictivos –que contrasta con sus propias amenazas de ejercer la autoridad a cualquier costo– hace ver que el gobierno central no deja entrever esta amenaza. Al fin y al cabo, el ejemplo de Ecuador y Bolivia, si bien nos es ajeno todavía, no deja de ser cercano y digno de tomarse en cuenta.

## EL TELÓN DE FONDO: LA DESCENTRALIZACIÓN ENREDADA

Bien podría suponerse que, tras cinco años de experiencias de gobiernos departamentales (ya que en sentido estricto no se trata de regiones, pues éstas no se han podido constituir), serían estos gobiernos los que podrían resolver los temas conflictivos. Sin embargo, hasta para el observador menos informado, esta no es siquiera una hipótesis. Sabemos que más bien los gobiernos se terminarán alineando con sus "bases" poblacionales y de organizaciones, y sumando fuerzas al conflicto, en no pocas ocasiones.

Y es que los llamados gobiernos regionales en realidad no son tales, en el sentido de que no tienen recursos ni capacidades para resolver conflictos propios de su territorio. Lo cual significa que en realidad no gobiernan, sino que apenas administran algunos fondos, gestionan y reclaman otros, pero ante los problemas –graves o circunstanciales de sus circunscripciones– se convierten en un agente más de la insatisfacción nacional o en un espectador neutro que se perfila como un mediador, en la medida en que esto no lo ponga en la línea de mira. Conclusión: la descentralización, o está en situación muy incipiente respecto de sus objetivos esenciales, o lo que sería más grave, está descaminada y requiere una revisión a fondo. Porque de tenerla, la tenemos que tener, si no queremos complicaciones aún mayores.

Este riesgo de un despropósito mayor como signo del proceso descentralista, se viene acrecentando y merece que sea puesto en evidencia y revisado con mayor prolijidad, que solamente conformarse con mencionar lo más saltante de

la "agenda descentralista", cada vez más recargada y difícil de atender.

Posiblemente el primer campanazo de polendas fue el fracaso del referéndum para definir las regiones. Se plantea en el esquema de nuestra descentralización que la población debería elegir, entre uno o más "expedientes técnicos" cómo se agruparían las divisiones político-administrativas (generalmente departamentos) para conformar una región. A su vez, convertirse en región significa para las poblaciones la posibilidad de tener un estatus mayor en las funciones a su cargo, en especial las relativas a la descentralización de sus ingresos y recursos, y a su autonomía fiscal creciente. Pero no hubo una sola región como resultado del referéndum, lo cual –a nuestro concepto– no era una respuesta negativa a las propuestas presentadas, sino más bien una evasión de la población, una respuesta natural a su ignorancia sobre el tema, votando, tras el no, por otro procedimiento. Ergo, había un mal enfoque de los planificadores que la población implícitamente despejaba: solicitar que los electores opinen sobre temas en los que no se creen competentes es casi una afrenta; que ellos voten por el no, casi una delicadeza.

El siguiente problema ha sido el interminable conflicto en la asignación de competencias y funciones, a partir de los variados requisitos que la normatividad propone e implementa. Alguien que no conoce el país ha formulado estos requerimientos, pues solamente una fracción minoritaria de gobiernos locales e incluso regionales puede sobrepasar las vallas (para algunas de ellas se necesita décadas de evolución de los gobiernos locales).

Otro despropósito es el de las irregularidades e inequidades desatadas por la asignación de los variados cánones. Otro más, los problemas de la mayor parte de actores de la descentralización –y de paso, también del gobierno central y su estrepitoso fracaso del "shock de inversiones"– para poder ejecutar sus presupuestos.

Recientemente, los desaguisados continuaron con la desaparición inconsulta del Consejo Nacional de Descentralización, un órgano relativamente neutral de consultas y consensos, para convertirlo en

una dependencia de la Presidencia del Consejo de Ministros. La respuesta lógica de tal medida ha sido la conformación de una Asamblea Regional que actúa como un gremio de la descentralización, frente a frente con la PCM y con un potencial riesgo de ruptura, evitado hasta ahora por la prudencia de los presidentes regionales con mayor figuración.

### ¿SE REVISAS TODO?

Llegado este punto es que aparecen las dudas de fondo: ¿era acertado iniciar el proceso descentralista con elecciones de presidentes departamentales, en comicios independientes, de tal manera que

ahora el gobierno central tiene la posibilidad de encontrarse escindido y retado desde 25 frentes? ¿No hubiera sido mejor que en el proceso de construcción sea el gobierno central quien designara a los presidentes departamentales, o que, al menos, las elecciones nacionales y las departamentales se hicieran en un mismo evento? ¿Tenía sentido someter a votación la demarcación de regiones, estando irresuelta la absurda demarcación de provincias y distritos? ¿No es mejor que una comisión técnica, suficientemente enterada, resuelva el problema demarcatorio, se mantenga un periodo de prueba para ajustes y luego se apruebe colectivamente? ¿No debería ya haberse resuelto el fa-

ragoso problema de las competencias, funciones y asignaciones, con criterio realista y técnico, asociado a una demarcación más racional?

Aunque siempre es incómoda la remisión al "ejemplo chileno", resulta necesario recordar que en el proceso descentralista del país sureño, iniciado más de una década antes que el nuestro, no existe ninguno de estos problemas. La demarcación no ha sido por votos, la elección de gobernantes regionales no se ha dado, y la administración se hace por partes y con criterios racionales. Su experiencia ha insistido en la necesidad de un suficiente crecimiento del poder económico o local, por decirlo de alguna forma, y del poder efectivo de las regiones para abordar con eficiencia el tema de su autonomía política y administrativa.

### LAS RAÍCES

El problema de gobernabilidad de nuestro país tiene raíces más profundas que nuestros actuales problemas de administración del proceso de descentralización. Políticamente es muy difícil volver atrás. Pero es peor no entender que se necesitan correcciones muy profundas del rumbo tomado, a la vez que se estimula con acendrado rigor la posibilidad de una creciente autonomía regional y local, imposible en las actuales condiciones.

Tenemos un país al que la historia ha disgregado. Sus capitales, a pesar del auge reciente, son escasas; su infraestructura para el desarrollo, débil. Si se aprecia el cuadro de la portada y el que acompaña esta nota, se observará que su producción anida en el sector terciario, que solamente las minas y refinerías pueden mostrar algún grado de capitalización fuera de las principales ciudades, y que el sector empresarial casi no existe fuera de Lima. Esto es lo que estamos descentralizando, con la ilusión de tener una economía madura. Esa economía digna de una desconcentración, no existe. Nos limitamos a crecer desde una base atrasada, y el gran objetivo parece ser distribuir un poco. Lo fundamental, sin embargo, es acumular, algo imposible con la economía política que todavía se ejerce. (JGBA)

### PRODUCTO POR TRABAJADOR SEGÚN DEPARTAMENTOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD

Índice: Total Perú = 100.0

Departamento	TOTAL	Agricultura y Pesca	Minería	Manufactura	Construcción	Servicios y Comercio
PERÚ	100	18	1097	155	165	129
Amazonas	50	20	---	18	349	127
Áncash	98	27	7852	81	131	87
Apurímac	25	3	2842	16	285	52
Arequipa	175	51	1588	353	144	172
Ayacucho	29	4	74	9	262	90
Cajamarca	55	9	5306	22	134	89
Cusco	52	10	5855	33	130	91
Huancavelica	35	5	860	8	697	111
Huánuco	49	10	578	38	195	132
Ica	130	58	168	233	83	147
Junín	70	16	238	78	154	113
La Libertad	105	41	828	149	103	124
Lambayeque	85	16	---	142	86	116
Lima y Callao	158	37	459	199	189	155
Loreto	94	16	2138	125	109	154
Madre de Dios	122	18	1398	42	325	69
Moquegua	256	33	4329	673	171	218
Pasco	159	17	3542	15	327	108
Piura	58	21	908	138	144	68
Puno	28	7	16	17	141	73
San Martín	49	20	---	24	176	93
Tacna	124	31	1378	151	158	97
Tumbes	51	21	---	21	120	68
Ucayali	65	15	792	118	285	76

Fuente: Cuanto S.A., INEI.

