

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral Vol. XVII N° 198 Julio 2002

MULTA PAUCIS

Menos horas extras ¿más empleo?

Cada vez se oye menos decir que el peruano «no es trabajador», como antes era frecuente escuchar.

La prueba definitiva de su esfuerzo laboral la podemos encontrar en el gráfico que figura en esta página: más del 31 por ciento de la PEA ocupada trabaja 60 horas o más y un 15 por ciento de la PEA labora entre 49 y 59 horas. En otras palabras, esto significa que el 46 por ciento trabaja más de 48 horas. ¿Sorprendente, verdad?

Además, los peruanos se están haciendo conocidos en el extranjero como muy trabajadores.

El objetivo de la nueva limitación legal—que aún falta aclarar— y que permitiría sólo un máximo de 9.6 horas extras semanales, sería evitar que se produzcan abusos y que se afecte la salud del trabajador, pero de paso se conseguirá que más personas se encuentren ocupadas para cubrir las tareas que antes se realizaban en horas extras, mejorando así las estadísticas de empleo.

La limitación a la jornada extraordinaria no es propia de nuestro país, por supuesto, sino que está contemplada en el Convenio N° 1 de la OIT ratificado por nuestro país, el cual señala que el tope máximo debe ser determinado en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Y en cuanto a lo que ocurre en el mundo, la tendencia de la legislación es a señalar un número máximo anual de horas extras, modificable por convenio individual o colectivo.

Aquí no hemos hecho ni una ni otra cosa.

Perú Urbano III Trimestre 2001 Horas Semanales de Trabajo

HORAS SEMANALES DE TRABAJO

	14 a 34	35 a 48	49 a 59	60 a más	Total %	Cifras Expandidas
PEA ocupada	28.1	25.8	15.1	31.0	100.0	7619877
Estructura de mercado						
Sector público	27.5	37.8	13.9	20.9	100.0	765668
Sector privado (incluye empleadores)	18.7	29.9	18.6	32.9	100.0	3007404
Microempresa (2 a 9 trabajadores)	25.9	24.5	17.5	32.0	100.0	1694957
Pequeña empresa (10 a 49 trab.)	14.6	31.1	18.1	36.2	100.0	557269
Mediana y grande (50 y más trab.)	5.4	41.0	21.3	32.3	100.0	755178
Independiente	35.7	19.9	12.6	31.7	100.0	2837228
Profesional, técnico o afin	51.0	19.5	9.1	20.5	100.0	249403
No profesional, no técnico	34.3	20.0	12.9	32.8	100.0	2587825
Trabajador familiar no remunerado	47.8	20.0	11.6	20.5	100.0	589360
Trabajador del hogar, practicante, otro	18.0	22.8	14.0	45.2	100.0	420217

Fuente: Convenio INEI / MTPS. Encuesta Nacional de Hogares. III Trimestre 2001

Elaboración: Informe Laboral

INGRESO

SALIDA

HORAS
EXTRAS

Escenas Laborales

• OIT: Nuevo Director Regional

Juan Somavia, Director General de la Organización Internacional del Trabajo designó a Agustín Muñoz Vergara como el nuevo Director de la OIT para América Latina y el Caribe.

El Dr. Muñoz, especialista en trabajo y formación, ha desarrollado en la OIT una importante carrera profesional, iniciándose como consultor y colaborador externo y luego como director de programas específicos para América Latina y África.

Chileno de nacimiento, tiene en su haber tres libros y numerosos artículos de su especialidad. Ha sido condecorado con el Botón Dorado Cooperativo por las acciones realizadas en la promoción del desarrollo sindical y cooperativo.

• AGUINALDO POR FIESTAS PATRIAS: Pensionistas, funcionarios y servidores del Sector Público y Personal de Fuerzas Armadas y Policía Nacional

Por Decreto Supremo N° 110-2002-EF, de 08.07.2002, se decretó otorgar en el mes de julio del presente año el Aguinaldo por Fiestas Patrias a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales de los pliegos que conforman el Presupuesto del Sector Público, y al 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, D.S N° 051-88-PCM y Dec. Leg. N° 894.

El monto del aguinaldo asciende a la suma de Doscientos y 00/100 Nuevos Soles (S/. 200.00).

Asimismo se señala que la percepción de este Aguinaldo es incompatible con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar, que otorgue la entidad pública donde labora el funcionario, servidor u obrero con igual o diferente denominación, en cuyo caso podrá elegir el más favorable.

En el caso de los profesores el Aguinaldo se calculará de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 24029, modificada por

Ley N° 25212, correspondiendo a los docentes con jornada laboral completa un monto no menor al señalado en el Artículo 2° de la norma bajo comentario.

El aguinaldo 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.

El personal cuyas pensiones son reguladas por la Caja de Pensiones Militar-Policial creada por D.L. N° 21021 así como los Organismos comprendidos en la norma bajo comentario que financian sus planillas con recursos distintos a la Fuente Recursos Ordinarios asignarán el beneficio del Aguinaldo por Fiestas Patrias hasta el monto de S/. 200.00 en función a la disponibilidad de los recursos que administran.

• TOPE PARA LAS HORAS EXTRAS: Argentina

De acuerdo al decreto 2882/1979 la realización de horas extraordinarias no podía exceder a 3 por día, 48 mensuales y 320 anuales.

Ultimamente, el decreto 484/2000, actualmente vigente, ha fijado un límite de **30 horas mensuales y 200 anuales** para las horas extras, sin necesidad de autorización administrativa previa. La distribución de estas horas tiene como único límite los topes que surgen de la aplicación de las disposiciones legales referidas a jornada y descanso.

Este último decreto elimina la autorización administrativa para las horas extras que no excedan de los montos antes indicados. Se requerirá dicha autorización sólo cuando se pretenda la realización de horas extras por encima de dichos topes.

Las limitaciones antes anotadas se fundamentan en diversos motivos, esencialmente en el entendimiento que los indicadores sociales denotan la existencia de una importante cantidad de trabajadores que desarrollan tareas en exceso de la jornada legal de trabajo, mientras que se advierte el predominio de formas precarizadas de empleo y un elevado índice de desocupación. Se sostiene, inclusive, que un alto porcentaje de la población ocupada trabaja, en promedio, más de 50 horas por semana.

La limitación contenida en la última norma considera que incidirá positivamente en el mercado de trabajo, generando condiciones para la **creación de nuevos empleos**.

Esta información es proporcionada por Julio Armando Grisolia en su libro "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", 6ta edición ampliada y actualizada.

• UNA MÁS PARA EL CÁLCULO DE LAS GRATIFICACIONES LEGALES

Como señaláramos en anterior oportunidad, la Ley N° 27735, de Gratificaciones Legales, establece en su artículo 2° que se considera **remuneración** a la básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como **contraprestación de su labor**, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19° del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

En consecuencia y a tenor de lo reseñado, la Asignación Familiar no ingresaría en la base de cálculo de las gratificaciones, precisamente **por no responder a contraprestación de servicios**.

El hecho que el Reglamento de la Ley N° 25129 sobre Asignación Familiar le haya dado carácter y naturaleza remunerativa en su art. 3°, no resulta suficiente para conferirle tal calidad, ya que la asignación no responde a labor efectiva realizada por el trabajador, dado que puede darse el caso que de dos personas que cumplen la misma labor, una obtenga esta asignación por el hecho de tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y, el otro, por carecer de ellos, no la perciba. Esta singular realidad resultaría explicable por el hecho de que la asignación familiar más que configurar remuneración, converge más bien hacia una prestación propia de la seguridad social.

Se esperaba que el Reglamento precisara si la asignación familiar debía o no constituir elemento integrante de la gratificación, pero lamentablemente ello no ha ocurrido, con lo cual las interpretaciones sobre este punto siguen siendo diversas.

Reglamento del TUO del Dec. Leg. N° 854 modificado por Ley N° 27671

Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

Con fecha 04 de julio de 2002 ha sido publicado en *El Peruano* el D.S. N° 008-2002-TR, Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (en adelante el Reglamento). Varios son los aspectos considerados en el Reglamento bajo comentario. En algunos casos han servido para aclarar ciertos puntos del TUO del Dec. Leg. N° 854 que meritaban una precisión en sus alcances; en otros, se ha mantenido la misma redacción de las normas reglamentarias anteriores; y, por último, en dos o tres casos consideramos que se ha superado los alcances de la Ley. Analizaremos sus puntos principales.

1. HORARIO DE TRABAJO/JORNADA (ARTICULO 2°)

El artículo 2° del Reglamento establece la obligación del empleador de dar a conocer a sus trabajadores, por medio de carteles colocados en un lugar visible de su establecimiento o por cualquier otro medio adecuado, el horario de trabajo, es decir la hora en que se inicia y culmina la jornada de trabajo, así como la oportunidad en que se hará efectivo el refrigerio.

2. FACULTADES DEL EMPLEADOR (ARTICULOS 3°, 5° Y 7°)

Dentro de las facultades del empleador establecidas en la Ley, encontramos que dentro de las referidas a las modificaciones de la jornada, horario de trabajo y turnos sólo algunas de ellas han sido precisadas en las normas reglamentarias bajo comentario. Así:

3.1. Jornada reducida. El TUO del Dec. Leg. N° 854 modificado por Ley N° 27671 (en adelante **La Ley**), en su artículo 1°, segundo párrafo, establece que se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

El Reglamento en su artículo 3° establece que la reducción de la jornada por convenio o decisión unilateral del empleador a que se refiere el segundo párrafo del Artículo 1° de la Ley, no podrá originar una reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario.

Encontramos que el Reglamento hace mención a sólo la reducción de la jornada por convenio o decisión unilateral del empleador, no así a la establecida por Ley que sí contempla la Ley en su artículo 1°, tal vez en el entendido que, de ser el caso, será la propia norma que establezca la reducción de la jornada la que señale si procede o no la reducción de la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo.

3.2. Jornadas compensatorias de trabajo; reducción o ampliación de la jornada semanal de trabajo. La facultad otorgada al empleador en la Ley de establecer jornadas compensatorias de trabajo, posibilita acumular en uno o en varios días de la semana, un número mayor de horas de trabajo, incluso más de ocho, para compensar la jornada reducida establecida en los otros días de la misma semana o período, con un límite de

48 horas. En este caso no se reducen los días de trabajo; éstos siguen siendo los mismos en número.

El caso de reducción o ampliación del número de días de la jornada semanal de trabajo con prorrateo de las horas dentro de los restantes días de la semana, guarda relación con la facultad anteriormente reseñada y constituye una variante de la misma (redistribución de días en vez de horas). Esta reducción de la jornada, independientemente de que se aplique el prorrateo antes mencionado, no afectará el respectivo récord vacacional de los trabajadores.

En el artículo 5° del Reglamento se especifica que las facultades del empleador antes reseñadas –referidas al establecimiento de jornadas compensatorias de trabajo o el prorrateo de horas de trabajo– no podrán afectar el derecho del trabajador al descanso semanal obligatorio ni al que corresponde a los días feriados no laborables, los cuales deberán hacerse efectivos de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 713. En cuanto al récord vacacional de los trabajadores, éste no se verá afectado, según especifica el Reglamento en su artículo 7°, en caso de reducción de días laborables de la jornada semanal, independientemente de que se aplique el prorrateo de horas de trabajo.

3.3. Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida

Según se establece en la Ley, el empleador, previamente a la modificación de jornadas, horarios y turnos debe comunicar con ocho días de anticipación al sindicato o, a falta de éste, a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan. Consideramos una exageración el plazo establecido en esta norma, el mismo que en la práctica traerá más de un problema. Un claro ejemplo se refleja en las compañías conserveras en donde la producción, y por ende la ejecución de las labores de los trabajadores, se encuentra supeditada a la disponibilidad del producto marino, requiriendo el empleador efectuar de un momento a otro variaciones en los horarios y jornada de trabajo. ¿Cuáles serían en este caso las consecuencias de la aplicación de la norma que obliga al empleador a avisar con ocho días de anticipación la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan?

En el segundo párrafo del artículo 7° del reglamento se

señala que de ocurrir un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor que haga indispensable introducir alguna de las modificaciones previstas en el inciso 1) del artículo 2º de la Ley será suficiente para proceder a ellas, contar con la aceptación escrita del o los trabajadores involucrados. Consideramos exagerada esta disposición por cuanto bastaría que el trabajador o uno de los trabajadores involucrados se negara a aceptar la modificación propuesta por el empleador, para que éste no pudiera hacer uso de las facultades establecidas en el artículo 2º de la Ley.

