

Análisis

Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXVI N° 303 Setiembre 2002

25 AÑOS
AL SERVICIO DEL PAÍS

CARTA DEL DIRECTOR

Apreciado Amigo:

El acontecimiento de mayor importancia laboral producido recientemente ha sido sin duda la sentencia del Tribunal Constitucional (TC) en el caso de Telefónica del Perú S.A. que ha zanjado un problema cuya solución tardaba.

El análisis del contenido de la sentencia del TC se puede encontrar en las páginas interiores de este número. En esta Carta vamos a comentar algunas de sus consecuencias frente al desarrollo de las relaciones de trabajo.

Como se recordará el Consejo Nacional de Trabajo (CNT) que venía reuniéndose con cierta regularidad vio interrumpidas sus sesiones por la decisión de los representantes de las centrales de los trabajadores de no concurrir mientras se resolviera el caso de la Telefónica.

Ahora que el problema ha quedado solucionado y las centrales han retornado al diálogo, los miembros del CNT al reencontrarse han expresado su visión de cómo marcha el diálogo social habiendo expresado los trabajadores su interés de que se incluyan en la agenda algunos temas de su especial preocupación. Hasta ahora la agenda era preparada por el Ministerio de Trabajo.

Mientras tanto, en estos momentos se tienen dos perspectivas sobre el diálogo social en nuestro país, una de las cuales es pesimista y la otra optimista.

La primera está basada en los resultados del CNT y la percepción de que se encuentra trabado, que no avanza y que es difícil que alcance resultados, dicho esto en pocas palabras.

La optimista presenta como logros el que el CNT exista, se reúna, haya acordado una Declaración de Principios lo que no es poco y coincidido sus miembros en algunos aspectos, aunque no muchos.

El diálogo social ha alcanzado recientemente resultados en otras épocas impensados, si bien no necesariamente dentro del marco del CNT. Por ejemplo, el capítulo laboral del proyecto de Constitución que se está preparando recibió apoyo de representantes de todas las tendencias, con algunas observaciones, aunque se señala que no fue recogida la opinión de las Pymes. También en otro momento ha habido consenso, esta vez a nivel de profesores universitarios, cinco de los cuales han preparado casi por unanimidad un proyecto de Ley General de Trabajo que fue hecho suyo por la Comisión de Trabajo del Congreso, habiendo pedido los representantes de los trabajadores que se apruebe. El sector empresarial por su parte no está de acuerdo.

Lo alcanzado merece ser señalado porque el Perú nunca ha podido tener un Código de Trabajo, lo cual los países Latinoamericanos lograron alrededor de los cuarentas del siglo pasado y más tarde se ha hecho difícil y casi imposible.

Es en esas circunstancias que se ha producido el fallo del Tribunal Constitucional, cuyas decisiones no tienen por qué tomar en cuenta la coyuntura social y económica debiendo so-

meterse en todo solamente al Derecho. En esto no hay duda.

Pero sin embargo, el fallo va a ejercer influencia en el desarrollo del diálogo social y es que una vez dictado hubo un pedido de aclaración que ha dejado ciertos aspectos por definir y como sus decisiones sólo tienen validez siempre que se reproduzcan los hechos y circunstancias generadas en la controversia, serán necesarias otras resoluciones para que termine una cierta inseguridad que ahora se nota en materia de terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador.

Pero las piezas del tablero de ajedrez han cambiado de sitio, al menos por un tiempo y las seguirán moviendo, en lo inmediato, otras personas y no los actores sociales, ni el Gobierno, ni el Poder Legislativo sino, por imperio de la ley, los magistrados del TC y del Poder Judicial. Esperamos que pronto las cosas encuentren su lugar y es de desear que así ocurra porque constituiría una ironía el que por primera vez que avanzamos hacia acuerdos consensuados de implicancia nacional en materia laboral surjan factores que impidan llegar a la meta.

Volvamos ahora a la agenda del CNT que será preparada con intervención de los trabajadores, empleadores y gobierno la que debería tener en cuenta algunos de los aspectos centrales de su **Declaración de Principios**, aprobada de manera unánime, en la que se señala pormenorizadamente que dicho CNT:

Tiene como preocupaciones:

- Generación de empleo productivo
- Mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.
- Fomento de las relaciones laborales adecuadas para el desempeño eficiente de la actividad empresarial.

Es consciente: que es portavoz de una responsabilidad compartida entre Gobierno, Trabajadores y Empleadores para el desempeño eficiente de la actividad empresarial.

Compromete su trabajo en el esfuerzo de lograr el clima social en el país que se sustente:

- En el reconocimiento de los derechos humanos.
- El respeto al Ordenamiento Jurídico Nacional e Internacional vigente en el Perú.
- En el diálogo social democrático, la productividad, la competitividad, la cooperación, el respeto entre las partes y la visión de los problemas integrales del país.

Esperamos que las actuales dificultades se superen y se vuelva a trabajar en favor del diálogo constructivo.

Atentamente,



LUIS APARICIO VALDEZ
Director

Análisis Laboral

Aspectos Socioeconómicos
y Jurídicos

Director

Luis Aparicio Valdez

Subdirector

Alfredo Chienda Quiroz

Equipo de Investigación

Jorge Bernedo Alvarado

Alfredo Chienda Quiroz

Aldo Vértiz Iriarte

Anna Vilela Espinosa

Administración

María Helena Aparicio

Diagramación, Composición de Textos y Cuadros Estadísticos

Katía Ponce I.

Jeannette Flores V.

Corrección de Textos

Rosario Arroyo M.

Diseño y Montaje

Manuel Saravia N.

Ventas

Samuel Reppó C.

Cursos y Seminarios

Haydee Blanco O.

Impresión

Servicios Gráficos

José Antonio E.I.R.L.,

Teléfono: 472-9472

ANÁLISIS LABORAL es una
publicación mensual
editada por

Asesoramiento y
Análisis Laborales S.A.C.

GRUPO **AELE**

Dirección:

Av. Paseo de la República 6236
Lima 18 - Perú

info@aele.com

web: http://www.aele.com

T(51) (1) 620-6204
620-6205 / 447-5935
F(51) (1) 241-5657

Hecho el Depósito Legal
REGISTRO N° 98-2765

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN
EN CUALQUIER FORMA
SIN PERMISO ESCRITO
DEL DIRECTOR

CARTA DEL DIRECTOR

2

ESCENAS LABORALES

4

- Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) • Liquidación de beneficios sociales • Gratificaciones Legales Truncas
- Bibliografía

ANÁLISIS LEGAL

- Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre Despido Arbitrario 5
- Resolución Aclaratoria del Tribunal Constitucional en el caso de Telefónica del Perú S.A. 12
- La Terminación de la Relación de Trabajo por Causas Objetivas 14
- Seguridad y Salud en el Trabajo 18
- Entrega de Planillas de Pago a la ONP 19

JURISPRUDENCIA LABORAL

- Las horas extras realizadas con conocimiento del empleador ¿generan pago aunque no hayan sido autorizadas expresamente? 21

ADMINISTRACION DE PERSONAL

- ESSALUD. Modelos de solicitudes simples 25

COYUNTURA

- Crecer y Dar Trabajo 26
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo 27

ESPECIAL RELACIONES DE TRABAJO EN EL ASIA PACIFICO (APEC)

- Las Relaciones de Trabajo en los países del Asia Pacífico (APEC) II
- El Sistema Laboral de los Estados Unidos / Efrén Córdova IV
- Relaciones Industriales Candienses / Mark Thompson y Daphne Taras VII
- Empleo y Cultura Laboral en México bajo la sombra de Nafta, 1994 -2002 XII
- La Ley Laboral de las Relaciones Industriales en China / Ying Zhu XV
- La Situación Laboral en el Japón / Tadashi Hanami XVIII
- Relaciones Industriales en Corea. Recientes cambios y nuevos desafíos / Lee Won-Duck XXI
- Chile: Las relaciones de trabajo en los inicios del siglo XXI XXIV
- 2002: El mundo del trabajo peruano / Jorge Bernedo A. XXIX
- La ley del empleo en el contexto del modelo de cambio de las relaciones del empleo en Australia / Russell Lansbury XXXVI
- El trabajo en Nueva Zelanda / A. J. Geare XLII
- Relaciones industriales en Asean. Un análisis comparativo / Balakrishnan Parasuraman XLIV

INDICADORES LABORALES

- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Marzo 2000 28
- Aportaciones y Contribuciones Sociales: Setiembre 2002 28
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Setiembre 2002 29
- Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 30
- Escala de Multas 31
- Canasta de Precios AELE 32
- RMV - Gastos de Sepelio SPP-AFP - Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP - ESSALUD y ONP-SNP - CTS: Topes - Contribución al FONAVI - Bono de Reconocimiento - Calendario de Informes Trimestrales - Impuesto Extraordinario de Solidaridad 33
- Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva 34
- Intereses CTS 35
- Factores para determinar Interés Moratorio según día de pago. Setiembre 2002 36

TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

40

LEGISLACION SUMILLADA

- Del 11 al 25 de setiembre de 2002 43

Escenas Laborales

• COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

De acuerdo a lo anunciado por algunos voceros del gobierno el sistema de depósitos mensuales de CTS se prorrogará hasta el mes de abril próximo.

Al respecto el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo informó que aún no se han concluido los estudios sobre el seguro de desempleo, sistema que sustituirá parcialmente al régimen de CTS pues el 9.72% mensual que representa ese beneficio para los trabajadores se reducirá a 6.72% (aproximadamente) para financiar el seguro de desempleo cuyo costo incluida la comisión por administración superaría el 3%.

• LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES

Cuando un trabajador cesa –por cualquiera de las causales de extinción de la relación laboral contempladas en el art. 16º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral– el empleador debe elaborar la liquidación de sus beneficios sociales, y demás derechos que le asisten cuyo pago debe efectuarse dentro de las 48 horas de producido el cese.

En dicha liquidación deben contemplarse los siguientes rubros:

1. **Pago por los días laborados** y que aún no han sido remunerados hasta la fecha de cese;
2. **Gratificaciones truncas:** cuyo monto se calcula de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en que se produzca el cese. Se entiende por períodos: enero a junio para efectos de la gratificación de Fiestas Patrias y julio a diciembre para la de Navidad.
3. **Otros pagos:** Cualquier otro pago adicional que le corresponda como por ejemplo salarios por días laborados, reintegros, etc.
4. **Vacaciones truncas:** el récord trunco será compensado a razón de tan-

tos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado el trabajador, respectivamente.

5. **Compensación por Tiempo de Servicios:** El régimen aplicable, en principio hasta el 31 de octubre del presente año salvo que como se anunció haya una ampliación de dicho plazo, es el correspondiente a los depósitos mensuales.

Por tanto para efectos de la liquidación, y dado que la CTS se calcula sobre la base de las remuneraciones que corresponda percibir al trabajador en el mes del cese, que para el caso concreto viene a ser la remuneración correspondiente a los rubros que figuran en la liquidación de beneficios sociales y que han sido anteriormente señalados (días laborados, gratificación proporcional, vacaciones truncas y cualquier otro pago con carácter remunerativo) el 8.33% se aplicará sobre estos conceptos.

• GRATIFICACIONES LEGALES TRUNCAS: ¿Afectas al Impuesto Extraordinario de Solidaridad?

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27349, desde el 05 de octubre de 2000 las gratificaciones que se concedan en los meses de julio y diciembre por motivos de Fiestas Patrias y Navidad (Ley N° 27735) no son base de cálculo del Impuesto Extraordinario de Solidaridad (2%).

Si efectuamos una interpretación literal de la Ley N° 27349, esta norma estaría excluyendo de la base imponible del IES únicamente a aquellas gratificaciones que se paguen en los meses de julio y diciembre, con lo cual las gratificaciones truncas que se abonen en meses distintos a los señalados podrían considerarse afectas al IES.

Sin embargo, somos de opinión que esto no es así por cuanto donde existe la misma razón existe el mismo derecho y en todo caso, completo o proporcional, el pago sigue siendo gratificación. ▢

Bibliografía

- **RUTA HACIA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL PERÚ**
Elsa Galarza, Rosario Gómez y Luis Angel Gonzales
Universidad del Pacífico
Centro de Investigación
1ra. edición, agosto 2002

El estudio bajo comentario tiene como objetivo establecer una ruta hacia el desarrollo sostenible a partir de la identificación de sectores y actividades clave. Esto supone determinar sectores que tengan potencial de crecimiento económico sostenido, que sean generadores de efectos sociales regionales y que permitan un aprovechamiento racional de los recursos naturales y de la conservación del ambiente. Sobre la base de estos resultados, en una etapa siguiente, se identificarán y evaluarán tecnologías para que las actividades desarrolladas en estos sectores produzcan la menor emisión de gases con efecto invernadero.

Para el desarrollo del estudio se utilizan trabajos realizados anteriormente y se sistematizan sus principales aportes, así como entrevistas a personas que han tenido una función esencial en la discusión del tema de visión compartida y de desarrollo sostenible del país.

En particular, se ha tomado en cuenta que el grupo de entrevistados incluya representantes de diferentes disciplinas como el derecho, economía, relaciones internacionales, negocios, sociología, educación, entre otros. Asimismo, se realizó una mesa redonda en la cual se compartieron los resultados preliminares del estudio con otro grupo de personas, y gracias a ella también se pudieron incorporar valiosos aportes.

El estudio bajo comentario está organizado en seis partes: Desarrollo sostenible y perspectiva internacional; Patrón de desarrollo del Perú; Visión de país y principales logros; Fundamentos para el desarrollo sostenible; Criterios para la selección de sectores líderes del proceso de desarrollo sostenible; Sectores identificados. ▢

Analisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre Despido Arbitrario

En la Acción de Amparo interpuesta por el Sindicato Unico de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL

Diversas posiciones e implicancias con múltiples aristas se han sustentado respecto a la Sentencia y a la Resolución Aclaratoria emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, Acción de Amparo (AA) sobre amenaza y violación de derechos constitucionales que interpusiera el Sindicato Unico de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL.

Esos pronunciamientos resolvieron el Recurso Extraordinario interpuesto ante el Tribunal Constitucional (TC) por las indicadas organizaciones de trabajadores.

El TC resolvió fundada la Acción de Amparo, e inaplicable a los trabajadores recurrentes el despido arbitrario facultado al empleador que señala el segundo párrafo del art. 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por ser contrario a la Constitución en cuanto facultad del empleador, señalada con precisión en la Resolución de Aclaración, y ha ordenado la *reincorporación* al trabajo de las personas afiliadas a los sindicatos demandantes que fueron despedidas, entre otras disposiciones, como la referida a cómo deben los jueces y magistrados interpretar y aplicar las normas aludidas.

Este análisis que presentamos comprende una visión jurídica, sus posibles efectos, y además, una reflexión sobre el sistema de Relaciones Laborales que requiere el país en la búsqueda de su desarrollo.

1. EL PETITORIO

Un aspecto que ha sido debatido quizá por algunos sectores con vehemencia y que ha distorsionado sus reales alcances, arribando así a conclusiones falaces, es el referido al petitorio planteado por los demandantes.

De lo reseñado en la Sentencia se desprende expresamente que la organización planteó esta AA para que la empleadora se abstuviera de amenazar y vulnerar los siguientes derechos constitucionales de sus afiliados: a) igualdad ante la ley, b) a trabajar libremente, c) a la legítima defensa, d) derecho al trabajo, e) derecho a que ninguna relación laboral pueda limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, f) al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, g) a la adecuada protección contra el despido arbitrario, h) a la libertad sindical, i) al debido proceso; y j) a la tutela jurisdiccional efectiva.

En consecuencia, los argumentos en el sentido de que se demandó en principio por 50 ó 70 trabajadores amenazados y después por más de 500, que si fue amenaza y no fue despido, resultan falaces ya que las organizaciones laborales plantearon ambos extremos, *la amenaza y la violación de derechos constitucionales*, es decir el despido propiamente dicho.

Una constante que se ha observado en el debate de estas piezas procesales, y en ellas mismas, es la confusión ocasionada por la utilización de términos y conceptos que no corresponden a los supuestos normativos, hechos o situaciones reguladas por nuestro Derecho del Trabajo. Esto tiene una causa esencial, al no contar nuestro país con un Código de Trabajo o una Ley General de Trabajo, la legislación laboral producida con una reforma truncada desde 1992 no es perfecta, más aún, presenta varios aspectos contradictorios, vacíos y situaciones complejas lo que es cubierto esencialmente por la a veces contrapuesta jurisprudencia y la doctrina.

ALGUNOS DE LOS TÉRMINOS SE UTILIZAN COMO SINÓNIMOS CUANDO NO LO SON, COMO POR EJEMPLO, CESE ARBITRARIO Y DESPIDO ARBITRARIO Y, EN OTROS CASOS, SE CREAN TÉRMINOS CUANDO YA EXISTEN OTROS PARA UN MISMO SIGNIFICADO (POR EJEMPLO, DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS OBJETIVAS LO QUE EN VERDAD ES TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS, ENTRE OTROS).

Para muestra, en estos pronunciamientos y en las normas legales vinculadas observamos: "derechos fundamentales", "derechos constitucionales", "despido masivo", "despido colectivo", "cese colectivo", "ceses colectivos escalonados", "ceses colectivos encubiertos", "despido arbitrario", "cese arbitrario", "reposición", "reincorporación al trabajo", "restitución", "despido", "trabajadores sindicalizados", "cese individual sin expresión motivada", "despidos individuales sin expresión de causa", "trabajadores afiliados", "amenaza de despido", "derechos reconocidos por la Constitución", "despido por etapas", "ceses masivos", "despido masivo o incausado", "norma no compatible con la Constitución", "acto cuestionado", "carácter inexorablemente inconstitucional", "contrato de trabajo", "relación laboral", "empleado o trabajador", "vaciar el contenido de un derecho del trabajador", "proyección del derecho constitucional", "vis expansiva", "mandatos de optimización", "constitución del trabajo", "ab initio", "inter privados", "erga omnes", "ad nutum", "parámetro de interpretación de derecho constitucional", "aplicación directa de un tratado", "miembros del sindicato", "conclusión unilateral de la relación laboral", "Derecho al Trabajo", "Derecho del Trabajo", "indemnización", "re-

paración", "estabilidad en el empleo", "estabilidad absoluta", "estabilidad relativa", "derechos absolutos", "acto viciado de inconstitucionalidad", "acto nulo", "nulidad de despido", "causas justas de separación", "causas justas de despido", "extinción de los contratos de trabajo", "extinción individual de contratos de trabajo" y muchos otros más.

Algunos de los términos se utilizan como sinónimos cuando no lo son, como por ejemplo, cese arbitrario y despido arbitrario y, en otros casos, se crean términos cuando ya existen otros para un mismo significado (por ejemplo, despido colectivo por causas objetivas lo que en verdad es terminación de la relación de trabajo por causas objetivas, entre otros). Esto nos lleva a la necesidad de utilizar en el proyecto de Ley General de Trabajo que se debatirá próximamente, y en la sección Trabajo del proyecto de Constitución que se encuentra en debate, los términos jurídicos adecuados.

Es oportuno recordar aquí la frase de Hernando de Soto en El Misterio del Capital sobre la necesidad que los dispositivos legales sean redactados con claridad: "Un abogado no puede diseñar una ley y los procedimientos administrativos para implementarla, y luego culpar de su fracaso a las inadecuaciones de los tecnócratas de bajo nivel que implementan la ley o a la poca educación de quienes la usan. No basta con redactar leyes elegantes. Estas también tienen que funcionar en la realidad administrativa y social para la que fueron redactadas". (1)

2. LA CONTROVERSIA

El TC ha definido que la controversia en este caso reside en determinar si el acto de despido resulta lesivo o no a los derechos fundamentales alegados. Agrega que ello implica determinar si se ha afectado:

- a) La libertad de sindicación; y,
- b) El derecho al trabajo.

Adicionalmente el TC precisa que al haber despedido la empleadora en base al art. 34° del TUO de la LFE- LPCL (2), se requiere determinar si dicho dispositivo es o no compatible con la Constitución, para según ello establecer la validez o no del acto cuestionado.

En esta materia algunos especialistas se han pronunciado por que el TC sólo debió analizar la parte relativa a la libertad sindical y no al "derecho al trabajo". Pero cabe anotar un hecho adicional, el TC precisa que se acreditó en autos el "despido masivo". Esto es, terminación del vínculo laboral por acto unilateral del empleador sin expresión de causa y, reiteramos, en forma masiva. Obviamente, con este alcance el contexto jurídico cambió.

Además, este no es el primer caso en el cual se define el denominado "derecho al trabajo". En el Expediente N° 727-98, Sala Corporativa Transitoria especializada en Derecho Público, la Sentencia (Resolución N° 704, del 31.07.1998), confirmó la apelada, ordenó la reposición del trabajador despedido arbitrariamente, por cuanto se violó su **derecho constitucional al trabajo** consignado en el inc. 15) del Art. 2° de la Constitución Política de 1993, ya que el empleador, Telefónica Perú S.A., se obligó a que las reducciones de personal se darían por renuncias voluntarias con incentivos económicos aceptados, o despidos disciplinarios.

En ese mismo alcance, en el Expediente N° 1205-99-AA/TC la Sentencia del Tribunal Constitucional del 16.12.99, frente a un Recurso Extraordinario en una Acción de Amparo, ordenó

la reposición del trabajador en su puesto o en otro de igual nivel, sin abono de las remuneraciones dejadas de percibir. El fundamento del fallo es que se violó el derecho constitucional a la protección contra el despido arbitrario, lo que a criterio del TC supuso que el trabajador no podía ser despedido sino por causa justa, debidamente comprobada; por lo que, agregó, los procesos de servidores públicos por causa de excedencia no debían vulnerar derechos fundamentales. No se ordenó pago de remuneraciones por cuanto el TC entendió que como se trataba de una contraprestación de servicios no le correspondía el pago.

3. CONTEXTO CONSTITUCIONAL CONCURRENTES

Antes de pasar al análisis del problema esencial de la controversia es necesario anotar los aspectos más saltantes del contexto constitucional que el TC ha tenido en cuenta al resolver el recurso extraordinario.

Un aspecto de ese contexto es el referido a la proyección de la vinculatoriedad de la Constitución al concepto de "Estado Constitucional de Derecho", a la interpretación normativa y, finalmente, a los límites de las facultades del empleador en la relación laboral.

3.1 Erga omnes y eficacia Inter Privatos: El Art. 38° de la Constitución Política de 1993 (CP) establece que todos los peruanos deben respetarla, cumplirla y defenderla. En este sentido el TC señala que este artículo tiene una proyección erga omnes, es decir, no sólo entre particulares y el Estado, sino también –por su fuerza normativa y reguladora– a los actos de personas naturales o jurídicas de derecho privado, es decir entre particulares, o dicho de otro modo tiene eficacia frente a terceros sobre sus derechos fundamentales. Desconocerlos resultaría "inexorablemente inconstitucional".

3.2 Estado Constitucional de Derecho: Aunque esto fue desarrollado con un enfoque más concreto en la Resolución Aclaratoria (numeral 2)), se rescata que ese estado no tolera ni la arbitrariedad como modo de comportamiento al margen del ordenamiento jurídico, ni tampoco la idea de derechos absolutos.

Esta apreciación sustenta la conclusión por la cual es una arbitrariedad recurrir al despido arbitrario, cuando en verdad se trata de una terminación masiva de contratos de trabajo o cese colectivo. Nuestra legislación determina una vía específica y formalidades para esos casos, esto es solicitar al Ministerio de Trabajo y P.E. la "terminación de los contratos de trabajo por causas objetivas" (económicas, estructurales etc.); el TC indica que no se puede aceptar la arbitrariedad de utilizar otros medios para evadir el ordenamiento legal.

3.3 Interpretación normativa: Afirma el TC que su interpretación está hecha sobre la base de un conjunto de disposiciones constitucionales a partir del Art. 1° de la CP que señala la defensa de la persona humana y respeto a su dignidad.

Al respecto, cuando en la década de los años setenta determinados derechos se incorporaron a los textos constitucionales –porque habían adquirido permanencia, estabilidad normativa, eran casi universalmente aceptados, tal es el caso de la irrenunciabilidad de derechos, la libertad sindical, la negociación colectiva, la jornada máxima –se sumaron a ellos algunas otras normas imitando quizás otras realidades legislativas. Pero, por carencia de un sistema laboral estas últimas presentaron una serie de aspectos genéricos que los actores no habían previsto, es decir un contenido planteado por los constitucionalistas que no era claro.

Esto se agrava cuando el país tiene un Tribunal Constitucional carente de independencia, como sucedió durante el gobierno anterior y un Poder Judicial capturado por el poder político, entre otros factores.

Esta breve apreciación debe llevarnos a realizar un análisis sistemático del proyecto de modificación de los artículos laborales de la Constitución, por cuanto una visión inicial nos muestra que contiene quizás más generalidades que el texto actual de 1993, lo que, teniendo en cuenta el pronunciamiento del TC llevaría a complicadas conclusiones.

El profesor Héctor H. Barbagelata, respecto a las codificaciones afirma que "siempre la más imperfecta resulta de la exigencia del consenso". Su efecto negativo es la deformación de lo que pudiera ser alcanzar planos coherentes y básicos de entendimiento en aspectos macros. Llegar a la exigencia del consenso, la mayoría de las veces, implica tratar de satisfacer las más diversas posiciones, lo que al final muestra una obra que no es integral ni coherente, **tiene gran parte del aporte de todos pero no es un sistema.**

3.3 Límites a las facultades del empleador: Si bien afirma el TC que se reconocen las potestades empresariales de dirección, organización y propiedad privada, éstas deben ejercerse con irrestricto respeto a los derechos constitucionales del trabajador. Indica además que el derecho constitucional se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. En consecuencia, afirma, tales facultades no pueden vaciar de contenido los derechos de los trabajadores. Sustenta el TC esta apreciación en el Art. 23º, 2do párrafo, de la CP (ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales.)

Una forma de abordar los conflictos a futuro, y que de seguro deparará múltiples reflexiones por su fuerza y detalle, es la premisa que el TC (numeral 7 de la sentencia) considera esencial para tratar las controversias en las relaciones jurídicas laborales, esto es, el Art. 23º, 2do párrafo, aplicado tanto al inicio, desarrollo y conclusión del vínculo laboral.

4. LIBERTAD SINDICAL

El TC considera que la libertad sindical, en tanto derecho constitucional, tiene un aspecto orgánico, vale decir la posibilidad de constituir organizaciones sindicales; y, además, uno funcional, el de afiliarse o no a esos organismos.

Pero, acostumbrados a interpretar la CP como una norma legal ordinaria, quizá resultado de los continuos "golpes" y "contragolpes de Estado", o gobiernos autoritarios, o de "transición", en los últimos quince años se acentuó la ausencia de difusión de la interpretación jurídica imparcial de la CP; se llegó al extremo de cesar a miembros del TC por no estar de acuerdo con sus fallos.

En este escenario, la interpretación ad litem, es reclamada como exigencia primaria para definir si asiste o no un derecho, por lo que algunos llegaron a conclusiones como ésta: sino está escrita la reposición en la CP no procede.

El TC afirma que protege al trabajador contra aquellos otros perjuicios motivados por su condición de afiliados o no a un sindicato.

Como respuesta al reclamo de que una norma no se ha previsto expresamente en la Constitución el TC señala que las concretizaciones o formas de proyección del derecho constitucional de libertad sindical no pueden ni deben ser enunciadas —entendemos que para eliminar el carácter limitativo— pues indica que

los derechos constitucionales albergan contenidos axiológicos y se proyectan "vis expansiva".

En consecuencia, si los despidos arbitrarios fueron dirigidos a los trabajadores sindicalizados, indica el TC, se establece una circunstancia perjudicial para los recurrentes lo cual lesiona la Libertad Sindical.

Adicionalmente, en aplicación del artículo 55º de la CP considera que los derechos constitucionales deben interpretarse dentro del contexto de los tratados internacionales sin perjuicio de su aplicación directa.

Así, el fallo se sustenta en el art. 2º del Convenio 87 de la OIT que determina la protección contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales.

Concluye con fundamento que al ser despedidos sólo los afiliados a las organizaciones sindicales, estableciéndose el cese por el criterio de afiliación sindical, se les ha perjudicado al vulnerarse el derecho constitucional a la libertad sindical.