# INTERMEDIACIÓN LABORAL

## Reglamentan Actividad Principal y Complementaria

### 1. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Refiriéndose a la Intermediación Laboral, el Art. 3° de la Ley N° 27626 señala que "la Intermediación Laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa Usuaria, sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización".

Se agrega que "los trabajadores destacados a una empresa Usuaria, no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa".

Sin embargo, este alcance legal ha sido transgredido continuamente, ya que en la actividad principal de la empresa se ha venido destacando personal de empresas de Intermediación a vista de las autoridades del Ministerio de Trabajo, por falta de personal, de presupuesto, o porque simplemente no se habían dispuesto inspecciones sobre la materia.

### 2. LA SANCIÓN

Es en base a esa prohibición que el Art. 5° de la Ley N° 27626, que muchos no quieren leer y que muchas empresas de Intermediación Laboral pretenden no tomar en cuenta "la infracción a los supuestos de Intermediación Laboral, que se establecen en la presente ley -Ley N° 27626-, debidamente comprobados en un procedimiento inspectivo por la Autoridad Administrativa de Trabajo, determinará que, en aplicación del principio de la primacía de la realidad, se entienda que desde el inicio de la prestación de servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa Usuaria".

### 3. LÍMITES

Es otro de los alcances que muy pocas veces se ha respetado, pero que ante las precisiones actuales debemos recordar.

Alfredo **Chienda** Quiroz

*Dentro de la Ley de Intermediación Laboral (Ley N° 27626), el concepto de Actividad Principal de la Empresa Usuaria, en la que está prohibido aplicar el destaque de trabajadores a cargo de empresas de Intermediación Laboral, siempre ha presentado cierto defecto de construcción en las normas reglamentarias, pues sus linderos no estaban adecuadamente definidos. Esto había dado lugar a ciertos excesos de empleadores y de empresas de Intermediación Laboral que complicaban el ámbito laboral, convirtiéndose además en generadores de conflicto.*

*Igualmente, el ámbito de lo que según las disposiciones reglamentarias debía considerarse como Actividad Complementaria, tenía cierto exceso por colisionar con la propia Ley de Intermediación Laboral.*

*En este contexto, el reciente D.S. N° 008-2007-TR del 26.04.2007, que analizaremos a continuación, tiene como objetivo superar esas imprecisiones.*

Para las empresas Temporales podrá ser de hasta el 20% del total de trabajadores de las Usuarías.

Igualmente, 20% será el tope para las empresas de servicios complementarios o especializados, siempre y cuando la empresa de servicios o cooperativa **no asuma** plena autonomía técnica y responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.

### 4. EL DESTAQUE

En consecuencia, la Intermediación Laboral, entendida como el "destaque" de trabajadores de una empresa a otra denominada Usuaria, está regulada por la indicada Ley N° 27626 y su reglamento, contenido en el D.S. N° 003-2002-TR.

Es en relación a ese alcance que el día 27 de abril pasado se publicó el D.S. N° 008-2007-TR, con fecha 26.04.2007, que modifica el Art. 1° de la norma reglamentaria indicada, la misma que tendrá vigencia después de los 60 días de su publicación, esto es, a partir del 25 de julio de 2007.

La reciente norma trata de aclarar y precisar lo que constituye la Actividad Principal de la Usuaria y el supuesto de la Actividad Complementaria, que ya está en la ley, pero que por imprecisión del reglamento estaba llevando a una praxis ilegal.

### 5. ACTIVIDAD PRINCIPAL

Cabe recordar que en el Art. 3° de la Ley N° 27626 se señala expresamente que los trabajadores destacados a la empresa Usuaria "no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa", y además que sólo se da bajo los supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización.

En relación a esto, se precisa lo siguiente en las modificadas normas reglamentarias:

a) Que "Actividad Principal de la empresa usuaria es aquella

que es consustancial al giro del negocio". Con este texto se repite el anterior, pero se traslada su efecto para después señalar las posibles situaciones comprendidas.

- b) Así tenemos que se señala como Actividad Principal: *"las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa"*.
- c) Algunos podrían pensar que no es tan acertada la *generalidad* señalada en el literal anterior, dado que el sujeto o empresa Usuaría podría concluir que frente a una actividad determinada no se afectaría ni se interrumpiría su funcionamiento y desarrollo. Pero *afectar* significa "menoscabar, perjudicar, influir desfavorablemente", con lo que tenemos un limitante. Más aún cuando se indica que *"y/o interrumpiría"* el funcionamiento y desarrollo de la empresa Usuaría, está refiriéndose a la acción y efecto de ejecutar las actividades que son propias de la empresa. Asimismo, atender al desarrollo es incrementar las actividades o acrecentarlas.
- d) En síntesis, Actividad Principal es todo lo que realiza la empresa respecto a su giro, lo que incluye sus ampliaciones y excluye todo acto de menoscabo o influencia desfavorable.

## 6. ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA

En este supuesto se ha determinado en el nuevo texto del reglamento que Actividad Complementaria de la empresa Usuaría es *"aquella que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza"*.

Además se señala: *"La Actividad Complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa Usuaría"*.

Esto nos lleva al análisis siguiente:

- a) Al parecer se ha eliminado la actividad de **Mantenimiento** como integrante de los Servicios Complementarios. Eso no es tal por cuanto el reglamento originalmente estaba colisionando con la propia ley que reglamentaba, ya que por **mantenimiento** se entiende "todo el conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que las instalaciones, edificios, industrias, etc., puedan seguir funcionando adecuadamente". Obviamente este término colisionaba con el concepto jurídico de Actividad Principal contenido en la ley, de manera que se ha sustituido en la norma reglamentaria por el que debió corresponderle siempre, es decir, el de **reparaciones**.
- b) Creemos que las actividades de vigilancia y seguridad están bien definidas en la Ley N° 28879 –Ley de Servicios de Seguridad Privada–, que comprende los servicios siguientes: Vigilancia Privada, Protección Personal, Transporte de Dinero y Valores, Protección por Cuenta propia, Individuales de seguridad Personal y Patrimonial, Tecnología de seguridad y Consultoría y asesoría en temas de seguridad.
- c) Con relación a las **reparaciones y limpieza**, por tratarse de

actividades especiales las analizaremos en un numeral aparte. Pero respecto a la mensajería externa podemos señalar que, en aplicación de la CIUO-88, se refiere a la ejecución externa de: distribución de mensajes, paquetes y otros objetos, mensajería postal y afines.

## 7. REPARACIONES

Atendiendo al significado de los conceptos vinculados con el de *reparaciones*, aislaremos sus efectos para concretar un claro alcance de estos.

- a) Está vinculada a la acción de arreglar, enmendar, corregir, remediar o prever un daño o perjuicio.
- b) Reparar cosas mal hechas o estropeadas.
- c) Incluso está relacionado con la acción de suspenderse o detenerse por razón de algún inconveniente o tropiezo.
- d) También se refiere a atender, considerar o reflexionar sobre algo, o bien, mirar con cuidado, advertir.
- e) Además, reparar también es advertencia, nota, observación, sobre algo, especialmente para señalar en ello una falta o defecto.

## 8. LIMPIEZA

Una conclusión esencial de las recientes normas reglamentarias está referida al alcance que tiene esta actividad dentro del contexto de las actividades empresariales.

Prioritariamente se refiere a las actividades que son indispensables para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa Usuaría.