3. JORNADAS MENORES A OCHO HORAS (ARTICULO 8º)

La Ley establece que en los centros de trabajo en que rijan jornadas menores a ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional. El reglamento, a su vez, establece que no se podrá ampliar la jornada de trabajo para alcanzar la jornada ordinaria máxima cuando la reducción de ésta haya sido establecida por ley o convenio colectivo, **salvo que se haga por la misma vía.**

¿Qué ocurriría si, por ejemplo, se estableció una jornada de trabajo de seis horas diarias vía un convenio colectivo y éste luego de un año de vigencia caducó? En este caso cabrían dos interpretaciones. Una que establece que la reducción de la jornada fue establecida vía convenio colectivo y el hecho de que éste caduque implica únicamente que ya la jornada no podría ser ampliada a futuro por haberse **originado** en el convenio. La segunda considera que al haber caducado el convenio ya no existiría el impedimento para que el empleador unilateralmente proceda a ampliar la jornada de trabajo, dentro de los alcances ya conocidos.

4. REGÍMENES ALTERNATIVOS O ACUMULATIVOS (ART. 9º)

El artículo 9º del Reglamento, en concordancia con el artículo 4º de la Ley, hace referencia a las jornadas alternativas, acumulativas o atípicas, las mismas que pueden ser establecidas en razón de la naturaleza especial de las labores.

Asimismo, se establece manteniendo la redacción de la norma reglamentaria anterior que, en este caso, el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley. Para establecer el promedio respectivo, deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso. Consideramos que este criterio no es el más indicado por cuanto en la práctica se limita a compensar con descansos las horas trabajadas de más, pero olvida los descansos semanales obligatorios generados, tal como lo hemos señalado en *Análisis Laboral* en más de una oportunidad.

5. TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS EN LA JORNADA MÁXIMA (ARTICULOS 10º Y 11º)

El TUO del Dec. Leg. N° 854, en su artículo 5º establece que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

El reglamento, por su parte, siguiendo la tendencia de las

normas reglamentarias anteriores, establece en el artículo 10º, incs. a) y b) respectivamente, a quiénes se considera trabajadores de dirección y a quiénes trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

Sin embargo, y ésta es una innovación que consideramos acertada por cuanto guarda concordancia con la Ley, en el inciso c) del artículo mencionado se consigna además la definición de los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata estableciéndose que son aquéllos que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

Otra innovación la encontramos en el artículo 11º del Reglamento que establece que *"no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidos en el Artículo 43º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 03-97-TR."*

Este artículo, en principio, excede los alcances del TUO del Dec. Leg. N° 854, que en ningún momento considera a los trabajadores de confianza como personal no comprendido en la jornada máxima de la empresa. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el Convenio N° 1 de la OIT considera a estos trabajadores como excluidos de la jornada ordinaria máxima y esta norma supranacional ha sido ratificada por nuestro país, por lo que forma parte de nuestro ordenamiento legal.

6. IMPUGNACIÓN A LA MODIFICACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO (ARTICULOS 12º Y 13º)

Sobre este tema, el Reglamento en su artículo 12º inciso a) consigna, de manera más precisa que las normas reglamentarias anteriores, los diversos plazos que deberán cumplirse en el procedimiento de impugnación a la modificación colectiva del horario de trabajo. Sin embargo, mientras en la Ley se establece que los trabajadores pueden impugnar la medida ante la AAT dentro de los **diez días** siguientes a su adopción, en el Reglamento se establece que tratándose de una modificación colectiva del horario de trabajo el plazo es de **cinco días**, con lo cual, como se puede apreciar, existe una disparidad de criterios entre ambas normas que obviamente debe subsanarse.

Asimismo, en el inciso b) se efectúa una precisión muy importante que no existía en el reglamento anterior, en el sentido de que para que un trabajador pueda efectuar la impugnación de una modificación individual del horario de trabajo ante el Poder Judicial de acuerdo al procedimiento de cese de hostilidad regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, deberá previamente cumplir con lo establecido en el artículo 30º, último párrafo, de la indicada ley. Esto es, que deberá **emplazar por escrito** a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

En el artículo 13º del Reglamento, primer párrafo, se especifica que la impugnación administrativa debe interponerse ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas o dependencia que haga sus veces. A su vez, el segundo y tercer párrafos de este mismo artículo son básicamente una repetición de lo establecido en el artículo 12º, inciso a), 2º y 3er. párrafos.

7. REFRIGERIO (ARTICULO 14 R.)

En esta materia se establece en las normas reglamentarias que el Refrigerio es el tiempo establecido por la Ley que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la **ingesta** de su «**alimentación principal**» cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso.

Cabe anotar también que la última parte del artículo comentado se ha indicado que el período de refrigerio puede también ser destinado a «...y/o al descanso». Esta norma debe interpretarse en el contexto del artículo 7° del ahora TUO del Dec. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo aprobado por D.S. N° 007-2002-TR, pues allí se señala que el refrigerio es destinado a **tomar alimentos**. Obviamente que esta parte final del artículo 14° bajo comentario, es decir «... y/o al descanso», debe interpretarse en el sentido de que ese descanso se refiere a un complemento o suplemento dentro del tiempo destinado a ingerir alimentos.

En este alcance respecto al horario de trabajo dentro del cual no se encuentra ninguna de las ingestas principales de alimentos usuales en nuestro país, es decir desayuno, almuerzo o cena, la pregunta es ¿está el empleador obligado a otorgar un refrigerio de 45 minutos, o puede otorgar un tiempo menor por cuanto no se encuentra en el supuesto previsto en la ley? Por ejemplo para los que laboran entre las 11:00 de la noche y las 7:00 de la mañana, no se encuentra dentro de ese horario ninguna de las ingestas principales, por lo que bien podría considerarse que el empleador otorgue un período de refrigerio menor a 45 minutos.

Lo juicioso y adecuado hubiera sido que la ley respete los acuerdos o situaciones ya existentes en materia de turnos y refrigerio estableciendo un mínimo de treinta minutos y un máximo de una hora.

Este artículo contiene también un alcance que puede llevar a error cuando contempla también «...un refrigerio propiamente dicho»; pues podría interpretarse que se refiere al tiempo destinado a un breve refrigerio tal como lo conceptúa el **artículo 19° inc. j)** del TUO del Dec. Leg. N° 650 aprobado por D.S. N° 001-97-TR; pero entendemos que, en todo caso, se refiere a las ingestas principales, independientemente de lo que consuma el trabajador, así sea un simple refrigerio en cuanto al contenido de los alimentos.

Asimismo, debemos recordar que si el tiempo de refrigerio fue establecido en el contrato individual de trabajo en forma escrita y expresa, por ejemplo con 30 minutos o tiempo inferior a 45 minutos, pero no menor a 30 que fue el anterior mínimo, no se le aplicaría a ese trabajador el refrigerio de 45 minutos sino el acordado en el contrato, esto en aplicación del artículo 62° de la Constitución Política del Perú y la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por D.S. N° 003-97-TR.

En el supuesto caso que el tiempo de Refrigerio esté señalado en un convenio colectivo, y éste sea menor a los 45 minutos, el empleador debe respetar la norma legal y extender el refrigerio a 45 minutos ya que como sabemos los convenios colectivos no constituyen **contratos** de trabajo y, por lo tanto, no se adscriben a la protección contenida en el artículo 62° de la Constitución Política del Perú.

8. OPORTUNIDAD DEL REFRIGERIO (ARTICULO 15 R.)

Se reitera que el refrigerio deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. Asimismo, las normas reglamentarias señalan que el empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del **horario de trabajo**, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo.

Esa norma puede llevar a error y un empleador podría concluir, erróneamente por cierto, que el refrigerio no puede otorgarse al inicio de la jornada de trabajo.

En primer lugar, cabe precisar que la **jornada ordinaria de trabajo** es la porción de tiempo durante la cual el trabajador desarrolla sus labores objeto del contrato de trabajo. En cambio el **Horario-Empresa (HE)** comprende la hora de inicio y término de la jornada, más el tiempo destinado a refrigerio.

En consecuencia, nada impide que el Tiempo de Refrigerio se conceda antes del inicio de la Jornada Ordinaria propiamente dicha (**JOpd**). Veamos a través de casos prácticos estos alcances:

Caso N° 1: Horario de Trabajo con Refrigerio Intermedio

HORARIO DE LA EMPRESA: De 09:00 a.m. a 5:45 p.m.

- Hora de Inicio de Jornada Ordinaria (JOpd): 9:00 a.m.
- Inicio de Refrigerio: 1:00 p.m.
- Término de Refrigerio: 1:45 p.m.
- Hora de Término de la Jornada de Trabajo: 5:45 p.m.

Caso N° 2: Horario de la empresa con Refrigerio antes del inicio de la Jornada Ordinaria propiamente dicha

(Se aplica generalmente en Hoteles y Restaurantes)

HORARIO DE LA EMPRESA: De 1:00 p.m. a 8:45 p.m.

- Inicio de Refrigerio: 1:00 p.m.
- Término de Refrigerio: 1:45 p.m.
- Hora de Inicio de la Jornada Ordinaria propiamente dicha: 1:45 p.m.
- Hora de Término de la Jornada: 8:45 p.m.

Caso N° 3: Horario de la empresa con Refrigerio antes de concluir dicho horario

(Se aplica generalmente en Hoteles y Restaurantes)

HORARIO DE LA EMPRESA: De 2:00 p.m. a 10:45 p.m.

- Hora de Inicio de la **JOp.d.:** 2:00 p.m.
- Hora de Término de la **JOp.d.:** 10:00 p.m.
- Inicio de Refrigerio: 10:00 p.m.
- Término de Refrigerio: 10:45 p.m.

Tal como puede apreciarse, lo que se aplica en los casos 2 y 3 es un refrigerio al inicio y antes de cumplirse el horario vigente en la empresa. Lo que está prohibido es conceder un refrigerio fuera del Horario de Trabajo, por ejemplo para el Caso N° 2 estaría prohibido darle refrigerio después de las 8:45 p.m. y en el Caso N° 3 después de las 10:45 p.m.

Se indica en la norma reglamentaria que el horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario.

De otro lado, se precisa que la adecuación del horario del refrigerio a lo establecido en el artículo 7° de la Ley, es decir a los 45 minutos, no implicará un incremento en la jornada de

trabajo, pero sí una extensión del Horario de Trabajo pues el trabajador saldrá 15 minutos después.

Si como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, se incrementara el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, se ratifica que corresponderá otorgar el aumento de remuneración previsto en el artículo 3° de la Ley, es decir la proporción en función al tiempo de incremento en la jornada. En estos casos, sea cual fuere el origen del incremento de la jornada, acto unilateral, contrato individual o colectivo, deberá incrementarse el salario del trabajador y contra esta norma no tiene validez pacto en contrario.

9. ADECUAR TURNOS Y REFRIGERIO (ARTICULO 16° R.)

Resulta insólita una frase contenida en el artículo 16° de las normas reglamentarias por la cual se indica que para la adecuación a lo dispuesto como Refrigerio Mínimo (45 minutos), se podrá optar entre incrementar el tiempo de permanencia en quince (15) minutos o *en adecuar a los turnos el tiempo de refrigerio*. ¿En que consiste esa adecuación?, ¿Será acaso la posibilidad de reducir el tiempo de refrigerio?. Consideramos que esta última interpretación no podría ser por cuanto se transgrediría el artículo 7° de la Ley. Lo único que se podría hacer en estos casos es o ampliar el tiempo de permanencia o incluir la extensión de 15 minutos dentro de la jornada con lo cual se propicia 15 minutos menos de producción.

El legislador no ha tenido en cuenta que las empresas en que se laboran tres turnos, normalmente sacrifican 30 minutos de producción incorporando el refrigerio de 30 minutos dentro de la jornada con lo cual laboran 7 horas y 30 minutos, pero extenderlo a 45 minutos es un desmedro adicional, ya que el día tiene tan sólo 24 horas. Perjudica tanto a trabajadores, como a empleadores y al país, por la serie de conflictos que originará esta norma.

10. HORARIO NOCTURNO Y REMUNERACIÓN MINIMA (ARTICULO 17°)

Cuando la jornada del trabajador se cumpla en horario diurno y nocturno, la sobretasa, para determinar la remuneración mínima a que se refiere el artículo 8° de la Ley, es decir la de Jornada Nocturna, se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno.