La construcción de este extremo es plenamente clara y ajustada a la CP, y despeja interrogantes sobre el contenido de la Resolución Aclaratoria al precisar que los "despidos masivos", orientados a cesar a los afiliados de las organizaciones sindicales son nulos y no tienen fuerza ni efectos legales, tal como lo dispone el Art. 29º del TUO de la LFE- LPCL. La Resolución Aclaratoria concluye que se ha vulnerado el inc. 1º del Art. 28º (Garantiza la libertad sindical) y el Art. 22º (el trabajo es un derecho) de la CP.

5. DERECHO AL TRABAJO

Señala el TC que el contenido esencial de "**el derecho al trabajo**", derecho constitucional consignado en el art. 22º de la CP, implica dos aspectos:

a) El acceder a un puesto de trabajo, lo que afirma no resulta relevante en esta causa, entendido como la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, lo que le asigna un desarrollo progresivo. Este alcance limita la posible acción de cualquier trabajador de acudir a los órganos judiciales para reclamar que el Estado no le proporciona un empleo.

b) Derecho a no ser despedido por causa justa lo que considera relevante para la causa, es decir, entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Se ha dicho que con este alcance el TC se ha convertido en un casi legislador, por cuanto si observamos el texto constitucional, en verdad no se consigna expresamente una norma que determine la imposibilidad de despedir sino por causa justa. Pero el TC afirma que ha practicado una interpretación constitucional sobre "la base del conjunto de disposiciones constitucionales". Esta interpretación ya tenía antecedentes en 1999. (3)

Una reflexión adicional es que en los últimos años ha prevalecido la tendencia a interpretar normas legales ordinarias subyugadas a los objetivos económicos-políticos del poder de turno y no atendiendo a su verdadero alcance jurídico.

La codificación de las normas, decía Tomás Ramón Fernández "es tributaria de una determinada actitud en el derecho". Adicionalmente, recordando a Savigny, éste opinaba que la vocación de su tiempo para la legislación y la ciencia del derecho circulaba por caminos distintos a la codificación. Podemos tam-

bién ahora nosotros realizar un juicio de esta materia: ¿Es ese alcance señalado por el TC la vocación de nuestro tiempo? ¿Es tributaria nuestra actual actitud frente al **derecho al trabajo**, en el contexto de las presiones de los avances tecnológicos, competitivos y demás?.

Obviamente es un tema cuyo guión no está en la CP, por lo que la labor es otra y más compleja, que requiere actuar con responsabilidad, para eliminar a los "excluidos", los "subempleados", "atraer la inversión", entre otros retos. Sin embargo, esto último no puede servir de fundamento para reorientar una interpretación jurídica de las normas vigentes pues restaría seguridad jurídica al sistema.

Ricardo Marcenado Frers (4) señala en su libro "El Trabajo en la Nueva Constitución de 1993", que el artículo 22º está construido sobre la base de que el derecho al trabajo supone el derecho de acceder al trabajo por cuanto estamos ante una norma de principio de política social. Agrega que, tratándose de la conservación del trabajo, el trabajador tiene un derecho que se deriva de su contrato de trabajo, es decir a no ser afectado por el empleador salvo que medie causa justa basada en su capacidad o conducta o necesidades de funcionamiento de la empresa, atendiendo al convenio 158 de la OIT. En conclusión, agrega, el legislador debe intervenir en los contratos de trabajo ordenando que no se resuelvan **salvo causa justa**. ¿Puede cuestionarse esta orientación que el constituyente de 1993 le dió a la CP actual?

6. DESPIDO ARBITRARIO

Concurrente con la interpretación señalada, la sentencia del TC determina que el Art. 27º de la CP, tan citado por algunos especialistas como la base legal que autoriza el despido arbitrario, en verdad, no lo es, por cuanto constituye una norma que ordena al legislador establecer protección contra el despido, y no al revés, artículo que a criterio del TC tiene tres aspectos:

a) Es un "mandato al legislador", es decir la norma constitucional ordena que el legislador dicte una ley protectora del trabajador.

b) Consagra el principio de la reserva de la ley en garantía de la regulación de esa protección.

c) No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la Ley.

La sentencia del TC define que el calificativo "adecuado" referido a la protección contra el despido arbitrario no puede afectar el derecho básico de los trabajadores. Con este análisis se establece que en la CP se consigna la protección contra el despido arbitrario, pero se deja la formalidad a la ley ordinaria, la cual a su vez "no puede vaciar" el contenido del derecho mismo. Concluye que, por tanto, el Art. 27º de la CP no es una facultad de despido arbitrario.

Este análisis está ampliamente desarrollado en la Sentencia del TC por cuanto no ha merecido mayor detalle en la Resolución Aclaratoria.

El profesor Jorge Rendón Vásquez, en su libro Derecho del Trabajo Individual (5) señala que el art. 27º de la CP, respecto a la protección contra el despido arbitrario, tiene los caracteres siguientes:

1. No debe ser arbitrario, no debe sobrevenir por la voluntad ad nutum del empleador, sólo por causa justa.

2. La protección contra el despido sin causa implica el esta-

blecimiento en la ley de las causas justas por las cuales el vínculo laboral puede terminar a iniciativa del empleador.

3. La protección debe conllevar la sanción de invalidez del despido sin causa o sin observar las formalidades creadas para evitar la arbitrariedad, y, en consecuencia debe dar lugar a la *restitución* de la situación anterior al hecho arbitrario del empleador.

4. La protección contra el despido arbitrario comprende a los trabajadores del sector privado o público.

7. INCOMPATIBILIDAD CONSTITUCIONAL

En la interpretación sistemática que desarrolla el TC indica que el segundo párrafo del art. 34º del TUO de la LFE-LPCL, establece frente al despido arbitrario una indemnización "como única reparación". Agrega que "no prevé la posibilidad de reincorporación". Además indica que el despido sin causa sólo impone una tutela indemnizatoria.

Una lectura rápida y sencilla nos puede conducir a error, pues al parecer el TC estaría declarando incompatible todo el 2do. párrafo del artículo 34º, lo cual no es cierto por cuanto está circunscrito al despido sin causa y en ese párrafo existe también el despido causado que no se demuestra en juicio. Obviamente el TC no podría pronunciarse sobre este último caso, por cuanto no estamos frente a una acción de inconstitucionalidad ni tampoco materia de los hechos contenidos en la Acción de Amparo.

A TENOR DE LA SENTENCIA DEL TC,
PODR A INTERPRETARSE QUE LA ELECCION
SER A DEL TRABAJADOR Y LA LEY NO
PODR A DISPONER NORMA DISTINTA
PUES SE RESTRINGIR A LA ELECCION LIBRE
QUE CONCEPTA EL TC. ¿SER« ESE EL
CONTENIDO DEL CONSENSO ALCANZADO
ENTRE TRABAJADORES, EMPLEADORES Y
EL ESTADO EN EL PROYECTO
CONSTITUCIONAL.

Por esas razones, y con la finalidad de evitar excesos, el TC en el numeral 2.5, b) de la Resolución Aclaratoria confirma la sentencia y señala que es inconstitucional la parte *ab initio* del artículo 34º del TUO de la LFE-LPCL, esto es, la facultad inicial del empleador consignada en ese artículo.

Las razones específicas de esa incompatibilidad con la CP a criterio del TC son las siguientes:

a. Vacía el contenido del derecho constitucional reconocido como el "derecho al trabajo", al disponer la facultad del empleador a aplicar un despido incausado, es decir, arbitrario.

b. La disparidad absoluta en la relación trabajador/ empleador en la terminación del contrato lo que resulta contrario al principio tuitivo de la "Constitución del Trabajo" (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y protector del artículo 23º de la CP).

c. La protección debe retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad. Agrega el TC que la restitución es consecuencia de un acto nulo.

Tal como afirmaba el profesor Caldera debemos pasar del Derecho del Trabajo al Derecho al Trabajo y establecer las condiciones para que el empleo pueda dar mejores y mayores po-

sibilidades de desarrollo. Por ello ahora se concluye que el derecho del Trabajo por tener esa misión debe responder a un sistema que no impida la generación de empleo.

Teniendo en cuenta lo expuesto, el principio tuitivo absoluto que contiene la CP de 1993 no es compatible con las tendencias actuales por lo que cabe preguntarnos, ¿Cuál es el contenido constitucional que debe responder a nuestra época? ¿Cuál es nuestra vocación para generar empleo?

Otro aspecto de este alcance es el pronunciamiento del TC por el cual afirma que la "indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional".

EN ESTE EXTREMO ADVERTIMOS QUE
LEGALMENTE NO SE TRATA DE DESPIDOS
COLECTIVOS DEL EMPLEADOR SINO DE
LA TERMINACION DEL CONTRATO DE
TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS
AUTORIZADA POR EL MINISTERIO
DE TRABAJO.

Esto tiene una significación especial al repotenciarse el artículo 22º de la CP actual, ya que en el proyecto de nueva Constitución se consigna que "el trabajo es un derecho y un deber", priorizando el derecho al deber, a diferencia de la Constitución de 1993 y de la Constitución española. En ese alcance también se señala que en el despido injustificado el trabajador tiene derecho a una indemnización o readmisión o cualquier otra prestación. A tenor de la sentencia del TC, podría interpretarse que la elección sería del trabajador y la ley no podría disponer norma distinta pues se restringiría la elección libre que conceptúa el TC. **¿Será ese el contenido del consenso alcanzado entre trabajadores, empleadores y el Estado en el proyecto constitucional.**

8. RESOLUCIÓN ACLARATORIA Y ART. 34º LFE-LPCL

La Resolución Aclaratoria contiene algunos elementos adicionales que es necesario señalar:

a) Se reconoce inaplicable el segundo párrafo del art. 34º del TUO de la LFE-LPCL en la parte referida a la invalidez constitucional del **despido masivo e incausado**. Esta afirmación tiene sus particularidades: ¿Estaría afirmando el TC que debe darse concurrentemente el despido masivo e incausado para que se declare la inaplicabilidad de ese despido arbitrario? Esta es una de las consecuencias que se podrá dilucidar con los pronunciamientos de los magistrados del Poder Judicial o bien, si lo definen en el próximo pleno jurisdiccional laboral. Pero, en todo caso, al no modificarse los alcances de la propia sentencia más genéricos que la Resolución Aclaratoria, no está dicha la última palabra.

b) De darse esa situación se debe ordenar la reincorporación al trabajo de las personas afiliadas. Esto significa la **reinstalación** en el empleo pero no el pago de remuneración por el lapso del despido, ya que el TC no se pronunció sobre devengados, alcance similar a los del Expediente N° 727-98, Sentencia del 31.07.1998, en un caso de la misma Telefónica en que se declaró la reposición de un trabajador pero improcedente el pago de los salarios dejados de percibir, fallo de obser-

vancia obligatoria. (Sala Corporativa Transitoria Especializada en derecho Público).

Asimismo, en el Expediente N° 1205-99 la Sentencia del Tribunal Constitucional del 16.12.99 declaró que la remuneración es la contraprestación de un trabajo realizado, como lo tiene establecido la jurisprudencia del TC, lo que no ha sucedido en este caso pues se ordenó la reposición pero no el abono de remuneraciones dejadas de percibir.

La Resolución Aclaratoria también anota que al practicar la empresa despidos masivos ha utilizado una vía distinta a la establecida en el Art. 46º del TUO de la LFE-LPCL. Se declara que esa acción del empleador es cuestionable y amparable por vía de acción de garantía, en razón de haberse desnaturalizado en los hechos la naturaleza y efectos sociales de un "despido colectivo por causas objetivas". En este extremo advertimos que legalmente no se trata de "despidos colectivos" del empleador sino de la terminación del contrato de trabajo por causas objetivas autorizada por el Ministerio de Trabajo.

Lo genérico es el aspecto contenido en el numeral 2.7 de la Resolución Aclaratoria cuando establece que la inaplicabilidad de ese artículo 34º está referida a la inconstitucional atribución conferida por el legislador ordinario para practicar despidos individuales sin expresión de causa.

9. PROTOCOLO ADICIONAL

Se consigna en la Sentencia bajo comentario que la empresa alega que el apartado d) del artículo 7º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (PACADH) en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, contempla la posibilidad de reparación indemnizatoria conjuntamente con la restitutoria, frente al despido arbitrario.

El TC determina que en Derecho Internacional, en materia de Derechos Humanos, se enuncian derechos mínimos que pueden ser susceptibles de mayores niveles de protección.

En conclusión, el TC estima que nuestro ordenamiento constitucional supera esos mínimos señalados en el instrumento internacional, pues afirma que sus alcances no pueden menoscabar los derechos reconocidos por la CP de 1993 conforme lo reconoce el artículo 4º del PACADH, que a la letra dice: "No admisión de restricciones: No podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos o vigentes en un Estado en virtud de su legislación interna o de convenciones internacionales, a pretexto de que el presente Protocolo no los reconoce o los reconoce en menor grado."

Un elemento que adiciona el TC al léxico laboral es que la doctrina sostiene que los derechos constitucionales han de interpretarse como mandatos de optimización. En este contexto acoge en calidad de recomendación lo estipulado en el Convenio N° 158 de OIT.

Además, en la Resolución Aclaratoria se invoca el artículo 1º del PACADH, artículo 6º incisos 1) y 2); 7º inc. d); 8º inciso 1-a (libertad sindical). Sobre la base de esas citas determina que el protocolo, al haber sido aprobado por R.L. N° 26448, garantiza el derecho al trabajo, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas justas de separación.

En el artículo 1º del Protocolo los países se comprometen a adoptar las medidas necesarias, a fin de lograr objetivos progresivamente, y de conformidad con la legislación interna. El

artículo 6º, inciso 1) señala que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa –lo que ha sido omitido en el proyecto de texto constitucional– y el inciso 2 desarrolla la obligación de los Estados Partes a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, entre otros.

El tema central es el artículo 7º, inc. d) en el cual se establece que los Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: "d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional."

Encontramos aquí un problema en el consenso al que se ha arribado en las conversaciones sobre el nuevo texto constitucional. Al parecer se partió de una interpretación distinta a la que podía resultar con los elementos que ha incorporado el TC. En el proyecto se considera a la indemnización, la readmisión y cualquier otra forma de resarcir el despido injustificado entendidas como alternativas que definirá la legislación ordinaria. Mientras tanto, en la Sentencia del TC se considera que el legislador no podría definir cual beneficio se aplica frente al despido injustificado por cuanto sería el trabajador, el afectado, quien debe elegir la reparación.

Además, el TC incorpora una nueva figura laboral a nuestro ya frondoso diccionario "la Readmisión", esta es una especie de incorporación, pero que no es una reposición sólo constituiría volver a admitir al trabajador, pero no se define si es al mismo puesto o a otro, más no procedería el pago de devengados.

Cabe recordar una frase de Héctor H. Barbagelata (6) cuando anuncia que el término codificar tiene tres respuestas: "corregir incongruencias, incoherencias y colisiones dentro de situaciones de legislación de aluvión." Agrega que existe una necesidad de adecuar la legislación a opciones políticas nuevas y diferentes. También merece especial anotación lo expresado por Helios Sarthou (7) que señala que "un último aspecto en la codificación es el problema de clarificación y también de conocimiento por parte de los trabajadores; puede ser una forma también de pacificación social conocer bien hasta donde se sitúan los derechos". Debe buscarse, agrega "una codificación flexible, necesaria para adaptarse en el futuro a los cambios, y ser, nuestros países, factor de avance en la elaboración de la doctrina."

10. CONTROL DIFUSO

Resulta aplicable a este caso el control difuso por cuanto a criterio del TC se han cumplido los tres supuestos: a) el acto del despido se sustenta en norma contenida en el art. 34º del TUO de la LFE-LPCL; b) la inconstitucionalidad o no de esta norma es relevante para la resolución del proceso debido a que los despidos tienen como fundamento el mencionado art. 34º; c) no es posible interpretar ese artículo 34º pues resulta evidentemente inconstitucional.

11. PRECEDENTE VINCULATORIO

En la Resolución Aclaratoria se ha establecido expresamente que de conformidad a la Primera Disposición General de la

Ley Orgánica del Tribunal Constitucional "los jueces y tribunales de la República **deberán interpretar y aplicar** los alcances del Dec. Leg. N° 728 de conformidad a lo resuelto en la sentencia bajo comentario, siempre que se **reproduzcan los hechos y circunstancias generadas** en la controversia establecida entre las partes litigantes en el Exp. N° 1124- 2001- AA/TC".

En estricta aplicación de los *hechos y circunstancias* ¿se requerirá acaso que el empleador aplique un despido masivo utilizando cartas de despido arbitrario y que los trabajadores sean sólo sindicalizados o, en su mayoría, sindicalizados para que se aplique la incompatibilidad constitucional?

En el otro extremo de las formas de aplicación que pueden darse se encuentra la posibilidad que *en todo caso* el despido arbitrario no es procedente, dentro de una interpretación sistemática y sean cuales fueran las circunstancias o hechos, de darse un despido incausado debería ordenarse la reincorporación del trabajador al trabajo.

Finalmente, está la aplicación *extensiva* por la que los jueces podrían considerar *que donde existe la misma razón existe el mismo derecho* y disponer que incluso en caso de un *despido con causa que no resulta probado también debería* asimilarse a un despido incausado por lo que se podría disponer la reincorporación, máxime si constitucionalmente el derecho al trabajo fue concebido bajo ese alcance –en la voluntad del constituyente de 1993– de tener acceso a oportunidad de trabajo y a no ser despedido a menos que exista una causa justa.

Algo adicional, el TC no ha resuelto respecto a los casos de despido en los cuales se invoca una causa justa que al final no es demostrada en juicio, simplemente porque ello no ha sido materia de la Acción de Amparo.

12. APRECIACIONES SOCIOLABORALES DE LA SENTENCIA

A continuación trataremos de mostrar el abanico de opciones que se plantean en la Sentencia del TC.

La primera y más importante cuestión es si los jueces asumirán que todo lo que queda por hacer es reincorporar al trabajo a todos los despedidos que lo soliciten desde que tiene vigencia la sentencia. Es decir, que ninguno de ellos crea que la sentencia obedece a un caso particular y no es aplicable a otros semejantes –hay antecedentes al respecto– porque siempre prima la particularidad. El caso de Telefónica, al margen de la política, tiene aristas muy específicas, en especial porque se trata de un despido masivo, que no ha recurrido a procedimientos de reducción de personal por existir un compromiso previo de la empresa de no actuar en esa dirección. Si bien habrá en adelante cautela para los despidos, no puede negarse que existe margen para interpretaciones diferentes de los futuros casos. Como que posiblemente también habrá quienes asuman directamente la opción por la reposición y obliguen a un nuevo pronunciamiento del Tribunal que podría ser más explícito.

Puestos en este último caso –es todavía una hipótesis de trabajo– es casi seguro que los empleadores retomarán su estrategia de cuando había mayor inflexibilidad, teniendo ahora muchas más posibilidades completamente legales. Aumentarían los contratos a plazo fijos y cortos, o por un día menos del período de prueba, o por las formas todavía permitidas de intermediación laboral. Aumentarán los despidos justificados (como ya recordamos, hay suficientes "causas justas"). Crecerán también los convenios de formación juvenil o las subcontrataciones a

empresas, descentralizando la producción y dando corta vida a dichas subsidiarias, como que también se crearán empresas ficticias y habrán cierres más frecuentes.

Por lo tanto, será más alta la rotación laboral y legalmente más inestable el trabajo. Es decir, se tendría el efecto contrario a lo que establece la ley según la sentencia y la lógica impondría en un sistema totalmente flexible que se orientaría seguramente hacia una mayor permanencia de los trabajadores para poder capitalizar su experiencia.

En suma, existe todavía un considerable margen de acción legal —es una situación muy diferente a la de los años setenta— para quienes se encuentren ante la alternativa de hacer despidos individuales, a pesar de la posición del Tribunal de Garantías Constitucionales que más bien surtiría efectos adversos.

El proyecto de Ley General del Trabajo tiene por supuesto escasas posibilidades de crear una situación distinta: proteger el trabajo es para este tribunal poder reponer al trabajador en el mismo puesto, si no hay causa justa para el despido. Todo lo que podría relativizar la estabilidad estaría como ahora, en el terreno de la amplitud de las causas y en el de la flexibilidad de la contratación. Solamente el cambio de la Constitución aseguraría una nueva interpretación, y ello tampoco es imposible si se logra una fórmula equilibrada, evitando el absurdo de querer instaurar con nombre propio el despido *arbitrario*.

13. IMPLICANCIAS DE LA SENTENCIA EN EL SISTEMA DE RELACIONES DE TRABAJO

En múltiples eventos, foros y seminarios hemos incidido en la necesidad que los empleadores actúen dentro de un planeamiento estratégico que determine linderos adecuados hacia la culminación de un sistema laboral al interior de las empresas, lo que redundará en relaciones laborales transparentes, por lo que presentamos algunos aspectos que deben considerarse tomando en cuenta la Sentencia del TC:

- El despido arbitrario es una figura que resulta ahora incompatible con la Constitución, teniendo en cuenta los comentarios desarrollados en este análisis.
- El despido por causa justa que no resulta probada en el proceso judicial tiene un final incierto. No ha sido materia expresa de pronunciamiento por parte del TC. En consecuencia, ¿cuál será el pronunciamiento de los jueces frente a estos casos: reincorporación o pago de indemnización?
- Continúa vigente la terminación de los contratos de trabajo por causas objetivas, procedimiento administrativo que se ventila ante el Ministerio de Trabajo y P.E.
- La "reincorporación" en el trabajo no trae consigo el pago de remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador en el período computado hasta su readmisión.
- Frente a un despido arbitrario el trabajador tiene las siguientes opciones: interponer una acción de amparo por violación de derechos constitucionales o pedir la reincorporación.
- Si en cambio interpone una acción laboral ante los jueces laborales dependería de la interpretación que éstos adopten conforme se ha anunciado anteriormente.
- Las normas sobre hostilidad continuarán vigentes conforme están establecidas en el TUO de la LFE-LPCL.
- Un tema adicional está referido a la incidencia tributaria que puede tener el pago de sumas indemnizatorias cuando

este concepto ha sido declarado incompatible con la Constitución. ¿Continuará considerando la SUNAT indemnización la suma que se pague por despido arbitrario o la considerará afecta al Impuesto a la Renta de 5ta categoría en los casos de cese sin expresión de causa?

- La empresa debe definir una matriz de contratación, es decir definir los puestos de trabajo dentro de criterios de polivalencia, oportunidad y modalidades de contratación de acuerdo a las labores que desarrollará el trabajador. Así se deberá fijar cuantos trabajadores se necesitan a plazo indeterminado, cuantos a contrato a plazo fijo, intermitentes, de temporada o de exportación no tradicional. También deberá observarse la posibilidad de contratar con empresas de intermediación laboral donde sea posible o tercerizar algunos procesos productivos o administrativos.
- La Matriz de contratación no tendría eficacia si paralelamente la empresa no aplica una revisión de la estructura de sus salarios, incorporando factores como temporalidad, condicionamiento, conceptos no remunerativos, compensaciones periódicas, participación en las utilidades y otros.
- Las cargas de trabajo deben revisarse, acondicionarse a las necesidades teniendo en cuenta las diversas modalidades de jornada o períodos laborales semanales que pueden aplicarse en los centros de trabajo, con lo cual se lograría una estructura de recursos humanos más flexible, dinámica, con transparencia y adaptable a los períodos de expansión o contracción haciendo a las empresas más elásticas.

Es necesario que se tome conciencia del problema legislativo que tenemos. Debemos definir primero el Sistema de Relaciones Laborales y sobre ese esquema elaborar el conjunto normativo, sea Ley General de Trabajo o Código de Trabajo o conjunto de normas. Además las modificaciones a la Constitución deben reflejar el consenso de las partes, esto es, lo que en verdad han entendido para evitar conflictos o posiciones encontradas.

En todo caso habría que apostar, o mejor trabajar, para la búsqueda del equilibrio y la moderación, condición indispensable para modernizar las relaciones laborales en nuestro medio y ponerlas al servicio del Perú. ☑

- DE SOTO, Hernando. *El Misterio del Capital. Por qué el capitalismo triunfa en occidente y fracasa en el resto del mundo*. Lima, Perú, 2000, pág. 222.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Unico Ordenado del Dec. Leg. N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.*
- MARCENARO FRERS, Ricardo, *Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del C.C.D., en su libro el Trabajo en la Nueva Constitución al analizar el artículo 22° de la CP de 1993 señaló que cuando hablamos del trabajo como un derecho debe diferenciarse entre dos niveles, "fases" o "estadios" de este; el derecho al trabajo como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador". En particular cita a la Enciclopedia OMEBA, Tomo VII Ds.Ds. Driskill, S.A., 1991, p. 273 y 275.*
- MARCENARO FRERS, Ricardo. *"El Trabajo en la Nueva Constitución de 1993"*, Cultural Cusco S.a. editores, 1995, pág.
- RENDON VASQUEZ, Jorge, *Derecho del Trabajo Individual*, 1994, pág. 363.
- BARBAGELATA, Héctor H. *Seminario Bases para una Ley General de Trabajo*. Febrero 1984, OIT. CIAT, págs. 67 a 70.
- SARTHOU, Helios. *Seminario Bases para una Ley General de Trabajo*. Febrero 1984, OIT. CIAT, pág. 65.

Resolución Aclaratoria del Tribunal Constitucional en el caso de Telefónica del Perú S.A.

ACCIÓN DE AMPARO

EXPEDIENTE N° 1124-2001-AA/TC

LIMA

SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A. Y FETRATEL

Resolución del Tribunal Constitucional

Lima, 16 de setiembre de 2002

VISTA: La solicitud de nulidad presentada por Telefónica del Perú S.A.A. de la sentencia expedida por este Tribunal Constitucional en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC, en la que, alternativamente, se solicita la aclaración de los alcances que ésta debe tener respecto de las personas que han ejercido el derecho de recurrir al amparo constitucional, así como si este fallo alcanzará a hechos futuros o sólo a los hechos pasados; y,

ATENDIENDO A: Que, conforme señala el artículo 45° de la Ley N° 26435, los fallos del Tribunal Constitucional, que estimen o denieguen la pretensión, agotan la jurisdicción interna.

Resolución de la nulidad deducida

1. La notificación del decreto de fecha 26 de junio de 2002, que señaló para la vista de la causa el 11 de julio del año en curso, surtió efectos legales conforme a los siguientes fundamentos:

1.1. Aparece del cargo respectivo que dicha resolución fue notificada el 27 de junio a la demandada Telefónica del Perú S.A.A. en su domicilio ubicado en la avenida Pablo Carriquirí N° 349, San Isidro.

1.2. Don Jorge Balbi Calmet, apoderado judicial de la referida demandada, mediante escrito de fecha 1 de julio de 2002, reconoce haber recibido dicha notificación, la misma que devuelve afirmando que ya no ejerce la representatividad y defensa de Telefónica del Perú S.A.A.

1.3. Sin embargo, del testimonio de escritura pública que corre de fojas 398 a 404 del expediente principal, aparece que tanto el doctor Jorge Balbi Calmet como el doctor Fausto Viale Salazar, quien informó en la vista de la causa en representación de la codemandada Telefónica del Perú Holding S.A., son apoderados de las compañías mencionadas.

1.4. Después de la audiencia, mediante escrito de fecha 15 de agosto del corriente, el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A. expresa que «[...] habiéndose realizado la vista de la causa y estando pendiente de resolver [...]», ofrece numerosos medios probatorios.

1.5. El referido escrito y sus anexos son puestos en conocimiento de las codemandadas, por el plazo de cinco días, según resolución fechada el 16 de agosto del presente año.

1.6. Telefónica del Perú S.A.A., por escrito de fecha 26 de agosto, entregado el 27 del mismo mes y año, señala domicilio real en Av. Arequipa N° 1155, Santa Beatriz, Lima; domicilio procesal en el Abonado N° 4431 del Departamento de Notificaciones del Ilustre Colegio de Abogados de Lima, 4° Piso del Palacio Nacional de Justicia, Lima, y domicilio de sus representantes procesales en la calle Roma N° 254, San Isidro; es decir, tres domicilios.