En consecuencia, la limpieza y los puestos que comprende, que se desenvuelven dentro del desarrollo de las actividades de la empresa, en cualquiera de los procesos productivos y que son inherentes a los mismos (pues sin ellos no se conduciría el proceso productivo), no están comprendidos como supuestos de limpieza.

En ese entendido trataremos de señalar la casuística más frecuente de **puestos que no son materia del desarrollo de las actividades** de las empresas Usuarías:

- a) Personal de limpieza de maquinaria cuando una línea de producción se encuentra activa y en desarrollo.
- b) Personal de limpieza en los almacenes de la empresa cuando se desarrolla el proceso de despachos.
- c) Personal que presta labores de limpieza de laboratorios y demás ambientes de la empresa usuaria, cuando se desarrollan las actividades diarias normales de esas dependencias.
- d) Puestos que desarrollan actividades de limpieza y mantenimiento de maquinaria de los procesos productivos en la empresa Usuaría.
- e) Todos los puestos afines a los antes mencionados.

En cambio, todas las actividades de limpieza que se den cuando culminan las actividades productivas o de servicios, si están comprendidas en esta posibilidad de Intermediación.

# Remuneración Computable para Depósitos Semestrales de CTS

CONCEPTO REMUNERATIVO		EFEECTO Y FORMA DE CÁLCULO	BASE LEGAL
ALIMENTACIÓN PRINCIPAL Desayuno, almuerzo o refrigerio de medio día, comida o cena (en dinero o especie; con o sin rendición de cuenta)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El valor mensual del mes del semestre (mayo - octubre o noviembre - abril) en que se acumule mayor número de días de goce de este beneficio, multiplicado por el valor diario (V).</li> <li>Valor diario (V) al 30 de abril o 31 de octubre, según corresponda, que sea de cargo del empleador.</li> <li>Sólo comprende la alimentación principal que constituye prestación alimentaria por Suministro Directo (Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias).</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 12° a 14°. D.S. N° 004-97-TR, Art. 5°.
ALIMENTACIÓN (como condición de trabajo)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando es proporcionada directamente por el empleador, tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 20°.
ALIMENTACIÓN PRINCIPAL (mensual fija) (que no constituye condición de trabajo)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto percibido al 30 de abril o 31 de octubre, según corresponde al depósito de mayo o noviembre, respectivamente.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
ASIGNACIÓN O BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>No es concepto computable siempre que sea en monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. f).
ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO (Padres, cónyuges e hijos)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. g).
ASIGNACIÓN FAMILIAR MENSUAL (1) (Ley N° 25129 o por convenio)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por no tener carácter remunerativo.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
ASIGNACIÓN MENSUAL POR CÓNYUGE (1)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pactada en convenio colectivo u otorgada por acto unilateral del empleador.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
ASIGNACIÓN MENSUAL POR HIJO (1)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pactada en convenio colectivo o por acto unilateral del empleador.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
ASIGNACIÓN POR CUMPLEAÑOS	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se otorga por una sola vez al año. Comprende también otras similares (Día de la Madre, del Padre, etc.).</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. g).
ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD O TRANSPORTE (pasajes o monto fijo)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Siempre que esté supeditada a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. e).
ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. g).
ASIGNACIÓN POR VACACIONES	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir remuneración de periodicidad anual.</li> <li>Un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir un pago que se concede por única vez.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. g).
BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD (Para cumplimiento de labores)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando se otorga para el mejor cumplimiento de las funciones laborales de acuerdo a su naturaleza (vendedores y cobradores, conserjes o similares). Sujeta a rendición de cuentas y que no constituya ventaja patrimonial para el trabajador.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. i).
CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir un beneficio recibido por una vez y no ser concepto computable.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. d).
BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se trata de sumas que tienen una naturaleza similar a las gratificaciones extraordinarias.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. a).
BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se refiere a la suma que se otorga por una vez cada 5 años. Tiene naturaleza similar a la gratificación extraordinaria y es de periodicidad mayor a 1 año.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 18° y 19°, inc. a).
BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA (manejo de fondos)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compensación por el riesgo que se corre en el tipo de labor que se desempeña. Si es de libre disposición. El monto a abril u octubre, según el caso.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (BT)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprende la BT que se percibe mensual o semanalmente en forma regular. El monto a abril u octubre según corresponda.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO FIJO (BTNF)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>La BTNF se refiere a la que se percibe por laborar permanentemente en un turno determinado. El monto a abril u octubre según corresponda.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
BONIFICACIÓN POR 25 ó 30 AÑOS DE SERVICIO	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por ser permanente y de libre disposición. El monto a abril u octubre según corresponda.</li> </ul>	D. Leg. N° 688, Art. 19° y 3ra. DTF. TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
BONIFICACIÓN POR TURNO ROTATIVO (BTR)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>BTR cuyo monto está en función al turno laboral trabajado. Concepto variable. Se computa de haberse percibido como mínimo 3 meses en el semestre. Promedio de lo percibido en el semestre.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 16°.

(1) Los efectos consignados sobre este concepto pueden ser objeto de cuestionamiento, pero consideramos que nuestra interpretación se ajusta a lo que realmente constituye remuneración.

CONCEPTO REMUNERATIVO	EFECTO Y FORMA DE CÁLCULO		BASE LEGAL
BONIFICACIÓN POR ZONA	SÍ	• Percibido regularmente (mensual o diario) de libre disposición, por laborar en una determinada zona geográfica. Monto a abril u octubre según corresponda.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
COMISIONES	SÍ	• Promedio mensual del semestre o período laborado. No sujeto a condición de regularidad (3 o más meses).	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°.
DESTAJO	SÍ	• Promedio mensual del semestre o período laborado. No sujeto a condición de regularidad (3 o más meses).	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°.
GRATIFICACIONES ORDINARIAS SEMESTRALES	SÍ	• Las percibidas dentro del semestre respectivo. Se computa un sexto de lo percibido.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
GRATIFICACIÓN DE NAVIDAD u otras percibidas en el semestre (noviembre - abril)	SÍ	• La percibida en el semestre respectivo. Se computa un sexto de lo percibido.	Ley N° 27735. TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	NO	• Se refiere a las que se dan por una sola vez y por alguna razón específica. Comprende otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador. No tienen frecuencia anual ni menor a un año.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. a).
GRATIFICACIONES ORDINARIAS ANUALES	SÍ	• Se considera un dozavo de lo percibido en el semestre en que se encuentran.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
HORAS EXTRAS (Sujeto al factor de regularidad)	SÍ	• Debe haberse percibido como mínimo horas extras en 3 de los 6 meses del semestre respectivo. Se considera el promedio de lo percibido en el semestre o en el período laborado.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 16°. D.S. N° 004-97-TR, Art. 6°.
INCREMENTO FONAVI 10% Sentencia Casatoria N° 775-97 Lima (*)	NO	• Incremento de Remuneraciones por trasladarse al trabajador la totalidad de la Contribución al FONAVI.	D.L. N° 25981 (Anteriormente por Res. de 2da. instancia de la Sala Laboral Expd. N° 4313-94-BS-(S) 16.01.95 se consideraba computable).
INCREMENTO AFP: 10.23%	NO	• No se computa este incremento de remuneraciones.	TUO de la Ley del SPP, 5ta. DFT.
INCREMENTO AFP: 3%	SÍ	• Se incluye en la remuneración computable.	TUO de la Ley del SPP, 5ta. DFT.
INCREMENTO 3.3% (IPSS)	NO	• Por similares alcances a sentencia Casatoria N° 775-97 Lima, sobre incremento FONAVI.	Ley N° 26504, Art. 5°.
JABÓN Y PAPEL HIGIÉNICO	NO	• Por constituir condición de trabajo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. c).
JORNAL BÁSICO	SÍ	• El monto al 30 de abril o 31 de octubre, según corresponda, multiplicado por 30.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 10°.
MOVILIDAD, VIÁTICOS, GASTOS DE REPRESENTACIÓN, VESTUARIO	NO	• Siempre que se otorguen al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones. En general comprende todo lo que razonablemente cumpla el objetivo antes señalado y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. i).
PARTICIPACIÓN LEGAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892)	NO	• Se refiere a la participación líquida en las utilidades por el ejercicio correspondiente (Decs. Legs. N°s. 677 y 892).	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. b).
PARTICIPACIÓN ADICIONAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892, Art. 10°)	NO	• Se refiere a la otorgada por acto unilateral, en convenio unilateral o colectivo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. b). Dec. Leg. N° 892, Art. 10°.
RACIÓN DE PRODUCTOS	NO	• Bienes que la empresa otorga a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su familia.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. h).
REFRIGERIO (alimento para reponer fuerzas)	NO	• Cuando no constituya Alimentación Principal según Art. 12° del TUO del Dec. Leg. N° 650. Ej.: refrigerio por sobretiempo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. j).
SUELDO BÁSICO	SÍ	• El monto al 30 de abril o 31 de octubre según corresponda.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 10°.
UNIFORMES	NO	• Por constituir condición de trabajo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. c).
VIVIENDA (MINERÍA)	NO	• Por ser condición de trabajo en la actividad minera.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. c).
ZAPATOS DE SEGURIDAD DE TRABAJO	NO	• Por ser condición de trabajo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. c).