A manera de ejemplo presentamos algunos casos más frecuentes:

Caso N° 1: Persona que labora en Horario diurno y percibe la Remuneración Mínima Vital

HORARIO DE TRABAJO

- Hora de Inicio de Jornada de Trabajo: 9:00 a.m.
- Inicio de Refrigerio: 1:00 p.m.
- Término de Refrigerio: 1:45 p.m.
- Hora de Término de la Jornada de Trabajo: 5:45 p.m.

Análisis: Percibirá la Remuneración Mínima Vital de S/. 410.00 mensuales por cuanto su Horario de Trabajo no se desarrolla en Jornada Nocturna, la cual va desde las 10:00 p.m. a las 6:00 a.m.

Caso N° 2: Persona que labora la mitad de la jornada en horario diurno y la restante en nocturno y percibe la Remuneración Mínima Vital

HORARIO DE TRABAJO

1. Descripción del Horario

- Hora de Inicio de Jornada diurna de Trabajo: 6:00 p.m.
- Término de la Jornada Diurna: 10:00 p.m.
- Inicio de Refrigerio: 10:00 p.m.
- Término de Refrigerio: 10:45 p.m.
- Hora de inicio de la Jornada Nocturna de Trabajo: 10:45 p.m.
- Hora de Término de la Jornada Nocturna de Trabajo: 2:45 a.m.

2. Cálculo de la Retribución: lo desarrollaremos conforme a los conceptos y montos que deben registrarse en la Planilla de Pago

INGRESOS	MONTOS	CALCULO
Sueldo Básico :	S/. 410.00	(410 X 208hs / 208hs)
Complemento RMV Nocturna:	S/. 71.75	(104 hs. x 143.50/208)
Total Ingresos:	S/. 481.75	

Análisis: En este caso el trabajador además de la Remuneración Mínima Vital de S/. 410.00 mensuales recibirá por laborar **4 horas nocturnas diarias** la suma de S/. 71.75 mensuales. Cabe anotar que consideramos un número de 208 horas mensuales por cuanto para los trabajadores retribuidos con sumas mensuales, el haber mensual responde a 30 días y en ese haber se encuentra la retribución por los días de DSO, de lo que resulta $8 \times 30 = 240$ a lo cual le restamos los 4 Descansos Semanales Obligatorios ($4 \times 8h$) y tenemos 208 horas. En todo caso la formula es la siguiente:

$$\begin{aligned} S/. 143.5 & \text{-----} & 208 \text{ hs.} \\ \text{CRMVN} & \text{-----} & 104 \text{ hs.} \end{aligned}$$

$\text{CRMVN} = \frac{\text{Valor mensual del mínimo Nocturno Adicional} \times \text{horas Nocturnas Laboradas}}{208 \text{ Hs.}}$

$\text{CRMVN} = \text{Complemento Remuneración Mínima Vital Nocturna (S/. 71.75)}$

11. ACTIVIDADES DISTINTAS AL SOBRETIEPO (ART. 18° R.)

El reglamento ha precisado que trabajo en Sobretiepo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como Sobretiepo. Esto se refiere por ejemplo a los lapsos fuera de la jornada de trabajo que son dedicados a capacitación, entrenamiento, deporte, uso de computadoras por razones de estudio, etc.; pero, en todo caso, no ligadas a prestación de servicios.

Dado que el empleador es el responsable de normar las labores en el centro de trabajo, de conformidad a lo establecido en el artículo 8° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Producti-

vidad y Competitividad Laboral aprobada por D.S. N° 003-97-TR, no cabe afirmar que «*el trabajador se queda porque quiso trabajar*» o, «*está trabajando voluntariamente*», o, «*está completando su labor diaria*». En todos esos casos y otros similares al presentarse una prestación de servicios, aun cuando no lo autorice por escrito el empleador el trabajador estaría prestando horas extras y le corresponderá la retribución respectiva. Por tanto, es necesario que se controle con instrumentos adecuados la permanencia del trabajador en la empresa fuera de la jornada de trabajo.

12. CASO FORTUITO (ARTICULO 19°)

Se indica en esta norma que el trabajador queda obligado a laborar horas extras cuando ocurra un caso fortuito o fuerza mayor, entendiéndose por tal el hecho que tiene carácter *inevitable, imprevisible e irresistible* que haga necesaria la continuación de la prestación de labores del trabajador fuera de su jornada ordinaria. En este caso el trabajo en Sobretiempo es obligatorio para el trabajador y se remunera con la sobretasa mínima del 25% por las dos primeras horas y 35% por las restantes adicionales a la jornada.

Casos típicos son los incendios de las fábricas, las inundaciones, movimientos telúricos, erupciones de volcanes. No se asimila a este alcance la falta de insumos, el pedido extraordinario de un cliente, la presión de la demanda interna o externa, entre otros, por cuanto no responden a un hecho inevitable ni irresistible por ejemplo.

Son pues eventos originados por fuerzas de la naturaleza y que además pongan en inminente peligro a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

13. DEFINICIÓN DE SOBRETIEMPO (ARTICULO 20° R)

Se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.

En consecuencia, debe concluirse que la jornada adicional a la jornada ordinaria diaria se considerará sobretiempo e, igualmente, la desarrollada en los días no laborables en la empresa, así como en los días Feriados no Laborables y días de Descanso Semanal Obligatorio.

14. LÍMITE A LAS HORAS EXTRAS (ARTICULO 21° R)

El trabajo efectuado en sobretiempo, es por naturaleza extraordinario, «*por lo que en promedio mensual no podrá exceder de un quinto de la jornada ordinaria semanal*».

Esta es otra de las normas del Reglamento que presenta defectos en su construcción por cuanto al determinarse un promedio éste necesariamente debe fijarse en función a los valores referenciales y al *número de los casos* considerados al efecto. El Reglamento sólo ha indicado los valores referenciales, esto es, lo trabajado en el mes, pero no ha precisado el número de casos por los que debe dividirse esa data para hallar el índice estadístico, tal como lo señala el *Diccionario Usual* de Guillermo Cabañellas), pág. 455, T. VI, al definir lo que es «promedio».

Cualquier conclusión al respecto es mera especulación. Po-

dría ser el promedio diario mensual, con lo cual lo trabajado en el mes se dividirá entre 26 ó 30 días según lo indique la norma, esto es si un quinto de la jornada semanal es $48/5 = 9.6$ horas, ese valor entre 30 días que tiene el mes laboral, resultaría 0.32 horas diarias. Estimamos que debe considerarse 30 días por cuanto si optamos por el valor de 26 estaríamos excluyendo la posibilidad de laborar en día de Descanso Semanal Obligatorio. Asimismo, ante el vacío de la norma podría optarse por otro factor, por ejemplo, los días que tenga un determinado mes, pero eso atentaría contra lo expresamente indicado en el Art. 8° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por D.S. N° 003-97-TR, y tendríamos tantos factores como meses del año existan.

Al no contar con el otro factor (número de casos), también podría concluirse que se trata del promedio semanal en el mes, esto es $48/5=9.6 / 7$ con lo cual el promedio sería 1.37.

Lo cierto es que el límite, si no se aclara o corrige, corre el riesgo de crear más de un conflicto y su alcance estará en función del criterio de cada juez.

Con la Fe de Erratas publicada el 11.07.02 se ha sustituido simplemente la referencia de 1/5 por 4/5, es decir 38.4 hras en lugar 9.6 horas pero manteniéndose parte de las deficiencias antes anotadas ya que sólo quedaría descartada la interpretación que vincula el promedio al número de horas diarias.

Cabe anotar que el Perú tiene una tradición en el tema de los límites de la jornada de trabajo. En primer lugar por cuanto el Convenio N° 1 de la OIT que fuera ratificado por nuestro país, señala en el artículo 6° numeral 2° dicho límite, sino además por que de conformidad con el artículo 55° de la Constitución de 1993, los tratados forman parte del derecho nacional.

Asimismo, mirando retrospectivamente nuestra legislación, el D.S. del 07 de diciembre de 1921 limitó la jornada extraordinaria a cuatro horas para los trabajadores del Valle de Chicama. Además la Ley N° 2851 limitó a dos horas extras el trabajo de menores de 14 a 18 años. En estos alcances, el D.S. de 31 de agosto de 1933, al reglamentar las leyes 7505 y 7535 sobre vacaciones, estableció una limitación indirecta de siete horas.

La limitación de la jornada extraordinaria tiene por objeto que el trabajador cuente con el número de horas necesarias para la reparación del desgaste físico en el desarrollo de las labores y recuperación de la persona y, además, es también un instrumento para favorecer el empleo.

En la legislación comparada esta limitación funciona o bien en función a la jornada diaria o, en otros casos, adicionalmente, en período anual o semestral. Lo más ajustado a la modernidad y los requerimientos de los tiempos sería establecer una jornada con esos dos límites o un solo límite anual.

Todo hace suponer que existirá un límite a la jornada, por lo que las empresas mineras, por ejemplo, al establecer sus jornada de 21 x 10 o 14 x 12, deberán limitar el Sobretiempo y en consecuencia deberán emplear más trabajadores.

15. AUTORIZACION DE HORAS EXTRAS (ARTICULO 22°)

En el caso del último párrafo del artículo 9° de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador, se entenderá prestada con su *autorización tácita* y desarrollada en forma voluntaria por el trabajador.

La prestación efectiva de servicios en sobretiempo, deberá ser acreditada por los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo, con los medios técnicos o manuales a que hace referencia el artículo 10-A de la Ley (Planillas, Boletas de Pago y otros medios que acrediten su real y efectiva realización) y con los demás medios probatorios previstos en la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.

Esta norma tiene una disposición que no responde al marco de la ley por cuanto establece que la acreditación tácita necesariamente debe estar a cargo de la Autoridad de Trabajo. La pregunta es: ¿acaso se está disponiendo que si esta acreditación no se lleva a cabo por los servicios inspectivos no procedería el reclamo sobre esta materia?

Es un tema que nos debe llevar a reflexión por cuanto el derecho del trabajo se basa en el principio de la primacía de la realidad y una norma de este alcance puede causar más de un perjuicio o fraudes a la ley por una cuestión de orden procesal. No tiene otra explicación el hecho de que se sujete a la obligación de estar acreditadas esas horas extras, necesariamente por los servicios inspectivos. Si dado el caso los servicios extras no fueron constatados, podría interpretarse que no se podría reclamar este derecho, con lo cual se violentaría la propia ley que se reglamenta.

16. REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS. (ARTICULO 23°)

Cuando el sobretiempo se realice en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario diurno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada diurna. Igual criterio se aplicará para el sobretiempo realizado en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, conforme al tercer párrafo del artículo 10° de la Ley, es decir sobre un mínimo que es la Remuneración Mínima Nocturna.

Si el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a una jornada prestada en horario diurno y nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para el horario en que se realiza la hora extra, según corresponda. En este caso y en forma complementaria debe tenerse en consideración el criterio de cálculo establecido en el primer párrafo del artículo 10° de la Ley, es decir la sobretasa respectiva.

Caso N° 1: Trabajador que labora entre las 8:00 a.m. y las 4:00 p.m.

- a) Sobretiempo anterior a la hora de inicio de la jornada:
 - Una hora de sobretiempo:
 - Base mínima de cálculo: S/. 410 o la que corresponda, según el sector económico
- b) Sobretiempo posterior a la hora de término de la jornada.
 - Una hora de sobretiempo
 - Base mínima de cálculo: S/. 410 o la que corresponda según el sector económico.

Caso N° 2: Trabajador que labora entre las 5:00 p.m. y las 2:00 a.m.

- c) Sobretiempo anterior a la hora de inicio de la jornada:
 - Una hora de sobretiempo:
 - Base mínima de cálculo: S/. 410 o la que corresponda según el sector económico

- d) Sobretiempo posterior a la hora de término de la jornada.
 - Una hora de sobretiempo
 - Base mínima de cálculo: S/. 553.5

17. BASE CÁLCULO DE LAS HORAS EXTRAS (ARTICULO 24°)

Para efectos de establecer las sobretasas de las horas extras, se deberá tomar en consideración la **remuneración ordinaria** percibida por el trabajador de que trata el artículo 11° de la Ley, es decir la señalada en el artículo 6° y 7° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por D.S. N° 003-97-TR. Sólo se considerarán los conceptos remunerativos y no los que carecen de tal connotación.