1.7. Mediante el testimonio de escritura pública de fecha 25 de octubre de 1999, que acompaña al citado escrito, se acredita que se deja subsistentes los poderes otorgados anteriormente a terceros para que ejerzan la representación judicial y administrativa de Telefónica del Perú S.A.A., por lo que no cesó la representación judicial de don Jorge Balbi Calmet, conforme al Art. 78° del Código Procesal Civil.

1.8. Adicionalmente, el Tribunal Constitucional publicó en El Peruano de fecha 6 de julio de 2002, la relación de causas a ser vistas en la audiencia pública de 11 de julio del mismo año, entre las cuales se incluyó la vista asignada con el N° 1124-2001-AA/TC, materia de este proceso.

1.9. Consecuentemente, la codemandada Telefónica del Perú S.A.A. tuvo conocimiento oportuno de la mencionada audiencia pública.

1.10. Conforme al artículo 63° de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional N° 26435, es de aplicación a este proceso el artículo 172° del Código Procesal Civil y, por lo tanto, tratándose de vicios que no se advierten en la notificación, la nulidad se convalida si el litigante procede de manera que ponga de manifiesto haber tomado conocimiento oportuno del contenido de la resolución, y cuando el pedido de nulidad no es formulado en la primera oportunidad en la cual la parte supuestamente afectada tuvo para hacerlo.

1.11. Por último, el pedido de nulidad, por lo demás extemporáneo, es, procesal y lógicamente, contradictorio con el pedido de aclaración de la sentencia expedida por este Colegiado, con fecha 11 de julio de 2002, día en que vio y quedó al voto la causa, valorando los instrumentos y alegatos de las partes posteriores a esa fecha y en uso de la facultad que le confiere el artículo 57° de su Ley Orgánica y el artículo 197° del Código Procesal Civil.

Pedido de aclaración de la sentencia de 11 de julio de 2002

2. Sin perjuicio de ello, y sobre el fondo de lo resuelto por este Tribunal, debe señalarse que un Estado Constitucional de Derecho no tolera ni la arbitrariedad, como modo de comportamiento realizado al margen del ordenamiento jurídico, ni tampoco la idea de que, en su seno, existan o puedan existir derechos absolutos; éste es el contexto dentro del cual se dictó la sentencia cuya nulidad y aclaración se han solicitado.

2.1. la interpretación de la normatividad constitucional está hecha por este Colegiado sobre la base del conjunto de sus disposiciones, a partir de la declaración contenida en el artículo 1° de la Carta Política vigente, que literalmente expresa: «La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado».

2.2. La sentencia se ajusta a las disposiciones de los artículos 1°, 6°, incisos 1) y 2), 7°, inciso d); 8°, inciso 1-a, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales («Protocolo de San Salvador»), aprobado por Resolución Legislativa N° 26448, por cuanto garantizan el derecho al trabajo, la «estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación».

2.3. La sentencia está expedida con arreglo al Convenio N° 87, OIT, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, aprobado por Res. Leg. N° 13281, y al Convenio N° 98, OIT, relativo a los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación

Colectiva, aprobado por Res. Leg. N° 14712.

Los derechos constitucionales en cuestión

2.4 El Tribunal Constitucional, a través de su sentencia de fecha 11 de julio de 2002, ha considerado que Telefónica del Perú S.A.A. ha vulnerado los derechos constitucionales de los trabajadores previstos en el inc. 1) del artículo 28° y el artículo 22° de la Constitución.

En el primer caso, la libertad sindical se ha visto afectada en razón de la existencia de evidencia profusa, en el sentido de que los despidos masivos de trabajadores han estado orientados a extinguir los contratos de trabajo de los afiliados a las organizaciones sindicales demandantes. Por consiguiente, tal como lo dispone el Art. 29° del Dec. Leg. N° 728, dichos despidos son nulos y no tienen fuerza ni efectos legales de ninguna especie; es decir, generan que la vía jurisdiccional ordene la reposición de los demandantes afectados.

En el segundo caso, el derecho al trabajo se ha visto afectado dado que no puede despedirse a una persona que ya goza de ese derecho sin previa y formal expresión de causa. En tal sentido, el Tribunal Constitucional ha establecido como contrario a la propia Constitución – por tanto, afectada de nulidad plena– la facultad prevista *ab initio* del artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728, que habilitaba al empleador a extinguir un contrato de trabajo sin motivar dicha decisión.

En ese contexto, el Tribunal Constitucional ha declarado inaplicable por inconstitucional el segundo párrafo del artículo 34°, en la parte anteriormente anotada.

El amparo jurisdiccional de la demanda

2.5. La sentencia del Tribunal Constitucional ha declarado fundada la acción de amparo e inaplicable el segundo párrafo del artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728 en la parte referida a la invalidez constitucional del despido masivo e incausado; ha dispuesto la reincorporación al trabajo de las personas afiliadas a los sindicatos demandantes, y ordenado la abstención en el futuro de la aplicación del citado artículo dentro del contexto anotado.

Dichos mandatos se encuentran inescindible y específicamente vinculados con los siguientes hechos:

a) Telefónica del Perú S.A.A. ha venido utilizando el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728, que en su conjunto está referido a la extinción individual de los contratos de trabajo, para practicar lo que la doctrina califica como «perversamente» ceses colectivos «escalonados».

El Tribunal Constitucional considera que el artículo 46° del Decreto Legislativo N° 728 es compatible con la Constitución, y que, por ende, las situaciones empresariales vinculadas con la fuerza mayor y el caso fortuito; los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; la disolución y liquidación, por quiebra, y la reestructuración empresarial, son actos plenamente constitucionales a condición de que éstos se practiquen de conformidad con los procedimientos y requisitos establecidos por ley.

Por consiguiente, el Tribunal ampara la demanda formulada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. (SUTC) y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRAEL), ya que contra sus afiliados se han practicado ceses masivos de trabajadores utilizando la vía destinada a la extinción individual de contratos de trabajo.

Tal acción practicada por la empresa demandante es cuestionable y amparable por la vía de una acción de garantía, en razón e haberse desnaturalizado en los hechos la naturaleza, causas y efectos sociales de un despido colectivo por causas objetivas, los mismos que son plenamente distintos a los previstos por razones de conducta o capacidad del trabajador.

b) Telefónica del Perú S.A.A. ha efectuado la extinción de contratos de trabajo al amparo del artículo 34°, *ab initio*, del Dec. Leg. N° 728 sin motivar la causa del despido; hecho frente al cual este Tribunal considera que dicha parte del referido texto es inconstitucional por las razones expuestas en los considerandos de su sentencia y por la presente aclaración solicitada por la parte demandante.

Los alcances subjetivos de la sentencia

2.6. El Tribunal Constitucional, a través de su sentencia, dispone la reincorporación al trabajo de las personas afiliadas al Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. (SUTC) y a la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRAEL).

Dicha disposición de reincorporación alcanza a todos los afiliados de los referidos sindicatos que, entre el período comprendido entre el 29 de mayo de 2000 (fecha de la interposición de la demanda) y el 11 de julio de 2002 (fecha de expedición de la sentencia) se hubiesen encontrado laborando para Telefónica del Perú S.A.A. y hayan sido objeto de una extinción unilateral sin causa de su correspondiente contrato de trabajo.

Asimismo, el Tribunal Constitucional, a través de su sentencia, ha ordenado que Telefónica del Perú se abstenga en el futuro de continuar efectuando ceses colectivos encubiertos de trabajadores al amparo del segundo párrafo del artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728, así como de efectuar ceses individuales sin expresión motivada de causal prevista en los artículos 23°, 24° y 25° del referido Decreto Legislativo, los cuales hacen referencia a la causalidad de despido por razones de capacidad o conducta del trabajador.

Los límites o efectos derivados de la inaplicación del segundo párrafo del artículo 34 del Decreto Legislativo N° 728

2.7 La inaplicación del segundo párrafo del artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728, en concreto, está referida a la inconstitucional atribución conferida por el legislador ordinario para practicar despidos individuales sin expresión de causa.

La inaplicación establecida en la sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 11 de julio de 2002, sólo tiene efectos para las partes vinculadas al Expediente N° 1124-2001-AA/TC.

El precedente vinculatorio

2.8. Tal como lo dispone la Primera Disposición General de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, los jueces y tribunales de la República deberán interpretar y aplicar los alcances del Decreto Legislativo N° 728 de conformidad con lo expuesto y resuelto en la sentencia de fecha 11 de julio de 2002, siempre que se reproduzcan los hechos y circunstancias generadas en la controversia establecida entre las partes litigantes en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC., con arreglo al artículo 5° de la Ley N° 25398.

2.9. En cuanto al pedido «alternativo» de aclaración, el Tribunal Constitucional señala que, según el artículo 1° de la Ley N° 23506, el objeto del amparo es volver las cosas al estado anterior al momento de la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional. En el marco del ejercicio de sus funciones jurisdiccionales y, particularmente, dentro del proceso del amparo, este Colegiado no se pronuncia sobre hechos futuros, aún no realizados, hipotéticos, abstractos o meramente teóricos. El Tribunal no tiene funciones consultivas, sino estrictamente jurisdiccionales. Por tanto, sólo cabe expedir un pronunciamiento de fondo sobre hechos o actos a los cuales se reputa, directa o indirectamente, la lesión de derechos constitucionales y con motivo de su conocimiento por este tribunal Constitucional.

Por estas consideraciones, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones que le confieren la Constitución Política del Estado y su Ley Orgánica,

RESUELVE:

Declarar **INADMISIBLE** la solicitud de nulidad planteada y atenerse a lo resuelto por la sentencia y la presente aclaración que forma parte de ella. Dispone la notificación a las partes y su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

SS. REY TERRY; REVOREDO MARSANO;
ALVA ORLANDINI; BARDELLI LARTIRIGOYEN;
GONZALES OJEDA; GARCÍA TOMA

La Terminación de la Relación de Trabajo por Causas Objetivas

Por motivos económicos, estructurales y análogos

El Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por D.S. N° 003-97-TR, regula en los Artículos 46° al 52° la figura laboral de la terminación de la relación de trabajo por causas objetivas: sus alcances, causas y el procedimiento respectivo.

En esta oportunidad sintetizamos los aspectos más importantes y presentamos los modelos de documentos que debe utilizar una empresa que se encuentra en la necesidad de desarrollar estas acciones.

El procedimiento a seguir es un trámite administrativo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, el mismo que requiere determinada documentación y pruebas que acrediten la situación por la que atraviesa la empresa.

1. ALCANCES

A través del procedimiento que desarrollaremos a continuación el empleador puede plantear la terminación de los contratos de trabajo de un sector de la empresa, o de la totalidad de trabajadores si se trata de disolución o liquidación de la empresa, entre otras causas; en todas ellas la disolución del vínculo laboral no obedece a un acto unilateral de la empresa, ni tampoco a causas justas de despido, sino más bien a factores exógenos que la empresa no puede controlar.

2. CAUSAS OBJETIVAS

Las causas de terminación de los contratos de trabajo, basadas en los problemas económicos de la empresa u otras situaciones especiales son conocidas como causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

De acuerdo a lo establecido en el Art. 46° de la LPCL estas causas son:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;
- d) La reestructuración patrimonial.

Una de las causales más frecuentes es la referida a los "motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos", causal que desarrollaremos en este artículo.

3. CAUSA OBJETIVA ECONÓMICA Y OTRAS

La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del numeral anterior, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa.

3.1 Procedimiento: Se sujeta al siguiente procedimiento:

a) Notificación: La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados.

b) Solicitud: De este trámite el empleador dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente. En esta comunicación el empleador adjuntará la siguiente información:

- Constancia de recepción por los trabajadores afectados de la información pertinente proporcionada por el empleador especificando la causa indicada y la nómina de los trabajadores afectados.
- Número total de personas de la empresa.
- Nómina y domicilio de los trabajadores afectados, señalando expresamente que representan un número no menor al 10% del total de trabajadores de la empresa.
- Sustentación de la causa indicada.
- Número de copias de la solicitud y documentación anexa a la misma equivalente a la cantidad de trabajadores afectados por la medida.
- En forma sucesiva o simultánea, el empleador presentará una Declaración Jurada que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada, acompañando una pericia de parte elaborada por una empresa auditora con registro vigente en el RUNSA de la Contraloría General de la República y un documento que acredita la realización de la reunión de negociación directa. Alternativamente podrá presentarse una constancia notarial de asistencia.

Recibida la solicitud, la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma inmediata, la pondrá en conocimiento del Sindicato o a falta de éste a los trabajadores involucrados o sus representantes

c) **Negociaciones:** La empresa con el sindicato, o en su defecto con los Trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante.

3.2 Suspensión de Labores: Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. Esta solicitud no requerirá de aprobación previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo, basta presentación para que los trabajadores dejen de laborar y que el empleador les deje que abonar las remuneraciones. Podría plantearse conjuntamente con el escrito que inicia el procedimiento.

3.3 Notificación del Procedimiento: La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, el escrito y la pericia de parte presentada por el empleador, dentro de las cuarentiocho (48) horas de presentada la solicitud. Los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes.

3.4 Reuniones de Conciliación: Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

Las reuniones de conciliación se efectuarán indefectiblemente dentro del referido término, el mismo que deberá haber vencido para que continúe el procedimiento.

3.5 Resolución: Vencidos los plazos de las reuniones de conciliación, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución. Es competente para pronunciarse en Primera Instancia el Director de Previsión y Solución de Conflictos en Lima; o, el Director Subregional; o la autoridad equivalente al Subdirector que es el Jefe de Zona de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.6 Recurso de Apelación: Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, venci-

dos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida. El Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en segunda instancia.

3.7 Notificación de Cese: En los casos contemplados en el inciso b) del Artículo 46, el empleador notificará a los trabajadores afectados con la autorización de cese de tal medida y pondrá a su disposición los beneficios sociales que por ley puedan corresponderles.

El Empleador deberá acreditar el pago total de la Compensación por Tiempo de Servicios en la forma establecida en el TUO del Decreto Legislativo N° 650 dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese.

3.8 Derecho de Preferencia: Los trabajadores afectados por el cese en los casos contemplados en los incisos a) y b) del Artículo 46 gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar directamente o a través de terceros nuevo personal para ocupar cargos iguales o similares, dentro de un año de producido el cese colectivo. En tal caso, el empleador deberá notificar por escrito al ex trabajador, con quince (15) días naturales de anticipación, en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa. En caso de incumplimiento, el ex trabajador tendrá derecho a demandar judicialmente la indemnización de un sueldo y medio por año completo, dozavos y treintavos.

a) Comunicación de la empresa al sindicato informando el inicio del procedimiento de cese colectivo

Lima, de de ... 200...

Señores
Sindicato de
.....
Lima.-

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente cumplimos con poner en su conocimiento que la empresa ha decidido iniciar el proceso de cese colectivo por causas objetivas basado en motivos de naturaleza económica.

Al respecto cabe precisar que la empresa ha tenido pérdidas en los ejercicios y se calcula para el año una pérdida de S/. tal como lo explicamos ampliamente en el informe que adjuntamos en el Anexo N° 1.

Obviamente al tener ingresos por ventas menores a los gastos que realizamos, nos vemos en la necesidad de iniciar la terminación de los contratos de trabajo del personal indicado en el Anexo N° 2 a este recurso.

Igualmente justificamos en tal documento el cese del personal que está protegido por el Fuero Sindical.

Además adjuntamos al presente, la información que fundamenta nuestra medida la misma que consiste en:

- a)...
- b)...

Atentamente,

.....

b) Citación para Negociación Directa

Lima, de de ... 200...

Señores
Sindicato de
Jr.
Lima.-

De nuestra consideración:

De conformidad a lo establecido en el inc. b) del Art. 46º del TUO del Dec. Leg. Nº 728 Ley de Productividad Competitividad Laboral los citamos a reunión de negociación directa para el día ... de ...2002, la misma que se llevará a cabo en el local sito ... en ... a las ... horas.

Esta situación se da por ... dentro del proceso de terminación de contratos de trabajo, proceso de cese colectivo por causas objetivas motivado por razones económicas que hemos iniciado de conformidad al inc. b) del Art. 46º del TUO Dec. Leg. Nº 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. Nº 003-97-TR tal como les señalamos en nuestra carta del ...

En la reunión convocada se entablará negociaciones, de ser el caso, para acordar las condiciones del cese colectivo u otra, que pueda evitar o limitar el cese del personal.

Atentamente,
.....

c) Solicitud a la Autoridad de Trabajo

SEÑOR DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

... (*razón social*)..., con RUC Nº ..., con domicilio en debidamente representado por, identificado con DNI Nº, en calidad de según se acredita con poder, atentamente decimos:

Que, acudimos a su Despacho al amparo de lo dispuesto en la parte pertinente del TUO del Dec. Leg. Nº 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. Nº 003-97-TR, Arts. 46º inc. b) y 48º con la finalidad de que abra expediente y oportunamente emita pronunciamiento sobre la procedencia de la terminación de los contratos de trabajo por causas objetivas atribuibles a motivos económicos, que la empresa ha decidido aplicar dentro de los alcances de los dispositivos antes citados.

La terminación de los contratos afecta a las siguientes personas:
(...)
Las causas objetivas que motivan esta decisión se fundamentan en
(*detallar las causas objetivas*)

Precisamos al despacho que en las reuniones de negociación directa celebradas con los trabajadores no se ha llegado a un acuerdo sobre la medida que la empresa requiere aplicar.

También hacemos presente que la empresa contempló medidas alternativas a la solicitada, conforme consta de la primera comunicación que se entregó a la parte laboral. Con la finalidad de fundamentar nuestra petición adjuntamos al presente los documentos siguientes:

1. Copia de la carta cursada al ... (Sindicato o a los trabajadores) ... la misma que contiene los requisitos de ley con los cuales se cumplió lo requerido por ley documento se encuentra debidamente recepcionado.
2. En el anexo Nº 1 a este recurso exponemos la justificación que acredita específicamente el cese de trabajadores protegidos por el fuero sindical.
3. Se adjunta en el Anexo Nº 2 la nómina de los trabajadores afectados señalando sus domicilios (o del sindicato) o el de sus representantes.

PRIMERO OTROSI DECIMOS: Adjuntamos el informe emitido por la empresa auditora, con Registro Nº vigente en la Contraloría General de la República que fundamenta lo solicitado para los efectos previstos en el TUO del Dec. Leg. Nº 728, aprobado por D.S. Nº 003-97-TR.

SEGUNDO OTROSI DECIMOS: Al Sindicato de ... se le deberá notificar en (de no haber organismo sindical ni representantes de los trabajadores se deberá consignar el domicilio de cada trabajador o bien solicitar que la notificación sea efectuada en el centro de trabajo).

- TERCER OTROSI DECIMOS:** Adjuntamos al presente:
- a. Constancia de recepción por (los trabajadores afectados o de la organización sindical) de la información pertinente proporcionada por el empleador especificando la causa indicada y la nómina de los trabajadores afectados.
 - b. Número total de personas de la empresa.
 - c. Nómina y domicilio de (los trabajadores afectados o de la organización sindical) señalando expresamente que representan un número no menor al 10% del total de trabajadores de la empresa.
 - d. Sustentación de la causa indicada.
 - e. Número de copias de la solicitud y documentación anexa a la misma equivalente a la cantidad de trabajadores afectados por la medida.
 - f. Declaración Jurada que el empleador se encuentra incurso en la causa objetiva invocada, acompañando una pericia, de parte elaborada por una empresa auditora con registro vigente en el RUNSA de la Contraloría General de la República y un documento que acredita la realización de la reunión de negociación directa. Alternativamente podrá presentarse una constancia notarial de asistencia.

POR TANTO:
A Ud. pedimos se sirva proveer de acuerdo a ley y declarar procedente oportunamente lo solicitado.

Lima, de de 200...

.....
(Sello y firma del representante del empleador)

d) Acta de Negociación Directa

ACTA DE TRATO DIRECTO

En Lima, siendo las horas del día ... de ... de 200..., se reunieron en el local de, sito en distrito de, de una parte a quien se le denominará LA EMPRESA, debidamente representada por los señores... identificados con DNI Nº; y, de la otra parte, el Sindicato ... Nº ... representado por los señores, a quien se le denominará EL SINDICATO; con la finalidad de llevar a cabo la primera reunión de negociación directa, respecto a la terminación de los contratos de trabajo por causas objetivas relacionadas con motivos económicos a que se refiere la carta que la empresa cursara a la organización sindical el ... dejándose constancia de lo siguiente:

Primero: LA EMPRESA manifiesta haber cumplido con notificar a la organización sindical de acuerdo a los requisitos de ley, en relación al procedimiento motivo de esta carta.

Segundo: EL SINDICATO, igualmente, manifiesta que ha recibido la carta antes señalada, y precisa que no acepta la propuesta de la empresa.

Tercero: Después de múltiples deliberaciones, las partes acordaron reunirse el día

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

.....
(Firmas por el Sindicato)

.....
(Firmas por el Empleador)

e) Modelo de Acta Final de Negociación Directa

ACTA DE TRATO DIRECTO

En Lima, siendo las horas del día ... de ... de 200..., se reunieron en el local de, sito en distrito de, de una parte..... a quien se le denominará LA EMPRESA, debidamente representada por los señores... identificados con DNI N°; y, de la otra parte, el Sindicato ... N° ... representado por los señores, a quien se le denominará EL SINDICATO; con la finalidad de llevar a cabo la reunión de negociación directa, respecto a la terminación de los contratos de trabajo por causas objetivas relacionadas con motivos económicos a que se refiere la carta que la empresa cursara a la organización sindical el ... dejándose constancia de lo siguiente:

Primero: Después de múltiples deliberaciones, las partes acordaron dar por terminadas las conversaciones.

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

.....
(Firmas por el Sindicato)

.....
(Firmas por el Empleador)

f) Carta de preaviso de cese del trabajador por cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos

Lima, de de 200...

Señor
.....
(Dirección)

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente nos dirigimos a Ud. con la finalidad de comunicarle que la Autoridad Administrativa de Trabajo que conoce del Expd. N° ha expedido la Resolución N° que resuelve la terminación de los contratos de trabajo de varios trabajadores entre los cuales se encuentra Ud.

Al haber quedado consentida (ejecutoriada o confirmada) la Resolución N° ... y habiéndonos notificado la Autoridad de Trabajo con fecha, le comunicamos que cesará en sus labores el día por lo que deberá apersonarse a cobrar sus beneficios sociales dentro de las 48 horas.

Atentamente,

.....

g) Carta del ex-empleador al ex-trabajador comunicándole la posibilidad de readmisión al empleo

Lima, de de 200...

Señor
.....
(Dirección)

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente le comunicamos que la empresa contratará a un trabajador a partir del para que se desempeñe en el puesto de

Habiendo Ud. cesado el a través de un cese colectivo por causas objetivas a que se refiere el Expd. N° seguido ante y estando dentro del año que contempla el Art. 52° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, sírvase manifestar por escrito su aceptación o no de ser readmitido en el empleo.

De no comunicarnos vuestra decisión dentro del término que señala la norma legal citada se aplicará los efectos ahí indicados.

Atentamente,

.....

Nota: Esta carta la remitirá el empleador con quince días naturales de anticipación a la fecha de reingreso.

h) Carta del ex-trabajador comunicando que acepta su readmisión en el empleo

Lima, de de 200.....

Señor
.....
(Dirección)

De nuestra consideración:

He recibido vuestra carta del en la cual me comunican que manifieste por escrito mi aceptación o no a la readmisión en el empleo de ... que desempeñaba antes del cese colectivo por causas objetivas que se me aplicó según el Expd. N°

Asimismo, al amparo del Art. 52° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, manifestando mi aceptación a la readmisión y por tanto, comunico que reiniciaré labores el día

Atentamente,

.....

Seguridad y Salud en el Trabajo

Reglamento Interno y Libro de Servicios de Calderos y otros equipos

De conformidad a lo señalado en el Art. 45º del Decreto Supremo Nº 42-F del 22 de mayo de 1964 en todo establecimiento industrial se deberá redactar reglamentos internos de seguridad para cada clase de trabajo que se efectúe, los que deberán ceñirse a los reglamentos oficiales relativos a seguridad e incluir las disposiciones adicionales que se requieran.

1. SOLICITUD PARA LA APROBACION DEL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

SEÑOR SUBDIRECTOR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(Razón social del empleador) con RUC Nº y domicilio en empresa dedicada a debidamente representada por el Sr. identificado con DNI Nº quien acredita su personería con poder inscrito en, a ustedes decimos:

Que, de conformidad a lo establecido en el Art. 45º del D.S. Nº 42-F y Art. 2º del D.S. Nº 49-82-ITI/IND de hemos elaborado nuestro Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Industrial, que determina las normas a que deben sujetarse los trabajadores y el empleador, en el desarrollo de sus servicios.

El mencionado instrumento comprende los Títulos y Capítulos siguientes:

1.
2.

Al amparo del numeral 3 del TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por D.S. Nº 009-2002-TR del 22.07.2002, y a lo precedentemente expuesto remitimos adjunto al presente para su aprobación tres ejemplares del referido Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa, en cumplimiento del D.S. Nº 49-82-ITI/IND.

POR TANTO:

A Ud. pedimos se sirva proceder de acuerdo de ley.

OTROSI DECIMOS: Adjuntamos al presente:

1. Recibo de pago del derecho respectivo (6.00% de 1 UIT = S/. 186.00)

Lima,

.....
(Firma y sello del empleador)

Las empresas que tienen en sus instalaciones calderos deben contar con un Libro de Servicio (D.S. Nº 42-F, Art. 450º) en el que deberá consignarse el Número de Registro Oficial Obligatorio de Caldero (R.S. Nº 13 de 19.9.60), las transferencias, reparaciones, limpieza y accidentes sufridos por el caldero, así como todos los exámenes, inspecciones o pruebas oficiales o particulares. El libro acompaña al caldero durante su existencia.

2. SOLICITUD PARA REGISTRO Y AUTORIZACION DE LIBROS DE SERVICIOS DE CALDEROS COMPRESORAS Y OTROS EQUIPOS A PRESION

SEÑOR SUBDIRECTOR SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(Razón social del empleador) con RUC Nº y domicilio en empresa dedicada a debidamente representada por el Sr. identificado con DNI Nº quien acredita supersonería con poder inscrito en, a ustedes decimos:

Que, de conformidad a lo establecido en el Art. 450º del D.S. Nº 42-F de 22 de mayo de 1964 y Art. 2º del D.S. Nº 49-82-ITI/IND del 01.10.82, informamos que nuestra empresa cuenta con un *(Caldero,)* con Registro Nº fabricante año de construcción

En consideración a lo expuesto y en cumplimiento a lo antes señalado, así como al numeral 4 del TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por D.S. Nº 009-2002-TR del 22.07.2002, solicitamos el Registro y la Autorización del Libro Nº de (1) ... en (2) de folios, el mismo que adjuntamos al presente.

POR TANTO:

A Ud. pedimos se sirva proceder de acuerdo de ley.

OTROSI DECIMOS: Adjuntamos al presente:

1. Recibo de pago del derecho respectivo (3.50% de 1 UIT = S/. 108.50)

Lima,

.....
(Firma y sello)

(1) Se aplica para: a) Calderos a vapor, calderos de agua caliente, recipientes a presión sin fuego, recipientes a presión calentados a vapor, recipientes cerrados a presión calentados a vapor, autoclaves, recipientes a vapor abiertos, tanques por aire o agua a presión, tanques de aire comprimido, tanques de líquidos refrigerantes, compresores, cilindros para gases comprimidos.
(2) Indicar Libro u Hojas Sueltas.

Entrega de Planillas de Pago a la ONP

En custodia de personas o entidades no autorizadas

Por D.S. N° 122-2002-EF se estableció que las planillas de pago de empresas que ya no estén operando y las cuales se encuentren en custodia de personas o entidades que no se encuentren autorizadas a custodiar dichos documentos deben ser remitidas a la ONP para que esta Entidad las mantenga en custodia.

En este sentido, por Resolución Jefatural N° 135-2002-JEFATURA/ONP de 09.09.2002 (13.09.2002) (229915) se aprobó el Procedimiento "Recepción de Planillas de Pago en Custodia de Personas o Entidades no Autorizadas", cuya síntesis presentamos a continuación.