(\*) Se publicó en la Separata Especial del diario El Peruano del 04.09.1999 (pág. 3439).

# Guía Práctica para el Depósito de CTS

## Semestre Noviembre 2006 - Abril 2007

### 1. OPORTUNIDAD DEL DEPÓSITO

Los empleadores deberán efectuar el depósito correspondiente al período 01 de noviembre 2006 - 30 de abril 2007, dentro de los primeros quince días naturales del mes de mayo 2007.

### 2. DEPOSITARIO

El empleador deberá efectuar el depósito ante la entidad bancaria elegida por el trabajador, de acuerdo a la comunicación que este último deberá haberle cursado a más tardar el 30.04.2007 (para nuevos trabajadores). Si el trabajador no cumple con esta obligación, el empleador deberá efectuar el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo CTS por el período más largo permitido (TUO del Dec. Leg. N° 650, art. 23°).

### 3. FORMA DE EFECTUAR EL DEPÓSITO

El empleador lo efectuará a nombre del trabajador, en la entidad que éste haya elegido, y en moneda nacional o extranjera según conste en la comunicación efectuada por el trabajador. En ese último caso, el empleador podrá entregar al depositario moneda nacional o extranjera, siendo de cargo del depositario efectuar la transacción (TUO del Dec. Leg. N° 650, art. 24°).

### 4. TRASLADO DE LOS DEPÓSITOS

Como los arts. 26° y 27° del TUO del Dec. Leg. N° 650 permiten que el trabajador pueda solicitar el traslado de su depósito de uno a otro depositario, debe tenerse cuidado de efectuar el depósito correspondiente a mayo 2007 en el último depositario al cual se trasladó el depósito.

### 5. CONSTANCIA Y LIQUIDACIÓN DE LA CTS

El empleador deberá entregar al trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación en la cual deberá consignar la fecha y número del depósito, u otra señal otorgada por el depositario que indique la realización del mismo, el nombre o razón social del empleador y su domicilio, nombre completo del trabajador, información detallada de la remuneración computable, período de servicios que se cancela y nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

### 6. DEPOSITARIO

Informará al trabajador sobre su nuevo saldo en un plazo de 15 días calendario de efectuado el depósito.

### 7. RECLAMO DEL TRABAJADOR

El trabajador que no encuentre conforme la liquidación, podrá observarla por escrito ante el empleador en cualquier momento (la ley no establece un plazo), debiendo éste proceder a su revisión en un tiempo máximo de tres días útiles. El resultado deberá comunicarse

por escrito al trabajador. Si éste no lo encontrara conforme podrá recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo (TUO del Dec. Leg. N° 650, art. 30°).

### 8. AUMENTOS RETROACTIVOS

Todo incremento de remuneraciones, que importe el abono de algún reintegro por CTS, deberá depositarse sin intereses, dentro de los 15 días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, de la firma del convenio colectivo, de la notificación del laudo arbitral, de la fecha en que se hizo efectiva la decisión unilateral del empleador o, en general, respecto a todas las formas de conclusión de la negociación colectiva que señale la Ley (TUO del Dec. Leg. N° 650, art. 31°).

### 9. JUICIO POR ALIMENTOS

El empleador está obligado a informar al Juzgado Civil, bajo responsabilidad y de inmediato, sobre el depósito que efectuará en mayo 2007. Cabe recordar que también ha debido informar si el trabajador trasladó el depósito a otro depositario (TUO del Dec. Leg. N° 650, art. 38°).

### 10. SANCIÓN POR NO EFECTUAR EL DEPÓSITO

El empleador quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiese generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que pueda incurrir y de la multa administrativa correspondiente (TUO del Dec. Leg. N° 650, art. 56°).

### 11. DEPÓSITOS EN EXCESO E INTERESES QUE GENEREN

Los pagos en exceso efectuados en un depósito se imputarán al siguiente o siguientes depósitos hasta agotarse, no constituyendo precedente para los que se efectúen en el futuro, salvo convenio o decisión unilateral del empleador que expresamente los incluyan en la R.C. Los intereses generados por tales depósitos son del empleador y se deducirán también de los siguientes depósitos (TUO del Dec. Leg. N° 650, 7ª Disp. T. D. y F.; D. S. N° 004-97-TR, 7ª Disp. T. y F.).

### 12. LIBRE DISPONIBILIDAD

La libre disponibilidad de los depósitos CTS es de 50 por ciento. Sin embargo, por Ley N° 28461 se ha establecido que a solicitud del trabajador podrá utilizarse, en forma excepcional y por una sola vez, hasta el 80 por ciento del total de la Compensación por Tiempo de Servicios e intereses, destinándolo a la adquisición, construcción, mejoramiento de vivienda o adquisición de terreno que se efectúe, a su elección, en el marco de los programas Techo Propio, MIVIVIENDA y cualquier otro promovido por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, en el marco del Plan Nacional de Vivienda "Vivienda para Todos", u otro plan que sea directamente promovido por el Sector Privado, o para la adquisición de terrenos.

# LOS SUBSIDIOS Y LAS APORTACIONES POR SALUD Y PENSIONES

*ESSALUD en su calidad de entidad administradora de la Seguridad Social en Salud, otorga cobertura a sus afiliados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación, bienestar y promoción social y, finalmente, las de carácter económico que se traducen a través de los subsidios.*

*Interesa, en las presentes circunstancias, precisar los cargos a que están sujetos estas prestaciones, máxime cuando recientemente se ha dispuesto incluir a los subsidios como ingresos afectos a las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones.*

## 1. NATURALEZA LEGAL DE LOS SUBSIDIOS

Los subsidios como queda ya dicho, son una de las prestaciones que brinda la Seguridad Social a sus afiliados, por lo que constituyen un beneficio económico que se otorga, en cierta forma, como un tipo de **contraprestación por los aportes** realizados por el empleador a favor de sus trabajadores asegurados.

El subsidio **no tiene naturaleza remunerativa** por no ser el correlato de labor realizada por el trabajador a favor de su empleador. Si hemos utilizado líneas arriba el término «*contraprestación*» lo hemos relacionado con los «*aportes*» efectuados para cubrir las contingencias de salud que afectan al trabajador al punto de interrumpir su prestación de servicios y que impiden la percepción de sus remuneraciones. Se asemeja, en cierta forma, al tratamiento de los «*riesgos*» que tratan de ser cubiertos mediante una póliza de seguros y que, producido el siniestro, ameritan el resarcimiento económico acordado.