18. OPORTUNIDAD DE PAGO DE HORAS EXTRAS (ARTICULO 25°)

El pago de las labores prestadas en sobretiempo deberá realizarse dentro del mes calendario siguiente a aquel en que fueron prestadas, salvo pacto en contrario. Tiene un riesgo esta norma por cuanto se podría pactar pagarlas dentro de seis meses o un año, lo cual colisionaría con la finalidad de la retribución oportuna como elemento del contrato de trabajo y traería, además, problemas tributarios por cuanto a los tributos y aportes sobre las remuneraciones se les aplica el criterio de lo devengado, excepto para los aportes de AFP que se rigen por lo percibido. Debió indicarse que el pacto en contrario rige para un plazo menor de pago.

19. DESCANSO COMPENSATORIO Y SOBRETIEMPO (ARTICULO 26°)

El acuerdo referido a la compensación del trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de períodos *equivalentes de descanso* (Ej. 3 horas de sobretiempo por tres horas de descanso compensatorio), a que se refiere el cuarto párrafo del artículo 10° de la Ley, deberá constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario.

Debió establecerse un tiempo máximo para la compensación y no dejarlo tan libre que podría llegarse a la exageración de acordarlo para después de 1 o 2 años.

20. CONTROL DE SOBRETIEMPO (ARTICULO 27°)

Para efectos de registrar las horas extras trabajadas, conforme lo señala el artículo 10-A de la Ley, deberá entenderse como medios técnicos o manuales las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos.

21. DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El Decreto Supremo N° 008-97-TR quedó derogado en virtud de esta norma.

22. DISPOSICIÓN FINAL

El nuevo Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial *El Peruano*, es decir a partir del 06 de julio de 2002.

Contenido del Reglamento de la Ley sobre Gratificaciones

Las normas reglamentarias sobre este beneficio contenidas en el D.S. N° 005-2002-TR de 03.07.2002, no han resultado suficientes para dilucidar todas las interrogantes generadas en torno de la Ley N° 27735; incluso han motivado nuevas inquietudes que permitirán interpretaciones encontradas. Analizaremos sus aspectos más significativos.

1. SOBRE EL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Resulta positivo que se hayan precisado los alcances de la expresión *“este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo...”* consignada en el segundo párrafo del artículo 1° de la Ley. Esta frase sirvió para que algunos creyeran que las gratificaciones alcanzaban también a toda persona que realizara cualquier tipo de labor, incluso a los sujetos a un verdadero contrato de locación de servicios.

El reglamento ha aclarado que la ley está referida, en este caso concreto, a quienes están sujetos a *“contratos de trabajo sujetos a modalidad”*, refiriéndose con ello a cualquiera de los contratos de naturaleza temporal, accidental, para obra o servicio, desarrollados en los artículos 57° a 71° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Adicionalmente, conviene hacer notar que las gratificaciones legales alcanzan también a los trabajadores contratados a tiempo parcial (por menos de 4 horas diarias) y a los socios trabajadores pertenecientes a Cooperativas de Trabajadores sean éstas Temporales o de Fomento del Empleo (ver artículo 12° de la Ley de Intermediación N° 27626).

2. GENERACIÓN DEL DERECHO A GRATIFICACIONES

Para el trabajador en actividad, se requerirá que esté efectivamente laborando durante la primera quincena de julio o diciembre, según el caso. Las excepciones contenidas en el reglamento estaban ya consignadas en la Ley, salvo aquella que incluye a las ausencias *“que sean consideradas por ley expresa como laborados para todo efecto legal”*, como sería el caso de quienes dejan de trabajar por clausura temporal de su centro de trabajo, motivada en infracción tributaria, situación expresamente contenida en el art. 183° del Código Tributario.

Observamos, no obstante, que al referirse a *“los descansos o licencias”* por enfermedad, el reglamento los condiciona a que *“originen el pago de subsidios”*, precisión ésta que excluirá los 20 primeros días de enfermedad con remuneraciones a cargo del empleador” según lo dispone el art. 12, literal a.3 de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (Ley N° 26790) y que difícilmente podría comprenderse dentro de los otros supuestos. En este caso debió utilizarse una redacción similar a la consignada para el descan-

so por accidente de trabajo en la que se puntualiza tanto el que está *“remunerado”* como el beneficiado con subsidios.

- Permanece el vacío legal para aquellos casos en los que el trabajador hace uso de una licencia sin goce de haber (por ejemplo, para seguir un curso de perfeccionamiento fuera de la localidad). Aplicándose tanto el texto legal como el reglamentario, no correspondería la gratificación a quienes estuvieran con este tipo de licencia a partir del 1° de julio o el 1° de diciembre, pese a que hubieran trabajado los seis meses anteriores.

Una muestra más de la ligereza o poco conocimiento de la realidad laboral de quienes legislan, y no se diga que estos casos no tienen importancia por ser los menos, pues para ello está el sentido de previsión de conflictos que debe hacer gala el legislador.

3. REMUNERACIÓN COMPUTABLE

La gratificación deberá comprender la remuneración que mensualmente percibe el trabajador, lo que excluye aquellos conceptos que son percibidos ocasionalmente, sea con periodicidad anual o mayor (p. ej. el quinquenio que se otorga cada cinco años, pero que resulta aplicable en un determinado mes, cualquiera que éste sea).

Se deberá incluir, en cambio, las remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o variable (1) (bonificación por turno, horas extras, incentivos por producción, etc.), siempre que tengan el factor de regularidad (percibidas en tres meses dentro del respectivo semestre).

Se ha considerado también como base, la remuneración vigente al 30 de junio y 30 de noviembre respectivamente, siguiendo para ello posiblemente un criterio similar al adoptado para los depósitos semestrales de la CTS. Lo correcto, de acuerdo a lo establecido en el art. 2° de la Ley, debió ser tomando en cuenta la remuneración del mes en que se percibe el beneficio, es decir: julio o diciembre. Además en el mes de **julio** suelen iniciarse los aumentos derivados de convenios correspondientes al 2do. semestre.

4. CÁLCULO DE LA GRATIFICACIÓN Y TIEMPO DE SERVICIOS

En el numeral 3.3 del Reglamento se señala que las gratificaciones equivalen a una *“remuneración íntegra”* entendiéndose como tal el equivalente mensual de la remuneración

computable, según los alcances expresados en el numeral 3 de este comentario.

Sólo corresponderá el íntegro de la gratificación en la medida que el trabajador haya laborado durante todo el **semestre** respectivo. Sobre este último particular, el reglamento consideró inicialmente los períodos comprendidos entre *enero-junio* y *junio-noviembre*. Por **Fe de Erratas** publicada el 05.07.2002 han sido variados sus alcances, debiendo considerarse como válidos los períodos **enero-junio** y **julio-diciembre**.

No encontramos respuesta aceptable que sustente el cambio. Siempre existirá alguna distorsión, ya que en los períodos inicialmente señalados al repetirse el mes de **junio**, quien laboró en este mes, generaba derecho proporcional tanto para la gratificación de julio como para la de diciembre. Igualmente, quedaba también afectado doblemente si el trabajador no cumplía con prestar servicios todos los días laborables correspondientes a dicho mes.

Asimismo, bajo este planteamiento se obviaba definitivamente el mes de diciembre, el mismo que no generaba posibilidad de integrar proporcionalmente la gratificación.

En el nuevo criterio adoptado, si bien se incorpora el mes de diciembre para efectos del tiempo de servicios, surge la inquietud sobre cómo dimensionar su aplicación práctica para conformar el semestre, máxime teniendo en consideración que el pago de la gratificación puede hacerse, inclusive, el primer día de diciembre, sin que, en tal caso, se dé cumplimiento al requisito de **labor efectiva en dicho mes**.

Tendría que entenderse que la norma reglamentaria estaría considerando dicho mes como efectivamente trabajado para efectos del tiempo de servicios aplicable al cálculo de la gratificación de Navidad, ya que, de lo contrario, el trabajador percibiría sólo 5/6 al no poder acreditarse labor efectiva en la totalidad del mes.

- Otro punto de serias consecuencias está constituido por la determinación de que el cálculo de la gratificación depende del cumplimiento de labor efectiva en el periodo correspondiente. Al afirmarse que el monto se determina por cada **mes calendario completo efectivamente laborado**, resulta factible concluir que las ausencias al trabajo no consideradas expresamente por la Ley y el reglamento como días laborados, hacen perder la gratificación proporcional correspondiente al mes de que se trate.

- Tampoco se ha considerado la posibilidad de computar por *fracciones* el mes laborado parcialmente.

Bajo estas condiciones, se producirían situaciones cuestionables como sería el caso de quien ingresó a laborar ya iniciado un **mes calendario** (entendiendo como tal cada uno de los meses del año: enero, febrero, marzo... etc). Este trabajador se vería perjudicado con la no inclusión de dicho mes en el computo de su gratificación.

En este mismo sentido, una sanción disciplinaria de **suspensión** que se aplique a un servidor, acarrearía la pérdida no sólo de la remuneración diaria correspondiente, sino también del sexto proporcional que se generaría por dicho mes para la gratificación, situación que se agravaría si tal medi-

da disciplinaria es materializada en los últimos días de un mes y los iniciales del siguiente.

Es de esperar que las empresas no apliquen como norma habitual la contratación de personal luego de iniciado el mes calendario, así como tampoco cesen a sus trabajadores antes de concluirse el mes respectivo. Este *tipo de actuación*, no debe convertirse en política de empresa para lograr menores **costos a costa** de afectar intereses de algún trabajador.

- Finalmente, debe entenderse que cumplen con el requisito de **mes laborado en forma completa** los trabajadores ingresantes el día 2 de los meses de enero o mayo, siempre que cumplan con la totalidad de días laborables restantes. El fundamento de tal conclusión es que el día 1° de cada uno de dichos meses, no puede ser efectivamente laborado, dado su carácter de feriado no laborable.

5. GRATIFICACIÓN TRUNCA

Se precisa –como realmente corresponde– que el derecho a la *gratificación trunca* se genera con ocasión de la extinción de la relación laboral, por lo que el pago correspondiente debe efectuarse, conjuntamente con todos los otros beneficios sociales, dentro de las 48 horas siguientes al cese. Así lo determinan expresamente los numerales 5.1 y 5.4 del artículo 4° del reglamento. No cabe, en consecuencia, dilatar el pago hasta los meses de julio o diciembre.

El monto de la gratificación trunca se liga a los **meses calendario completos laborados** en el periodo correspondiente al cese, superando así el texto legal que no vincula los meses efectivamente trabajados con el concepto de *mes calendario*, afectándose, así, posibles derechos económicos del trabajador.

En cuanto a la generación del derecho a la gratificación trunca, el numeral 5.1 exige el tener “*cuando menos un mes íntegro de servicios*”. En nuestra opinión este requisito resulta simple **condición previa** para acceder al beneficio, mas no para el cálculo del monto de la gratificación trunca, ya que a ésta se le aplica el criterio de *mes calendario completo efectivamente laborado*.

- Por último, queda por dilucidar si a la *gratificación trunca* le es aplicable o no, la exclusión del **Impuesto Extraordinario de Solidaridad** (2%) a cargo del empleador. La Ley N° 27349, vigente a partir del 05.10.2000, así lo determinó para “*las gratificaciones que se concedan en los meses de julio y diciembre por motivos de Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente*”.

Las *gratificaciones truncas* no dejan de obedecer a este requerimiento, pero su percepción resulta **adelantada** en razón del cese del trabajador. ¿Se pierde acaso la exclusión de este impuesto, por el simple hecho de no pagarse en julio o diciembre?

(1) El Reglamento en el numeral 3.1 equivocadamente menciona “*invariable*”. Suponemos que se trata de un error que merecerá la consiguiente fe de erratas.

Propuesta de Reforma Constitucional

Subgrupo de trabajo de reforma constitucional relativo a derechos laborales

I. PARTICIPANTES EN EL SUBGRUPO DE TRABAJO

Congreso de la República

Jorge Campana, Asesor de la Comisión de Constitución.

Adolfo Ciudad, Asesor de la Comisión de Trabajo.

Carlos Mesías, Asesor de la Segunda Vicepresidencia

Javier Mujica, Delegado por el Subgrupo de Trabajo sobre Derechos Fundamentales de la Comisión de Constitución.

Trabajadores. En representación de la Confederación General de Trabajadores del Perú: Manuel Cortez.

Empleadores. En representación de CONFIEP: Alfonso de los Heros y Jaime Zavala.