1. RECEPCIÓN DE PLANILLAS DE MENOR CUANTÍA(*) - EN SEDE CENTRAL DE LA ONP-LIMA

1.1. Para la entrega de libros de planillas de menor cuantía a la ONP, las personas, entidades o custodios comprendidos en el D.S. N° 122-2002-EF se comunicarán con la División de Reconocimientos de la ONP, vía telefónica (4331818, 4331866, 4331877) o por e-mail (planillas@onp.gob.pe) informando al personal responsable de la ONP, los datos de contacto y el volumen de documentos a ser entregados a la ONP (pueden ser expresados en cantidad de libros, cajas, metros lineales y/o peso).

1.2. El personal responsable de la División de Reconocimientos de la ONP, le indicará al solicitante, la fecha, hora y lugar de la recepción así como el personal de contacto de la ONP.

1.3. La entrega de las planillas se realizará acompañada de una carta simple detallando claramente la información consignada en el Anexo 1.

1.4. Una vez recibidos los libros de planillas, se procederá a suscribir el Acta de Entrega de Planillas (Anexo 2) entre el custodio y el funcionario de la ONP autorizado, consignando en ambos casos los nombres completos y documentos de identidad (de ser posible adjuntar fotocopia de los DNI).

2. RECEPCIÓN DE PLANILLAS DE MAYOR CUANTÍA(**) - LIMA

2.1. Para solicitar la entrega de libros de planillas de mayor cuantía a la ONP, las personas, entidades o custodios comprendidos en el Decreto Supremo N° 122-2002-EF deberán enviar una carta simple (***) indicando claramente la información consignada en el Anexo 1, la cual será entregada en mesa de partes de la ONP sita en Av. Bolivia 144 - Centro Cívico, Lima.

2.2. Una vez que la carta sea recibida, la ONP procederá a llamar a la persona de contacto consignada en la solicitud con la finalidad de realizar las coordinaciones respectivas para la entrega.

2.3. Se coordinará el día y la hora, así como también se proporcionará la información específica sobre el lugar en que se van a dejar en custodia las planillas y el volumen de documentos a ser entregados a la ONP (pueden ser expresados en cantidad de libros, metros cúbicos y/o peso).

2.4. Una vez recibidos los documentos manifestados en la carta indicada en el punto 2.1, se llevará a cabo la verificación de la documentación y se coordinará con el custodio la fecha y hora en la que se procederá a suscribir el Acta de Entrega de

Planillas (Anexo 2) entre el custodio y el funcionario de la ONP autorizado, consignando en ambos casos los nombres completos y documentos de identidad (de ser posible adjuntar fotocopia de los D.N.I.).

3. PLANILLAS DE MAYOR Y MENOR CUANTÍA - PROVINCIAS

3.1. Para la entrega de libros de planillas de mayor o menor cuantía a la ONP, las personas, entidades o custodios comprendidos en el D.S. N° 122-2002-EF en provincias, se contactarán con la Coordinación Departamental de la ONP en su localidad (****), personalmente o vía telefónica informando al Coordinador Departamental de la ONP los datos de contacto y el volumen de documentos a ser entregados (pueden ser expresados en cantidad de libros, metros cúbicos y/o peso).

3.2. El Coordinador Departamental de la ONP, indicará al solicitante, la fecha, hora y lugar de la recepción así como el personal de contacto de la ONP.

3.3. La entrega de las planillas se realizará acompañada de una carta simple indicando claramente la información consignada en el Anexo 1.

3.4. Una vez recibidos los documentos manifestados en la carta indicada en el punto anterior, se procede a suscribir el Acta de Entrega de Planillas (Anexo 2) entre el custodio y el funcionario de la ONP autorizado, consignando en ambos casos los nombres completos y documentos de identidad (de ser posible adjuntar fotocopia de los D.N.I.).

3.5. Los libros de planillas serán enviados a las oficinas de ONP en Lima para su verificación, registro y archivo.

Cronograma de entregas

SEMANAS	TIPO	INICIO DE LA ACTIVIDAD	FIN DE LA ACTIVIDAD
Planillas de menor cuantía	Entrega de Planillas	Desde la publicación de la Resolución Jefatural	A los 60 días calendario de publicada la Resolución Jefatural
Planillas de mayor cuantía	Entrega de Cartas a ONP	Desde la publicación de la Resolución Jefatural	A los 40 días calendario de publicada la Resolución Jefatural
	Entrega de Planillas (según las citas programadas por la ONP)	A partir de los 7 días de publicada la Resolución Jefatural	A los 60 días calendario de publicada la Resolución Jefatural

4. NOTIFICACIONES A TRAVÉS DE PERSONAL ONP

1. En los casos de empresas o entidades que no hayan entregado los libros de planillas a la ONP, esta entidad podrá contactarse directamente con los custodios, a través de los verificadores autorizados y debidamente identificados por la ONP, que eventualmente visiten el lugar de custodia de las referidas planillas.

2. El Verificador le entregará al custodio, una carta según modelos que figura en el Anexo 4 de la norma bajo comentario (ver pág. 42 de este número) y copia del Decreto Supremo N° 122-2002-EF comunicándole la orden de entregar las planillas.

3. Adicionalmente, el verificador solicitará al custodio una carta detallando la información contenida en el Anexo 1 y la derivará a la ONP (División de Reconocimientos en Lima o Coordinaciones Departamentales de la ONP) para que siga el procedimiento anteriormente descrito.

CONSIDERACIONES ADICIONALES: Toda recepción de libros de planillas se realiza necesariamente previa coordinación entre la ONP y el custodio de las planillas. El custodio deberá estar presente para la firma del acta de entrega o en su defecto deberá nombrar un representante mediante un Poder Notarial específico para la entrega (en original), el cual será adjuntando al acta.

- Una vez realizadas las coordinaciones, en caso que el custodio por razones circunstanciales no pueda entregar los libros en la fecha indicada por la ONP y exista la necesidad de efectuar un cambio a dicha fecha, el solicitante deberá comunicarlo a la persona de contacto de la ONP en un plazo mínimo de 24 horas, para que inmediatamente se coordine una nueva fecha y hora.

- La entrega de las planillas no implica la validez de su contenido, el cual deberá sujetarse a los procedimientos de verificación de la ONP.

**ANEXO N° 1
Modelo de Carta de Presentación**

Lima, de agosto de 2002

Señores:

Oficina de Normalización Previsional - ONP

Gerencia de Operaciones

Ciudad.-

Referencia: Entrega de Planillas según D.S. N° 122-2002-EF

Por medio de la presente sírvase comunicarnos la fecha de entrega de las Planillas de Sueldos y Salarios de la empresa siguiente.

Razón social de la empresa:	(nombre que aparece en las planillas)
R.U.C. Libreta Tributaria	N°:
Estado:	Liquidada De Baja Otro (indicar): _____
Fecha de autorización de libros: (*)	dd/mm/aaa
Registro Patronal: (si procede)	
Domicilio	
Teléfono	
Planilla de Sueldos: (Empleados)	
Libro N° 1	Del (mes/año) al (mes/año)
Libro N° 2	Del (mes/año) al (mes/año)
Planilla de Salarios: (Obreros)	
Libro N° 1	Del (mes/año) al (mes/año)
Libro N° 2	Del (mes/año) al (mes/año)
Nombre del Custodio:	
D.N.I. del Custodio	
Teléfono de contacto	

Envío adjunto la relación de Personas encargadas de realizar la entrega en las instalaciones de la ONP, con el número de documento de identidad correspondiente.

Esperando su confirmación, quedamos de ustedes.

Atentamente,

FIRMA Y NOMBRE DEL CUSTODIO

D.N.I./L.E.

(*) Indicada en el sello de autorización (primera hoja del libro de planilla) otorgada por la autoridad competente (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria, etc).

ANEXO N° 2

Modelo de Acta de Entrega y Recepción de Planillas

A los días del mes de de 2002, en, el Sr. identificado con D.N.I. N°; en su calidad de custodio de la empresa la cual NO ESTA OPERANDO, hace entrega de la siguiente documentación:

ITEM	TIPO (sueldo, salario)	DESDE	HASTA
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			

Dicha documentación es recibida para fines de custodia, mantenimiento y administración, por la División de Reconocimientos - Gerencia de Operaciones - ONP, quien actúa en representación de la misma.

La entrega de la documentación consignada no implica la validez de su contenido, sujetándose a los procedimientos de verificación por parte de la ONP.

Las partes suscriben el presente documento en señal de conformidad.

Firma y Nombre del Representante de la empresa
D.N.I.

Firma y Nombre del Representante de la ONP
D.N.I.

(*) **Planillas de menor cuantía:** Libros de planilla de menor volumen y que pueden ser transportados fácilmente desde su origen hasta la ONP. Este grupo lo conforman planillas con menos de 30 libros en total o un peso máximo de 100 Kg.

(**) **Planillas de mayor cuantía:** Libros de planilla de volumen considerable y que requieren ser transportados desde su origen hasta la ONP mediante medios mecánicos o rodantes. Este grupo lo conforman planillas con más de 30 libros en total o un peso total mayor a 100 Kg.

(***) Ver modelo de Carta de Presentación en pág. 41 de este número.

(****) Ver Anexo N° 3 - Oficinas Departamentales ONP en pág. 42 de este número.

Jurisprudencia Laboral

Texto, Análisis y Comentario

Las horas extras realizadas con conocimiento del empleador ¿generan pago aunque no hayan sido autorizadas expresamente?

(*) CAS. Nº 1103-2001
LIMA

Lima, veinticinco de octubre de dos mil uno.

LA SALA TRANSITORIA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA.

VISTOS: La causa número mil ciento tres guión dos mil uno; en Audiencia Pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a Ley, emite la siguiente Sentencia.

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, mediante escrito de fojas quinientos noventa, contra la Sentencia de Vista de fojas quinientos setenta y cuatro, su fecha tres de julio de dos mil uno; expedida por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima que, confirmando la apelada de fojas quinientos veintisiete, su fecha diecinueve de marzo del dos mil uno que declara fundada en parte la demanda; sobre reintegro de beneficios sociales con lo demás que contiene.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO: La recurrente denuncia al amparo de los incisos b) y d) del artículo cincuentiséis de la Ley Procesal del Trabajo: a) La interpretación errónea del artículo noveno del Decreto Legislativo número ochocientos cincuenta y cuatro; y, b) la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia y de las Cortes Superiores pronunciadas en causas objetivamente similares.

CONSIDERANDO:

Primero: Que, la recurrente sostiene que se ha interpretado erróneamente el artículo noveno del Decreto Legislativo número ochocientos cincuenta y cuatro porque –según ella– dicha disposición contiene dos supuestos que no se presentan en el caso de autos: a) el

carácter voluntario de la realización de las horas extras, que supone el consentimiento de ambas partes. No generando derecho a pago alguno aun cuando los servicios extraordinarios se hubiesen efectuado, si es que no hubo consentimiento y control por parte del empleador; y, b) la indispensable existencia de una efectiva prestación de servicios por parte del trabajador. Dicha argumentación satisface los requisitos de fondo contemplados en el artículo cincuentiocho de la Ley Procesal de Trabajo por lo que debe declararse procedente y emitir pronunciamiento de fondo.

Segundo: Que, en relación con el primer supuesto cabe destacar que el artículo veintitrés de la actual Carta Magna, así como el artículo cuarentidós de la Constitución de mil novecientos setentinueve, que prohíbe la realización de trabajo gratuito; por tanto, el razonamiento para refutar los fundamentos de la recurrida en este punto no sólo resulta irrazonablemente excesivo, sino que aceptar su pertinencia y validez implicaría amparar el ejercicio del abuso del derecho, puesto que si se han prestado servicios éstos deben ser remunerados en cualquier circunstancia, ya que nadie puede beneficiarse por hecho propio.

Tercero: Que, respecto del segundo supuesto, cuestionar si hubo o no prestación efectiva de servicios, supone –en el fondo– revalorar hechos que han servido de fundamento al juzgador para concluir que hubo prestación extraordinaria de labores; por tanto, el segundo argumento de la recurrente no resulta válido para determinar si hubo o no interpretación errónea.

Cuarto: Que, cuando el artículo noveno del Decreto Legislativo número ochocientos cincuenta y cuatro señala que el trabajo es voluntario únicamente refiere que, en principio, nadie puede ser obligado a realizar trabajo extraordinario sin su previo consentimiento, salvo los casos justificados que la misma ley prevé; Que, consecuentemente, *del texto de la norma no se infiere que el*

acuerdo para la realización de horas extras tenga que ser necesariamente expreso como sostiene la recurrente, de manera que atribuir dicho carácter para concluir que se ha interpretado erróneamente la norma denunciada supone distinguir donde la ley no distingue.

Quinto: Que, en este respecto cabe mencionar que el artículo ciento cuarentiuno del Código Civil señala que «la manifestación de voluntad, como elemento determinante de todo acto jurídico, puede ser expresa o tácita. Es expresa cuando se formula oralmente, por escrito, o por cualquier medio directo. Es tácita, cuando la voluntad se infiere indubitadamente de una actitud o de circunstancias de comportamiento que revelan su existencia.» (sic); Que, por tanto, la existencia de las horas extras pueden demostrarse con documento en el que se indique de manera expresa e inequívoca su realización, así como todos los aspectos vinculados al mismo (duración, sobretasa, etc.), o con cualquier otro medio de prueba idóneo y suficiente que aporte cuando menos indicios suficientes que revelen la prestación de labores más allá de la jornada legal o contractual establecida en el centro de trabajo; Que, siendo así y considerando que la decisión adoptada por la recurrida resuelve la cuestión de fondo relativa a las horas extras argumentando que ha existido consentimiento tácito de la empleadora, debe concluirse que la Sala de mérito ha interpretado correctamente la norma denunciada.

Sexto: Que, en relación con el segundo agravio, la recurrente sostiene que la recurrida contradice la decisión adoptada por la Corte Suprema de Justicia en la Casación número mil seiscientos noventa y siete guión noventa y ocho guión CHINCHA, su fecha veintidós de diciembre de mil novecientos noventa y nueve, así como la decisión de la Tercera Sala Laboral de Lima en el expediente setecientos noventa y cinco del dos mil guión IND (S), su fecha doce de mayo del dos mil, las cuales refieren que la necesidad de que

se demuestre la existencia de un acuerdo entre empleador y trabajador para laborar en forma extraordinaria.

Sétimo: Que, en relación con la ejecutoria Casatoria, dicha resolución señala que la naturaleza voluntaria del trabajo en horas extraordinarias implica que para su desarrollo debe existir consentimiento de ambas partes, refiriendo además que no genera derecho al pago la prestación de servicios sin el conocimiento del empleador; es decir, *para dicha resolución no hay consentimiento para la realización de horas extras si el empleador no toma conocimiento de las mismas*. No dice que el consentimiento tenga que ser expreso o que este contenido específicamente en documento alguno; Que, asimismo, la ejecutoria de la Sala Laboral tampoco hace el distingo antes citado, ya que refiere que no se acreditó que las partes hayan acordado que se labore horas extras, lo que también indica que razonó en el sentido de que no hubo manifestación de voluntad en ese sentido.

Octavo: Que, por tanto, las resoluciones acompañadas no contradicen la esencia del razonamiento expuesto en la recurrida, ya

que se encuentra referida específicamente a la manifestación de voluntad tácita y dicho análisis no sirve de fundamento a las resoluciones acompañadas por la recurrente, razón por la cual no se presenta la contradicción que se denuncia y por ello debe declararse improcedente.

RESOLUCIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SU-NAT), a fojas quinientos noventa; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de vista de fojas quinientos setenticuatro, su fecha tres de julio del dos mil uno; **CONDENARON**, a la recurrente al pago de la multa de una Unidad de Referencia Procesal; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; en los seguidos por doña Juana María Jordán Matos, sobre Reintegro de Beneficios Sociales; y los devolvieron.-

SS. ROMÁN S.; VILLACORTA R.; ESCARZA E.; HUAMANÍ LL.; SANTOS P. **C-31829**

COMENTARIO:

1.- ARGUMENTOS DEL EMPLEADOR EN EL RECURSO DE CASACIÓN

La situación bajo análisis presenta el planteamiento del empleador sobre el tratamiento del trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Alega interpretación errónea del artículo 9º del Decreto Legislativo N° 854 (Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo) en su texto anterior a las modificaciones introducidas por la Ley N° 27671 de 20.02.2002, las mismas que por versar sobre tratamiento y sanción del trabajo extraordinario **impuesto** por el empleador, no altera el razonamiento de defensa argüido, dado que discurre sobre aspectos distintos.

En efecto, la lectura del texto legal hecha por el recurrente, lo lleva a considerar dos elementos básicos para configurar legalmente el trabajo en sobre tiempo: **a)** el acto voluntario que debe existir por ambas partes –trabajador y empleador– y que supone el «consentimiento» de los dos elementos integrantes de la relación laboral y **b)** la efectiva prestación de servicios cumplida con posterioridad a la jornada normal de trabajo.

Sobre estas bases principistas, se aduce que al no haberse producido el «consentimiento» del empleador, tampoco puede generarse la obligación de pago adicional por una labor que no contó con la venia del principal, ni estuvo bajo su control. El segundo elemento responde a la comprobación del trabajo efectivamente cumplido en dichas circunstancias temporales, aunque como puede apreciarse de la propia manifestación del recurrente, la fuerza de este princi-

pio queda debilitada con la afirmación que le niega validez práctica si es que previamente no existió consentimiento del empleador.

La Sala de Casación consideró cumplidos los requisitos exigidos por la Ley Procesal de Trabajo, permitiéndose así que los integrantes de la Sala estuvieran en condición de emitir pronunciamiento de fondo.

2.- ARGUMENTOS EXPRESADOS EN LA SENTENCIA DE LA SALA

Basándose en la norma constitucional que «prohíbe» (?) la realización de trabajo gratuito (art. 23º de la Constitución de 1993 y art. 42º de la de 1979) se rechaza la argumentación de la parte empleadora.

Sobre si hubo o no prestación efectiva de servicios, el tema fue considerado por los miembros de la Sala como una pretensión de **revalorar** hechos que en su momento fueron ya tomados en cuenta por el juzgador de las instancias laborales, por lo que no correspondían ser analizados nuevamente para determinar si hubo o no la interpretación errónea aducida por el recurrente.

Se considera, además, que el «acuerdo» necesario para la realización de horas extras no tiene porqué ser necesariamente expreso ya que según el Código Civil (art. 141) la manifestación de voluntad puede ser expresa o tácita. En este último caso, basta cualquier medio de prueba idóneo y suficiente que aporte «*indicios suficientes que revelen la prestación de labores más allá de la jornada legal o contractual...*»

Según la parte final del Quinto Considerando, las sentencias pronunciadas por las instancias laborales y, en especial, la expedida por la 1a. Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, que originó el recurso de casación, «*ha interpretado correctamente la norma denunciada*» al concluir que existió «*consentimiento tácito de la empleadora*».

- La sentencia de la Sala de Casación también analiza las resoluciones que como **contradictorias** fueron presentadas por el empleador, rescatando sólo el pronunciamiento que manifiesta la no existencia de consentimiento si el empleador no toma conocimiento de la realización de horas extras.

Por lo demás –se afirma– que no existe contradicción entre los pronunciamientos adjuntados como prueba por la parte empleadora y el contenido de la sentencia que motiva el recurso de casación, pues en esta última la fundamentación se basa en la existencia de voluntad tácita, consideración que no se halla presente en los otros casos presentados como contradictorios. Por esta razón, la denuncia sobre este particular fue declarada improcedente.

- El pronunciamiento final de la Sala Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el empleador.

3. ANÁLISIS DE LO RESUELTO POR LA SALA DE CASACIÓN

Existen, en nuestro criterio, algunos aspectos del pronunciamiento judicial que pueden ser considerados cuestionables.

En primer lugar, se sostiene en el Segundo Considerando que las Constituciones de 1979 como la de 1993 «*prohíben la realización de trabajo gratuito*»; sin embargo del texto de los artículos 42º y 23º respectivamente, se aprecia claramente que «*nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento*», cuyos alcances no resultan idénticos, ya que los textos constitucionales citados protegen al trabajador de la **imposición** del empleador que lo obligue a extender su jornada de labor sin la correspondiente retribución. La apreciación hecha por la Sala Suprema, en este caso resulta exagerada y no acorde con los textos constitucionales.

Por otro lado si bien es cierto según el Código Civil (art. 141º) que «*la manifestación de voluntad puede ser expresa o tácita*», el mismo Código, en el mismo artículo, especifica que «*es tácita cuando la voluntad se infiere indubitablemente de una actitud o de circunstancias de comportamiento que revelan su existencia*». La Sala de Casación, sin embargo, para insistir en el concepto de manifestación de voluntad tácita, llega a referirse a la existencia de *indicios*, pero no los que prueben la voluntad tácita del empleador de aceptar la realización de horas extras, sino se queda más bien en los **indicios que prueban los efectos**, es decir «*la prestación de labores más allá de la jornada legal o contractual establecida en el centro de trabajo*».

Con este criterio llevado al extremo, bastaría que el trabajador por su sola voluntad decidiera prolongar su jornada de trabajo para tener derecho al pago remuneratorio adicional.

Al no importar el consentimiento expreso o tácito del empleador, éste para contrarrestar la realización de labores que no quiere autorizar ni pagar, tendría que implementar un sistema de vigilancia y control (comunicaciones escritas con cargo de recepción; búsqueda y desalojo de personas que prolongan su estadía en el centro de trabajo, etc.) evitando así que se arguya la existencia de aceptación tácita.

Consideramos, pues, que debe ponerse el acento no tanto en la simple existencia de labor cumplida fuera de la jornada ordinaria de trabajo, sino especialmente en aquellos indicios que pueden traducir de algún modo la **aceptación del empleador** respecto a las tareas efectuadas en sobre-tiempo. Tal sería el caso de que estas horas extras figuraran en la nómina o control que el sector de Personal lleve sobre el particular.

- Sobre los pronunciamientos contradictorios contenidos en resoluciones anteriores expedidas por la Corte Suprema (Casación) y por la Sala Laboral presentados por el empleador, la Sala de Casación que vio el caso bajo análisis, los desestimó (6º y 7º Considerando), con argumentos bastante frágiles, señalando que ninguno de los dos casos propuestos se fundamentaba en la manifestación de voluntad tácita como sí lo hacía la sentencia que ocupaba en esta oportunidad la atención del Tribunal Supremo, pese a que los casos propuestos, no dejaban de pronunciarse sobre la existencia o inexistencia de manifestación de voluntad.

4. LAS HORAS EXTRAS Y EL PLENO JURISDICCIONAL DEL AÑO 2000

Nuestro comentario no puede agotarse en el mero análisis de la sentencia expedida por la Sala de Casación. Con la finalidad de proporcionar a nuestros lectores la mayor información posible sobre el tratamiento de las horas extras, debemos referirnos a los acuerdos recogidos sobre este particular por el Pleno Jurisdiccional que congregó a los vocales de las Salas Laborales del Poder Judicial en el mes de Julio de 2000 en la ciudad de Tarapoto.

En dicha oportunidad se trataron 6 temas, correspondiendo el 2º al de Horas Extras. Sus Considerandos revelan la necesidad de que el empleador instrumente los «*medios que acrediten dicho trabajo en sobre-tiempo, no sólo con el objeto de cautelar el derecho del trabajador, sino también de garantizar en su propio beneficio la efectividad del trabajo en sobre-tiempo*».

Adicionalmente, determinó que «*de acreditarse una prestación de servicios en sobre-tiempo sin que medie la aceptación expresa del empleador, debe entenderse que ésta ha sido otorgada tácitamente...*» Asimismo, «*cuando el empleador no provee de los medios necesarios para ello, como pueden ser el control de ingreso y salida y la orden escrita para ello, el juez, conforme a lo previsto en el artículo 28º de la Ley Procesal de Trabajo, con el objeto de hacer efectivo el Principio Jurisdiccional de lograr una pronta y eficaz solución de la controversia... podrá ordenar la actuación de los medios probatorios que considere conveniente cuando los ofrecidos por las partes resulten insuficientes para producir certeza y convicción*».

5. EL TEXTO ÚNICO ORDENADO (TUO) DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETUO

Como es sabido la Ley N° 27671 de 20 de febrero de 2002 modificó varios artículos del Decreto Legislativo N° 854 sobre la materia indicada al rubro. El Decreto Supremo N° 007-2002-TR consolidó en un texto único ambos dispositivos y el D.S. N° 008-2002-TR de 03.07.2002 aprobó el Reglamento respectivo.

El último párrafo del **art. 9°** del TUO recoge casi textualmente el contenido del Pleno Jurisdiccional a que nos hemos referido anteriormente, ratificando así la presunción de autorización tácita cuando se acredite realización de servicios fuera de la jornada ordinaria, disponiéndose consecuentemente el pago correspondiente.

En el Reglamento, el **artículo 22°** insiste en esta presunción, pero determina que los servicios inspectivos del MTPE acreditarán la prestación efectiva de los servicios.

El **art. 18°** del Reglamento aclara que «*los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas (a las que constituyen sus obligaciones de trabajo), no serán consideradas como sobretueto*», señalando con ello que no resulta suficiente la simple permanencia en el centro de trabajo para que ésta pueda ser calificada como sobretueto.

A su vez, el **art. 10 A** de la Ley, obliga a registrar el sobretueto mediante medios técnicos o manuales, seguros y confiables. Por deficiencia de éstos, son válidos cualquiera otros que acrediten la efectiva prestación de las horas extras. El Reglamento ejemplifica como medios idóneos: las planillas, boletas de pago u otros que no particulariza.

Por nuestra parte consideramos que también resultarían válidas las tarjetas de control de asistencia o cualquier otro variante en la que quede registrada la hora anticipada de ingreso al centro de trabajo, o la hora de salida posterior a la que ordinariamente corresponde al servidor. También resultarían pruebas incontestables el documento en que quede registrado el compromiso antelado de realizar horas extras; la comprobación del horario en que se realizó el sobretueto que quede automáticamente consignado en la computadora o equipo electrónico usualmente empleado por el trabajador, o que pueda deducirse de la normal duración de un análisis o proceso industrial iniciado por el trabajador durante su horario normal y que no puede interrumpirse mientras no concluya la última etapa del mismo, etc. etc.

El empleador deberá tomar muy en cuenta todos estos medios considerados genéricamente en las normas legales sobre sobretueto; cuidará implementarlos si aún no están incorporados en los controles establecidos en la empresa y ponerlos en oportuno conocimiento de los trabajadores a quienes serán aplicados.


6.- ASPECTOS PRÁCTICOS

El problema que puede surgir en torno al sobretueto versa sobre su reconocimiento. Es evidente que cuando una de las partes de la relación laboral trata de aprovecharse de la

otra, se producirá inevitablemente una controversia, sea porque el empleador quiere **imponer** subrepticamente un trabajo extra a su personal sin reconocerle el pago correspondiente, situación a la que se somete el servidor sobre todo cuando, implícitamente, en la exigencia del empleador está sobreentendido el mensaje amenazante de poner fin a la relación laboral por falta de la «debida colaboración; o bien porque el trabajador al pretender mayores ingresos, **fuerza** una labor en sobretueto cumplida unilateralmente, aprovechando para ello la presunción de manifestación de voluntad tácita que declara la ley.

La **buena fe** con que deben cumplirse las obligaciones recíprocas propias del contrato de trabajo, resulta imprescindible en este tipo de relación. Para ello –volvemos a repetir– es necesario que se fijen pautas claras que convaliden la realización de sobretueto cuando éste responda realmente a un acuerdo de voluntades. Entre algunas de las acciones a tomar podrán considerarse:

- Marcación expresa de la tarjeta de control de sobretueto al principio y al final del mismo, convalidada con la firma previa y posterior del jefe que autoriza su realización.
- Listado del personal que cumplirá horas extras avalado con la firma del trabajador antes y después de realizado el sobretueto.
- Disposición expresa y por escrito anunciando que todo el personal debe abandonar el centro de trabajo al concluir sus tareas ordinarias, salvo aquéllos que tengan autorización escrita para permanecer en él con indicación de las razones que motivan esta permanencia.

