

Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXVIII N° 329 Noviembre 2004

REMUNERACIONES Y VALOR DE MERCADO

EFFECTOS COMO GASTO DE EMPRESA Y RENTA DE QUINTA CATEGORÍA ART. 37°, inciso ñ) DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA Y D.S. N° 134-2004-EF de 05.10.2004 que modificó el D.S. N° 122-94-EF

Empresas que se encuentran dentro de los márgenes legales



- (1) No presenta anomalías pues su remuneración modifica el doble del mayor nivel remunerativo de la categoría inferior (S/. 8,500 X 2)
 (2) Es conforme por cuanto percibe el mayor nivel remunerativo (S/. 8,500) de la categoría gerencial.

CARTA DEL DIRECTOR

Apreciado amigo:

COYUNTURA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO A NIVEL MUNDIAL

En la reunión anual que sobre Relaciones Industriales se lleva a cabo en Dublín en octubre de cada año organizada por la Fundación Europea para las Condiciones de Vida y de Trabajo, son presentadas las novedades más resaltantes que han tenido lugar en Europa, así como también en los Estados Unidos de Norte América y el Japón en el transcurso del año anterior. El 18 de octubre del presente año, al igual que en años anteriores, estos tres Informes estuvieron a cargo de la Fundación Europea (Europa), del Instituto Japonés de Política Laboral (Japón) y de la Universidad de Cornell (EE. UU.).

A partir de este año se presentaron también Informes sobre Asia (Universidad de Melbourne) y sobre América Latina (Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (APERT) y ANÁLISIS LABORAL).

A continuación, algunos aspectos tratados en las exposiciones.

Europa. Desde el 1 de mayo del presente año los Estados Miembros de la Unión Europea son 25 y ya no 15 como antes. Existen diferencias en materia de Relaciones de Trabajo, pues mientras en los países europeos occidentales la sindicación es en promedio del 30%, fuertes y representativas las organizaciones de empleadores y se llevan a cabo negociaciones colectivas que cubren grandes sectores de trabajadores y son por lo general centralizadas, en los países de Europa del este la sindicación es en promedio bastante menor (20%), las organizaciones de empleadores son débiles y la negociación colectiva cubre al 30 ó 40 por ciento de la fuerza de trabajo, a diferencia del 75 por ciento en los países de Europa occidental. La negociación colectiva en los países de Europa del este se lleva a cabo a nivel de empresa.

Hay preocupación de que los salarios y las condiciones de trabajo en Europa occidental se vean reducidos por el incremento de la migración desde el este y también porque las empresas se trasladen a los nuevos países atraídas por las bajas remuneraciones.

En cuanto a las horas de trabajo la tendencia por varios años ha sido que se reduzcan hasta un promedio de 38 horas el 2003 en Europa occidental y de algo menos de 40 horas en la del este.

Sin embargo, este año se está produciendo un cambio de dirección. El importante sindicato IG Metall de Alemania, pionero de la jornada semanal de 35 horas, ha convenido que en ciertas áreas se extienda el tiempo de trabajo con compensación en algunos casos y sin ella en otros. A nivel de planta se pueden producir acuerdos en este sector, por los cuales hasta el 50 por ciento de los trabajadores llegan a trabajar 40 horas a la semana, sin compensación sobre las 35 horas. En Francia está sometida a fuertes presiones la reducida jornada semanal legal de 35 horas.

Estados Unidos. Un hecho poco conocido es que el 27% de la fuerza de trabajo está excluida del pago de horas extras si trabajan más de 40 horas. Los supervisores no reciben pago de

horas extras, aunque lo sean sólo por un tiempo de la jornada.

No existe en EE.UU. lo que propiamente se conoce como diálogo social y la sindicalización se encuentra alrededor del 13%.

Ha disminuido el número de huelgas y crecido la migración. Se calcula que los inmigrantes ilegales son 9'000,000 el mayor porcentaje de los cuales (69%) procede de México, mientras que los de América Latina representan el 21 por ciento.

Actualmente se está hablando de la privatización de la seguridad social, habiendo hecho conocer el presidente Bush que propondría que del 6% que contribuyen los trabajadores, un tercio se aplique a una cuenta individual.

Japón. En el Japón ha ido perdiendo vigencia el empleo vitalicio que aplicaban antes de manera generalizada las grandes empresas; la jurisprudencia ha establecido ciertos requerimientos para justificar los despidos. En cuanto al seguro de desempleo que representaba el 60 u 80 por ciento de la remuneración, se ha reducido al 50 por ciento.

América Latina. La sindicalización en Argentina es del 30 por ciento, lo que constituye el porcentaje más alto, mientras que en otros países que se encuentran en el extremo opuesto, es de solamente el 5 por ciento. En el Perú, según el Ministro Neves se habría incrementado y sería ahora de 7.5%.

En cuanto a la negociación colectiva, se lleva a cabo por lo general a nivel de empresa, salvo Argentina, Brasil y Uruguay donde tiene lugar a nivel de rama. Sin embargo, hay cierta tendencia en estos 3 países a que sea también por empresa.