En representación de la Sociedad Nacional de Industrias: Gino Kaiserberger

Expertos. De la Comisión de Trabajo del Congreso de la República: Luis Aparicio(*), Carlos Blancas, Víctor Ferro, Mario Pasco, Alfredo Villavicencio.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

José Echeandía, Viceministro de Trabajo

Delia Muñoz, Asesora Técnica.

Guillermo Miranda, Asesor Jurídico.

II. PROPUESTA DE ARTÍCULOS RELATIVOS A LOS DERECHOS LABORALES

Artículo 1º, numeral 16

Toda persona tiene derecho:

16. A elegir libremente su trabajo. A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.

Artículo 51º.- El trabajo es un derecho y un deber, base del bienestar social y medio de realización de la persona.

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, en especial el de la madre y del menor de edad. El Estado erradica toda forma de trabajo prohibido por la ley.

El despido requiere de causa justificada señalada en la ley. En caso de despido injustificado el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación, en la forma prevista por la ley. Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales reconocidos por esta Constitución.

Artículo 52º.- El Estado adopta políticas y promueve condiciones para el fomento del trabajo decente, equidad en el acceso al empleo, capacitación, formación profesional, productividad y formalización de las relaciones de trabajo.

El Estado impulsa el diálogo y la concertación social en todas sus formas.

Artículo 53º.- En la relación de trabajo, es nula toda condición que impida el ejercicio de los derechos fundamentales.

Artículo 54º.- En la relación de trabajo rigen los siguientes principios:

1. Interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el significado de una norma.
2. Norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho.
3. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas imperativas.
4. Igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación. La ley puede establecer preferencias a favor de los trabajadores nacionales.
5. Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias.
6. Autonomía colectiva para la regulación equilibrada de las relaciones laborales y generación de paz social.

Artículo 55º.- El trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que no menoscaben su salud, su seguridad ni su dignidad.

El Estado dicta medidas sobre seguridad en el trabajo y de prevención de riesgos ocupacionales que aseguren la salud e integridad de los trabajadores.

La jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. La ley regula las jornadas acumulativas o atípicas.

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado semanal, anual y en días feriados, conforme a ley.

Artículo 56º.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Las remuneraciones mínimas vitales son reajustadas por el Estado, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

Artículo 57º.- El pago de las remuneraciones, beneficios sociales y otros créditos laborales de los trabajadores es preferente a cualquier otra obligación del empleador, conforme a ley.

La prescripción de la acción de cobro se inicia al extinguirse la relación laboral; su plazo es de un año.

Artículo 58º.- Los trabajadores tiene derecho a constituir sindicatos sin autorización previa, a afiliarse libremente a ellos y a desarrollar actividad sindical. Los sindicatos y las organizaciones empresariales son autónomos para su organización y actuación; su estructura y funcionamiento deben ser democráticos.

La ley establece las garantías y facilidades de que gozan los dirigentes sindicales de todos los niveles.

Los trabajadores no sujetos a una relación laboral pueden organizarse para la defensa de sus intereses. Son aplicables a sus organizaciones las disposiciones que rigen para los sindicatos, en lo pertinente.

Artículo 59º.- El Estado fomenta la negociación colectiva y otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

El convenio colectivo tiene fuerza vinculante; produce efectos normativos y obligacionales dentro de su ámbito.

Artículo 60º.- La huelga es un derecho de los trabajadores, se ejerce conforme a ley, la que establece además las garantías para el mantenimiento de los servicios esenciales.

Artículo 61º.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

III. PROPUESTAS PARA OTROS CAPÍTULOS

Artículo 123º.- La Comisión recomienda que en este artículo se incorpore de manera explícita la materia laboral.

(*) Nuestro Director participó en parte del debate al lado de tan calificados especialistas con cuyos aportes generalmente coincidió. Sostuvo que no se incluyera el término «estabilidad laboral» en lo que hubo coincidencia y que no se debían incluir en la Constitución los principios del derecho de trabajo pues estos, como lo demuestra el debate que se lleva a cabo en Alemania no están consolidados y se prestan a diversas interpretaciones lo que crea inseguridad jurídica. Esta opinión no ha sido recogida en el proyecto. La última sesión en la que participó fue la del 20 de junio por tener que viajar a Toronto (Canadá) al Congreso Regional Americano de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo por lo que tuvo que suspender su concurrencia no pudiendo participar de la elaboración del texto final. Se felicita de haber integrado un grupo muy calificado y abierto deseoso de alcanzar el consenso, tan importante en materia laboral.

Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

La Superintendencia de Banca y Seguros, en cumplimiento a lo dispuesto en el 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 Julio de 2002.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Enero	---	1,09831755	1,09313562	1,07593391	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772
Febrero	---	1,08839493	1,07447399	1,07372343	1,02238223	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541
Marzo	---	1,09831755	1,08277526	1,07741604	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386
Abril	---	1,09500000	1,07995460	1,07859360	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000
Mayo	---	1,09831755	1,08272712	1,07442175	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386
Junio	---	1,09500000	1,07995460	1,07321300	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000
Julio	---	1,09831755	1,08272712	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386
Agosto	1,10350026	1,09831755	1,07775502	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	
Setiembre	1,09500000	1,09000000	1,07415841	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	
Octubre	1,09831755	1,09313562	1,07666392	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	
Noviembre	1,09500000	1,09000000	1,07320150	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	
Diciembre	1,09831755	1,09313562	1,07479491	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	

El factor A es calculado sobre la base de la tasa de interés moratorio efectiva mensual establecida en 1.50% para un período mensual de 30 días (Circular SBS N° AFP-017-2002).

(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.

FACTOR MENSUAL "B" (FM"B") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de diciembre de 1996.

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:

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

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:

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

FACTOR DE ACTUALIZACION B: 1,00000000

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Julio de 2002 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.

Más información: WEB: <http://www.sbs.gob.pe/spp/fmrosidad.htm> En esta dirección web, se puede conocer el monto actualizado de su deuda previsional.

Seguro Social en Salud: Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Regímenes Especiales (1 y2)

TABLA N° 1: Factores para determinar Interés Moratorio (TIM - ESSALUD: 1.6% mensual simple)

DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR
1	0.001	61	0.032	121	0.064	181	0.096	241	0.128	301	0.160
2	0.001	62	0.033	122	0.065	182	0.096	242	0.128	302	0.160
3	0.002	63	0.033	123	0.065	183	0.097	243	0.129	303	0.161
4	0.002	64	0.034	124	0.066	184	0.098	244	0.129	304	0.161
5	0.003	65	0.034	125	0.066	185	0.098	245	0.130	305	0.162
6	0.003	66	0.035	126	0.067	186	0.099	246	0.130	306	0.162
7	0.004	67	0.036	127	0.067	187	0.099	247	0.131	307	0.163
8	0.004	68	0.036	128	0.068	188	0.100	248	0.131	308	0.163
9	0.005	69	0.037	129	0.068	189	0.100	249	0.132	309	0.164
10	0.005	70	0.037	130	0.069	190	0.101	250	0.133	310	0.164
11	0.006	71	0.038	131	0.069	191	0.101	251	0.133	311	0.165
12	0.006	72	0.038	132	0.070	192	0.102	252	0.134	312	0.165
13	0.007	73	0.039	133	0.070	193	0.102	253	0.134	313	0.166
14	0.007	74	0.039	134	0.071	194	0.103	254	0.135	314	0.166
15	0.008	75	0.040	135	0.072	195	0.103	255	0.135	315	0.167
16	0.008	76	0.040	136	0.072	196	0.104	256	0.136	316	0.167
17	0.009	77	0.041	137	0.073	197	0.104	257	0.136	317	0.168
18	0.010	78	0.041	138	0.073	198	0.105	258	0.137	318	0.169
19	0.010	79	0.042	139	0.074	199	0.105	259	0.137	319	0.169
20	0.011	80	0.042	140	0.074	200	0.106	260	0.138	320	0.170
21	0.011	81	0.043	141	0.075	201	0.107	261	0.138	321	0.170
22	0.012	82	0.043	142	0.075	202	0.107	262	0.139	322	0.171
23	0.012	83	0.044	143	0.076	203	0.108	263	0.139	323	0.171
24	0.013	84	0.045	144	0.076	204	0.108	264	0.140	324	0.172
25	0.013	85	0.045	145	0.077	205	0.109	265	0.140	325	0.172
26	0.014	86	0.046	146	0.077	206	0.109	266	0.141	326	0.173
27	0.014	87	0.046	147	0.078	207	0.110	267	0.142	327	0.173
28	0.015	88	0.047	148	0.078	208	0.110	268	0.142	328	0.174
29	0.015	89	0.047	149	0.079	209	0.111	269	0.143	329	0.174
30	0.016	90	0.048	150	0.080	210	0.111	270	0.143	330	0.175
31	0.016	91	0.048	151	0.080	211	0.112	271	0.144	331	0.175
32	0.017	92	0.049	152	0.081	212	0.112	272	0.144	332	0.176
33	0.017	93	0.049	153	0.081	213	0.113	273	0.145	333	0.176
34	0.018	94	0.050	154	0.082	214	0.113	274	0.145	334	0.177
35	0.019	95	0.050	155	0.082	215	0.114	275	0.146	335	0.178
36	0.019	96	0.051	156	0.083	216	0.114	276	0.146	336	0.178
37	0.020	97	0.051	157	0.083	217	0.115	277	0.147	337	0.179
38	0.020	98	0.052	158	0.084	218	0.116	278	0.147	338	0.179
39	0.021	99	0.052	159	0.084	219	0.116	279	0.148	339	0.180
40	0.021	100	0.053	160	0.085	220	0.117	280	0.148	340	0.180
41	0.022	101	0.054	161	0.085	221	0.117	281	0.149	341	0.181
42	0.022	102	0.054	162	0.086	222	0.118	282	0.149	342	0.181
43	0.023	103	0.055	163	0.086	223	0.118	283	0.150	343	0.182
44	0.023	104	0.055	164	0.087	224	0.119	284	0.151	344	0.182
45	0.024	105	0.056	165	0.087	225	0.119	285	0.151	345	0.183
46	0.024	106	0.056	166	0.088	226	0.120	286	0.152	346	0.183
47	0.025	107	0.057	167	0.089	227	0.120	287	0.152	347	0.184
48	0.025	108	0.057	168	0.089	228	0.121	288	0.153	348	0.184
49	0.026	109	0.058	169	0.090	229	0.121	289	0.153	349	0.185
50	0.027	110	0.058	170	0.090	230	0.122	290	0.154	350	0.186
51	0.027	111	0.059	171	0.091	231	0.122	291	0.154	351	0.186
52	0.028	112	0.059	172	0.091	232	0.123	292	0.155	352	0.187
53	0.028	113	0.060	173	0.092	233	0.123	293	0.155	353	0.187
54	0.029	114	0.060	174	0.092	234	0.124	294	0.156	354	0.188
55	0.029	115	0.061	175	0.093	235	0.125	295	0.156	355	0.188
56	0.030	116	0.061	176	0.093	236	0.125	296	0.157	356	0.189
57	0.030	117	0.062	177	0.094	237	0.126	297	0.157	357	0.189
58	0.031	118	0.063	178	0.094	238	0.126	298	0.158	358	0.190
59	0.031	119	0.063	179	0.095	239	0.127	299	0.158	359	0.190
60	0.032	120	0.064	180	0.095	240	0.127	300	0.159	360	0.191

Aplicable a: Desde el 01.01.2002 al 31.12.2002: Seguro Regular, Seguro Agrario dependiente.
Deudas de regímenes especiales, seguro complementario de trabajo de riesgo, seguro agrario independiente, fondo de derechos sociales del artista, Reembolso por prestaciones otorgadas a trabajadores y derechohabientes de empleadores morosos y multas no tributarias.