Es importante indicar que las **condiciones razonables** determinadas por el empleador para considerar sobretueto las labores cumplidas por los trabajadores fuera de la jornada ordinaria de trabajo, obedecen también a la aplicación de normas legales previstas en la ley. Para este caso concreto nos referimos a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 141° del Código Civil que a la letra dice: «*No puede considerarse que existe manifestación tácita (de voluntad) cuando la ley exige declaración expresa o **cuando el agente formula reserva o declaración en contrario***». 

ESSALUD

Modelos de solicitudes simples

A continuación presentamos tres modelos de solicitudes simples que, de acuerdo al TUPA de ESSALUD aprobado por D.S. N° 013-2002-TR corresponden a los procedimientos N°s 14, sobre Récord de Aportes del asegurado al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud; 10, sobre Compensación y/o devolución por pagos en exceso o indebidos; y, 21, sobre Otorgamiento de Prestaciones Económicas.

1. SOLICITUD DE RECORD DE APORTES

SEÑOR JEFE DE LA OFICINA DE REGISTRO DE CUENTAS INDIVIDUALES NACIONAL DE EMPLEADORES Y ASEGURADOS (ORCINEA)

_____, identificado con DNI N° _____, con
(nombre del interesado)

N° autogenerado ESSALUD _____, con domicilio en _____,

habiendo laborado en :

_____	_____	_____
(Empresa)	(Años de servicios)	(Meses de aportación)
_____	_____	_____
(Empresa)	(Años de servicios)	(Meses de aportación)
_____	_____	_____
(Empresa)	(Años de servicios)	(Meses de aportación)

Solicito a Uds. se sirvan expedir mi récord de aportes al régimen de la Seguridad Social en Salud por el período

POR TANTO:

A Ud. pedimos se sirva acceder a la presente solicitud y tramitarla de acuerdo a Ley.

Lima,

Firma del Asegurado Titular

2. SOLICITUD DE COMPENSACION Y/O DEVOLUCION

SEÑOR JEFE DE LA OFICINA DE ATENCION AL PUBLICO DE LA GERENCIA DE CREDITOS Y COBRANZAS

_____ con RUC N° _____ y representada por _____
(nombre de la empresa)
con poder inscrito en los RR.PP de Lima _____ por la presente solicitamos la compensación por pagos en exceso de las contribuciones y aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud correspondiente al período enero - mayo 1999.

POR TANTO:

A Ud. pedimos se sirva acceder a la presente solicitud y tramitarla de acuerdo a ley.
Lima,

Firma del Representante Legal

Nota: Presentar en original y Copia.

3. SOLICITUD DE REHABILITACION DE DOCUMENTO DE PAGO EMITIDO POR ESSALUD

Señor Jefe de la Agencia ESSALUD de _____ identificado con DNI N° _____
(nombre del interesado)

_____ me presento ante Ud. y expongo:

Que, habiendo sido anulado por vencimiento en cartera el documento de pago ESSALUD _____ emitido con fecha _____, por concepto de _____ al amparo de lo estipulado en el Procedimiento N° 21 del TUPA de ESSALUD solicito su Rehabilitación.

POR TANTO:

A Ud. pido se sirva acceder a la presente solicitud y tramitarla de acuerdo a Ley.

Lima,

Firma y DNI del interesado

Creecer y Dar Trabajo

Todavía recordamos la desesperación de un narrador deportivo mexicano, cuando su equipo nacional de fútbol se retiraba eliminado por goleada del mundial de México 70 y repetía algo así como, "pero somos el cuarto productor de bismuto" o "nunca hubo una inauguración más bella", y cosas por el estilo, que eran ciertas, pero no venían al caso.

Lo propio sucede cuando se pregunta a nuestros políticos de las últimas décadas por el problema del empleo y nos traen a colación las ventajas estadísticas del momento dando por descontada nuestra ingenuidad: "somos el país de Latinoamérica que más crece", o "no tenemos inflación", o "tenemos reservas" o "ha habido inversiones importantes". Todas estas cosas pueden ser ciertas, felizmente, pero no resuelven nada si se trata de discutir en la búsqueda de un programa de gobierno que provea de empleos adecuados.

Tener crecimiento económico y a la vez proporcionar suficientes fuentes de trabajo ha sido el problema mundial de los últimos tiempos. Pero ello no quiere decir que dicho problema se plantee para todos en los mismos términos.


Y no nos estamos refiriendo solamente al tema ya sabido de que una cosa es

tener 10 por ciento de desempleo urbano (el desempleo no es un fenómeno agrícola rural) con seguridad social que lo cubra de manera considerable; y, otra, tener 10 por ciento de desempleo en una sociedad urbana informalizada en extremo y con sus posibilidades de empleo, decente y del otro, tan saturadas que el fenómeno principal pasa a ser la delincuencia o cualquier otra forma de obtención ilegal de ingresos, como la prostitución o el narcotráfico. De paso, también, deberíamos cuidarnos de los seguros de desempleo que inciden en el reducido sector moderno laboral, pero dejan al margen de la atención a los sectores mayoritarios, cuando la corriente debiera ser hacia la búsqueda de beneficios básicos, pero universales.

Nos referimos más bien al hecho de que el problema de empleo de los países del Norte no se deriva de una elevada presión demográfica en contraposición de muy escasos capitales. Proviene principalmente de la celeridad del cambio técnico, la descentralización de la organización industrial, el auge de los servicios y la reducción de su sector agrario que, mal que bien, es un sector de alta estabilidad en el empleo. También reposa en un riesgo financiero enorme la proporción de

capital de papel y contable que es varias veces la de capital físico, y la especulación puede llevar en cualquier momento a una debacle empresarial que viene siendo contrarrestado por las posiciones de dominio comercial, mediante la integración y ampliación de los mercados.

En los países del Sur, en cambio, la presión demográfica es amplia y la ausencia de capitales, palpable. El cambio técnico y organizativo reside en muy pocas empresas, generalmente multinacionales. Y los riesgos mayores son netamente sociales. Desde luego, hay diagnósticos intermedios, como es el caso, en Latinoamérica, de Brasil y México, Chile, la propia Argentina que se recuperará e, incluso, ahora, Costa Rica. Pero no estamos en ese grupo. Estamos, esperamos que no definitivamente, en el marco del Sur subdesarrollado.

Lo que se juega para nosotros es hallar un plan económico integral que produzca crecimiento y también distribución, que evite que cada vez que crecemos lo hagamos a costa de importar y desfinanciarnos, y que tenga suficiente dosis de nacionalismo como para no sumarnos a la globalización como clientes dóciles. Claro que no es fácil, pero sí es así de terminante. 

INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR DE LIMA METROPOLITANA (1999 – 2002)

		INDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL											
		1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL			
MES	AÑO	99	2000	2001	2002	99	2000	2001	2002	99	2000	2001	2002	99	2000	2001	2002
Enero		146.3	151.8	157.7	99.48	0.0	0.1	0.2	-0.5	0.0	0.1	0.2	-0.8	5.1	3.8	3.9	-0.8
Febrero		146.7	152.5	158.1	99.44	0.3	0.5	0.3	-0.04	0.3	0.6	0.4	-0.56	4.1	4.0	3.6	-1.67
Marzo		147.6	153.4	158.9	157.13	0.6	0.5	0.5	0.54	0.9	1.1	0.9	-0.02	3.4	3.9	3.6	-1.11
Abril		148.5	154.1	158.2	158.42	0.6	0.5	0.4	0.73	1.6	1.6	0.5	0.71	3.3	3.8	2.7	0.15
Mayo		149.2	154.2	158.2	158.50	0.5	0.0	0.1	0.14	2.0	1.6	0.6	0.85	3.2	3.3	2.6	0.17
Junio		149.5	154.3	158.1	158.13	0.2	0.1	-0.1	-0.23	2.2	1.7	0.5	0.62	2.9	3.2	2.5	0.99
Julio		149.9	155.1	158.4	100.75	0.3	0.5	0.2	0.58	2.5	2.2	0.7	0.74	2.5	3.5	2.2	0.40
Agosto		150.1	155.8	157.9		0.2	0.5	-0.3	0.10	2.6	2.7	0.4	0.75	2.4	3.8	1.4	0.40
Setiembre		150.8	156.7	158.0		0.5	0.6	0.06		3.1	3.3	0.4		3.4	3.9	0.6	
Octubre		150.6	157.0	158.1		-0.1	0.2	0.04		3.0	3.5	0.5		3.7	4.2	0.7	
Noviembre		151.0	157.1	157.3		0.3	0.1	0.49		3.3	3.6	-0.04		3.9	4.0	-0.20	
Diciembre		151.7	157.4	157.3		0.4	0.2	0.49		3.7	3.7	-0.04		3.7	3.7	-0.20	
Promedio		149.3															

Fuente: INEI - Dirección General de Indicadores Económicos y Sociales - Dirección de Índices.

AGOSTO 2002 (Base: Año 1994 = 100.0)

Grandes Grupos Grupos y Subgrupos de Consumo		PONDERACION	NUMEROS INDICES		VARIACION PORCENTUAL	
			AGO.	JUL	MEN-SUAL	ACUMULADA
ÍNDICE GENERAL		100 000	100.75	100.65	0.10	0.75
1.	ALIMENTOS Y BEBIDAS	47 545	99,89	99,95	-0,06	-0,11
1.1	Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		99,7	99,8	-0,1	-0,3
1.1.1.	Pan y Cereales		99,0	99,0	0,0	-1,0
1.1.2.	Carnes y Preparados de Carnes		95,9	97,5	-1,6	-4,1
1.1.3.	Pescados y Mariscos		103,9	97,7	6,4	3,9
1.1.4.	Leche, Quesos y Huevos		106,9	106,5	0,3	6,9
1.1.5.	Grasas y Aceites Comestibles		98,9	98,8	0,0	-1,1
1.1.6.	Hortalizas y Legumbres Frescas		112,5	115,0	-2,2	12,5
1.1.7.	Frutas		97,3	93,2	4,4	-2,7
1.1.8.	Leguminosas y Derivados		101,2	102,4	-1,2	1,2
1.1.9.	Tubérculos y Raíces		90,3	90,6	-0,3	-9,7
1.1.10.	Azúcar		96,3	97,2	-0,9	-3,7
1.1.11.	Café, Té y Cacao		100,4	100,5	-0,1	0,4
1.1.12.	Otros Productos Alimenticios		98,0	99,1	-1,1	-2,0
1.1.13.	Bebidas No Alcohólicas		101,9	101,8	0,1	1,9
1.1.14.	Bebidas Alcohólicas		96,1	96,0	0,1	-3,9
1.2	Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		100,5	100,5	0,1	0,5
2.	VESTIDO Y CALZADO	7 488	100,92	100,77	0,15	0,92
2.1	Telas y Prendas de Vestir		101,1	100,9	0,2	1,1
2.1.1.	Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		101,1	100,9	0,2	1,1
2.1.2.	Confección y Reparación de Ropa		100,7	100,5	0,2	0,7
2.2.	Calzado y Reparación de Calzado		100,5	100,5	0,0	0,5
2.2.1.	Calzado		100,6	100,6	0,0	0,6
2.2.2.	Reparación de Calzado		99,3	99,6	-0,2	-0,7
3.	ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8 845	102,63	101,72	0,90	2,63
3.1	Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		101,4	101,2	0,2	1,4
3.1.1.	Alquiler y Conservación de la Vivienda		101,1	100,8	0,3	1,1
3.1.2.	Consumo de Agua		102,3	102,3	0,0	2,3
3.2.	Energía Eléctrica y Combustible		103,7	102,2	1,5	3,7
3.2.1.	Energía Eléctrica		102,7	102,3	0,4	2,7
3.2.2.	Combustible		104,6	102,1	2,5	4,6
4.	MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4 949	102,02	101,73	0,28	2,02
4.1.	Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		101,2	101,2	-0,1	1,2
4.1.1.	Muebles y Equipos del Hogar		101,2	101,2	-0,1	1,2
4.1.2.	Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		101,6	101,6	0,0	1,6
4.2.	Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		101,6	101,1	0,4	1,6
4.3.	Aparatos Domésticos y Reparación		103,2	102,3	0,8	3,2
4.3.1.	Aparatos Domésticos		103,9	103,0	0,9	3,9
4.3.2.	Reparación de Aparatos Domésticos		100,5	100,0	0,4	0,5
4.4.	Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		100,0	99,9	0,1	0,0
4.5.	Mantenimiento del Hogar		103,4	103,2	0,2	3,4
4.5.1.	Cuidado del Hogar		103,6	103,3	0,2	3,6
4.5.2.	Lavado y Mantenimiento		101,7	101,7	0,1	1,7
4.6.	Servicio Doméstico		100,3	100,0	0,3	0,3
5.	CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2 904	102,33	102,01	0,31	2,33
5.1.	Productos Medicinales y Farmacéuticos		102,7	102,2	0,5	2,7
5.2.	Aparatos y Equipos Terapéuticos		102,2	101,6	0,6	2,2
5.3.	Servicios Médicos y Similares		102,1	102,1	0,0	2,1
5.4.	Gastos por Hospitalización y Similares		101,0	101,0	0,0	1,0
5.5.	Seguro contra Accidentes y Enfermedades		102,7	102,0	0,7	2,7
6.	TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12 409	100,97	101,03	-0,06	0,97
6.1.	Equipo para el Transporte de Personal		104,3	104,1	0,2	4,3
6.2.	Gastos por Utilización de Vehículos		109,1	109,1	0,0	9,1
6.3.	Gasolina y Lubricantes		111,8	111,8	0,0	11,8
6.3.	Servicio de Transporte		99,9	100,0	-0,1	-0,1
6.4.	Comunicaciones		96,0	95,9	0,1	-4,0
6.4.1.	Servicio Telefónico		95,8	95,7	0,0	-4,2
7.	ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8 820	102,27	102,08	0,18	2,27
7.1.	Equipos, Accesorios y Reparación		102,6	102,1	0,5	2,6
7.1.1.	Equipos y Accesorios		102,8	102,3	0,5	2,8
7.1.2.	Servicio de Reparación a Radio y TV.		100,4	100,3	0,0	0,4
7.2.	Servicios de Esparcimiento y Cultura		102,7	102,0	0,7	2,7
7.3.	Libros, Periódicos y Revistas		100,8	100,8	0,1	0,8
7.4.	Servicio de Enseñanza		102,4	102,3	0,1	2,4
8.	OTROS BIENES Y SERVICIOS	7 040	100,20	100,14	0,05	0,20
8.1.	Bienes y Servicios de Cuidado Personal		99,8	99,9	0,0	-0,2
8.1.1.	Cuidados y Efectos Personales		99,7	99,7	0,0	-0,3
8.1.2.	Servicios de Cuidado Personal		100,4	100,4	0,0	0,4
8.2.	Otros Bienes No Especificados		101,9	101,5	0,4	1,9
8.3.	Servicios de Alojamiento		101,3	100,9	0,4	1,3
8.4.	Giras turísticas		111,1	108,7	2,2	11,1
8.4.	Otros Servicios No Especificados		100,7	100,4	0,3	0,7
8.5.	Tabaco		101,6	101,6	0,0	1,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Dirección General de Indicadores Económicos y Sociales.

NOTA: Debido al cambio de base, muchas de las variaciones publicadas por el INEI no resultan de los índices, por lo cual se han transcrito las variaciones en vez de generarlas por fórmulas.
1/ CALCULADO A PARTIR DE VARIACIONES.

Evolución de la Remuneración Mínima Vital RMV Julio 1990 a Marzo 2000

Período de Vigencia de la RMV	Número		RMV Nominal	Porcentaje de Incremento de la RMV vs. la RMV Anter.	Variac. Porcentual del Período de vigencia IPC - INEI	RMV de Jul. 90 actualizada con IPC-INEI Jun. 90 - Feb. 2000	Diferencia entre la RMV (*)
	Meses	días					
01.07.90 / 31.07.90	1		4.0		63.36	4.0	0%
01.08.90 / 31.08.90	1		16.0	300.00	397.85	6.53	+ 145.02%
01.09.90 / 31.12.90	4		25.0	56.25	3.38	32.53	- 30.13%
01.01.91 / 08.02.92	13	8	38.0	52.00	147.60	53.15	- 39.87%
09.02.92 / 31.03.94	25	22	72.0	89.47	124.36	131.60	- 82.78%
01.04.94 / 30.09.96	30		132.0	83.33	30.82	295.27	- 123.69%
01.10.96 / 31.03.97	6		215.0	62.88	4.35	386.26	- 79.66%
01.04.97 / 30.04.97	1		265.0	23.26	0.38	403.05	- 52.10%
01.05.97 / 30.08.97	4		300.0	13.21	2.94	404.58	- 34.86%
01.09.97 / 09.03.2000	30	9	345.0	15.00	11.83	416.49	- 20.72%
10.03.2000 /			410.0 m. 13.67 d.	18.84		465.74	- 13.60%

(*) Porcentaje de la RMV vigente que falta para alcanzar la RMV de julio 90 ajustada con el IPC del INEI al mes de marzo del 2000 oportunidad de último ajuste. m = mensual d = diario.

Aportaciones y Contribuciones Sociales Aplicables sobre las remuneraciones

Setiembre 2002

A. Trabajador dependiente afiliado al SNP - ONP en materia de pensiones

PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACION

REGIMEN	INDUSTRIA			COMERCIO			SERVICIOS		
	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR
Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (ESSALUD) (Ley N° 26790 y Ley N° 27050) (*)	—	—	9%	—	—	9%	—	—	9%
PENSIONES (ONP) (1) (*)	13%	13%	—	13%	13%	—	13%	13%	—
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Ley N° 26790) (2) (*)	—	—	(2)	—	—	(2)	—	—	(2)
SENATI (Ley N° 26272) (3)	—	—	0.75%	—	—	—	—	—	—
Impuesto Extraordinario de Solidaridad (4) (*)	—	—	2%	—	—	2%	—	—	2%
TOTAL	13%	13%	11.75%	13%	13%	11%	13%	13%	11%

NOTAS:

- (1) **PENSIONES:** Se incrementó a 13% desde el 01.01.97. (Ley N° 26504).
- (2) Acuerdo N° 41-14-ESSALUD-99 01.07.99 (16.07.99) fijó los aportes. Respecto de la invalidez, gastos de sepelio y sobrevivencia las Cias. de Seguros fijan independientemente las retribuciones.
- (3) **SENATI:** A partir de 1997 se redujo a 0.75%. Se aplica Total planilla afecta de Obreros y Empleados (Ind. Manufacturera).
- (4) **IES (EX-FONAVI):** A partir del 1° de setiembre de 2001 por Ley N° 27512 el porcentaje se reduce al 2%. Este impuesto debía concluir el 31.12.2001 (Ley N° 27223 y Ley N° 27349) pero por Ley N° 27535 (21.10.2001) continuará aplicándose hasta el 31.08.2002. Se prorrogó por Ley N° 27786 hasta el 31.12.2002.

(*) NOTAS:

- **REMUNERACION MAXIMA MENSUAL AFECTA:** Remuneración bruta total percibida por el trabajador en el mes, sin tope, según: D.S. N° 140-90-PCM de 29.10.90, D.S. N° 179-91-PCM de 07.12.91, TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR, arts. 5° a 7°. Remuneración Mensual Afecta. Incluye Gratificación de Julio y Diciembre. En el caso del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo se afectará también los subsidios que abone ESSALUD y los de EPS si fuera el caso.
- **APORTACION MAXIMA MENSUAL:** Es el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a la aportación o contribución, sobre la remuneración total bruta afecta del mes.

B. Aporte de los Trabajadores afiliados a una AFP				Setiembre 2002			
APORTES Y CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS	REMUNERACION ASEGURABLE MENSUAL (RA)	TOPE EN LA R.A.	EMPLEADOR	TRABAJADOR AFILIADO A LAS AFP INDICADAS			
				HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	UNION (1) VIDA
• ESSALUD	(A)	NO	9%	—	—	—	—
• PENSIONES. (ONP)		NO	—	—	—	—	—
• S.C.T.R. (1).	(A) (B)	NO	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
• APORTE OBLIGATORIO (*)	(A) (B)	NO	—	8.00%	8.00%	8.00%	8.00%
• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	S/. 6,000.87	—	1.25%	1.35%	1.17%	1.18%
COMISIONES POR SERVICIOS:							
• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	2.25%	2.10%	2.45%	2.27%
• BONIF. POR COMISIONES (**)	—						
• Menos de 24 m.		NO	—	0.00	0.00	0.00	0.00
• Menos de 36 m.		NO	—	0.00	0.00	0.00	0.00
• Menos de 48 m.		NO	—	0.00	0.00	0.00	0.00
• COMISION POR AHORRO VOLUNTARIO (**)	—						
• Con fin previsional		NO	—	0.00	0.00	0.00	0.00
• Sin fin previsional		NO	—	0.00	0.00	0.00	0.00
• COMISION SOBRE LA PENSION (**)							
• Fija (S/.)		NO	—	0.00	0.00	0.00	0.00
• Porcentual		NO	—	0.00	0.00	0.00	0.00
• SENATI	(2)	NO	0.75%	—	—	—	—
• IES	(3)	NO	2.00%	—	—	—	—

(1) Comunicado publicado el 07.02.2000.

COMPENSACION POR TRASPASO A OTRA AFP R. N° 335-95-EF/SAFP Y R. N° 450-97-EF/SAFP DE 29.12.97

BASE LEGAL	VIGENCIA	BANCO	CTA. CTE.				
R. N° 422-95-EF/SAFP	Del: 01.11.95 al: 31.12.96	Continental	450-1-327862	S/. 40.00	S/. 40.00	S/. 40.00	S/. 40.00
R. N° 549-96-EF/SAFP R. SBS N° 589-2001(09.08.2001) (C)	Del: 01.01.97 al: 30.09.2001	—	—	S/. 80.00	S/. 80.00	S/. 80.00	S/. 80.00

(A) Se comprende los conceptos remunerativos excepto los no remunerativos señalados en el (TUO del Dec. Leg. N° 728, LPCL, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR de 21.03.93, Arts. 4° a 9°), esto es los conceptos no remunerativos a que se refieren los Arts. 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650, aprobado por D. S. N° 001-97-TR.

(B) Se aplica además sobre subsidios. El aporte o retribución por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) sólo se aplica a los subsidios ESSALUD y otros de acuerdo a lo dispuesto en la Tercera Disposición Final de las Normas Técnicas aprobadas por D. S. N° 003-98-SA del 13.04.98. La Ley del Sistema Privado de Pensiones en su art. 30° determina que los subsidios ESSALUD y otros están afectos a las aportaciones al SPP. (TUO aprobado por D. S. N° 054-97-EF de 13.05.97).

(C) La Resolución SBS N° 589-2001(10.08.2001) derogó la R. N° 549-96-EF/SAFP

(1) A partir del 15.05.98 por D. S. N° 003-98-SA las empresas comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) contratarán las prestaciones de salud con el IPSS (ahora ESSALUD) o las EPS y, en materia de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, con la ONP o una compañía de seguros.

(2) Total de planilla afecta de obreros y empleados (Ind. Manufacturera). Desde el 01.01.95 se aplicó el 1.25% y en 1996 1.00%. A partir de 1997 en adelante se ha reducido a 0.75%.

(3) A partir del 9 de agosto de 1997 la tasa disminuyó del 7% al 5%. Impuesto Extraordinario de Solidaridad ahora sustituye al FONAVI. Por Ley N° 27512 se disminuyó la tasa al 2% y por Ley N° 27535 se prorrogó la vigencia del impuesto hasta el 30.08.2002. Por Ley 27786 se prorrogó este tributo hasta el 31.12.2002.

(*) Por D. S. N° 179-97-EF se dispuso desde el 01.01.98 al 31.12.98 el aporte del 8% fijado por D. S. N° 054-97-EF. Para el año 1999 por Ley N° 27036 de 29.12.98, se estableció el aporte también en 8% y para el año 2000 continúa en 8% según lo establecido en la Ley N° 27243.

(**) Estas comisiones no han sido establecidas por las AFP. www.sbs.gob.pe

Tabla para el cálculo del Impuesto a la Renta 2001

1). DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE LAS RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORIAS (D.S. N° 145-2000-EF de 26.12.2000)

AÑO 2001	BASE DE CALCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
ENE.	7 UIT	3,000.00	S/. 21,000.00

2). TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2001 Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF)		TASA %	FORMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CALCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 54 UIT	Hasta: S/. 162,000.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MAS DE 54 UIT	Más de S/. 162,000.00	20%	$I = (0.20 \times R) - 8,100$

1) Ejemplo (Tabla 2001):
Para una R = S/. 180,000 se aplicará la fórmula:
 $I = (180,000 \times 0.20) - 8,100 = 27,900.00$

2) Para cualquier R (Renda Global Imponible) de las tablas que se encuentre entre los límites de algún tramo de los indicados en ellas, se aplica la fórmula abreviada que corresponda. Las cantidades que aparecen al final de la fórmula, son constantes halladas luego de un desarrollo matemático.

Tabla para el cálculo del Impuesto a la Renta 2002

1). DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE LAS 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

2). 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		TASA %	FORMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CALCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
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%	$I = (0.27 \times R) - 15,066$

1) Ejemplo (Tabla 2002):
Para una R = S/. 140,000 se aplicará la fórmula:
 $I = (140,000 \times 0.21) - 5,022 = 24,378.00$

2) Para cualquier R (Renda Global Imponible) de las tablas que se encuentre entre los límites de algún tramo de los indicados en ellas, se aplica la fórmula abreviada que corresponda. Las cantidades que aparecen al final de la fórmula, son constantes halladas luego de un desarrollo matemático.

Formulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de 5ta. categoría

(D. S. N° 122-94-EF)

RETENCIONES MENSUALES 2002		
MES	RENDA NETA GLOBAL ANUAL	RETENCION DEL MES
ENE.	$(R_o \times 12) + GF + GN$	$r^1 = I/12 + A$
FEB.	$(R_o \times 11) + GF + GN + R_a$	$r^2 = I/12 + A$
MAR.	$(R_o \times 10) + GF + GN + R_a$	$r^3 = I/12 + A$
ABR.	$(R_o \times 9) + GF + GN + R_a$	$r^4 = (I - a)/9 + A$
MAY.	$(R_o \times 8) + GF + GN + R_a$	$r^5 = (I - b)/8 + A$
JUN.	$(R_o \times 7) + GF + GN + R_a$	$r^6 = (I - b)/8 + A$
JUL.	$(R_o \times 6) + 0 + GN + R_a$	$r^7 = (I - b)/8 + A$
AGO.	$(R_o \times 5) + 0 + GN + R_a$	$r^8 = (I - c)/5 + A$
SET.	$(R_o \times 4) + 0 + GN + R_a$	$r^9 = (I - d)/4 + A$
OCT.	$(R_o \times 3) + 0 + GN + R_a$	$r^{10} = (I - d)/4 + A$
NOV.	$(R_o \times 2) + 0 + GN + R_a$	$r^{11} = (I - d)/4 + A$
DIC.	$(R_o \times 1) + 0 + 0 + R_a$	$r^{12} = I - e + A$

R_o = Remuneración mensual ordinaria.

A = Es el resultado de aplicar directamente el porcentaje (s) de la Escala del Impuesto a la Renta en la que se encuentra el trabajador por sus rentas anuales, a las rentas extraordinarias (ver el comentario). El Impuesto a la Renta sobre los montos extraordinarios se deduce directamente de las sumas percibidas en el mes, no se prorratea.

R_a = Total Remuneraciones percibidas en los meses anteriores. Nótese que no figura esta variable en enero pues es el primer mes del ejercicio gravable.

GN = Gratificación Ordinaria de Navidad. En diciembre se considerará en la variable A, como ya percibida.

GF = Gratificación Ordinaria de Fiestas Patrias.

NOTA: I = Impuesto Anual r = Retención mensual.