Esta carencia de calidad remunerativa de los subsidios encuentra una aparente contradicción proveniente nada menos que del Tribunal Constitucional en el razonamiento contenido en el Fundamento 2 de su sentencia de fecha 1º de abril de 2005 (Expediente N° 0501-2005-PA/TC, Arequipa) al desestimar la excepción de prescripción, alegada bajo la denominación de caducidad, por una de las partes demandadas.

Al respecto el Tribunal expresó que «...*la excepción de prescripción debe desestimarse, debido a que los subsidios constituyen prestaciones económicas de naturaleza remunerativa y, por ende, alimentaria, por lo que la afectación es*

*continuada, razón por la cual no resulta aplicable el plazo de prescripción previsto en el artículo 37º de la Ley N° 23506».*

Consideramos que las expresiones utilizadas por los magistrados del Tribunal, en manera alguna han pretendido atribuir carácter remunerativo a los subsidios, sino simplemente poner de relieve la configuración alimentaria que corresponde a los subsidios, al igual que también la tiene la remuneración.

## 2. APORTACIONES APLICABLES A LOS SUBSIDIOS

### 2.1 La cobertura en salud

Las últimas modificaciones a la Ley N° 26790 –Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud– introducidas por la Ley N° 28791 (17.07.2006) ratifican que el aporte de los trabajadores en actividad equivale al 9% de la remuneración o ingreso, siendo de cargo de la entidad empleadora.

Si bien en el texto original y en sus modificatorias se hace referencia a la «*remuneración o ingreso*», en el segundo párrafo del artículo 6º se precisa lo que debe considerarse por «*remuneración*» remitiendo sus alcances a lo que sobre el particular expresan los Decretos Legislativos N° 728 (artículo 6º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por D.S. N° 003-97-TR) y N° 650 sobre Compensación por Tiempo de Servicios en su artículo 9º.

En cambio, tratándose de **socios trabajadores** de Cooperativas de Trabajadores la expresión «*remuneración*» se ex-

tiende al íntegro o totalidad de lo que el socio-trabajador recibe como contraprestación de sus servicios.

Como puede apreciarse, en ambos casos los «subsídios» otorgados por la Seguridad Social no resultan comprendidos dentro de los alcances del concepto «remuneración», ni del término equivalente que se aplica para los socios-trabajadores, ya que la prestación económica a cargo de ESSALUD no responde a una contraprestación de servicios del asegurado, sino al propósito de «resarcir las pérdidas económicas de los afiliados regulares en actividad, derivadas de la incapacidad para el trabajo ocasionada por el deterioro de su salud» como lo expresa textualmente la parte pertinente del artículo 15° del Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Por las razones expresadas es que, en principio, los subsidios otorgados por ESSALUD están al margen de las aportaciones o la Seguridad Social en Salud.

Sin embargo, ciertas disposiciones concretas han introducido afectaciones respecto a algunas situaciones particulares, a las que nos referiremos a continuación.

**2.1.1 El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)** considerado en el artículo 19° de la Ley N° 26790 y en los artículos 82° a 88° de su Reglamento, determina un sistema especial y propio de cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en aquellas empresas que realizan actividades de alto riesgo previamente señaladas en las disposiciones legales del caso.

El financiamiento de este seguro adicional y obligatorio está a cargo del empleador y cubre tanto prestaciones de salud, como también las de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio que resulten consecuencia del trabajo de riesgo.

Las prestaciones de salud podrán ser contratadas libremente por el empleador con ESSALUD o con una Entidad Prestadora de Salud (EPS). Las coberturas de invalidez y sepelio podrán ser contratadas con la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o con empresas de seguros debidamente acreditadas.

**2.1.2 El subsidio y el SCTR:** Las «Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo» aprobado por D.S. N° 003-98-SA (13.04.1998) en su 3ra. Disposición Final, al referirse en el rubro «Definiciones» a lo que constituye Remuneración Asegurable determina que «los subsidios de carácter temporal que perciba el trabajador cualquiera sea su naturaleza, se consideran dentro del concepto de remuneración para el cómputo de la «Remuneración Mensual» y se encuentran afectos a las primas por las

*Coberturas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo...».*

Consecuentemente, los subsidios quedan afectos al pago de las primas correspondientes al SCTR.

## 2.2 Los subsidios y los aportes al Sistema Privado de Pensiones

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 30° del TUO de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones aprobado por D.S. N° 054-97-EF (13.05.97), los aportes obligatorios de los trabajadores dependientes (10% + un porcentaje para financiar las prestaciones de invalidez, sobrevivencia + los montos destinados a financiar los gastos de sepelio + los montos y/o porcentajes que cobre las AFP como retribución por los servicios que brinda a sus afiliados) se efectúan sobre la **remuneración asegurable** del afiliado, es decir sobre el total de rentas provenientes de su trabajo personal percibidas en dinero, tal como lo prescribe el mismo artículo 30° del TUO, así como también su Reglamento en el artículo 3°.

Adicionalmente, dicho artículo 30° dispone con toda precisión que «los subsidios de carácter temporal que perciba el trabajador, cualquiera sea su naturaleza, se encuentran afectos a los aportes al Sistema Privado de Pensiones».

A mayor abundamiento, la Ley N° 26504 de 17 de julio de 1995 que modificó algunos aspectos del Régimen de Prestaciones de Salud, del Sistema Nacional de Pensiones y del Sistema Privado de Fondos de Pensiones, insistió en su artículo 16° –incluso, con el mismo texto antes mencionado– sobre la afectación de los subsidios a los aportes al Sistema Privado de Pensiones.

## 2.3 Los subsidios y los aportes al Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

El Decreto Ley N° 19990 que regula el régimen pensionario de la Seguridad Social aplicable a trabajadores de la actividad privada, así como a aquellos servidores del Estado no comprendidos dentro de las posibilidades permitidas por el D.L. N° 20530 (Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado), tiene como una de sus fuentes de financiamiento las «aportaciones» determinadas por ley o por Decreto Supremo, tal como lo prevé el artículo 2° de la Ley N° 26504 de 17 de julio de 1995 que modificara los alcances dispuestos originalmente por el D.L. N° 19990.

En ese sentido las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) responden a un porcentaje de la remuneración asegurable mensual que percibe el trabajador y que es íntegramente cubierto por éste (alcanzó el 11% a partir del 1° de agosto de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996 y desde el 1° de enero de 1997 quedó determinado en no menos del 13% como lo precisó la Segunda Disposición

Transitoria de la Ley N° 26504 ya antes mencionada).

Como puede apreciarse, las aportaciones se aplican sobre lo que constituye remuneración del afiliado, por lo que, en principio, queda descartado cualquier otro componente económico que resulte ajeno al concepto de remuneración.

Sin embargo, el texto del artículo 70° del Decreto Ley N° 19990 hacía una distinción importante entre los períodos (meses, semanas o días) que constituyen obligación efectiva de aportar por el hecho de prestar servicios al empleador, y aquellos otros períodos que por determinarlo así la ley «*resultan considerados períodos de aportación*» aunque no respondieran a servicios prestados, como es el caso de los subsidios de enfermedad-maternidad.

En este segundo caso lo que trataría de evitar la ley es que por estas contingencias se produzcan interrupciones en el cómputo de aportaciones que puedan perjudicar al afiliado en el logro de los límites impuestos para alcanzar los beneficios previsionales del caso. Por ello, tales períodos se computan a favor del afiliado aunque no exista pago o deducción alguna a cargo de éste.