Calendario Tributario y de otros Conceptos: R. de S. N° 144-2001/SUNAT (29.12.2001) y normas especiales

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

CONCEPTO	ULTIMO DIGITO DEL R.U.C. DEL CONTRIBUYENTE																			
	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	① JUN. ② JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (*) (Dec. Leg. N° 821)	12.07.02	15.08.02	15.07.02	16.08.02	16.07.02	19.08.02	17.07.02	20.08.02	18.07.02	21.08.02	19.07.02	22.08.02	22.07.02	09.08.02	09.07.02	12.08.02	10.07.02	13.08.02	11.07.02	14.08.02
• ESSALUD - Régimen General (1)	12.07.02	15.08.02	15.07.02	16.08.02	16.07.02	19.08.02	17.07.02	20.08.02	18.07.02	21.08.02	19.07.02	22.08.02	22.07.02	09.08.02	09.07.02	12.08.02	10.07.02	13.08.02	11.07.02	14.08.02
- Grupos Especiales (1)	12.07.02	15.08.02	15.07.02	16.08.02	16.07.02	19.08.02	17.07.02	20.08.02	18.07.02	21.08.02	19.07.02	22.08.02	22.07.02	09.08.02	09.07.02	12.08.02	10.07.02	13.08.02	11.07.02	14.08.02
• ONP (1)	12.07.02	15.08.02	15.07.02	16.08.02	16.07.02	19.08.02	17.07.02	20.08.02	18.07.02	21.08.02	19.07.02	22.08.02	22.07.02	09.08.02	09.07.02	12.08.02	10.07.02	13.08.02	11.07.02	14.08.02
• Pagos a Cuenta y Retenciones del Impuesto a la Renta, incluye RER	12.07.02	15.08.02	15.07.02	16.08.02	16.07.02	19.08.02	17.07.02	20.08.02	18.07.02	21.08.02	19.07.02	22.08.02	22.07.02	09.08.02	09.07.02	12.08.02	10.07.02	13.08.02	11.07.02	14.08.02
• IES (Ex FONAVI)	12.07.02	15.08.02	15.07.02	16.08.02	16.07.02	19.08.02	17.07.02	20.08.02	18.07.02	21.08.02	19.07.02	22.08.02	22.07.02	09.08.02	09.07.02	12.08.02	10.07.02	13.08.02	11.07.02	14.08.02
• SENICO	12.07.02	15.08.02	15.07.02	16.08.02	16.07.02	19.08.02	17.07.02	20.08.02	18.07.02	21.08.02	19.07.02	22.08.02	22.07.02	09.08.02	09.07.02	12.08.02	10.07.02	13.08.02	11.07.02	14.08.02
• SENATI (2)	16.07.02	16.08.02	16.07.02	16.08.02	16.07.02	16.08.02	16.07.02	16.08.02	16.07.02	16.08.02	16.07.02	16.08.02	16.07.02	16.08.02	16.07.02	16.08.02	16.07.02	16.08.02	16.07.02	16.08.02
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (3)	03.07.02	05.08.02	03.07.02	05.08.02	03.07.02	05.08.02	03.07.02	05.08.02	03.07.02	05.08.02	03.07.02	05.08.02	03.07.02	05.08.02	03.07.02	05.08.02	03.07.02	05.08.02	03.07.02	05.08.02
- En Efectivo (4)	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02
- Declaración sin pago (4)	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02	05.07.02	07.08.02
- Pago de la deuda hasta ... (5)	19.07.02	21.08.02	19.07.02	21.08.02	19.07.02	21.08.02	19.07.02	21.08.02	19.07.02	21.08.02	19.07.02	21.08.02	19.07.02	21.08.02	19.07.02	21.08.02	19.07.02	21.08.02	19.07.02	21.08.02
• RUS	12.07.02	15.08.02	15.07.02	16.08.02	16.07.02	19.08.02	17.07.02	20.08.02	18.07.02	21.08.02	19.07.02	22.08.02	22.07.02	09.08.02	09.07.02	12.08.02	10.07.02	13.08.02	11.07.02	14.08.02
• CONAFOVICER (6)	15.07.02	15.08.02	15.07.02	15.08.02	15.07.02	15.08.02	15.07.02	15.08.02	15.07.02	15.08.02	15.07.02	15.08.02	15.07.02	15.08.02	15.07.02	15.08.02	15.07.02	15.08.02	15.07.02	15.08.02

(*) Rige también para el ISC; salvo que se aplique un calendario especial, como en el caso del ISC que afecta a los combustibles. (1) Los plazos para la presentación y/o pago de las aportaciones de Seguro Social de Salud - ESSALUD- y la Oficina de Normalización Previsional -ONP- correspondientes a los periodos tributarios de julio a diciembre de 1999 son los establecidos en la R. de S. N° 044-99-SUNAT y a partir del periodo tributario de enero del 2000 son las establecidas en la R. de S. N° 001-2000/SUNAT y la R. de S. N° 072-2000/SUNAT. (2) Doce primeros días hábiles del mes. (3) Tres primeros días hábiles del mes. (4) Cinco primeros días hábiles del mes. (5) ... Diez días siguientes luego de presentar la Declaración sin Pago; en este caso, se reduce en 50% el pago de intereses. (6) Quince primeros días calendario.

Impuesto a la Renta 2002: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

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

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORIA**
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. CATEGORIAS**
(D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000)

AÑO 2002	BASE DE CALCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
ENE.	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2002**

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

FORMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)

BASE DE CALCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FORMULA
HASTA 27 UIT	Hasta S/. 83,700.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MAS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 83,700.00 Hasta S/. 167,400.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,022$
MAS DE 54 UIT	Más de S/. 167,400.00	27%	$I = (0.27 \times R) - 15,066$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORIA: (TUO-LIR-99, Art. 74°).**
a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF de 05.01.2001 (06.01.2001); b) Ya no se aplica a partir de 1999 el 5% de la suma total abonada o acreditada, en caso de contratos a suma alzada si no se expresa por separado el importe de los honorarios.

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)

DESCRIPCION	NIVEL	TASA BASICA (a)	TASA ADICIONAL (b)	TOTAL (a+b)	IGV (c)	COTIZACION TOTAL (a+b+c)
ACTIVIDADES 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%	0.19%	1.23%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.19%	1.23%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.19%	1.23%
CONSTRUCCION	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
EXTRACCION DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.28%	1.83%

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

1) DESCUENTO POR NUMERO 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%
MAS DE 3,000	35%

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

2) RECARGOS Y DESCUENTOS POR CUMPLIMIENTO DE MEDIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

NIVEL	CONDICIONES	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 normalidad vigente.	Descuento 20%

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

4) APORTACION MINIMA: 0,50%

Principales Dispositivos Legales

APRUEBAN REGLAMENTO OPERATIVO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE JUBILACIÓN EN EL SISTEMA PRIVADO DE ADMINISTRACIÓN DE FONDOS DE PENSIONES (25.06.2002) (225256)

RESOLUCIÓN SBS N° 561-2002

Lima, 21 de junio de 2002

EL SUPERINTENDENTE DE BANCA Y SEGUROS

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 27617 se creó el Régimen Especial de Jubilación Anticipada para Desempleados, destinado a aquellos afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) que cuenten con un mínimo de cincuenta y cinco (55) años de edad, se encuentren en situación de desempleados por un plazo no menor de doce (12) meses al momento de optar por la jubilación anticipada y cuya pensión calculada en el SPP resulte igual o superior al treinta por ciento (30%) de las remuneraciones percibidas y declaradas en los últimos (60) meses, debidamente actualizadas, o que resulte igual o mayor al valor de dos (2) veces la remuneración mínima vital;

Que, mediante Decreto Supremo N° 100-2002-EF se incorporó como Título VII del Reglamento de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-98-EF, la regulación referida al denominado Régimen Especial de Jubilación Anticipada en el SPP, en adelante Régimen Especial de Jubilación, de que trata el considerando anterior;

Que, dicha regulación, estableció de manera general, las condiciones y lineamientos respecto de los requisitos y procedimientos a los que deben sujetarse los afiliados al SPP que deseen acceder al Régimen Especial de Jubilación;

Que, en ese sentido, resulta necesario dictar las disposiciones de carácter operativo que permitan el ejercicio de los beneficios de la jubilación anticipada para aquellos afiliados que se encuentren dentro de los alcances del denominado Régimen Especial de Jubilación;

Estando a lo opinado por las Superintendencias Adjuntas de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y de Asesoría Jurídica; 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 inciso d) del Artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 054-97-EF y la Resolución SBS N° 1028-2001 del 27 de diciembre de 2001;

RESUELVE:

Artículo 1°. - Aprobar el Reglamento Operativo del Régimen Especial de Jubilación, de que tratan la Décimo Tercera Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 27617 y el Decreto Supremo N° 100-2002-EF, incorporado como Título VII al Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Artículo 2°. - La presente resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente a su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

REGLAMENTO OPERATIVO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE JUBILACIÓN EN EL SPP

Ámbito

Artículo 1°. - El presente reglamento operativo es aplicable para todos aquellos trabajadores afiliados al SPP que cumplan con las condiciones de acceso al Régimen Especial de Jubilación, establecidas en el Artículo 151° del Reglamento de la Ley del SPP, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-98-EF.

Definiciones

Artículo 2°. - Para los efectos del procedimiento que se lleva a cabo bajo los alcances del presente Reglamento Operativo, se utilizarán las siguientes definiciones:

- Afiliados: aquellos que incorporados al SPP, se encuentren bajo los alcances del Artículo 151° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del SPP, aprobado mediante D. S. N° 004-98-EF;
- AFP: Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones;
- Bono de Reconocimiento 1992, 1996, 2001: Bonos de Reconocimiento con años base de 1992, 1996 ó 2001, según corresponda;
- CUSPP: Código Único de Identificación del SPP;
- Días: días útiles, salvo indicación expresa en contrario;
- ONP: Oficina de Normalización Previsional, entidad que administra el Sistema Nacional de Pensiones (SNP);
- Régimen Especial de Jubilación: al que hace referencia la Décimo Tercera Disposición Final y

Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley del SPP;

- Reglamento: el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del SPP, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-98-EF;
- SBS: Superintendencia de Banca y Seguros;
- SPP: Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Procedimiento operativo

Artículo 3°. - El procedimiento operativo para acceder al Régimen Especial de Jubilación para trabajadores en situación de desempleo en el ámbito del SPP, se sujetará al esquema siguiente:

I. De la presentación y trámite de las Solicitudes de Pensión de Jubilación

1.- El afiliado se presentará ante la AFP a efectos de suscribir y llenar la sección I del Anexo 1 del Título VII del Compendio de Normas Reglamentarias del SPP (Solicitud de Pensión de Jubilación), adjuntando los documentos siguientes:

i. Los señalados en los literales b) y c) del Artículo 43° del Título VII del Compendio de Normas Reglamentarias del SPP, aprobado mediante Resolución N° 232-98-EF/SAFP y sus modificatorias;

ii. Para el caso de trabajadores dependientes: Copia legalizada del certificado de trabajo expedido por el último empleador donde hubiese realizado labores en condición de dependencia; en ausencia de dicho documento, se podrá adjuntar copia legalizada de la liquidación de beneficios sociales o del certificado de retiro de la Compensación por Tiempo de Servicios por término de relación laboral, u otro documento que certifique el inicio del período de desempleo;

iii. Declaración jurada de no haber percibido ingresos calificados como de cuarta y/o quinta categoría, para efectos del Impuesto a la Renta, en tanto se encuentre en una situación de desempleo, por un plazo no menor de doce (12) meses, consecutivos e interrumpidos, (sic) anteriores al mes de presentación de la solicitud de pensión de jubilación;

iv. Sustentación del período de sesenta (60) meses, cuando el afiliado solicite el acceso al Régimen Especial de Jubilación conforme a lo dispuesto en el literal c.1) del Artículo 151° del Reglamento:

1. En caso de rentas de Quinta Categoría: Copia legalizada de las Boletas de pago de las remuneraciones efectivamente percibidas en los últimos sesenta (60) meses previos a la situación de desempleo, exigible únicamente en aquellos meses en que el trabajador en condición de dependiente no se encontraba afiliado al SPP. En ausencia de las boletas, el afiliado podrá sustentar las referidas remuneraciones mediante declaración jurada del empleador, certificado de retención de impuesto a la renta de quinta categoría o liquidaciones por tiempo de servicios;

2. En caso de rentas de Cuarta Categoría: Copia legalizada del Certificado de retención de impuesto a la renta de cuarta categoría, copia de la declaración jurada de impuestos o de los recibos de los pagos a cuenta, por efectos de ingresos efectivamente percibidos en los últimos sesenta (60) meses previos a la situación de desempleo, exigible para aquel trabajador que en condición de independiente no se encontraba afiliado al SPP.

3. En los períodos que correspondan a su afiliación en el SPP, se considerarán las remuneraciones e ingresos que se registren como remuneración asegurable para efecto del pago de los aportes.