$a = r^1 + r^2 + r^3$ $b = a + r^4$ $c = b + r^5 + r^6 + r^7$ $d = c + r^8$ $e = d + r^9 + r^{10} + r^{11}$

COMENTARIO:

Respecto al valor A, -impuesto resultante cuando se abonen rentas extraordinarias de 5ta. y deducibles para el empleador a efectos de sus rentas de tercera-, el segundo párrafo del Art. 71 de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por D.S. N° 054-99-EF que fue incluido por la Ley N° 27356 (18.10.2000) desde el 01.01.2001, indica que «Tratándose de personas jurídicas u otros perceptores de rentas de tercera categoría, la obligación de retener el impuesto correspondiente a las rentas indicadas en los incisos a), b) y d), siempre que sean deducibles para efecto de la determinación de su renta neta, surgirá en el mes de su devengo, debiendo abonarse dentro de los plazos establecidos, en el Código Tributario para las obligaciones de carácter mensual». De esta forma la retención del impuesto a la renta de 5ta. categoría por sumas extraordinarias (horas extras, utilidades, gratificaciones extraordinarias, etc.), se aplica directamente en el mes de su percepción y sobre el monto respectivo.

Ademas la tercera disposición final de la indicada Ley N° 27356 precisa que los dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 71° de la Ley será de aplicación al pago y retenciones por concepto del Impuesto Extraordinario de Solidaridad, (IES) así como a las aportaciones a ESSALUD y a la ONP.

Escala de Multas:

Dec. Leg. N° 910; D.S. N° 020-2001-TR, Art. 44° y 45°; D.S. N° 241-2001-EF

TABLA GENERAL DE MULTAS

U.L.T. 2002: S/. 3,100.00

N° infracciones	Base de Cálculo	Número de trabajadores afectados						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200	201 o +
1-2	3 UIT	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
	9,300 M	465	930	1860	2790	3720	4650	5580
3-5	4 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	65%	80%
	12,400 M	620	1240	2480	4340	6200	8060	9920
6 o más	5 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	70%	100%
	15,500 M	775	1550	3100	5425	7750	10850	15500

CUADRO 2: INFRACCIONES DE SEGUNDO GRADO

N° infracciones	Base de Cálculo	Número de trabajadores afectados (Del empleador)						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200	201 o +
1-2	4 UIT	5%	10%	20%	35%	40%	50%	60%
	12,400 M	620	1240	2480	4340	4960	6200	7440
3-4	6 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	65%	80%
	18,600 M	930	1860	3720	6510	9300	12090	14880
5-6	8 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	70%	90%
	24,800 M	1240	2480	4960	8680	12400	17360	22320
7 o más	10 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	70%	100%
	31,000 M	1550	3100	6200	10850	15500	21700	31000

CUADRO 3: INFRACCIONES DE TERCER GRADO

N° infracciones	Base de Cálculo	Número de trabajadores afectados (Del empleador)						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200	201 o +
1-2	10 UIT	5%	10%	15%	20%	30%	40%	50%
	31,000 M	1550	3100	4650	6200	9300	12400	15500
3-4	12 UIT	5%	10%	20%	25%	35%	50%	70%
	37,200 M	1860	3720	7440	9300	13020	18600	26040
5-6	16 UIT	5%	10%	20%	30%	50%	70%	85%
	49,600 M	2480	4960	9920	14880	24800	34720	42160
7 o más	20 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	70%	100%
	62,000 M	3100	6200	12400	21700	31000	43400	62000

- En caso de subsanación hasta la reinspección NO se impone multa.
 - En caso de subsanación hasta diez días después de la aplicación la multa SE REDUCE al 20%.
 - En caso de subsanación hasta veinte días después de consentida la multa SE REDUCE al 40%.
- T = Tasa Porcentual sobre la Base de Cálculo
M = Monto en nuevos soles

La multa puede ser duplicada cuando concluido el procedimiento administrativo inspeccionario subsista el incumplimiento. Esto se calcula teniendo como base la UIT vigente en el año en que se constató la infracción. En los actos de obstrucción, insistencia o abandono de las diligencias inspeccionarias, se impone una sanción que puede ser entre 0.5 (medio) Unidad Impositiva Tributaria y 3 (tres) Unidades Impositivas Tributarias, debiéndose apreciar el tipo de procedimiento inspeccionario, la modalidad del acto efectuado, así como la reiterancia en la ocurrencia de esta actitud por parte del empleador. Para la aplicación de las multas, se establece lo siguiente:

a) Se considera como infracción a cada norma legal incumplida, precisándose que por cada año calendario en que se advierte el incumplimiento, se adicionará una infracción. b) La referencia a trabajadores afectados comprende, solamente para estos efectos, a los jóvenes que hayan celebrado convenios de capacitación para el trabajo. c) La AAT, al determinar el número de trabajadores afectados, los considera por una sola vez.

Micro y pequeñas empresas: En el caso de empresas que cuenten hasta con 40 (cuarenta) trabajadores, la base de cálculo para la calificación de las infracciones previstas en los cuadros anteriores se reduce en 50%, conforme a los siguientes cuadros. La AAT podrá hacer las verificaciones correspondientes para determinar la condición de micro o pequeña empresa. En este sentido, no pueden ser consideradas como micro o pequeñas empresas, y, por ende, no acceden al beneficio mencionado aquellos empleadores que tengan la condición de Principales Contribuyentes conforme a las normas sobre la materia. Hasta el 31 de diciembre de 2002, las pequeñas y micro empresas tienen un beneficio de reducción de la multa del 20% adicional a lo que prescribe el artículo 45° del Reglamento. Igualmente, durante este periodo, el plazo máximo para la subsanación de las infracciones, previstos en el artículo 34° del Reglamento para las inspecciones programadas específicas, es de 20 (veinte) días hábiles.

TABLA ESPECIAL DE MULTAS PARA LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA
(D.S. N° 020-2001-TR, Art. 43°. Reducida en 50% sobre la escala general)

U.L.T. 2002: S/. 3,100.00

Número de Infracciones	Base de Cálculo	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Del empleador)					
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200
1-2	1.5 UIT	5%	10%	20%	30%	40%	50%
	4650 M	232.5	465	930	1395	1860	2325
3-5	2 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	65%
	6200 M	310	620	1240	2170	3100	3720
6 o más	2.5 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	75%
	7750 M	387.5	775	1550	2325	3100	4650

CUADRO 4: INFRACCIONES DE PRIMER GRADO

Número de Infracciones	Base de Cálculo	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Del empleador)					
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200
1-2	2 UIT	5%	10%	20%	30%	40%	50%
	6200 M	310	620	1240	1860	2480	3100
3-4	3 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	65%
	9300 M	465	930	1860	2790	3720	4650
5-6	4 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	75%
	12,400 M	620	1240	2480	3720	4960	6200
7 o más	5 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	75%
	15,500 M	775	1550	3100	4650	6200	7750

CUADRO 5: INFRACCIONES DE SEGUNDO GRADO

Número de Infracciones	Base de Cálculo	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (Del empleador)					
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200
1-2	5 UIT	5%	10%	15%	20%	30%	40%
	15,500 M	775	1550	2325	3100	4650	6200
3-4	6 UIT	5%	10%	20%	25%	35%	50%
	18,600 M	930	1860	3720	4650	6200	7750
5-6	8 UIT	5%	10%	20%	30%	40%	50%
	24,800 M	1240	2480	4960	6200	7750	9300
7 o más	10 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	75%
	31,000 M	1550	3100	6200	9300	12400	15500

- En caso de subsanación hasta la reinspección NO se impone multa.
- En caso de subsanación hasta diez días después de la aplicación la multa SE REDUCE al 20%.
- En caso de subsanación hasta veinte días después de consentida la multa SE REDUCE al 40%.

TABLA DE MULTAS PARA LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

(D.S. N° 020-2001-TR, 7da. Disposición Transitoria: Beneficio transitorio del 20% adicional a la escala especial)

U.L.T. 2002: S/. 3,100.00

Número de Infracciones	Base de Cálculo	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS					
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200
1-2	0.9 UIT	5%	10%	20%	30%	40%	50%
	2790 M	139.5	279	558	837	1116	1395
3-5	1.2 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	65%
	3720 M	186	372	744	1116	1488	1860
6 o más	1.5 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	75%
	4650 M	232.5	465	930	1395	1860	2325

CUADRO 7: INFRACCIONES DE PRIMER GRADO

Número de Infracciones	Base de Cálculo	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS					
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200
1-2	1.2 UIT	5%	10%	20%	30%	40%	50%
	3720 M	186	372	744	1116	1488	1860
3-4	1.8 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	65%
	5580 M	279	558	1116	1674	2232	2790
5-6	2.4 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	75%
	7440 M	372	744	1488	2232	2976	3720
7 o más	3 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	75%
	9300 M	465	930	1860	2790	3720	4650

CUADRO 8: INFRACCIONES DE SEGUNDO GRADO

Número de Infracciones	Base de Cálculo	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS					
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200
1-2	3 UIT	5%	10%	15%	20%	30%	40%
	9300 M	465	930	1395	1860	2790	3720
3-4	3.6 UIT	5%	10%	20%	25%	35%	50%
	11,160 M	558	1116	2232	2790	3720	4650
5-6	4.8 UIT	5%	10%	20%	30%	40%	50%
	14,880 M	744	1488	2976	3960	5280	6960
7 o más	6 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	75%
	18,600 M	930	1860	3720	5580	7440	9300

CUADRO 9: INFRACCIONES DE TERCER GRADO

Número de Infracciones	Base de Cálculo	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS					
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200
1-2	3 UIT	5%	10%	15%	20%	30%	40%
	9300 M	465	930	1395	1860	2790	3720
3-4	3.6 UIT	5%	10%	20%	25%	35%	50%
	11,160 M	558	1116	2232	2790	3720	4650
5-6	4.8 UIT	5%	10%	20%	30%	40%	50%
	14,880 M	744	1488	2976	3960	5280	6960
7 o más	6 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	75%
	18,600 M	930	1860	3720	5580	7440	9300

Canasta de Precios AELE

1. OBJETIVO DE LA CANASTA: Aproximarse al Costo de Vida de la familia del trabajador urbano. Una consideración importante es que una cosa es medir el costo de vida, bajo ciertas normas típicas, y otra, muy diferente, evaluar el consumo promedio de la población, con la finalidad de calcular los índices de inflación.

2. COMPOSICION DE LA FAMILIA DE LA CANASTA AELE: Se ha considerado una familia que aspiraría a representar a la clase media—urbana— desde una perspectiva

de vida modesta. La familia consta de cinco miembros: una pareja adulta con un hijo adolescente que todavía estudia, podría ser en la universidad, escuela técnica o colegio; otro hijo menor escolar que asiste a la escuela cerca de su domicilio; y un niño en edad no escolar. Al menos uno de los estudiantes podría estar asistiendo a un Centro Educativo Estatal.

La familia de la Canasta Aele, además, no tiene automóvil ni paga empleada del hogar.

GRUPO DE CONSUMO	GASTO MENSUAL (S/.)									
	ENE. 2002	FEB. 2002	MAR. 2002	ABR. 2002	MAY. 2002	JUN. 2002	JUL. 2002	AGO. 2002	SETIEMBRE 2002	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	590.03	576.60	576.60	589.17	600.07	596.17	596.76	598.03	593.95	25%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	146.60	146.60	146.60	144.60	144.70	145.00	141.90	142.00	137.60	6%
3.0 Vestido y Calzado	126.33	126.33	126.33	124.33	124.50	124.50	124.50	124.67	124.67	5%
4.0 Alq. y Cons. de Vivienda, Arref. Eléctricos	706.75	703.75	703.75	691.74	705.99	709.20	715.55	721.70	739.60	31%
5.0 Salud, Servicios Médicos	20.24	20.24	20.24	18.99	19.17	19.17	17.70	17.77	17.93	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	183.00	183.00	183.00	183.00	168.00	168.00	168.00	168.00	172.50	7%
7.0 Esparcimiento	28.00	28.00	28.00	23.00	23.00	23.00	23.00	23.26	20.00	1%
8.0 Enseñanza	374.75	374.75	374.75	384.75	384.75	384.75	384.75	384.75	384.75	16%
9.0 Bienes y Servicios Varios	49.00	49.00	49.00	49.00	49.90	49.90	49.90	50.20	50.20	2%
10.0 Gastos Adicionales	160.00	160.00	160.00	160.00	160.00	162.00	162.00	162.00	157.00	7%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,384.71	2,368.28	2,368.28	2,368.59	2,380.08	2,381.68	2,384.06	2,392.37	2,398.20	100%

Indice de Precios al Consumidor Lima Metropolitana

por Grandes Grupos de Consumo (IPC-INEI)

Los números índices por grandes grupos de consumo presentados corresponden a los del Índice de Precios al Consumidor publicados por el INEI. Para determinar la variación porcentual en un período dado, basta dividir los números índices (el del fin del período, entre el del inmediato anterior al inicio del período) restarle 1.00 y la diferencia multiplicarla por 100. Así, por ejemplo, si deseamos determinar la variación porcentual

en el **Gran Grupo 1.0** (Alimentos y Bebidas), del trimestre que concluye a fines del mes de Mayo y se inicia el 1° de Marzo de 1999 se procederá de la siguiente manera:

$$V\% = \left[\frac{\text{Indice May. '01 Al. y Beb.}}{\text{Indice Ene. '01 Al. y Beb.}} - 1 \right] (100) = \left[\frac{143.7}{143.6} - 1 \right] 100 = 0.069\%$$

GRANDES GRUPOS	PONDERACIÓN %	NUMEROS INDICES (Base 1994 = 100) (*)												
		AGO. 2001	SET. 2001	OCT. 2001	NOV. 2001	DIC. 2001	ENE. 2002	FEB. 2002	MAR. 2002	ABR. 2002	MAY. 2002	JUN. 2002	JUL. 2002	AGO. 2002
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	143.4	58.05	144.12	143.36	143.12	99.14	99.01	99.79	100.76	100.81	100.17	99.95	99.89
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	161.8	161.96	161.94	162.04	162.41	100.16	100.20	100.33	100.43	100.45	100.68	100.77	100.92
3.0 Alquiler de Vivienda, Combust. y Electricidad	9.34%	191.5	190.92	189.29	185.93	185.75	98.78	98.79	98.80	99.87	100.73	101.33	101.72	102.63
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	165.4	164.96	165.00	165.24	165.38	100.12	100.24	100.23	101.15	101.33	101.52	101.73	102.02
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Serv. Médicos	2.11%	206.7	207.16	208.38	208.71	209.69	100.24	100.58	100.89	101.19	101.48	100.82	102.01	102.33
6.0 Transporte y Comunic.	8.48%	172.4	172.16	171.62	170.84	172.28	99.69	99.65	99.85	100.64	100.72	100.55	101.03	100.97
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	192.6	192.78	192.81	192.95	192.96	100.08	100.21	101.44	101.63	101.70	101.86	102.08	102.27
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	165.4	165.4	165.86	166.04	166.47	100.07	100.02	100.17	100.12	100.19	100.12	100.14	100.20
INDICE GENERAL	100.00%	157.93	158.03	158.09	157.31	157.16	99.48	99.44	99.98	100.71	100.85	100.62	100.65	100.75

Fuente: INEI (*) Desde enero 2002 año base Dic. 2001=100

Remuneración Mínima Vital (RMV)

1. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)

También aplicable a los Convenios de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Pre Profesionales

VIGENCIA	OBROS (diario)	EMPLEADOS (mensual)
Del 09.02.92 Al 31.03.94	S/. 2.40	S/. 72.00
Del 01.04.94 Al 30.09.96	S/. 4.40	S/. 132.00
Del 01.10.96 Al 31.03.97	S/. 7.17	S/. 215.00
Del 01.04.97 Al 30.04.97	S/. 8.83	S/. 265.00
Del 01.05.97 Al 30.08.97	S/. 10.00	S/. 300.00
Del 01.09.97 Al 09.03.2000	S/. 11.50	S/. 345.00
Del 10.03.2000 Al 21.02.2002	S/. 13.67	S/. 410.00

2. REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES ESPECIALES

MINEROS (1.25 RMV) DS. N° 030-89	PERIODISTAS (3 RMV) (m) Ley N° 25101	AGRARIO Ley N° 27360 (2)	NOCTURNA Régimen General (1)	BASE LEGAL
S/. 3.00 d. S/. 90.00 m.	S/. 216.00		—	D.S. N° 003-92-TR (17.02.92)
S/. 5.50 d. S/. 165.00 m.	S/. 396.00		—	D.U. N° 10-94-TR (20.04.94)
S/. 8.96 d. S/. 268.75 m.	S/. 645.00		S/. 8.33 d. S/. 279.50 m.	D.U. N° 073-96-TR (27.09.96)
S/. 11.04 d. S/. 331.25 m.	S/. 26.50 d. S/. 795.00 m.		S/. 11.48 d. S/. 344.50 m.	D.U. N° 027-97 (01.04.97)
S/. 12.50 d. S/. 375.00 m.	S/. 30.00 d. S/. 900.00 m.		S/. 13.00 d. S/. 390.00 m.	D.U. N° 034-97 (15.04.97)
S/. 14.37 d. S/. 431.25 m.	S/. 34.50 d. S/. 1035.00 m.		S/. 14.95 d. S/. 448.50 m.	D.U. N° 074-97 (03.08.97)
S/. 17.09 d. S/. 512.50 m.	S/. 41.00 d. S/. 1230.00 m.	S/. 16.00 S/. 480.00	S/. 17.77 d. S/. 533.00 m.	D.U. N° 012-2000 (08.03.2000)

(1) La perciben los que laboran entre las 10:00 pm. y 6:00 am. (Dec. Leg. N° 854). El monto es la RMV + sobretasa del 30%. Desde el 22.02.2002 se elevó la sobretasa nocturna al 35% por Ley N° 27671.

(2) Vigente desde el 01.11.2000.

C.T.S. Topes T.U.O. del Dec. Leg. N° 650, 4ta. D. T.

Empleados ingresados a partir del 12.07.62

TOPES A LA CTS 1999 - 2000

MES Y AÑO DE CESE	MONTO DE 1 IML DIC. 1999 INDEXADO (S/-)	TOPES SEGÚN PERÍODOS DE SERVICIOS		
		Del 12.07.62 Al 30.09.79	Del 01.10.79 Al 31.12.89	Del 01.01.90 Al 31.12.90
		1 IML Tope (l/m.)	10 IML Tope (l/m.)	(Ley 25223)
ENE. 2001	398.33	398.33	3,983.30	Sin Tope
FEB. 2001	399.08	399.08	3,990.80	Sin Tope
MAR. 2001	400.08	400.08	4,000.80	Sin Tope
ABR. 2001 ⁽¹⁾	400.08	400.08	4,000.80	Sin Tope

(1) El monto del IML indexado quedó congelado a marzo del 2001, pues el 12.03.2001 venció el plazo de 10 años para efecto del depósito de la reserva.

Bono de Reconocimiento '92 SPP

MONTO MAXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI

MES	MONTO AJUSTADO	INDICE IPC-INEI (Base 1994 = 100.0)
JUN. 2002	S/. 145,260.85	158.13 / 65.3156
JUL. 2002	S/. 146,096.79	159.04 / 65.3156
AGO. 2002	S/. 145,582.36	158.47 / 65.3156

Calendario de Informes Trimestrales			
Fecha de referencia	Fecha de presentación	Fecha de referencia	Fecha de presentación
1ER. TRIMESTRE		3ER. TRIMESTRE	
31 de enero 28 de febrero 31 de marzo	1era. semana de abril	31 de julio 31 de agosto 31 de setiembre	Del martes 01.10.2002 Al lunes 07.10.2002
2DO. TRIMESTRE		4TO. TRIMESTRE	
30 de abril 31 de mayo 30 de junio	De lunes 01.07.2002 Al viernes 05.07.2002	31 de octubre 30 de noviembre 31 de diciembre	Del jueves 02 al martes 07 del 2003 (1)

(1) El día 1º de enero es feriado.

Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP

MONTO MAXIMO AFECTO MENSUAL

MES	MONTO
JUL. 2002	S/. 6,000.87
AGO. 2002	S/. 6,000.87
SET. 2002	S/. 6,000.87

Gastos de Sepelio SPP - AFP

MONTO PROMEDIO DE GASTOS DE SEPELIO (R.M. N° 232-98-EF/SAFP de 19.06.98, Art. 114º)

MES	MONTO
JUL. 2002	S/. 2,721.20
AGO. 2002	S/. 2,721.20
SET. 2002	S/. 2,721.20

Según el Art. 114º del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia, Prestaciones aprobado por R. N° 232-98-EF/SAFP, este monto promedio se reajusta trimestralmente teniendo como base IPC-INEI, Junio 1998.

Impuesto Extraordinario de Solidaridad (IES)

BASE LEGAL	DEL AL	TASA	BASE DE CALCULO
Ley 26969 Ley 27233 Ley 27349	05.10.2000 31.12.2001	5%	La misma que FONAVI (*)
Ley N° 27512	01.09.2001 31.07.2002	2%	La misma que FONAVI (*)
Ley N° 27786	01.08.2002 31.12.2002	2%	La misma que FONAVI (*)

(*) Desde el 05.10.2000 las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no son base de cálculo del IES (Ley N° 27349). Por Ley N° 27535 se prorrogó hasta el 31.08.2001.

ESSALUD y ONP-SNP

REMUNERACION MINIMA ASEGURABLE MENSUAL

Vigencia	Base	Monto
Del: 01.10.96 Al: 31.03.97	1 RMV	S/. 215.00
Del: 01.04.97 Al: 30.04.97	1 RMV	S/. 265.00
Del: 01.05.97 Al: 30.08.97	1 RMV	S/. 300.00
Del: 01.09.97 Al: 09.03.2000	1 RMV	S/. 345.00
Del: 10.03.2000	1 RMV	S/. 410.00

D.S. N° 179-91-PCM de 07.12.91: Cuando no se realice la jornada máxima legal o no se trabaje la totalidad de los días de la semana o del mes, las aportaciones se calcularán sobre la realmente percibido.

REMUNERACION ASEGURABLE

De acuerdo al Art. 7º del TUO Dec. Leg. N° 728, (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) no se considera remuneración asegurable los conceptos señalados en los Arts. 1º y 2º del TUO del Dec. Leg. N° 650 sobre CTS.

REMUNERACION MAXIMA ASEGURABLE - ESSALUD y ONP

La totalidad de los ingresos afectos percibidos por el trabajador (D.S. N° 140-90-PCM de 29.10.90 y D.S. N° 179-91-PCM de 07.12.91).

Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones Período SETIEMBRE 2002)

FECHA	10/10	11/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10	21/10	22/10	23/10
ULTIMO DIGITO DEL RUC	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3

¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN-PAGO?

1. **Principales Contribuyentes:** Via disquete
2. **Medianos y Pequeños Contribuyentes con 5 o más trabajadores a su cargo:** Via disquete
3. **Medianos y Pequeños Contribuyentes con menos de 5 trabajadores a su cargo:** Via disquete o a través del Formulario 402.

¿QUÉ MEDIOS VAN A UTILIZARSE?

- **Programa de Declaración Telemática - PDT Remuneraciones o Formulario 402:** Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones.
- **Formulario 1071:** Trabajadores del hogar y Regímenes especiales.
- **Formulario 1072:** Construcción Civil Eventuales de ESSALUD-ONP.
- **Formulario 1073:** Boleta de pago ESSALUD-ONP - Para Medianos y Pequeños Contribuyentes
- **Formulario 1273:** Boleta de pago ESSALUD-ONP - Para Principales Contribuyentes.

¿CUÁL ES EL LUGAR DE LA PRESENTACIÓN?

1. **Principales Contribuyentes:** en la dependencia de SUNAT que les corresponda.
2. **Medianos y Pequeños Contribuyentes que presenten su declaración en disquete:** En los bancos autorizados.
3. **Medianos y Pequeños Contribuyentes que presenten su declaración en formulario:** En cualquier banco autorizado de la Red (Crédito, Wiese, Interbank, Latino, Continental, Nación, Lima, Santander, Bancosur, Norbank, Comercio).

¿CUÁNDO SE DEBE PRESENTAR?

Conforme al cronograma de vencimiento de SUNAT de acuerdo al último dígito del RUC o documento de identidad.

¿CUÁL ES LA INFORMACIÓN A DECLARAR?

Detalle de las retenciones efectuadas y contribuciones por cada trabajador dependiente por concepto de: Retenciones Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría, Impuesto Extraordinario de Solidaridad, ESSALUD (Salud), ONP (Sistema Nacional de Pensiones - Ley 19990) y ESSALUD Vida.

FUENTE: Comunicado ESSALUD, ONP y SUNAT.

TASA ACTIVA DE MERCADO ANUAL

(Circular BCR N° 041-94-EF/90)

AGO. 2002	MONEDA NACIONAL			MONEDA EXTRANJERA		
	TAMN %	FACTOR DIARIO	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR DIARIO	FACTOR ACUMUL. (*)
01	19,28	0,00049	211,52597	10,15	0,00027	5,31124
02	19,30	0,00049	211,62968	10,46	0,00028	5,31270
03	---	0,00049	211,73345	---	0,00028	5,31417
04	---	0,00049	211,83726	---	0,00028	5,31564
05	19,71	0,00050	211,94315	10,34	0,00027	5,31709
06	19,60	0,00050	212,04855	10,26	0,00027	5,31854
07	19,67	0,00050	212,15435	10,30	0,00027	5,31998
08	19,53	0,00050	212,25960	10,30	0,00027	5,32143
09	19,43	0,00049	212,36422	10,11	0,00027	5,32286
10	---	0,00049	212,46899	---	0,00027	5,32428
11	---	0,00049	212,57381	---	0,00027	5,32571
12	19,34	0,00049	212,67823	10,21	0,00027	5,32714
13	19,43	0,00049	212,78316	10,04	0,00027	5,32856
14	19,61	0,00050	212,88902	10,08	0,00027	5,32998
15	19,65	0,00050	212,99514	10,07	0,00027	5,33140
16	19,68	0,00050	213,10146	10,10	0,00027	5,33283
17	---	0,00050	213,20783	---	0,00027	5,33425
18	---	0,00050	213,31426	---	0,00027	5,33568
19	19,68	0,00050	213,42073	10,08	0,00027	5,33710
20	19,55	0,00050	213,52662	10,09	0,00027	5,33853
21	19,58	0,00050	213,63271	10,05	0,00027	5,33995
22	19,59	0,00050	213,73890	10,04	0,00027	5,34137
23	19,45	0,00049	213,84444	10,03	0,00027	5,34279
24	---	0,00049	213,95004	---	0,00027	5,34421
25	---	0,00049	214,05569	---	0,00027	5,34562
26	19,47	0,00049	214,16150	10,00	0,00026	5,34704
27	19,36	0,00049	214,26680	9,98	0,00026	5,34845
28	19,71	0,00050	214,37390	9,97	0,00026	5,34986
29	19,63	0,00050	214,48066	9,95	0,00026	5,35127
30	---	0,00049	214,58747	---	0,00026	5,35268
31	---	0,00049	214,69433	---	0,00026	5,35410

(*) Acumulado desde el 1.04.91.