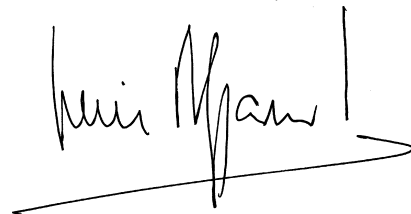
Respecto de la informalidad, se mantiene muy alta y la migración se amplía: se supone que dos millones de peruanos se encuentran fuera del Perú.

El mayor volumen de trabajadores está en el sector independiente no calificado, se trate del sector urbano, en cuyo caso estamos ante trabajadores predominantemente ubicados en el sector terciario (transporte, comercio y servicios), o del sector rural, en cuyo caso la mayor parte son pequeños productores agrícolas.

Dichos trabajadores, por definición –por ser independientes– no tienen patrono, y en el sentido que utilizamos el término, no conforman estrictamente sindicatos, sino más bien gremios laborales.

Sin embargo, sí son sectores organizados, con el objeto principal de conducir sus reclamaciones ante los gobiernos locales, regionales o ante el gobierno central. El sindicalismo deberá convivir con ellos durante mucho tiempo.

Atentamente,



LUIS APARICIO VALDEZ
Director

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 H. Aparicio de Munar

Diagramación, Composición de Textos y Cuadros Estadísticos

Katia Ponce de Munive

Jeannette Flores V.

Corrección de Textos

Teresa Flores C.

Diseño y Montaje

Manuel Saravia N.

Ventas

Samuel Reppó C.

Cursos y Seminarios

Haydee Blanco O.

Impresión

JL Impresores de

José Antonio Aparicio Rabines

Teléfono: 791-5051

ANÁLISIS LABORAL es una publicación mensual editada por



Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C.

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	3
ESCENAS LABORALES	5
ANÁLISIS LEGAL	
• Gratificación Legal de Navidad	8
• Compensación por Tiempo de Servicios. Régimen de Depósitos Semestrales	17
• CTS: Efecto de la gratificación proporcional de Fiestas Patrias y Navidad al cese del trabajador	23
• Remuneraciones y Valor de Mercado. Efectos tributarios y laborales	24
• Período Laboral y Período Tributario	27
JURISPRUDENCIA LABORAL	
• Criterios del Tribunal Constitucional sobre control laboral de los sistemas de comunicación electrónica	28
JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL	
• Alquiler de vivienda, arbitrios y otros a favor de los trabajadores: Impuesto a la Renta e IGV	35
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
• Convenio Colectivo 2003-2008 Doe Run Perú S.R.L. y el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos	37
COYUNTURA/INEI	
• Contra el derrotismo	43
• Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo	44
EQUIPOS Y MAQUINARIAS	
• Recipientes digestores y aparatos destiladores	45
INDICADORES LABORALES	
• Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Marzo 2000	47
• Aportaciones y Contribuciones Sociales: Noviembre 2004	47
• Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Noviembre 2004	48
• Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta	49
• Canasta de Precios AELE	50
• 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	51
• Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva	52
TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES	53
LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 11 al 22 de noviembre de 2004	59

Publicaciones que integran el Club of Labour Law Journals

Análisis Laboral, **Perú**
 Arbeit und Recht, Kassel, **Alemania**
 Australian Journal of Labour Law, **Australia**
 Bulletin of Comparative Labour Relations, **Bélgica**
 Canadian Labour & Employment Law Journal, **Canadá**
 Comparative Labor Law and Policy Journal, **Estados Unidos**
 Industrial Law Journal, **Sudáfrica**
 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Módena, **Italia**
 Japan Labor Bulletin, Tokio, **Japón**
 Lavoro e Diritto, Bolonia, **Italia**
 Relaciones Laborales, **España**
 The Industrial Law Journal, Oxford, **Gran Bretaña**

Escenas Laborales

• COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: Retorno al Régimen General de Depósitos Semestrales

Habiendo culminado en el mes de octubre último la vigencia del Régimen de Depósitos Mensuales de CTS, a partir del 1 de Noviembre del presente año retornamos al Régimen de Depósitos Semestrales regulado por el Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

En consecuencia, por el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2004 al 30 de abril de 2005, los empleadores deberán efectuar el depósito correspondiente dentro de los primeros quince días naturales del mes de mayo 2005; mientras que por el período comprendido entre el 1 de mayo al 31 de octubre 2005 el depósito correspondiente deberá efectuarse en la primera quincena del mes de noviembre.

En caso de cese del trabajador, la CTS le será abonada dentro de las 48 horas en función a los meses y días laborados en el semestre, por dozavos y treintavos respectivamente.

El análisis legal de este beneficio lo desarrollamos en páginas interiores de esta edición.

• LA LICENCIA SINDICAL EN EL PODER JUDICIAL

Para quienes leyeron las Normas Legales del diario oficial «El Peruano» correspondientes al día 19 de noviembre del presente año, no habrá dejado de llamarles la atención el contenido de la Resolución Administrativa N° 133-2004-P-CSJCL/PJ emitida por la Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Callao, la misma que responde al acuerdo de la Sala Plena adoptado el 26 de octubre último sobre el otorgamiento de **licencia sindical** concedida al Secretario General y al Secretario

de Defensa del Sindicato de Trabajadores del Distrito Judicial del Callao.