El período de sesenta (60) meses a que hace referencia los acápite iii. y iv. deberá considerarse a partir del último mes en que haya realizado aportes a su cuenta individual de capitalización, con anterioridad al plazo no menor de doce (12) meses de que trata el literal b) del Artículo 151° del Reglamento;

v. Declaración jurada, en su condición de solicitante de pensión de jubilación, de conocer los derechos y obligaciones que se derivan de la Ley N° 27617 y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 100-2002-EF y, específicamente, de conocer que en su calidad de beneficiario del Régimen Especial de Jubilación, no estará comprendido bajo los alcances y beneficios que provee la pensión mínima en el SPP;

vi. Otros documentos que establezca la Superintendencia mediante Circular.

2.- En caso la AFP determine sobre la base de la información proporcionada, que el afiliado tiene un Bono de Reconocimiento 1992, 1996 ó 2001, según corresponda, y haya sido tramitado conforme a lo establecido en el Artículo 10° del Decreto Supremo N° 180-94-EF, deberá solicitar a la ONP la redención del bono correspondiente, la que procederá al momento en que se apruebe la solicitud de pensión correspondiente.

II. De la verificación de los requisitos de acceso

3. La AFP, en un plazo no mayor de diez (10) días de recibida la documentación correspondiente, deberá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 151° del Reglamento y realizar la notificación a que se refiere el numeral 5 siguiente.

4.- La AFP deberá realizar lo siguiente:

i. Verificar la documentación necesaria para demostrar el cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 1 del Artículo 3° de la presente resolución;

ii. Calcular el promedio de las remuneraciones efectivamente percibidas y rentas declaradas durante los últimos sesenta (60) meses anteriores a la presentación de la solicitud, con anterioridad al plazo no menor de doce (12) meses de que trata el literal b) del Artículo 151° del Reglamento, debidamente actualizadas, en caso el afiliado la hubiese solicitado conforme a lo dispuesto en el literal c.1) del Artículo 151° del Reglamento. La actualización de las remuneraciones y rentas se realiza sobre la base

del Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana que publica el INEI, o el indicador que lo sustituya;

iii. Calcular la pensión, de conformidad con la normativa vigente;

iv. Comparar el cálculo de la pensión con las exigencias previstas en el literal c) del Artículo 151° del Reglamento, a efectos de determinar si el afiliado accede al Régimen Especial de Jubilación;

v. En caso la AFP considere que los documentos alcanzados por el afiliado no cumplen con las formalidades exigidas para tomarse como válidas respecto de los derechos que se sustenten, deberá comunicar por escrito dicha situación al afiliado, procediendo a devolver los documentos al afiliado, bajo cargo de recepción.

5. En caso la AFP, de lo expuesto en el numeral anterior, verifique el cumplimiento de los requisitos de edad, condición laboral y monto de pensión del afiliado, procederá a comunicar al afiliado que se ajusta a los requisitos para acceder al Régimen Especial de Jubilación en el ámbito del SPP, indicándole la agencia de la administradora y la fecha, que no podrá exceder de siete (7) días de vencido el plazo señalado en el numeral 3, en la cual se deberá acercar a efectos de proceder a la suscripción y llenado de la Sección III del Anexo 1 del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP (Solicitud de Pensión de Jubilación), sujetándose a las formalidades señaladas en los numerales 6 y 7 del presente Reglamento Operativo. Dicha comunicación, realizada bajo cargo de recepción, sustituirá al formato de la sección II del Anexo 1 del referido título. Asimismo, la AFP se deberá sujetar a las disposiciones vinculadas a la solicitud y presentación de cotizaciones, así como de apertura y elección de la modalidad de pensión por parte del afiliado, de conformidad con lo dispuesto por el Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP y las disposiciones particulares que establezca la Superintendencia.

III. Del trámite del pago de pensión al afiliado

6. Una vez que el afiliado haya cumplido con lo dispuesto en el numeral 5 y elegida la modalidad de pensión de su elección (retiro programado, renta vitalicia o renta temporal con renta vitalicia diferida, en sus diversos productos y modalidades autorizados por la Superintendencia), de conformidad con la Sección V del Anexo 1 del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, la AFP procederá al pago de la pensión correspondiente, sujetándose a lo dispuesto por el referido título.

7. Para efectos del pago de la pensión de jubilación anticipada bajo el Régimen Especial de Jubilación, se considerará como fecha de devengue la consignada en la Solicitud de Pensión correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 5° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- En caso que, de conformidad con lo señalado en el numeral 2 del acápite I del Artículo 3° del presente Reglamento Operativo, el afiliado tenga en trámite ante la ONP la redención de Bono de Reconocimiento y/o se determine la existencia de aportes pendientes de acreditación, se sujetará, en lo que resulte pertinente, a lo dispuesto en el Artículo 121° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP y, en particular, a lo establecido en el literal c) y el último párrafo de dicho artículo.

Segunda.- Para efectos de la suscripción y llenado de la Solicitud de Pensión de Jubilación de que trata la presente resolución, las AFP deberán distinguir las solicitudes comprendidas bajo estos casos, registrando en la parte superior de todas las secciones del Anexo 1 y con caracteres visibles el sello "Régimen Especial de Jubilación-Ley N° 27617".

Asimismo, a fin de dotar a sus afiliados de información adecuada en la materia, deberá contar en sus agencias y OAP, con cartillas de orientación respecto de las condiciones, requisitos y procedimientos a seguir para acceder al Régimen Especial de Jubilación en el SPP.

Tercera.- Las AFP, sobre la base de las instrucciones que les remita esta Superintendencia, realizará las acciones de control y verificación respecto de la condición de desempleo que sustente un afiliado sujeto a los alcances del acápite ii. del numeral 1 del Artículo 3° del presente Reglamento Operativo.

Cuarta.- Mediante reglamentación de la Superintendencia se establecerán los criterios e indicadores para la determinación de la tasa de interés técnico, a efectos que las AFP determinen el acceso del afiliado a una pensión por jubilación anticipada bajo el Régimen Especial de Jubilación.

DICTAN NORMAS REGLAMENTARIAS DE LA LEY QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE GRATIFICACIONES PARA TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD (04.07.2002) (225823)

DECRETO SUPREMO N° 005-2002-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 28 de mayo de 2002, se publicó la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad;

Que, es necesario dictar las normas reglamentarias de la Ley N° 27735, para la mejor aplicación de este dispositivo legal;

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

DECRETA:

Artículo 1°.- Ámbito de aplicación

La Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, entendiéndose por las modalidades de contrato de trabajo referidos por el Artículo 1° de la Ley, a los contratos de trabajo a plazo indeterminado, los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial. También tienen derecho los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Artículo 2°.- Configuración del derecho a gratificaciones ordinarias

El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborados los siguientes supuestos de suspensión de labores.

- El descanso vacacional.
- La licencia con goce de remuneraciones.
- Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

Artículo 3°.- Determinación del monto de las gratificaciones ordinarias.

Remuneración computable

3.1 Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie.

Para el caso de las remuneraciones principales y variables, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 17° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, considerando los periodos establecidos en el punto 3.4 de la presente norma. En el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprevisible o invariable se considera regular cuando el trabajador lo ha percibido cuando menos tres meses en el periodo de seis meses, computable para el cálculo de la gratificación correspondiente.

No se considera como remuneración computable los conceptos regulados en el Artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

3.2 La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

Tiempo de servicios

3.3 Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los periodos enero-junio y junio-noviembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el periodo de servicios sea menor.

3.4 El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo efectivamente laborado en el periodo correspondiente.

Artículo 4°.- Oportunidad de pago

El pago de las gratificaciones se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente; este plazo es indisponible para las partes.

Artículo 5°.- Gratificación trunca

5.1 El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.

5.2 El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el periodo en el que se produzca el cese. Se entiende por periodo a los establecidos en el punto 3.3 del presente reglamento.

5.3 La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, y se determina conforme lo establece el punto 3.1 de la presente norma.

5.4 La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

Artículo 6°.- De los refrendos

La presente norma es refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

APRUEBAN TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO (04.07.2002) (225824)

DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 854, LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO, MODIFICADO POR LEY N° 27671

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27671, ha modificado numerosos artículos del Decreto Legislativo N° 854, Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, así como incorporado articulado al mismo;

Que, es necesario contar con un único texto que contenga de modo integral la regulación relativa

a la Jornada, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, a fin que se cuente con un texto armónico sobre la materia;

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

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobar el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, modificado por Ley N° 27671, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, que consta de IV Títulos, trece (13) artículos y una (1) disposición complementaria.

Artículo 2°.- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde al Decreto Legislativo N° 854 y Ley N° 27671.

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

**TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 854,
LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO
MODIFICADO POR LEY N° 27671**

**TÍTULO I
DE LA JORNADA DE TRABAJO**

JORNADA ORDINARIA

Artículo 1°.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

FACULTADES DEL EMPLEADOR - PROCEDIMIENTOS

Artículo 2°.- El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

1.- El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:

a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.

b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana.

c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

d) Establecer, con la salvedad del Artículo 9° de la presente Ley, turnos de trabajo fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.

e) Establecer y modificar horarios de trabajo.

2.- Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida.

El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo, debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan.

Dentro de este plazo, el sindicato, o a falta de éste los representantes de los trabajadores, o en su defecto, los trabajadores afectados, pueden solicitar al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, debiendo el empleador señalar la fecha y hora de la realización de la misma. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a que se refiere el párrafo siguiente.

Dentro de los diez (10) días siguientes a la adopción de la medida, la parte laboral tiene el derecho de impugnar la medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes.

JORNADAS MENORES A OCHO HORAS

Artículo 3°.- En centros de trabajo en que rijan jornadas menores a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional. Para tal efecto se observará el criterio de remuneración ordinaria contenido en el Artículo 12° de la presente Ley.

REGÍMENES ATÍPICOS DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO

Artículo 4°.- En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el Artículo 1°.

TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS EN LA JORNADA MÁXIMA

Artículo 5°.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

**TÍTULO II
DEL HORARIO DE TRABAJO**

DEFINICION - FACULTAD DEL EMPLEADOR

Artículo 6°.- Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 2° inciso d). Igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. Si la modificación colectiva de horario es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuviera de acuerdo, podrán acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que se propongan las partes. La resolución es apelable dentro del tercer día.

Si la modificación tiene carácter individual, la impugnación de la medida por el trabajador se efectuará conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

TRABAJO EN HORARIO CORRIDO - REFRIGERIO

Artículo 7°.- 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 cuarenta y cinco (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.

**TÍTULO III
TRABAJO NOCTURNO**

JORNADA NOCTURNA

Artículo 8°.- En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta.

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.

**TÍTULO IV
SOBRETIEPO**

CARACTERÍSTICAS

Artículo 9°.- El trabajo en sobre tiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

La imposición del trabajo en sobre tiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.

La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.

No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobre tiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobre tiempo trabajado.

PAGO

Artículo 10°.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobre tiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

El sobre tiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas. Cuando el sobre tiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.

Cuando el sobre tiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna.

El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobre tiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso.

El trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya.

La falta de pago del trabajo en sobre tiempo será igualmente considerada una infracción de tercer

grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

REGISTRO

Artículo 10°.- A.- El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.

REMUNERACIÓN ORDINARIA

Artículo 11°.- Se entiende por remuneración ordinaria aquella que, conforme a lo previsto por el Artículo 39° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.

No se incluyen las remuneraciones complementarias de naturaleza variables o imprecisa, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual, según corresponda.

VALOR HORA

Artículo 12°.- Para efectos de calcular el recargo o sobretasa, el valor de hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador.

ORGANO CONTROLADOR

Artículo 13°.- Encárguese al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales sobre la materia de la presente Ley, y ejercerá su función sancionadora en caso de verificarse su incumplimiento en las visitas de inspección correspondientes.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Primera.- Los regímenes o sistemas de trabajo especiales se rigen por sus propias normas en lo que no se opongan a la presente ley.

APRUEBAN REGLAMENTO DEL TUO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO (04.07.2002) (225826)

DECRETO SUPREMO N° 008-2002-TR

REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 854 MODIFICADO POR LA LEY N° 27671, SOBRE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, regula de manera integral el tratamiento de la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobretiempo, a fin de otorgar a los trabajadores y empleadores un marco jurídico en armonía con el texto constitucional vigente;

Que, el Congreso de la República mediante Ley N° 27671 ha modificado diversos artículos del Decreto Legislativo N° 854, Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, así como incorporado articulado al mismo;

Que, por Decreto Supremo N° 007-2002-TR se ha aprobado el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, el mismo que incorpora las modificaciones introducidas por la Ley N° 27671;

Que, es necesario dictar las normas reglamentarias que permitan la adecuada aplicación del Decreto Legislativo N° 854 con las modificaciones introducidas por la Ley N° 27671;

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

DECRETA:

Artículo 1°.- Cuando en el presente Decreto Supremo haga mención a la Ley, se entenderá referida al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

Artículo 2°.- El empleador deberá dar a conocer por medio de carteles colocados en un lugar visible de su establecimiento o por cualquier otro medio adecuado, las horas en que se inicia y culmina la jornada de trabajo. Asimismo, el empleador deberá dar a conocer la oportunidad en que se hace efectivo el horario de refrigerio.