TASA DE INTERÉS LEGAL EFECTIVA ANUAL

(Circular BCR N° 041-94-EF/90) - (Circulares BCR N° 025-96-EF/90) (**)
(Circular BCR N° 009-2000-EF/90) (***)

AGO. 2002	MONEDA NACIONAL			MONEDA EXTRANJERA		
	TASA % (1)	FACTOR DIARIO	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR DIARIO	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3,08	0,00008	4,85528	1,54	0,00004	1,73198
02	3,04	0,00008	4,85568	1,49	0,00004	1,73205
03	---	0,00008	4,85609	---	0,00004	1,73212
04	---	0,00008	4,85649	---	0,00004	1,73219
05	3,07	0,00008	4,85690	1,50	0,00004	1,73227
06	3,05	0,00008	4,85731	1,50	0,00004	1,73234
07	3,06	0,00008	4,85771	1,50	0,00004	1,73241
08	3,06	0,00008	4,85812	1,50	0,00004	1,73248
09	3,07	0,00008	4,85853	1,47	0,00004	1,73255
10	---	0,00008	4,85894	---	0,00004	1,73262
11	---	0,00008	4,85935	---	0,00004	1,73269
12	3,09	0,00008	4,85976	1,48	0,00004	1,73276
13	3,06	0,00008	4,86016	1,47	0,00004	1,73283
14	3,09	0,00008	4,86057	1,47	0,00004	1,73290
15	3,08	0,00008	4,86098	1,47	0,00004	1,73297
16	3,09	0,00008	4,86139	1,47	0,00004	1,73304
17	---	0,00008	4,86181	---	0,00004	1,73311
18	---	0,00008	4,86222	---	0,00004	1,73318
19	3,09	0,00008	4,86263	1,46	0,00004	1,73325
20	3,10	0,00008	4,86304	1,47	0,00004	1,73332
21	3,11	0,00008	4,86345	1,47	0,00004	1,73339
22	3,11	0,00008	4,86387	1,47	0,00004	1,73346
23	3,11	0,00008	4,86428	1,47	0,00004	1,73353
24	---	0,00008	4,86469	---	0,00004	1,73360
25	---	0,00008	4,86511	---	0,00004	1,73367
26	3,12	0,00008	4,86552	1,47	0,00004	1,73374
27	3,11	0,00009	4,86594	1,46	0,00004	1,73381
28	3,13	0,00009	4,86635	1,51	0,00004	1,73389
29	3,13	0,00009	4,86677	1,51	0,00004	1,73396
30	---	0,00008	4,86719	---	0,00004	1,73403
31	---	0,00008	4,86760	---	0,00004	1,73410

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(*) Acumulado desde el 16.9.92

TASA DE INTERÉS LABORAL ANUAL

Decreto Ley N° 25920 - (Circulares BCR N° 025-96-EF/90) (**)
(Circular BCR N° 009-2000-EF/90) (***)

AGO. 2002	MONEDA NACIONAL			MONEDA EXTRANJERA		
	TASA % (1)	FACTOR DIARIO	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR DIARIO	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3,08	0,00008	1,50545	1,54	0,00004	0,52648
02	3,04	0,00008	1,50554	1,49	0,00004	0,52652
03	---	0,00008	1,50562	---	0,00004	0,52656
04	---	0,00008	1,50570	---	0,00004	0,52660
05	3,07	0,00008	1,50579	1,50	0,00004	0,52664
06	3,05	0,00008	1,50587	1,50	0,00004	0,52668
07	3,06	0,00008	1,50595	1,50	0,00004	0,52672
08	3,06	0,00008	1,50604	1,50	0,00004	0,52677
09	3,07	0,00008	1,50612	1,47	0,00004	0,52681
10	---	0,00008	1,50621	---	0,00004	0,52685
11	---	0,00008	1,50629	---	0,00004	0,52689
12	3,09	0,00008	1,50637	1,48	0,00004	0,52693
13	3,06	0,00008	1,50646	1,47	0,00004	0,52697
14	3,09	0,00008	1,50654	1,47	0,00004	0,52701
15	3,08	0,00008	1,50663	1,47	0,00004	0,52705
16	3,09	0,00008	1,50671	1,47	0,00004	0,52709
17	---	0,00008	1,50680	---	0,00004	0,52713
18	---	0,00008	1,50688	---	0,00004	0,52717
19	3,09	0,00008	1,50696	1,46	0,00004	0,52721
20	3,10	0,00008	1,50705	1,47	0,00004	0,52725
21	3,11	0,00008	1,50713	1,47	0,00004	0,52729
22	3,11	0,00008	1,50722	1,47	0,00004	0,52733
23	3,11	0,00008	1,50730	1,47	0,00004	0,52737
24	---	0,00008	1,50739	---	0,00004	0,52741
25	---	0,00008	1,50747	---	0,00004	0,52745
26	3,12	0,00008	1,50756	1,47	0,00004	0,52750
27	3,11	0,00009	1,50765	1,46	0,00004	0,52754
28	3,13	0,00009	1,50773	1,51	0,00004	0,52758
29	3,13	0,00009	1,50782	1,51	0,00004	0,52762
30	---	0,00008	1,50790	---	0,00004	0,52766
31	---	0,00008	1,50799	---	0,00004	0,52770

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(*) Acumulado desde el 3.12.92, de acuerdo al Decreto Ley N° 25920

Intereses CTS

BANCOS	TASA EFECTIVA ANUAL POR DEPÓSITOS DE CTS EN MONEDA NACIONAL																														
	AGOSTO																								SETIEMBRE (*)						
	01	02	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	19	20	21	22	23	26	27	28	29	01	02	03	04	05	06		
Continental	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	—	—	—	—	—	—
Comercio	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	—	—	—	—	—	—	
Crédito	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	3.08	—	—	—	—	—	—	
Del Trabajo	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	—	—	—	—	—	—	—	
Financiero	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	—	—	—	—	—	—	—	
Inter. Finanzas	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	—	—	—	—	—	—	—	
Sant. Ctral. His.	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51
Stant. Chart.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	—	—	—	—	—	—	—	
Sudamericano	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	—	—	—	—	—	—	—	
Wiese Sud.	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	—	—	—	—	—	—	—	
Bank B. N.A.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
BNP Par. Andes	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Citibank	3.97	3.99	3.99	4.01	4.01	4.03	4.06	4.06	4.06	4.05	4.08	4.08	4.08	4.06	4.06	4.06	4.06	4.06	4.05	4.05	4.05	4.05	4.06	—	—	—	—	—	—	—	
Interbank	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	3.56	—	—	—	—	—	—	—	
Mibanco	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	—	—	—	—	—	—	—	
De la Nación	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	—	—	—	—	—	—	—	
Financiera CMR	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	—	—	—	—	—	—	—	

BANCOS	TASA EFECTIVA ANUAL POR DEPÓSITOS DE CTS EN MONEDA EXTRANJERA																													
	AGOSTO																								SETIEMBRE (*)					
	01	02	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	19	20	21	22	23	26	27	28	29	01	02	03	04	05	06	
Continental	2.09	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	—	—	—	—	—	—	
Comercio	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50	5.75	5.75	5.75	5.75	5.75	—	—	—	—	—	—	
Crédito	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	1.95	—	—	—	—	—	—	—	
Del Trabajo	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	—	—	—	—	—	—	—	
Financiero	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	—	—	—	—	—	—	—	
Inter. Finanzas	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	—	—	—	—	—	—	—	
Sant. Ctral. His.	2.10	2.11	2.11	2.11	2.11	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.11	2.11	2.11	2.11	2.11	2.11	2.11	2.11	—	—	—	—	—	—	—
Stant. Chart.	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	—	—	—	—	—	—	—	—
Sudamericano	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	—	3.00	3.00	3.00	—	—	—	—	—	—	—	
Wiese Sud.	2.39	2.39	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	2.40	—	—	—	—	—	—	—	—
Bank B. N.A.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
BNP Par. Andes	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Citibank	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	1.28	—	—	—	—	—	—	—	—
Interbank	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	—	—	—	—	—	—	—	—
Mibanco	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	—	—	—	—	—	—	—	—
De la Nación	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	4.75	—	—	—	—	—	—	—	—
Financiera CMR	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	—	—	—	—	—	—	—	—
Volvo Finance	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	10.03	—	—	—	—	—	—	—	—

(*) A partir del 01.09.2002 no se han publicado en el Diario Oficial El Peruano los datos diarios correspondientes a los bancos citados.

Fuente: Superintendencia de Banca y Seguros.

Factores para Determinar Interés Moratorio **Setiembre 2002**

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 regimenes 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.

Tabla N2 Seguro Regular, Seguro Agrario Dependiente

**Factores para determinar el Interés Moratorio según día de Pago(*)
Mes de Pago: Setiembre de 2002 (TIM - ESSALUD)**

DIAS	ABR. 97	MAY. 97	JUN. 97	JUL. 97	AGO. 97	SET. 97	OCT. 97	NOV. 97	DIC. 97	ENE. 98	FEB. 98	MAR. 98	ABR. 98	MAY. 98	JUN. 98	JUL. 98	AGO. 98	SET. 98	OCT. 98	NOV. 98	DIC. 98	ENE. 99	FEB. 99	MAR. 99	ABR. 99	MAY. 99	JUN. 99	
1	0.9765069	8333840	7909652	7637288	7243736	6684553	6498038	6133185	5811547	5430821	5114399	4815971	4483221	4169131	3892238	3583506	3292076	3007988	2739980	2478311	2214724	1913708	1558389	1208072	758928	403809	0.010222	9629526
2	0.9774365	8344172	7919934	7647621	7254068	6694885	6508370	6143571	5821879	5441153	5124731	4826303	4493559	4179463	3902578	3602408	3301820	2750212	2488643	2225058	1923990	1568507	1210323	768668	413188	0.019619	9638738	
3	0.9783661	8354504	7930316	7657958	7264400	6695271	6518702	6153849	5832211	5451485	5135063	4836333	4503891	4189795	3912902	3604170	3302854	2760544	2498754	2235338	1934273	1578624	1222974	778411	4222760	0.029008	9647950	
4	0.9792957	8364836	7940648	7668266	7274732	6691554	6518181	6154599	5846861	5451423	5135099	4846961	4514223	4200121	3923234	3614502	3323072	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.038899	9657162	
5	0.9802253	8375168	7950980	7678617	7285064	6692881	6538866	6174513	5852873	5472148	5155721	4857299	4524553	4210469	3933566	3624834	3333404	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.048789	9666375	
6	0.9811550	8385500	7961312	7688949	7295396	6693621	6549698	6184845	5863207	5482481	5166059	4867631	4534887	4220791	3943898	3635168	3343736	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.058679	9675587	
7	0.9820846	8395832	7971644	7699281	7305728	6694364	6556000	6195177	5873539	5492813	5176391	4877963	4545219	4231123	3954230	3645498	3354068	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.068569	9684799	
8	0.9830142	8406164	7981976	7709618	7316060	6695087	6562309	6205509	5883871	5503144	5186723	4888293	4555551	4241453	3964562	3655830	3364400	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.078460	9694012	
9	0.9839438	8416496	7992308	7719945	7326392	6695720	6568694	6215841	5894203	5513477	5197059	4898827	4563883	4251787	3974894	3666162	3374732	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.088350	9703224	
10	0.9848733	8426828	8002640	7730272	7336724	6696463	6573289	6226217	5904635	5523809	5207381	4908959	4576215	4262119	3985226	3676494	3385064	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.098240	9712436	
11	0.9858031	8437160	8012972	7740609	7347056	6697173	6601358	6236503	5914867	5534141	5217719	4919291	4586647	4272451	3995558	3686826	3395396	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.108130	9721648	
12	0.9867327	8447492	8023304	7750941	7357388	6697920	6611690	6246837	5925199	5544473	5228053	4929623	4598873	4282718	4005890	3697158	3405728	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.118020	9730860	
13	0.9876623	8457824	8033636	7761273	7367720	7008537	6622022	6257169	5935531	5554803	5238383	4939953	4607211	4293115	4016222	3707490	3416060	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.127910	9740072	
14	0.9885919	8468156	8043968	7771605	7378052	7018869	6628254	6267501	5945863	5565137	5248719	4950287	4617543	4300447	4026554	3717822	3426392	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.137800	9749284	
15	0.9895215	8478488	8054300	7781937	7388384	7029201	6642686	6277833	5956195	5575469	5259047	4960619	4627875	4319779	4036886	3728154	3436724	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.147690	9758496	
16	0.9904511	8488820	8064632	7792268	7398715	7039532	6653017	6288164	5966526	5585900	5269376	4970950	4639206	4324110	4047211	3738483	3447053	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.157580	9767708	
17	0.9913807	8499152	8074964	7802600	7409047	7049864	6663349	6299498	5978858	5596138	5279710	4981228	4648538	4334442	4057487	3748871	3457387	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.167470	9776920	
18	0.9923104	8509484	8085296	7812932	7419379	7060196	6673661	6308828	5987190	5606464	5290044	4991614	4658870	4344774	4067881	3759149	3467719	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.177360	9786132	
19	0.9932401	8519816	8095628	7823264	7429711	7070528	6684013	6319160	5997522	5616796	5300374	5001948	4669202	4355108	4078213	3769481	3478051	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.187250	9795344	
20	0.9941697	8530148	8105960	7833596	7440043	7080860	6694345	6329492	6007854	5627128	5310708	5012278	4679534	4365438	4088545	3779813	3488383	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.197140	9804556	
21	0.9950993	8540480	8116292	7843928	7450375	7091192	6704677	6339824	6018188	5637468	5321038	5022610	4689868	4375770	4098877	3790145	3498715	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.207030	9813768	
22	0.9960289	8550812	8126624	7854260	7460707	7101524	6715009	6350158	6028518	5647792	5331370	5032942	4700198	4386102	4109209	3800477	3509047	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.216920	9822980	
23	0.9969585	8561144	8136956	7864542	7471039	7111858	6725341	6360488	6038850	5658124	5341709	5043274	4710530	4396434	4119541	3810809	3519379	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.226810	9832192	
24	0.9978881	8571476	8147298	7874824	7481371	7122188	6735673	6370820	6049182	5668458	5352034	5053606	4720862	4406766	4129373	3821141	3529711	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.236700	9841404	
25	0.9988177	8581808	8157640	7885106	7491703	7132520	6746005	6381152	6059514	5678788	5362368	5063938	4731194	4420544	4140205	3831473	3540048	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.246590	9850616	
26	0.9997474	8592140	8167980	7895338	7502035	7142852	6756337	6391484	6069848	5689120	5372898	5074270	4741528	4427430	4150537	3841805	3550378	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.256480	9859828	
27	1.0006770	8602472	8178223	7905920	7512367	7153184	6766669	6401816	6080178	5699452	5383038	5084682	4751858	4437762	4160889	3852137	3560770	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.266370	9869040	
28	1.0016067	8612804	8188361	7916252	7522699	7163516	6777001	6412148	6090510	5709784	5393362	5094934	4762190	4448094	4171201	3862469	3571039	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.276260	9878252	
29	1.0025363	8623136	8198847	7926584	7532031	7173848	6787333	6422480	6100842	5720116	5403694	5105266	4772522	4458426	4181533	3872801	3581371	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.286150	9887464	
30	1.0034659	8633468	8209272	7936916	7541363	7184180	6797665	6432812	6111174	5730448	5414028	5115588	4782854	4468756	4191865	3883133	3591708	2760984	2509307	2245720	1944559	1588742	1232923	7788153	4323338	0.296040	9896676	

VCTO. 15-May 16-Jun 7-Jul 7-Aug 5-Sep 7-Oct 7-Nov 5-Dec 8-Jan 6-Feb 7-Mar 7-Apr 8-May 5-Jun 7-Jul 7-Aug 7-Sep 7-Oct 6-Nov 7-Dec 8-Jan 5-Feb 9-Mar 7-May 9-Apr 7-Jun 7-Jul

(*) Los factores consideran: Recargos Anteriores, Tim-PSS, Tim-Código Tributario, considerando la capitalización al 31/12/1999, 31/12/2000, 31/12/2001, de correspondencia.
 (**) Deudas exigibles al mes de diciembre de 1997 deberán ser actualizadas de acuerdo a los criterios establecidos en el D. S. N.º 064-2002-EF Reglamento de la Ley N.º 27861 (RESIT) TASA DE INTERÉS MORATORIO (TIM).
 - Desde Mayo de 1997 hasta Diciembre 1998, 2.5% efectiva mensual.
 - Desde 1 de Enero de 1999 hasta Diciembre del 2000, 2.2% nominal mensual.
 - Del 01 de Enero al 31 de Octubre del 2001, 1.8% nominal mensual.
 - Del 01 de Enero al 31 de Noviembre del 2001, 1.6% nominal mensual.

Tabla N5 Regímenes Especiales, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, Fondo de Derechos Sociales del Artista

**Factores para determinar Interes Moratorio según día de Pago (TIM - ESSALUD)
Mes de Pago: Setiembre de 2002**

APORTES ANTERIORES	ABRIL 97	MAYO 97	JUNIO 97	JULIO 97	AGOSTO 97	SEPTIEMBRE 97	OCTUBRE 97	NOVIEMBRE 97	DICIEMBRE 97	ENERO 98	FEBRERO 98	MARZO 98	ABRIL 98																		
DÍA	F. Der. Soc. R. Especial del Artista	F. Der. Soc. R. Especial del Artista	F. Der. Soc. R. Especial del Artista	F. Der. Soc. R. Especial del Artista	F. Der. Soc. R. Especial del Artista	F. Der. Soc. R. Especial del Artista	F. Der. Soc. R. Especial del Artista	F. Der. Soc. R. Especial del Artista	F. Der. Soc. R. Especial del Artista	F. Der. Soc. R. Especial del Artista	F. Der. Soc. R. Especial del Artista	F. Der. Soc. R. Especial del Artista	F. Der. Soc. R. Especial del Artista																		
1	1.124253.66514571681203416146403.63185171.5822117.5700046.535353975234542.4925882.4780765.4465682.4552513.4031274.3899490.3648320.3513675.3195014.3103250.2818268.2690428.2462950.2338021.2066772.1969347.1692798.1609664	1.12475871.665675168173341615703.63238171.5827417.5705346.535883975239842.4931182.4786065.4470992.4578173.4036573.3899790.3663620.3518973.3200313.3108550.2823568.2695728.2468250.2343321.2072072.1974647.1698098.1614964	1.1254920.6662057.6822834.6157003.63291171.5832717.5710646.53641375245142.49366482.4791365.4476282.4963113.4041874.3904090.3658920.3524275.3205613.3138650.2828868.2701028.2473550.2348621.2077372.1979947.1703398.1620264	1.126253.6667357.6827934.6162303.63344171.58380171.5715948.536994375250442.4941782.4796665.4481582.4968413.4047171.3909390.3664220.3529575.3210914.3119150.2834169.2706328.2478850.2353921.2082672.1985247.1708698.1625564	1.1269587.6672657.6833234.6167603.63397171.58433171.5721248.53747375255742.4947082.4801965.4486882.4937313.4052474.3914690.3669520.3534875.3216213.3124450.2839468.2711628.2484150.2359221.2087972.1990547.1713998.1630864	1.1276920.6677957.6838534.6172903.63450171.58486171.5726548.53800375261042.4952382.4807265.4492182.4979013.4057774.3919990.3674820.3540175.3221513.3129750.2844768.2716928.2489450.2364521.2093272.1995847.1719298.1636164	1.1284253.6683257.6843834.6178203.63503171.58539171.5731948.53853375266342.4957682.4812565.4497482.4984313.4063074.3925290.3680120.3545475.3226814.3135050.2850068.2722228.2494750.2369821.2098572.2001147.1724598.1641464	1.1291587.6688557.684913416183303.63556171.58592171.5737148.53906375271642.4962982.4817865.4502782.4989613.4068374.3930590.3685420.3550775.3232113.3140350.2865368.2727528.2500050.2375121.2103872.2006447.1729898.1646764	1.1298920.6693857.68549416188803.63609171.58645171.5742448.53959375276942.4968282.4823163.4508082.4994913.4073674.3935890.3690720.3556075.3237413.3145650.2860668.2732828.2505350.2380421.2109172.2011747.1735198.1652064	1.1306253.6699157.685973416194103.63662171.58698171.5747748.540123752822242.4973582.4828465.453382.4400213.4078974.3941190.3696020.3561375.3242713.3150950.2865968.2738128.2510650.2385721.2114472.2017047.1740498.1657364	1.1313587.6704457.686503416199403.63715171.58751171.5753048.54056375287542.4978882.4833765.4518682.4405513.4084274.3946490.3701320.3566675.3248013.3156250.2871268.2743428.2515950.2391021.2119772.2022347.1745798.1662664	1.1320920.6709757.687033416204703.63768171.58804171.5768346.54118375292842.4984182.4839065.4523982.4410813.4089573.3951790.3706620.3571975.3253313.316550.2876568.2748728.2521250.2396321.2125072.2027647.1751098.1673264	1.1328253.6715057.68756341621003.63821171.58857171.5763946.54171375298142.4989482.4844365.4529282.4416113.4094874.3957090.3711920.3572775.3258613.3166850.2881868.2754028.2526550.2401621.2130372.2032947.1756398.1673264	1.1335587.6720357.688093416215303.63874171.58910171.5768946.54224375303442.4994782.4849665.4534582.4421413.4100774.3962390.3717220.3582575.3263913.3172150.2887168.2759928.2531850.2406921.2135672.20388247.1761698.1678564	1.1342920.6725657.688623416220603.63927171.58963171.5774248.54277375308742.5000082.4854965.4539882.4426713.4105474.3967690.3722520.3587875.3263913.3177450.2892468.2764628.2537150.2412221.2140972.2043547.1766998.1683864	1.1350253.6730957.689153416225903.63980171.59016171.5779548.543303753119342.5005382.4860265.4545182.4432013.4110774.3972990.3727820.3593175.3274513.3182750.2897768.2769928.2542450.2417521.2146272.2048847.1772298.1689164	1.1357587.6736257.689683416231203.64033171.59069171.5784848.54383375319342.5010682.4865565.4550482.4437313.4116074.3978290.3733120.3599474.3279813.3188050.2900308.2775228.2547750.2422282.2151572.2054147.1777598.1694464	1.1364920.6741557.690213416236503.64086171.59122171.5790148.54436375324642.5015982.4870865.4555782.4442613.4121374.3983590.3738420.3603775.3285113.3193350.2908368.2780528.2553500.2428121.2156872.2059447.1782898.1699764	1.1372253.6746857.690763416241803.64139171.59175171.5795448.54489375329942.5021282.4876165.4561082.4447913.4126674.3988890.3743720.3609075.3290413.3198650.2913668.2786828.2558350.2433421.2162172.2064747.1788198.1705064	1.1379587.6752157.691273416247103.64192171.59228171.5800748.54542375335242.5026582.4881465.4566382.4453213.4131974.3994190.3749020.3614375.3295713.3203950.2918968.2791128.2563650.2438721.2167472.2070047.1793498.1710364	1.1386920.6757457.691803416252403.64245171.59281171.5806048.54595375340542.5031882.4886765.4571682.4458513.4137274.3999490.3754320.3619675.3301013.3202950.2924268.2796428.2568950.2444021.2172772.2075347.1798798.1715664	1.1394253.6762757.692333416257703.64298171.59334171.5811948.54648375345842.5037182.4892065.4576982.4463813.4142574.4004790.3759620.3624975.3306313.3214550.2929568.2801728.2574520.2449321.2178072.20800647.1804098.1729964	1.1401587.6768057.692863416263003.64351171.59387171.5816948.54701375351142.5042482.4897365.4582282.4469113.4147874.4010090.3764920.3630275.3311613.3219850.2934868.2807028.2579550.2454621.2183372.2085947.1809398.1726264	1.1408920.6773357.693393416268303.64404171.59440171.5821948.54754375356442.5047782.4902665.4587582.4474413.4153174.4015390.3770220.3635575.3316913.3225150.2940168.2812328.2584850.2459921.2188672.2091247.1814698.1731564	1.1416253.6778657.693923416273603.64457171.59493171.5827248.54807375361742.5053082.4907965.4592882.4479713.4158474.4020690.3775520.3640875.3322213.3230450.2945468.2817628.2590150.2465221.2193972.2096547.1819998.1736864	1.1423587.6783957.694453416278903.64510171.59546171.5832548.54860375367042.5058382.4913265.4598182.4485013.4163774.4025990.3780820.3646175.3327513.3235750.2950768.2822928.2595450.2470521.2199272.2101847.1825298.1742164	1.1430920.6789257.694983416284203.64563171.59599171.5837948.54913375372342.5063682.4918565.4603482.4490313.4169074.4031290.3786120.3651475.3332813.3241050.2956068.2828228.2600750.2475821.2204572.2107147.1830598.1747464	1.1438253.6794557.695513416289503.64616171.59652171.5843148.54966375377642.5068982.4923865.4608782.4495613.4174374.4036650.3791420.3656775.3338113.3246350.2961368.2833528.2606050.2481121.2209872.2112447.1835898.1752764	1.1445587.6799857.69603416294803.64669171.59705171.5848448.55019375382942.5074282.4929165.4614082.4500913.4179674.4041890.3796720.3662075.3343413.3251650.2966668.2838828.2611350.2486421.2215172.2117747.1841198.1758064	1.1452920.6805157.696573416300103.64722171.59758171.5853748.55072375388242.5079582.4934465.4619382.4506213.4184974.4047190.3802020.3667375.3348713.3256950.2971968.2844128.2616650.2491721.2220472.2123047.1846498.1763364	1.1460253.6810457.697103416305303.64775171.5981034163106341631593416320634163259341633123416336534163416346834163474163528341635853416364163700341637553416381034163865341639203416397534164030341640853416414034164195341642503416430534164360341644153416447034164525341645803416463534164690341647453416480034164855341649103416496534165020341652753416533034165385341654403416549534165550341656053416566034165715341657703416582534165880341659353416599034166040341660953416615034166200341662553416631034166365341664203416647534166530341665853416664034166695341667503416680534166860341669153416697034167025341670803416713534167190341672453416730034167355341674103416746534167520341675753416763034167685341677403416779534167850341679053416796034168015341680703416812534168180341682453416830034168355341684103416846534168520341685753416863034168685341687403416879534168850341689053416896034169015341690703416912534169180341692353416929034169345341694003416945534169510341695653416962034169675341697303416978534169840341698953416995034170005341700603417011534170170341702253417028034170335341703903417044534170500341705553417061034170665341707203417077534170830341708853417094034170995341710500341710555341711103417116534171220341712753417133034171385341714403417149534171550341716053417166034171715341717703417183034171885341719403417199534172050341721053417216034172215341722703417232534172380341724353417249034172500341725553417261034172665341727203417277534172830341728853417294034173000341730553417311034173165341732203417327534173330341733853417344034173495341735503417360534173660341737153417377034173825341738803417393534173990341740453417410034174155341742103417426534174320341743753417443034174485341745403417460034174655341747103417476534174820341748753417493034174985341750403417509534175150341752053417526034175315341753703417542534175480341755353417559034175645341757003417575534175810341758653417592034175975341760303417608534176140341761953417625034176305341763603417641534176470341765253417658034176635341766903417674534176800341768553417691034176965341770203417707534177130341771853417724034177295341773503417740534177460341775153417757034177625341776803417773534177790341778453417790034177955341780103417806534178120341781753417823034178285341783403417839534178450341785053417856034178615341786703417872534178780341788353417889034178945341790003417905534179110341791653417922034179275341793303417938534179440341794953417955034179605341796603417971534179770341798253417988034179935341799903418004534180100341801553418021034180265341803203418037534180430341804853418054034180595341806503418070534180760341808153418087034180925341809803418103534181090341811453418119534181250341813053418136034181415341814703418152534181580341816353418169034181745341818003418185534181910341819653418202034182075341821303418218534182240341822953418235034182405341824603418251534182570341826253418268034182735341827903418284534182900341829553418300034183055341831103418316534183220341832753418333034183385341834403418349534183550341836053418366034183715341837703418382534183880341839353418399034184045341841003418415534184210341842653418432034184375341844303418448534184540341845953418465034184705341847603418481534184870341849253418498034185035341850903418514534185200341852553418531034185365341854203418547534185530341855853418564034185695341857503418580534185860341859153418597034186025341860803418613534186190341862453418629534186350341864053418646034186515341865703418662534186680341867353418679034186845341869003418695534187010341870653418712034187175341872303418728534187340341873953418745034187505341875603418761534187670341877253418778034187835341878903418794534188000341880553418811034188165341882203418827534188330341883853418844034188495341885003418855534188610341886653418871534188770341888253418888034188935341889903418904534189100341891553418921034189265341893203418937534189430341894853418954034189595341896503418970534189760341898153418987034189925341899803419003534190090341901453419019534190250341903053419036034190415341904703419052534190580341906353419069034190745341908003419085534190910341909653419102034191075341911303419118534191240341912953419135034191405341914603419151534191570341916253419168034191735341917903419184534191900341919553419201034192065341921203419217534192230341922853419234034192395341924503419250034192555341926103419266534192720341927753419283034192885341929403419299534193000341930553419311034193165341932203419327534193330341933853419344034193495341935503419360534193660341937153419377034193825341938803419393534193990341940453419410034194155341942103419426534194320341943753419443034194485341945403419459534194650341947053419476034194815341948703419492534194980341950353419509034195145341952003419525534195310341953653419542034195475341955303419558534195640341956953419570034195755341958103419586534195920341959753419603034196085341961403419619534196250341963053419636034196415341964703419652534196580341966353419669034196745341968003419685534196910341969653419702034197

Textos de los Principales Dispositivos Legales

APRUEBAN EL PROCEDIMIENTO «RECEPCION DE PLANILLAS DE PAGO EN CUSTODIA DE PERSONAS O ENTIDADES NO AUTORIZADAS» (13.09.2002) (229915)

RESOLUCION JEFATURAL Nº 135-2002-JEFATURA/ONP

Lima, 9 de setiembre de 2002

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Ley Nº 25967, modificado por la Ley Nº 26323, se crea la Oficina de Normalización Previsional - ONP, quien asume la función de administrar el Sistema Nacional de Pensiones y el Fondo de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley Nº 19990;

Que, mediante Decreto Supremo Nº 61-95-EF, se aprueba el Estatuto de la ONP, el cual fuera elevado a rango de ley a través del Artículo 17º de la Ley Nº 26504;

Que, el inciso f) del Artículo 7º del Estatuto de la ONP, establece que es facultad del jefe de la ONP dictar las normas y los procedimientos administrativos necesarios para el funcionamiento de la Institución;

Que, a fin de cumplir con la Misión y Objetivos asignados, la ONP requiere contar con los mecanismos idóneos para viabilizar el proceso de pensionamiento, dentro de ellos la emisión de las normas y procedimientos correspondientes;

Que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 2º del Decreto Supremo Nº 122-2002-EF, por el cual se modifica el Artículo 54º del Reglamento del Decreto Ley Nº 19990, se faculta a la ONP para que se establezca el procedimiento de recepción de planillas de pago;

Que, el Artículo 3º del mismo, concede un plazo de 60 días, contados a partir de la publicación de la presente Resolución Jefatural, a fin que las personas que mantienen en custodia las planillas de pago y que no se encuentren autorizados por norma expresa, entreguen a la ONP dichos documentos;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley Nº 25967, modificado por la Ley Nº 26323, el Decreto Supremo Nº 122-2002-EF y en uso de las facultades establecidas en el Estatuto y Reglamento de Organización y Funciones de la ONP, aprobados por Decreto Supremo Nº 61-95-EF y la Resolución Suprema Nº 306-2001-EF, respectivamente y la Resolución Suprema Nº 183-2002-EF;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el Procedimiento «RECEPCION DE PLANILLAS DE PAGO EN CUSTODIA DE PERSONAS O ENTIDADES NO AUTORIZADAS», que consta de cinco (05) páginas y cuatro (04) Anexos, el cual forma parte integrante de la presente Resolución Jefatural.