Sin embargo, recientemente, al haberse promulgado la Ley N° 28991 de 26 de marzo de 2007 ("*Ley de libre desafiliación informada, pensiones mínimas y complementarias y*

*régimen especial de jubilación anticipada*") la Cuarta Disposición Transitoria y Final, ha modificado los alcances del artículo 70° del D.L. N° 19990 a que nos hemos referido. En su nueva versión se varía significativamente el texto legal, eliminándose el sentido integracional gratuito que se daba a los períodos subsidiados, debiendo en lo sucesivo ser considerados igual que los períodos trabajados con la deducción del porcentaje correspondiente a cargo del afiliado.

En efecto, la norma modificatoria equipara la obligación de aportar tanto cuando el afiliado se encuentra en uso de licencia con goce de remuneraciones, como cuando esté en goce de subsidio.

Evidentemente la redacción del texto modificado lleva a interpretarse en el sentido que hemos expuesto, lo que significa que a partir de la vigencia de la Ley N° 28991 en este aspecto (24 de marzo de 2007), resulta obligatoria la aportación del 13% sobre los montos que correspondan a los subsidios percibidos por el afiliado al Sistema Nacional de Pensiones (ONP), con lo que se equipara al tratamiento ya existente en el Régimen Privado Pensionario. Para que se aprecie mejor las conclusiones que se derivan del nuevo texto aplicable al artículo 70° del D.S. N° 19990, reproducimos, frente a frente, el contenido de ambos dispositivos:

#### Texto original del Art. 70° (D.L. N° 19990)

*«Para los asegurados obligatorios son períodos de aportación los meses, semanas o días en que presten, o hayan prestado servicios que generen la obligación de abonar las aportaciones a que se refieren los artículos 7° al 13°, aún cuando el empleador, o la empresa de propiedad social, cooperativa o similar, no hubiere efectuado el pago de las aportaciones. Son también períodos de aportación los de licencia con goce de remuneración otorgada por enfermedad o maternidad a los trabajadores del Sector Público Nacional regida por la Ley N° 11377.*

**Se consideran períodos de aportación los siguientes:**

- a) *Los períodos durante los cuales el asegurado haya estado en goce de subsidios de enfermedad-maternidad; y*
- b) *Los períodos durante los cuales el asegurado haya estado con goce de subsidios diarios por incapacidad temporal otorgados de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 18846".*

#### Nuevo texto del Art. 70° (Ley N° 28991)

*«Para los asegurados obligatorios son períodos de aportación los meses, semanas o días en que presten o hayan prestado servicios que generen la obligación de abonar las aportaciones a que se refieren los artículos 7° al 13°. **Son también períodos de aportación** las licencias con goce de remuneraciones otorgadas por ley o por el empleador, así como los períodos durante los cuales el asegurado haya estado en goce de subsidio.*

*Corresponde al empleador cumplir con efectuar la retención y el pago correspondiente por concepto de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones de sus trabajadores. La ONP para el otorgamiento del derecho a pensión deberá verificar el aporte efectivo, de acuerdo a lo que establezca el Reglamento para dichos efectos».*

## Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

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

### 1) FACTOR MENSUAL "A" (FM"A") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de Mayo de 2007.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Enero	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313
Febrero	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313	1,01304708	1,01259436	1,01259436	1,01259436
Marzo	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313
Abril	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,0135	1,01350000
Mayo	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313
Junio	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000	1,01395313	1,01350000	
Julio	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01350000	1,01395313	
Agosto	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	
Setiembre	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,01350000	
Octubre	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	1,01350000	1,01395313	
Noviembre	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,0135	
Diciembre	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:

$$FA_{V,T} = FM_V^{(N-5)/N} * FM_{V+1} * \dots * FM_{T-1} * FM_T^{X/N}$$

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

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Mayo de 2007 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.





## APRUEBAN MODIFICACIONES AL TUPA DEL MINISTERIO (21.04.2007) (343952)

### RESOLUCION MINISTERIAL N° 107-2007-TR

Lima, 20 de abril de 2007

VISTOS: Los Oficios N°s. 272, 284 y 428-2007-MTPE/4/9.2, el Memorando N° 193-2007-MTPE/4, los Informes N°s. 039 y 056-2007-MTPE/4/9.230, y el Informe N° 206-2007-MTPE/9.110; y,

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 016-2006-TR, publicado el 15 de setiembre de 2006, se aprobó el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo anexo fue publicado el 18 de setiembre de 2006;

Que, el Tribunal Constitucional estableció como precedente vinculante los alcances de la sentencia recaída en el Expediente N° 3741-2004-AA/TC, en el sentido que al interior de un procedimiento administrativo debe admitirse a trámite los medios impugnatorios, sin exigirle, como condición o requisito a la impugnación, a los administrados el pago o cobro por concepto de impugnación;

Que, en el Numeral 3 de la parte resolutive de la sentencia en mención señala que deberá remitirse copia de la referida sentencia a la Presidencia del Consejo de Ministros a efectos de que se adopten las medidas necesarias para su fiel cumplimiento en el ámbito de toda la administración del Estado;

Que, bajo los parámetros dispuestos en el citado Numeral 3 el cumplimiento de esta sentencia por parte de las entidades públicas estaba supeditada a los lineamientos que vaya a dictar o adoptar la Presidencia del Consejo de Ministros para su implementación, dentro del ámbito del sector público nacional;

Que, en ese orden, con fecha 8 de diciembre de 2006, la Presidencia del Consejo de Ministros publicó en el Diario Oficial El Peruano el comunicado que dispone que todas las entidades públicas deberán adecuar sus Textos Únicos de Procedimientos Administrativos - TUPA's a lo dispuesto en la sentencia recaída en el Expediente N° 3741-2004-AA/TC, del Tribunal Constitucional;

Que, en ese contexto, corresponde adecuar el actual Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo bajo los lineamientos contenidos en el comunicado expedido por la Presidencia del Consejo de Ministros a que se alude en el párrafo precedente;

Que, de otra parte, con fecha 16 de setiembre de 2006 se publicó la Ley N° 28882, Ley de Simplificación de la Certificación Domiciliaria, que prescribe que el requisito de certificado domiciliario queda cumplido por parte del interesado con la presentación, directamente ante el requirente, de una declaración jurada simple y escrita en la que conste su domicilio actual, como parte de la documentación exigible por las entidades públicas respecto de los procedimientos administrativos a su cargo, en vez de documentación oficial, con el mismo mérito probatorio;

Que, en ese sentido, corresponde adecuar el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

# PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

a lo dispuesto en la Ley N° 28882, Ley de Simplificación de la Certificación Domiciliaria;

Que, de otra parte, la Oficina de Planificación y Presupuesto ha formulado algunas precisiones y modificaciones al actual Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, el artículo 38° inciso 38.5) de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que una vez aprobado el TUPA, toda modificación que no implique la creación de nuevos procedimientos, incremento de derechos de tramitación o requisitos, se debe realizar por Resolución Ministerial del Sector, debiendo de publicarse la modificación en el Diario Oficial El Peruano;

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38° inciso 38.5) de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, artículo 12 inciso d) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR, y el artículo 37 del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Modifíquese los procedimientos consignados en los Números 1, 3, 81, 82, 83, 85, 99 y 102 del actual Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en relación con el requisito de la constancia domiciliaria extendida por Notario Público o la Policía Nacional, requiriéndose en su lugar sólo una declaración jurada simple y escrita en la que conste su domicilio actual.

**Artículo 2.-** Modifíquese la base legal consignada en el procedimiento consignado con el Numeral 101 del actual Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debiendo de consignarse la Resolución Ministerial N° 303-2006-TR, del 15/09/2006, en reemplazo de la Resolución Ministerial N° 087-2004-TR, Artículo 1°, del 14/04/2004.

**Artículo 3.-** Modifíquese la calificación del procedimiento administrativo consignado en el Numeral 95 del actual Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dispuesto como de evaluación previa con silencio positivo por el de aprobación automática.