Artículo 3°.- La reducción de la jornada por convenio o decisión unilateral del empleador a que se refiere el segundo párrafo del Artículo 1° de la Ley, no podrá originar una reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario.

Artículo 4°.- Las modificaciones que se introduzcan en los horarios de trabajo de acuerdo a lo establecido en el literal e), del inciso 1) del Artículo 2° de la Ley, se regirán por el procedimiento establecido en el Artículo 6° de la Ley.

Artículo 5°.- La facultad del empleador de establecer jornadas compensatorias de trabajo, o el

prorrato de horas de trabajo previstos en los incisos b) y c) del Artículo 2° de la Ley, no podrá afectar el derecho del trabajador al descanso semanal obligatorio ni al que corresponde a los días feriados no laborales, los cuales deberán hacerse efectivos de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 713.

Artículo 6°.- La reducción de días laborables de la jornada semanal a que se refiere el inciso c) del Artículo 2° de la Ley, independientemente de que se aplique el prorrato de horas de trabajo, no afectará el respectivo récord vacacional de los trabajadores.

Artículo 7°.- La solicitud del sindicato, o a falta de éste de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, de los trabajadores afectados, para llevar a cabo la reunión a que hace referencia el segundo párrafo, inciso 2) del Artículo 2° de la Ley deberá realizarse dentro de los tres días siguientes de recibida la comunicación del empleador. En dicha solicitud se deberá sustentar la medida distinta a la propuesta por el empleador y justificar las razones de la oposición a la medida planteada por éste. Recibida la solicitud, el empleador citará a la correspondiente reunión dentro de los tres días siguientes.

De ocurrir un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor que haga indispensable introducir alguna de las modificaciones previstas en el numeral 1) del Artículo 2° de la Ley será suficiente para proceder a ellas, contar con la aceptación escrita del o los trabajadores involucrados.

Artículo 8°.- En el caso previsto en el Artículo 3° de la Ley, no se podrá ampliar la jornada de trabajo para alcanzar la jornada ordinaria máxima, cuando la reducción de ésta haya sido establecida por ley o convenio colectivo, salvo que se haga por la misma vía.

Artículo 9°.- El establecimiento de la jornada ordinaria máxima diaria o semanal no impide el ejercicio de la facultad del empleador de fijar jornadas alternativas, acumulativas o atípicas de trabajo, de conformidad con el Artículo 4° de la Ley, siempre que resulte necesario en razón de la naturaleza especial de las labores de la empresa.

En este caso, el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley. Para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo incluyendo los días de descanso.

Artículo 10°.- Para efectos del Artículo 5° de la Ley se considera como:

a) Trabajadores de dirección, a los que reúnen las características previstas en el primer párrafo del Artículo 43° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

b) Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad; y,

c) Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

Artículo 11°.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidos en el Artículo 43° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 03-97-TR.

Artículo 12°.- Para impugnar la modificación del horario de trabajo mayor a una hora, de acuerdo al Artículo 6° de la Ley, se observarán los siguientes procedimientos:

a) Tratándose de una modificación colectiva del horario de trabajo, los trabajadores afectados, dentro del plazo de 5 días siguientes de la adopción de la medida, podrán presentar el recurso correspondiente, debidamente sustentado, ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas o dependencia que haga sus veces, adjuntando una declaración jurada suscrita por la mayoría de los trabajadores afectados y la documentación que acredite la modificación del horario de trabajo.

Dentro del segundo día hábil de admitido el recurso impugnatorio, la Autoridad Administrativa de Trabajo notificará de éste al empleador, quien dentro del tercer día hábil de su recepción podrá contradecir los hechos alegados por los trabajadores o justificar su decisión en base a un informe técnico.

Recibida la contestación del empleador o vencido el término para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá la impugnación dentro del quinto día hábil, determinando si existe o no justificación para la modificación del horario. La Resolución de primera instancia es apelable dentro del término de tres días hábiles de recibida la notificación.

b) Tratándose de una modificación individual del horario de trabajo, de conformidad con el último párrafo del Artículo 6° de la Ley, el trabajador podrá impugnar dicha medida ante el Poder Judicial, de acuerdo al procedimiento de cese de hostilidad regulado por el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuyo caso el trabajador deberá cumplir previamente con el emplazamiento a que se refiere el párrafo final del Artículo 30° de la indicada Ley.

Artículo 13°.- Para efectos de la impugnación administrativa regulada en el Artículo 2° de la Ley, ésta deberá interponerse ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas o dependencia que haga sus veces.

Dentro de los dos días siguientes de recibida la impugnación, la Autoridad Administrativa de Trabajo, correrá el correspondiente traslado al empleador, para que en el término de tres días se pronuncie.

La resolución de primera instancia es apelable dentro del término de tres días hábiles de recibida la notificación.

Artículo 14°.- Horario de refrigerio es el tiempo establecido por la Ley que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso.

Artículo 15°.- En el caso de las jornadas que se cumplan en horario corrido según el Artículo 7° de la Ley, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenticinco (45) minutos y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo.

El horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario.

La adecuación del horario de refrigerio a lo establecido en el Artículo 7° de la Ley, no implicará un incremento en la jornada de trabajo.

Si como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, se incrementara el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, corresponderá otorgar el número de remuneración previsto en el Artículo 3° de la Ley.

Artículo 16°.- Para la adecuación a lo dispuesto por el Artículo 7° de la Ley se podrá optar entre incrementar el tiempo de permanencia en quince (15) minutos o en adecuar a los turnos el tiempo de refrigerio.

Artículo 17°.- Cuando la jornada del trabajador se cumpla en horario diurno y nocturno, la sobretasa, para determinar la remuneración mínima a que se refiere el Artículo 8° de la Ley, se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno.

Artículo 18°.- El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo.

Artículo 19°.- Para los fines del Artículo 9° de la Ley, constituye caso fortuito o fuerza mayor, el hecho que tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible que haga necesaria la continuación de la prestación de labores del trabajador fuera de su jornada ordinaria. En este caso el trabajo en sobretiempo es obligatorio para el trabajador y se remunera con la sobretasa que establece el Artículo 10° de la Ley.

Artículo 20°.- Se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.

Artículo 21°.- El trabajo efectuado en sobretiempo, es por naturaleza extraordinario, por lo que en promedio mensual no podrá exceder de un quinto de la jornada ordinaria semanal.

Artículo 22°.- En el caso de último párrafo del Artículo 9° de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador.

La prestación efectiva de servicios en sobretiempo, deberá ser acreditada por los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo, con los medios técnicos o manuales a que hace referencia el Artículo 10-A de la Ley y con los demás medios probatorios previstos en la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.

Artículo 23°.- Cuando el sobretiempo se realice en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario diurno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada diurna. Igual criterio se aplicará para el sobretiempo realizado en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, conforme al tercer párrafo del Artículo 10° de la Ley.

Si el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a una jornada prestada en horario diurno y nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración

establecida para el horario en que se realiza la hora extra, según corresponda. En este caso y en forma complementaria debe tenerse en consideración el criterio de cálculo establecido en el primer párrafo del Artículo 10° de la Ley.

Artículo 24°.- Para efectos de establecer las sobretasas a que se refiere el Artículo 10° de la Ley, se deberá tomar en consideración la remuneración ordinaria percibida por el trabajador de que trata el Artículo 11° de la Ley.

Artículo 25°.- El pago de las labores prestadas en sobretiempo deberá realizarse dentro del mes calendario siguiente a aquel en que fueron prestadas, salvo pacto en contrario.

Artículo 26°.- El acuerdo referido a la compensación del trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso, a que se refiere el cuarto párrafo del Artículo 10° de la Ley, deberá constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación, dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario.

Artículo 27°.- Para efectos de registrar las horas extras trabajadas, conforme lo señala el Artículo 10-A de la Ley, deberá entenderse como medios técnicos o manuales las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Derógase el Decreto Supremo N° 008-97-TR.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

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

FE DE ERRATAS (05.07.2002) (225870)

DECRETO SUPREMO N° 005-2002-TR

Mediante Oficio N° 845-2002-TR/OA el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo solicita se publique Fe de Erratas del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, publicado el 4 de julio de 2002, en la página 225823.

Artículo 3°.- Determinación del monto de las gratificaciones ordinarias.

Tiempo de Servicios

DICE:

3.3. Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los periodos enero-junio y junio-noviembre, respectivamente.

DEBE DECIR:

3.3. Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los periodos enero-junio y julio-diciembre, respectivamente.

Legislación Sumillada: Del 23 de mayo al 10 de junio de 2002

1. Aprueban Reglamento del D.S. N° 155-2001-EF, referido a la transferencia de fondos de pensiones para los afiliados al SPP que residan en el exterior (25.06) (225254)
Por Resolución SBS N° 560-2002 de 21.06.2002 se aprobó el Reglamento del D.S. N° 155-2001-EF sobre transferencia de fondos de pensiones para los afiliados al Sistema Privado de Pensiones que residan en el exterior.

2. Aprueban Reglamento operativo del Régimen Especial de Jubilación en el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (25.06) (225256)
Resolución SBS N° 561-2002, de 21.06.2002. Ver anexo de legislación.

3. Ley de Reestructuración Integral de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (27.06) (225336)
Mediante Ley N° 27766, de 26.06.2002, se dio la Ley de Reestructuración Integral de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador que tiene por objeto declarar en emergencia la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP) y se dispone su reestructuración integral.

4. Aprueban Reglamento de la Ley de Nombramiento del Personal Contratado en el Ministerio de Salud y demás instituciones del Sector Público (27.06) (225381)
Por D.S. N° 005-2002-SA, de 21.06.2002 se aprobó el Reglamento de la Ley de Nombramiento del Personal Contratado en el Ministerio de Salud y demás instituciones del Sector Público.

5. Aprueban Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (30.06) (225605)
Mediante R.M. N° 173-2002-TR, de 28.06.2002 se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

6. Reglamento de Organización y Funciones del MTPE (01.07) (225649)
Anexo de la Resolución Ministerial N° 173-2002-TR.

7. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de junio de 2002 (01.07) (225683)
Por R.J. N° 202-2002-INEI, de 30.06.2002, se aprobó la publicación del IPC de Lima Metropolitana

na correspondiente al mes de junio de 2002.

Año/Mes	Número Índice Base 1994	Variación Porcentual		
		Mensual	Acumulada	
Junio	152,101959	-0.03	0,15	

8. Dictan normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad (04.07) (225823)
D.S. N° 005-2002-TR, de 03.07.2002. Ver anexo de legislación.

9. Dictan normas reglamentarias para la aplicación de la Ley N° 27475 que regula la actividad de los trabajadores lustradores de calzado (04.07) (225823)
Por D.S. N° 006-2002-TR, de 03.07.2002 se dictaron las normas reglamentarias para la aplicación de la Ley N° 27475 que regula la actividad de los trabajadores lustradores de calzado.

10. Aprueban TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (04.07) (225824)
D.S. N° 007-2002-TR, de 03.07.2002. Ver anexo de legislación.

11. Aprueban Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (04.07) (225826)
D.S. N° 008-2002-TR, de 03.07.2002. Ver anexo de legislación.

12. Fe de Erratas del Reglamento de la Ley de Gratificaciones (05.07) (225870)
D.S. N° 005-2002-TR. Ver anexo de legislación.

13. Autorizan al Banco de la Nación otorgar bonificación extraordinaria a pensionistas nivelables y no nivelables comprendidos en el régimen del D.L. N° 20530 (06.07) (225911)
Por D.S. N° 109-2002-EF, de 05.07.2002 se autorizó al Banco de la Nación otorgar una bonificación extraordinaria a pensionistas nivelables y no nivelables comprendidos en el régimen del D.L. N° 20530 cuyas pensiones totales mensuales no sean mayores a S/. 1,000. La Bonificación es equivalente a S/. 640.00.