Artículo 2º.- El cumplimiento del procedimiento mencionado en el artículo anterior es de carácter obligatorio hasta el vencimiento del plazo de 60 días estipulado en el Artículo 2º del Decreto Supremo Nº 122-02-EF, luego del cual la ONP procederá a aplicar lo señalado en el último párrafo del Artículo 1º del mismo Decreto Supremo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANTE MENDOZA ANTONIOLI. Jefe

MANUAL DE PROCEDIMIENTO

Procedimiento: Recepción de planillas de pago en custodia de personas o entidades no autorizadas

Aprobado por: Jefatura

Código: P-JF-005

Fecha de emisión: 09/09/2002

1. PROPOSITO

Establecer las pautas necesarias, para la adecuada recepción en la ONP de planillas de pago de empresas privadas o entidades públicas, que ya no estén operando y que se encuentren en custodia de personas o entidades no autorizadas por norma expresa, en cumplimiento de lo estipulado en el Decreto Supremo Nº 122-2002-EF.

2. BASE LEGAL

Las disposiciones incluidas en el presente Procedimiento se encuentran enmarcadas en las normas siguientes:

2.1 Decreto Ley Nº 25967, creación de la Oficina de Normalización Previsional - ONP, modificado por el Decreto Ley Nº 26323.

2.2 Decreto Supremo Nº 61-95-EF, aprueba el Estatuto de la ONP.

2.3 Resolución Suprema Nº 306-2001-EF, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la ONP,

2.4 Decreto Ley Nº 19990, Creación del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social.

2.5 Decreto Supremo Nº 011-74-TR, aprueba el Reglamento del Decreto Ley Nº 19990.

2.6 Decreto Supremo Nº 122-2002-EF, Modifican el Artículo 54º del Reglamento del Decreto Ley Nº 19990 y facultan a la ONP para que establezca el procedimiento de recepción de planillas de pago.

2.7 Fe de erratas del Decreto Supremo Nº 122-2002-EF, publicado el 24.08.2002.

2.8 Decreto Supremo Nº 015-72-TR y modificatoria mediante Decreto Supremo Nº 01-98-TR.

3. ALCANCE

El presente procedimiento está dirigido a todos los custodios o entidades no autorizadas del país, que tengan en su poder planillas de empresas no operativas, quienes deberán tramitar su entrega ante cualquiera de las dependencias de la ONP, ya sea en Lima como en provincias.

4. NORMAS

A fin de facilitar la lectura del presente procedimiento, a continuación se definen algunos conceptos que se incluyen en el texto de la misma:

Custodios: Personas o entidades que por norma expresa no se encuentran autorizadas a custodiar los libros de planillas a que hace referencia el Decreto Supremo Nº 122-2002-EF.

Planillas de menor cuantía: Libros de planilla de menor volumen y que pueden ser transportados fácilmente desde su origen hasta la ONP. Este grupo lo conforman planillas con menos de 30 libros en total o un peso máximo de 100 Kg.

Planillas de mayor cuantía: Libros de planilla de volumen considerable y que requieren ser transportados desde su origen hasta la ONP mediante medios mecánicos o rodantes. Este grupo lo conforman planillas con más de 30 libros en total o un peso total mayor a 100 Kg.

5. DESCRIPCION

Recepción de planillas de menor cuantía - En sede central de la ONP-Lima

1. Para la entrega de libros de planillas de menor cuantía a la ONP, las personas, entidades o custodios comprendidos en el Decreto Supremo Nº 122-2002-EF se comunicarán con la División de Reconocimientos de la ONP, vía telefónica (4331818, 4331866, 4331877) o por e-mail (planillas@onp.gob.pe) informando al personal responsable de la ONP, los datos de contacto y el volumen de documentos a ser entregados a la ONP (pueden ser expresados en cantidad de libros, cajas, metros lineales y/o peso).

2. El personal responsable de la División de Reconocimientos de la ONP, le indicará al solicitante, la fecha, hora y lugar de la recepción así como el personal de contacto de la ONP.

3. La entrega de las planillas se realizará acompañada de una carta simple detallando claramente la información consignada en el Anexo 1.

4. Una vez recibidos los libros de planilla, se procederá a suscribir el Acta de Entrega de Planillas (Anexo 2) entre el custodio y el funcionario la ONP autorizado, consignando en ambos casos los nombres completos y documentos de identidad (de ser posible adjuntar fotocopia de los DNI).

Recepción de planillas de mayor cuantía - Lima

1. Para solicitar la entrega de libros de planillas de mayor cuantía a la ONP, las personas, entidades o custodios comprendidos en el Decreto Supremo Nº 122-2002-EF deberán enviar una carta simple indicando claramente la información consignada en el Anexo 1, la cual será entregada en mesa de partes de la ONP sita en Av. Bolivia 144 - Centro Cívico, Lima.

2. Una vez que la carta sea recibida, la ONP procederá a llamar a la persona de contacto consignada en la solicitud con la finalidad de realizar las coordinaciones respectivas para la entrega.

3. Se coordinará el día y la hora, así como también se proporcionará la información específica sobre el lugar en que se van dejar en custodia las planillas y el volumen de documentos a ser entregados a la ONP (pueden ser expresados en cantidad de libros, metros cúbicos y/o peso).

4. Una vez recibidos los documentos manifestados en la carta indicada en el punto 1, se llevará a cabo la verificación de la documentación y se coordinará con el custodio la fecha y hora en la que se procederá a suscribir el Acta de Entrega de Planillas (Anexo 2) entre el custodio y el funcionario la ONP autorizado, consignando en ambos casos los nombres completos y documentos de identidad (de ser posible adjuntar fotocopia de los D.N.I.).

Planillas de mayor y menor cuantía - Provincias

1. Para la entrega de libros de planillas de mayor o menor cuantía a la ONP, las personas, entidades o custodios comprendidos en el Decreto Supremo N° 122-2002-EF en provincias, se contactarán con la Coordinación Departamental de la ONP en su localidad, personalmente o vía telefónica (Ver relación en Anexo 3) informando al Coordinados Departamental de la ONP los datos de contacto y el volumen de documentos a ser entregados (pueden ser expresados en cantidad de libros, metros cúbicos y/o peso).

2. El Coordinador Departamental de la ONP, indicará al solicitante, la fecha, hora y lugar de la recepción así como el personal de contacto de la ONP.

3. La entrega de las planillas se realizará acompañada de una carta simple indicando claramente la información consignada en el Anexo 1.

4. Una vez recibidos los documentos manifestados en la carta indicada en el punto anterior, se procede a suscribir el Acta de Entrega de Planillas (Anexo 2) entre el custodio y el funcionario de la ONP autorizado, consignando en ambos casos los nombres completos y documentos de identidad (de ser posible adjuntar fotocopia de los D.N.I.).

5. Los libros de planillas serán enviados a las oficinas de ONP en Lima para su verificación, registro y archivo.

Cronograma de entregas

SEMANAS	TIPO	INICIO DE LA ACTIVIDAD	FIN DE LA ACTIVIDAD
Planillas de menor cuantía	Entrega de Planillas	Desde la publicación de la Resolución Jefatural	A los 60 días calendario de publicada la Resolución Jefatural
Planillas de mayor cuantía	Entrega de Cartas a ONP	Desde la publicación de la Resolución Jefatural	A los 40 días calendario de publicada la Resolución Jefatural
	Entrega de Planillas (según las citas programadas por la ONP)	A partir de los 7 días de publicada la Resolución Jefatural	A los 60 días calendario de publicada la Resolución Jefatural

Notificaciones a través de Personal Verificador de la ONP

1. En los casos de empresas o entidades que no hayan entregado los libros de planillas a la ONP, esta entidad podrá contactarse directamente con los custodios, a través de los verificadores autorizados y debidamente identificados por la ONP, que eventualmente visiten el lugar de custodia de las referidas planillas.

2. El Verificador le entregará al custodio, una carta (Anexo 4) y copia del Decreto Supremo N° 122-2002-EF comunicándole la orden de entregar las planillas.

3. Adicionalmente, el verificador solicitará al custodio una carta detallando la información contenida en el Anexo 1 y la derivará a la ONP (División de Reconocimientos en Lima u Coordinaciones Departamentales de la ONP) para que siga el procedimiento anteriormente descrito.

Consideraciones Adicionales

• Toda recepción de libros de planillas se realiza necesariamente previa coordinación entre la ONP y el custodio de las planillas. El custodio deberá estar presente para la firma del acta de entrega o en su defecto deberá nombrar un representante mediante un Poder Notarial específico para la entrega (en original), el cual será adjuntando al acta.

• Una vez realizadas las coordinaciones, en caso que el custodio por razones circunstanciales no pueda entregar los libros en la fecha indicada por la ONP y exista la necesidad de efectuar un cambio a dicha fecha, el solicitante deberá comunicarlo a la persona de contacto de la ONP en un plazo mínimo de 24 horas, para que inmediatamente se coordine una nueva fecha y hora.

• La entrega de las planillas no implica la validez de su contenido, el cual deberá sujetarse a los procedimientos de verificación de la ONP.

**ANEXO N° 1
Modelo de Carta de Presentación**

Lima, de agosto de 2002

Señores:
Oficina de Normalización Previsional - ONP
Gerencia de Operaciones
Ciudad.-

Referencia: Entrega de Planillas según Decreto Supremo N° 122-2002-EF

Por medio de la presente sírvase comunicarnos la fecha de entrega de las Planillas de Sueldos y Salarios de la empresa siguiente.

Razón social de la empresa:	(nombre que aparece en las planillas)
R.U.C. Libreta Tributaria	N°:
Estado:	Liquidada De Baja Otro (indicar): _____
Fecha de autorización de libros: (*)	dd/mm/aaa
Registro Patronal: (si procede)	
Domicilio	
Teléfono	
Planilla de Sueldos: (Empleados)	
Libro N° 1	Del (mes/año) al (mes/año)
Libro N° 2	Del (mes/año) al (mes/año)
Planilla de Salarios: (Obreros)	
Libro N° 1	Del (mes/año) al (mes/año)
Libro N° 2	Del (mes/año) al (mes/año)
Nombre del Custodio:	
D.N.I. del Custodio	
Teléfono de contacto	

Envío adjunto la relación de Personas encargadas de realizar la entrega en las instalaciones de la ONP, con el número de documento de identidad correspondiente. Esperando su confirmación, quedamos de ustedes.

Atentamente,

FIRMA Y NOMBRE DEL CUSTODIO
D.N.I./L.E.

(*) Indicada en el sello de autorización (primera hoja del libro de planilla) otorgada por la autoridad competente (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria, etc).

**ANEXO N° 2
Modelo de Acta de Entrega y Recepción de Planillas**

A los _____ días del mes de _____ de 2002, en _____, el Sr.: _____ identificado con D.N.I. N° _____; en su calidad de custodio de la empresa _____, la cual NO ESTA OPERANDO, hace entrega de la siguiente documentación:

ITEM	TIPO (sueldo, salario)	DESDE	HASTA
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			

Dicha documentación es recibida para fines de custodia, mantenimiento y administración, por la División de Reconocimientos - Gerencia de Operaciones - ONP, quien actúa en representación de la misma.

La entrega de la documentación consignada no implica la validez de su contenido, sujetándose a los procedimientos de verificación por parte de la ONP.

Las partes suscriben el presente documento en señal de conformidad.

Firma y Nombre del
Representante de la empresa
D.N.I.

Firma y Nombre del
Representante de la ONP
D.N.I.

ANEXO 3 - OFICINAS DEPARTAMENTALES DE ONP

Departamental	Coordinador	Dirección de la Coordinación Departamental	Tel. Oficina
Amazonas	Violeta Fernández	Jr. Amazonas Nº 592 - Chachapoyas	044-778199
Ancash	Carmen Pastor Morales	Urb. Laderas del Norte, Mza. "Z" lote 13 - Chimbote	044-323018
Apurímac	Triveño Triveño, Guido	Av. Elias Nº 110 - Abancay	084-323038
Arequipa	Alvites Muñoz, Ana María	Av. Goyeneche Nº 327 - Arequipa	054-204340
Ayacucho	Mendoza García, Lucy Nora	Jr. Callao Nº 228 - Huamanga	064-813321
Cajamarca	Diana Inga Gordaliza	Av. María Urteaga Nº 651 - Cajamarca	044-826024
Cañete	Rodríguez Márquez, Efraín	Jr. Grau Nº 328 - San Vicente de Cañete	5812130
Cusco	Holgado Sánchez Fernando	Av. Micaela Bastidas Nº 709, Wanchaq - Cuzco	084-227855
Huacho	Juan Beramendi Balcazer	Jr. Dos de Mayo Nº 240 - Huacho	2322459
Huancavelica	Sencebe Balarezo, Marco	Av. Manchego Muñoz Nº 457 - Cercado de Huancavelica	064-751013
Huánuco	Fernando Berrocal Yndigoyen	Jr. Constitución Nº 458 - Huánuco	064-514531
Ica	Echegaray Martínez, Ruth	Av. Abraham Valdelomar Nº 224, Mz. 15 Sublt "A" - Urb. Luren	034-213345
Junín	Chucos Calixto, Arturo	Av. Giraldez Nº 875	064-225404
La Libertad	Rossana Velasco Lovon	Jr. Gamarra Nº 198 - Trujillo	044-206223
Lambayeque	Carlos Miranda Mel	Av. Bolognesi Nº 200 Edif. "A" - Chiclayo	074225801
Loreto	Angel Correa Castañeda	Jr. Arica Nº 579 - Iquitos	094-223408
Madre de Dios	Holgado Sánchez Fernando	Av. Dos de Mayo Nº 837 - Puerto Maldonado	084-571415
Moquegua	Galdos Ojeda, Michael	Calle Tarapacá Nº 424 - Moquegua	054-763448
Pasco	Fernando Berrocal Yndigoyen (e)	Jr. Los Próceres Nº 403, San Juan Pampa Pasco	064-721925
Piura	Germán Peña Arellano	Calle Lima Nº 450 1er. piso - Piura	074-333280
Puno	Martínez Calsin, Nancy	San Román Nº 150 1er. piso - Juliaca	054-322494
San Martín	Robinson Vela Linares	Jr. Reyes Guerra Nº 591 - Moyobamba	094-563018
Tacna	Machicado Chaparro, Luis	Pasaje Vigil Nº 53 - Tacna	054-725490
Tumbes	Germán Peña Arellano (e)	Jr. San Martín Nº 205	074-525908
Ucayali	Ivonne Díaz Soria	Jr. Huáscar Nº 246 - Pucallpa	064-573259

ANEXO 4 - CARTA DE NOTIFICACION

Lima, _____ de _____ de 2002

Señores:
CUSTODIO
Presente:

De nuestra consideración:

Nos es grato dirigirnos a ustedes con la finalidad de hacer de su conocimiento que en virtud del Decreto Supremo Nº 122-2002-EF publicado en el Diario Oficial El Peruano con fecha 14 de agosto de 2002, solicitamos hacer entrega de los libros de planillas que obran en su poder a la brevedad posible, para lo cual deberá contactarse con la División de Reconocimientos de la ONP, teléfonos (4331818, 4331866, 4331877), e-mail (planillas@onp.gob.pe) a fin de dar cumplimiento a dicha norma y evitar la aplicación de la sanción expresada en él por su inobservancia.

El incumplimiento del presente requerimiento, ocasionará perjuicios a los ex trabajadores comprendidos en dichas planillas y que soliciten una prestación pensionaria a la ONP, pudiendo el agraviado entablar las acciones legales contra el custodio no autorizado.

Atentamente,

Firma y Nombre
Jefe de la División de Reconocimientos
Gerencia de Operaciones de la ONP

Se adjunta copia del D.S. Nº 122-2002-EF.

APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY Nº 27360 - LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DE PROMOCION DEL SECTOR AGRARIO (11.09.2002) (229744)

DECRETO SUPREMO Nº 049-2002-AG

(...)

**CAPITULO IV
IMPUESTO EXTRAORDINARIO DE SOLIDARIDAD**

EXONERACION DEL IMPUESTO EXTRAORDINARIO DE SOLIDARIDAD

Artículo 18º.- Precísase que la exoneración del Impuesto Extraordinario de Solidaridad - IES prevista en el Artículo 8º de la Ley, es aplicable a los empleadores que se encuentren comprendidos en los alcances del numeral 1 del Artículo 2º, respecto de las remuneraciones que paguen o abonen a sus trabajadores que se encuentren bajo relación de dependencia, inclusive los comprendidos en el literal e) del Artículo 34º de la Ley del Impuesto a la Renta.

TITULO III

REGIMEN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPITULO I

CONTRATACION LABORAL AGRARIA

CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

Artículo 19º.- Para efectos del registro de contratos de trabajo sujetos a modalidad, a que se refiere el Título II del Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, los empleadores deberán presentar, el último día hábil de cada semestre calendario, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción correspondiente una solicitud adjuntando:

- a) Tres ejemplares de los contratos sujetos a modalidad, establecidos en el Artículo 7º de la Ley, celebrados en dicho período;
- b) Copia simple del Registro Unico de Contribuyentes (RUC) de los empleadores;
- c) Copia simple del documento que presente ante la SUNAT para efectos de su acogimiento a los beneficios establecidos por la Ley, de conformidad con el Artículo 3º.

La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá ordenar la verificación de los datos consignados en los contratos, de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 73º del Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

CAPITULO II

SEGURO DE SALUD AGRARIO

COBERTURA DEL SEGURO DE SALUD

Artículo 20º.- El Seguro de Salud Agrario tiene por finalidad otorgar cobertura de salud a los trabajadores de la actividad agraria y sus derechohabientes.

Para tal efecto, se consideran:

- a) Trabajadores de la actividad agraria: a todo aquél que trabaja para los empleadores que se encuentren comprendidos en los alcances del numeral 1 del Artículo 2º, considerando la exclusión prevista en la Tercera Disposición Transitoria y Final de la mencionada Ley.
- b) Derechohabientes: a los así definidos por el Artículo 3º de la Ley Nº 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Los trabajadores cubiertos por el Seguro de Salud Agrario, no están sujetos a la obligatoriedad de cualquier otro régimen de seguridad social en salud.

PRESTACIONES

Artículo 21º.- Las prestaciones del Seguro de Salud Agrario son las contempladas en el Artículo 9º de la Ley Nº 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

APORTES

Artículo 22º.- El aporte por afiliación al Seguro de Salud Agrario, para todos los trabajadores, dependientes o independientes, es de carácter mensual.

En el caso de los trabajadores dependientes, el aporte es de cargo del empleador y será equivalente al cuatro por ciento (4%) de la remuneración mensual que le corresponda abonar al trabajador, durante el período que dure la relación de dependencia.

Tratándose de los trabajadores independientes, el aporte es de cargo del propio trabajador y será equivalente al cuatro por ciento (4%) de la Remuneración Mínima Vital.

RECURSOS DEL SEGURO DE SALUD

Artículo 23º.- Son recursos del Seguro de Salud Agrario:

- a. Los aportes señalados en el artículo anterior.
- b. Los demás que adquiera con arreglo a Ley.

De conformidad con el Artículo 12º de la Constitución Política del Perú, los recursos antes señalados son intangibles y sólo pueden ser utilizados para producir las prestaciones que demandan sus afiliados.

FISCALIZACION Y ADMINISTRACION

Artículo 24º.- Las prestaciones del Seguro de Salud Agrario son brindadas por ESSALUD. La SUNAT ejerce las funciones de administración respecto de las contribuciones al Seguro de Salud Agrario, así como de la inscripción y declaración de los asegurados y/o afiliados obligatorios.

REGIMEN PREVISIONAL

Artículo 25º.- Los supuestos de incorporación y permanencia referidos a la opción de los trabajadores agrarios prevista en el numeral 9.5 del Artículo 9º y en el numeral 10.3 del Artículo 10º de la Ley, son los siguientes:

1. Supuestos de incorporación.- El nuevo trabajador agrario, dentro de los diez (10) días siguientes a su ingreso, deberá comunicar a su empleador, su decisión de:

a) Incorporarse al Sistema Privado de Pensiones, en cuyo caso informará también cual es la Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP) elegida, o
b) Incorporarse al Sistema Nacional de Pensiones.

2. Supuestos de permanencia.- El trabajador agrario, en cualquier momento durante la vigencia de la relación laboral, podrá comunicar a su empleador su decisión de:

a) En el caso de estar afiliado al Sistema Privado de Pensiones, solicitar su traslado a otra AFP, en cuyo caso informará cual es la AFP elegida, o
b) En el caso de estar afiliado al Sistema Nacional de Pensiones, solicitar su traslado al Sistema Privado de Pensiones, en cuyo caso informará cual es la AFP elegida.

DISPOSICION TRANSITORIAS Y FINALES

(...)

Segunda.- Los Ministerios de Trabajo y Promoción del Empleo y de Salud podrán dictar mediante resolución ministerial, las normas necesarias para la aplicación de lo dispuesto en el Título III del presente Reglamento, en lo que se de su competencia.

ORDENAN REANUDAR LAS LABORES PARALIZADAS CON OCASION DE LA HUELGA DESARROLLADA POR EL SINDICATO DE EMPLEADOS DE SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A. Y DISPONEN SE DE SOLUCION AL PLIEGO DE RECLAMOS (14.09.2002) (229967)

RESOLUCION SUPREMA Nº 023-2002-TR

Lima, 13 de setiembre de 2002

VISTA: La Huelga general e indefinida iniciada por el Sindicato de Empleados de Shougang

Hierro Perú S.A.A. y teniendo en consideración lo regulado en el artículo 68º del Decreto Ley Nº 25593, Ley de Relaciones Colectivas, que faculta al Poder Ejecutivo a ordenar la inmediata suspensión de la paralización de las labores y a convocar a una junta de conciliación; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 68º del Decreto Ley Nº 25593, Ley de Relaciones Colectivas, cuando una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia o, de cualquier manera asuma características graves por su magnitud o consecuencias, el Poder Ejecutivo podrá intervenir ordenando mediante Resolución Suprema fundamentada, la inmediata reanudación de labores, sin perjuicio de promover el arreglo directo u otras formas de solución pacífica;

Que, en ese sentido, es de apreciarse que los trabajadores afiliados al Sindicato de Empleados de Shougang Hierro Perú S.A.A. vienen realizando una huelga desde el día 3 de setiembre de presente año, la misma que tiene como objetivo la solución de la negociación colectiva correspondiente al periodo 2002-2003 materia del expediente Nº 008-02-SD-NC-RGP-ICA;

Que, es de apreciarse que la paralización realizada por los trabajadores viene comprometiendo gravemente el normal desenvolvimiento de las actividades del sector minero, tan fundamental para el desarrollo nacional;

De conformidad con el Decreto Legislativo Nº 560, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y los artículos 68º y 85º del Decreto Ley Nº 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Ordenar la inmediata reanudación de las labores de la actividad minera paralizada con ocasión la huelga desarrollada por el Sindicato de Empleados de Shougang Hierro Perú S.A.A., notificándose a sus afiliados para que se reincorporen a sus labores habituales a partir del día siguiente de publicada la presente Resolución Suprema.

Artículo 2º.- Disponer que, dentro del plazo del tercer día de publicada la presente, las partes den solución al pliego presentado por la parte laboral, bajo apercibimiento que la Autoridad Administrativa de Trabajo resuelva de manera definitiva dicho petitorio, conforme al Artículo 68º del Decreto Ley Nº 25593, Ley de Relaciones Colectivas.

Regístrese, comuníquese y publíquese. 

Sumillas de Legislación

Del 11 al 25 de setiembre de 2002

1. Aprueban el Reglamento de la Ley Nº 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario (11.08) (229744)

D.S. Nº 049-2002-AG, de 10.09.2002. Ver anexo de legislación.

2. Modifican resolución referida a la recepción de demandas y cierre de turno de juzgados de trabajo permanentes laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (11.09) (229765)

Por Resolución Administrativa Nº 307-2002-POCSJL-PJ, de 09.09.2002 se modificó la resolución referida a la recepción de demandas y cierre de turno de juzgados de trabajo permanentes laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima.

3. Designan representante ante la Comisión de Transparencia de los componentes, recursos y activos del «Programa Microempresas - Sector Informal» (12.09) (229838)

Mediante Resolución Ministerial Nº 237-2002-TR, de 09.09.2002 se designó al Dr. Guillermo Miranda Hurtado, Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica, como representante ante la citada comisión.

4. Aprueban el Procedimiento «Recepción de Planillas de Pago en Custodia de Personas o Entidades no Autorizadas» (13.09) (229915)

Resolución Jefatural Nº 135-2002-JEFATURA/ONP, de 09.09.2002. Ver Anexo de legislación.

5. Ordenan reanudar las labores paralizadas con ocasión de la huelga desarrollada por el Sindicato de Empleados de Shougang Hierro Perú S.A.A. y disponen se dé solución al pliego de reclamos (14.09) (229967)

Resolución Suprema Nº 023-2002-TR, de 13.09.2002. Ver anexo de legislación.

6. Designan representante del Ministerio de Trabajo ante el Comité Especial Multisectorial de Reestructuración de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (18.09) (230106)

Por R.M. Nº 238-2002-TR, de 12.09.2002 se designó a la Dra. Gisella Díaz Alegre, Asesora del Despacho Viceministerial de Trabajo como representante ante el Comité reseñado.

7. Derogan decreto mediante el cual se precisó que la ONP no se encuentra afectada al pago de costos establecidos por ESSALUD para actuaciones de comisiones médicas requeridas en procesos de pensionamiento (25.09) (230408)

Mediante D.S. Nº 148-2002-EF, de 24.09.2002, se derogó el D.S. Nº 087-2001-EF. Los gastos por comisiones médicas correspondientes al régimen del D.L. Nº 18846 serán cargados al importe de gastos administrativos pendientes de transferencia por parte de ESSALUD al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo administrado por la ONP.

8. Regulan uso del período vacacional de los Fiscales (25.09) (230433)

Por Resolución de la Fiscalía de La Nación Nº 1740-2002-MP-FN, de 24.09.2002 se regula el uso del período vacacional de Fiscales. 