**Artículo 4.-** Modifíquese y sustitúyase los requisitos consignados en los Números 82, 85, 87, 92 y 111 del actual Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por los requisitos que a continuación se señalan:

Nº	REQUISITO SUSTITUIDO	NUEVO REQUISITO
82	Comprobante de Información Registrada en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyente - RUC) actualizada.	Copia simple del comprobante de Información Registrada en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyente - RUC) actualizada.

85	Solicitud según Formato, que deberá ser presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, de la localidad donde se encuentre la sede principal de la entidad, adjuntando:	Solicitud según Formato, que deberá ser presentada con anterioridad al vencimiento de la inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, de la localidad donde se encuentre la sede principal de la entidad, adjuntando:
87	Presentación extemporánea (10)	Para la presentación extemporánea (10) se requiere los siguientes requisitos: – Los mismos exigidos para la declaración jurada. – Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.
	a) Resolución firme expedida por la Autoridad Administrativa de Trabajo.	a) Resolución firme expedida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro del respectivo procedimiento inspectivo.
92	Copia de la resolución administrativa donde conste el incumplimiento.	Copia de la resolución administrativa, derivada del correspondiente procedimiento inspectivo, donde se consigne el incumplimiento.
	c) Incumplimiento de sentencia o laudo arbitral.	c) Incumplimiento de resolución judicial o laudo arbitral.
	– Copia de la sentencia o laudo arbitral.	– Copia de la resolución judicial o laudo arbitral.
111	Solicitud según Formato, presentar dentro del término de quince (15) hábiles a su suscripción adjuntando:	Solicitud según Formato, presentar dentro del término de quince (15) días naturales a su suscripción adjuntando:

**Artículo 5.-** Modifíquese la base legal consignada en el procedimiento consignado con el Numeral 88 del actual Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debiendo de consignarse la Resolución Ministerial N° 014-2006-TR, del 18/01/2006, en reemplazo de la Resolución Ministerial N° 131-2004-TR, del 26/05/2004.

**Artículo 6.-** Eliminar las tasas o derechos de tramitación que se exigen para la interposición de recursos impugnativos en los procedimientos administrativos consignados con los Números 52 c), 79 y las Notas al Pie de Página N°s. 2 y 5, última parte, del actual Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 7.-** Eliminar la segunda instancia en los procedimientos administrativos consignados con los Números 86, 89, 102 y 103 del actual Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 8.-** Eliminar el Numeral 69 y el Pie de Página N° 12 del actual Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en virtud de la Ley N° 28911 y del Decreto Supremo N° 028-2007-EF, siendo aplicables a los procesos de selección que se convoquen a partir del 4 de marzo de 2007, de conformidad con el Comunicado N° 003-2007 (PRE) del CONSUCODE.

**Artículo 9.-** Aprobar los Anexos que forman parte de la presente Resolución, que derogan, modifican y/o sustituyen los Números del actual Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aludidos en los artículos precedentes.

**Artículo 10.-** El Texto Único de Procedimientos Administrativos del

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, incorporando las modificaciones dispuestas en la presente resolución, deberá ser registrado en el Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe), dentro de los dos días siguientes de producida su publicación en el Diario Oficial El Peruano; correspondiendo este encargo al funcionario a cargo de la Oficina General de Estadística e Informática.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



**MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 1° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-2002-TR, REGLAMENTO DE LA LEY QUE REGULA LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS ESPECIALES DE SERVICIOS Y COOPERATIVAS DE TRABAJADORES (27.04.2007) (344269)**

**DECRETO SUPREMO N° 008-2007-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Supremo N° 003-2002-TR aprueba el Reglamento de la Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores estableciendo los requisitos legales para la realización de actividades de intermediación laboral;

Que, la actual reglamentación de la intermediación laboral en empresas de servicios y cooperativas, establece una diferenciación entre actividades principales, complementarias y altamente especializadas.

Que, el Estado debe garantizar el correcto uso de las formas de contratación de personal, por lo que le corresponde velar por el cumplimiento de los supuestos permitidos de intermediación laboral a efectos de evitar que se vulneren los derechos de los trabajadores cuando corresponda un mecanismo de contratación directa.

Que, a efectos de garantizar una adecuada utilización del mecanismo de intermediación laboral, respecto de la ley y de los derechos laborales de los trabajadores, es necesario dotar de un contenido detallado a las definiciones que la norma reglamentaria establece respecto de las actividades principales y complementarias.

Que en tal sentido, resulta necesario introducir modificaciones al Reglamento precisando los términos que permitan distinguir lo que constituye actividad principal de una actividad complementaria a efectos de obtener una adecuada aplicación de las normas sobre intermediación laboral.

De conformidad con lo regulado en el numeral 8 del artículo 18° de la Constitución Política del Perú, el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo, Ley N° 28385 y en la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

**Artículo 1°.-** Modifíquese el artículo 1° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, en los siguientes términos:

"Artículo 1°.- De las definiciones

Actividad principal: Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquélla que es consustancial al giro del negocio. Son actividad principal las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa.

Actividad complementaria: Constituye actividad complementaria de la empresa usuaria aquella que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza.

La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria.

(...)"

**Artículo 2º.- Vigencia**

El presente decreto supremo entra en vigencia a los sesenta (60) días hábiles de su publicación.

**Artículo 3º.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



**RESOLUCIÓN LEGISLATIVA Nº 29012 (01.05.2007) (344544)**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;  
Ha dado la Resolución Legislativa siguiente:

**RESOLUCIÓN LEGISLATIVA QUE APRUEBA EL  
CONVENIO Nº 176 DE LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE  
SEGURIDAD Y SALUD EN LAS MINAS**

**Artículo Único.- Objeto de la Resolución Legislativa**

Apruébase el "Convenio Nº 176 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud en las Minas", adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, el 22 de junio de 1995, de conformidad con los artículos 56º y 102º, inciso 3, de la Constitución Política del Perú.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintisiete días del mes de abril de dos mil siete.

MERCEDES CABANILLAS BUSTAMANTE  
Presidenta del Congreso de la República

FABIOLA MORALES CASTILLO  
Segunda Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

Lima, 30 de abril de 2007.

Cumplase, regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ  
Presidente del Consejo de Ministros



**CREAN CERTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS  
LABORALES (03.05.2007) (344579)**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 118-2007-TR**

Lima, 2 de mayo de 2007

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley Nº 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como una de sus atribuciones la de promover normas y estándares de responsabilidad social empresarial, así como el desarrollo de ventajas competitivas basadas en la difusión y certificación independiente de las mismas;

Que, de acuerdo a los Lineamientos de Política Socio Laboral 2006-2011, aprobados mediante Resolución Ministerial Nº 095-2007-TR, una de las prioridades de la actual gestión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la promoción de la responsabilidad laboral empresarial;

Que, paralelamente a la labor inspectiva realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es necesario crear mecanismos que permitan difundir y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizar el compromiso de las empresas peruanas en esta labor;

Que, es necesario identificar y premiar a aquellas empresas que constituyen paradigmas nacionales en la defensa, respeto y promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores, a fin de multiplicar estos ejemplos y lograr un masivo compromiso de nuestro sector empresarial con la responsabilidad laboral empresarial;

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

De conformidad con el literal d) del Artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial Nº 173-2002-TR;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1º.- Certificación de Buenas Prácticas Laborales**

Crear la Certificación de Buenas Prácticas Laborales, a través de la cual se reconocerá a las empresas que demuestren mejores y creativas prácticas de responsabilidad socio laboral, promoción y defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores y un adecuado clima laboral que genere mayores niveles de productividad.

**Artículo 2º.- Certificado de Buenas Prácticas Laborales**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo otorgará el Certificado de Buenas Prácticas Laborales a las empresas que acrediten prácticas laborales responsables.

El Certificado de Buenas Prácticas Laborales tiene la validez de un año, contado desde la fecha de su emisión.

**Artículo 3º.- Diferenciación con la labor inspectiva**

La información que se recabe durante el proceso de certificación no será utilizado o transferida bajo ninguna circunstancia a la Dirección Nacional de Inspecciones ni a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 4º.- Normas complementarias**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor de 90 días calendario expedirá las disposiciones que regulen el otorgamiento del Certificado de Buenas Prácticas Laborales.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

# SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 25 de abril al 4 de mayo de 2007

## TEXTOS DE DISPOSITIVOS ANTERIORES

**1. Autorizan la realización de la "Encuesta sobre la Calificación de Trabajadores y sus Competencias Laborales en las Empresas Privadas" en las ciudades de Lima Metropolitana, Chimbote y Paita (21.04.07) (343968)**

Mediante R.J. N° 124-2007-INEI de 17.04.07, se autoriza la realización de la "Encuesta sobre la Calificación de Trabajadores y sus Competencias Laborales en las Empresas Privadas" en las ciudades de Lima Metropolitana, Chimbote y Paita, dirigida a todas las empresas del sector privado dedicadas a las actividades económicas de Pesca, la que será ejecutada por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del MTPE.

**2. Reincorporan a trabajador al FONCODES (24.04.07) (344068)**

Mediante R.M. N° 212-2007-MIMDES de 23.04.07, se señala que de acuerdo a la Ley N° 27803, que establece la reincorporación en sus puestos de trabajo o reubicación en cualquier otra entidad del Sector Público y de los Gobiernos Locales, a los ex trabajadores que fueron cesados irregularmente, se reincorpore a la Unidad Ejecutora 004: FONCODES, al señor Vidal Chávez Nolasco.

## TEXTOS DE DISPOSITIVOS ACTUALES

**1. Aprueban otorgamiento de garantía del Gobierno Nacional a Bonos de Reconocimiento y otros (26.04.07) (344152)**

Mediante D.S. N° 048-2007-EF de 25.04.07, se otorga la garantía del Gobierno Nacional a los Bonos de Reconocimiento, Reconocimiento Complementario, Bonos Complementarios de Pensión Mínima y Bonos Complementarios de Jubilación Adelantada del D.L. N° 19990 de la Oficina de Normalización Provisional -ONP-, que se emitan durante el 2007, hasta por la suma de S/. 223,575'927.00.

**2. Modifican Artículo 24° y Anexo 6 del Reglamento para la Protección Ambiental en las Actividades de Hidrocarburos, aprobado por D.S. 015-2006-EM (26.04.07) (344152)**

Mediante D.S. N° 024-2007-EM de 25.04.07, se modifican el Artículo 24° y el Anexo 6 del Reglamento para la Protección Ambiental en las Actividades de Hidrocarburos, aprobado por D.S. N° 015-2006-EM.

**3. Resolución Legislativa que aprueba el Convenio N° 127 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo al peso máximo de carga que puede ser transportada por un trabajador (27.04.07) (344238)**

Mediante Res. Legislativa N° 29008 de 25.04.07, se aprueba el Convenio N° 127 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo al peso máximo de carga que puede ser transportada por un trabajador, adoptado en el marco de la 51 Conferencia Internacional del Trabajo del 7 de junio de 1967, en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza.

**4. Modifican el Artículo 1° del D.S. N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley que regula la actividad de las Empresas de Servicios y Cooperativas de Trabajadores (27.04.07) (344269)**

Mediante D.S. N° 008-2007-TR de 26.04.07, se modifica el Artículo 1° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley que regula la actividad de las Empresas de Servicios y Cooperativas de Trabajadores, referido a las definiciones de "actividad principal" y "actividad complementaria". Ver anexo de Legislación.

**5. Resolución Legislativa que aprueba el Convenio N° 176 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud en las Minas (01.05.07) (344544)**

Resolución Legislativa N° 29012 de 27.04.07. Ver anexo de Legislación.

**6. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana, correspondiente al mes de abril de 2007 (01.05.2007) (344544)**

Mediante R.J. N° 137-2007-INEI de 30.04.07 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 abril de 2007.

Año 2007 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Abril	111.39	0.18	0.80

**7. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional, correspondiente al mes de abril de 2007 (01.04.07) (344545)**

Mediante R.J. N° 138-2007-INEI de 30.04.07, 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 abril de 2007, 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	Acumulada
Abril 2007	173,236546	0.30	-0.11

**8. Cronograma de pago de Pensiones y Remuneraciones en la Administración Pública, correspondiente al mes de mayo de 2007 (03.05.07) (344556)**

Mediante Resolución Viceministerial N° 006-2007-EF/77 de 02.05.2007, se establece el pago de Obligaciones Previsionales (Pensiones) y de Personal, y Obligaciones Sociales (Remuneraciones) en la Administración Pública, en lo correspondiente al mes de mayo de 2007.

**9. Aprueban "Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso" (03.05.07) (344573)**

Mediante D.S. N° 009-2007-TR de 01.05.07, se aprueba el "Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso", elaborado por la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, creada mediante D.S. N° 001-2007-TR.

**10. Crean Certificación de Buenas Prácticas Laborales (03.05.07) (344579)**

R.M. N° 118-2007-TR de 02.05.07. Ver anexo de Legislación.

**11. Confirman y Designan Miembros de la Comisión Técnica para Plantear Mejoras Pertinentes al Sistema Nacional de Pensiones y al Sistema Privado de Pensiones, y Proponer una Nueva Política de Inversiones del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (04.05.07) (344598)**

Mediante D.S. N° 051-2007-EF de 03.04.07, se constituye una Comisión Técnica para Plantear las Mejoras Pertinentes al Sistema Nacional de Pensiones y al Sistema Privado de Pensiones, las cuales permitan asegurar su coexistencia en el mediano y largo plazos, así como proponer una nueva política de Inversiones del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, con el objetivo de generar una mayor rentabilidad en coordinación con el Banco Central de Reserva.

**12. Otorgan Condecoración de la "Orden del Trabajo" en el Grado de "Gran Cruz Especial" de manera póstuma a ex Presidente Constitucional de la República (04.05.07) (344605)**

Mediante R.S. N° 005-2007-TR de 01.05.2007, se otorga de manera póstuma la Condecoración de la "Orden del Trabajo" en el Grado de "Gran Cruz Especial" al señor doctor Valentín Paniagua Corazao, extendiéndose el diploma correspondiente.

**13. Otorgan Condecoraciones de la "Orden del Trabajo" en los Grados de "Gran Oficial", "Oficial" y "Comendador" a diversas personalidades (04.05.07) (344606)**

Mediante Resoluciones Supremas N°s. 006, 007, 008, 009, 010, 011, 012, 013, 014, 015, 016-2007-TR de 01.05.2007, se otorgan Condecoraciones de la "Orden del Trabajo" en los Grados de "Gran Oficial", "Oficial" y "Comendador" a las siguientes personalidades:

- Alfonso De Los Heros Pérez Albela (Gran Oficial)
- Javier Neves Mujica (Gran Oficial)
- José Miguel Morales Dasso (Gran Oficial)
- Alfonso Velásquez López Torres (Gran Oficial)
- Juan Francisco Chacaltana Janampa (Oficial)
- Juan Carlos Montenegro Frías (Oficial)
- Sergio López Fernández (Oficial)
- Jesús Urbano Rojas (Comendador)
- Beatriz Barletti Tejada (Comendador)
- Jimmy Nuñez Nuñez (Comendador)
- Jeanette Enmanuel Tejada (Comendador)

**14. Designan Coordinador Nacional del Programa MI EMPRESA (04.05.07) (344612)**

Mediante R.M. N° 119-2007-TR de 03.04.07, se designa al señor Hugo Javier Rodríguez Espinoza como Coordinador Nacional del Programa MI EMPRESA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.