La Resolución antes referida dispone ejecutar el acuerdo según el cual se concede **licencia sindical con goce de haber** a los dos trabajadores que ostentan los cargos directivos mencionados, «**por el tiempo que dure su mandato**».

La redacción utilizada permite interpretar que la licencia cubrirá todo el período durante el cual ejercerán los cargos, entendiéndose que por lo menos alcanzará **un año**, sin quedar afectados, –durante todo este tiempo– en el pago de sus remuneraciones, pues éstas les seguirán siendo abonadas aun cuando no realizan ninguna actividad propia de su relación laboral.

El sustento legal en que se ampara la Resolución para la concesión de la licencia es escueto y simple, pues se limita al texto genérico correspondiente al inciso 5 del artículo 96° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial según el cual corresponde al Consejo Ejecutivo Distrital «*conceder o negar la licencia solicitada por los vocales ... y por el personal administrativo del Distrito Judicial*».

• INTERMEDIACIÓN LABORAL: Procedimiento para el Registro de Empresas y Entidades que realizan esta actividad

Por R.M. N° 262-2004-TR, de 7 de octubre de 2004, publicada en Separata Especial del Diario El Peruano el día 2 de noviembre, se aprobó la Directiva General N° 005-2004-MTPE/DVMPEMPE/DNPEFP, que regula el «Procedimiento para el registro de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral», así como el «Manual de procedimientos para el registro de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral», documentos normativos formulados por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional.

El objetivo de la Directiva mencionada es elaborar y establecer procedimientos uniformes para el trámite, calificación y otorgamiento del registro de las empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores que lo soliciten; así como, para la implementación, actualización y administración del Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral.

Su finalidad es contar con un instrumento técnico normativo que permita ejecutar, supervisar y administrar el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral (RENEEIL); lo cual significa:

- Implementar, ejecutar, evaluar, calificar y supervisar al RENEEL en las Direcciones de Promoción del Empleo, Formación Profesional y de la Micro y Pequeña Empresa y Zonas de Trabajo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional.
- Establecer, señalar los requisitos y procedimientos básicos por cada caso, a efectos de otorgar las Constancias de Inscripción en el Registro.
- Uniformizar los formatos de las Constancias de Inscripción en el Registro, los mismos que deben ser de cumplimiento y aplicación obligatoria a nivel nacional.

• PRESUPUESTO: Aspectos sociales

El gasto de gobierno considerado esencial –e inevitable– es el que se destina a la atención poblacional. Los montos que actualmente nuestro presupuesto público destina a esos fines, para una población que ya debe haber alcanzado los 28 millones de habitantes es insuficiente.

El gasto posiblemente ejecutado en el 2004, debe ser algo más alto, pero explicado mayormente por gastos corrientes, dado el retraso evidente de las remuneraciones de maestros, personal

médico, empleados del Poder Judicial y policías, cuyas demandas siguen vigentes, a pesar de los compromisos pendientes. Mientras tanto, las presiones de inversión en infraestructura para transportes, edificaciones, maquinaria y equipo –en los propios sectores sociales– siguen siendo elevadas: centros técnicos sin laboratorios, patrulleros sin reparar, posas, centros y hospitales sin equipar, son casos masivos en nuestra realidad.

Las posibilidades de ahorrar y dar más eficiencia al gasto público, existen, pero no son muchas, y en muchos casos tienen difícil ejecución. Pueden hallarse casos dispersos de sueldos injustificadamente elevados, pero no tienen ninguna posibilidad de comparación con las enormes cantidades de trabajadores mal pagados, especialmente, en el sector social. A veces, las soluciones son peor que las enfermedades. Por ejemplo, ¿Sabe Ud. Que los médicos de la seguridad social trabajan solamente 4 horas diarias, como una manera de compensar su baja remuneración?. Ahora que lo sabe, si es usuario de la seguridad en salud, se explicará porqué dan citas para después de un mes a los enfermos del corazón, o a qué se debe que en la propia cita, el médico no demore sino unos pocos minutos, en diagnosticar e indicar su medicación.

Más gasto social, es posiblemente un problema de dos frentes. El de corto plazo, es el de hacer posible a una recaudación más eficiente. La informalidad y la evasión, son dos enemigos mayores, a los cuales acompaña el mundo de las exoneraciones, que en algunos casos afectan a empresas muy rentables y en otros, originan usos indebidos, como el menor costo de la gasolina en la amazonía, que ha devenido en un gran impulso al contrabando de combustibles hacia el Brasil.

El otro frente, de plazo más largo, es que el gasto "social", en el sentido de subsidios y compensación a la pobreza, no debiera existir, en el sentido de ser el testigo de nuestro subdesarrollo. Si bien es cierto que toda sociedad requiere una dosis de beneficencia, cuando funciona en base a ella, está por corregir y mejorar.

• **LEY GENERAL DE TRABAJO INCORPORA NUEVAS CAUSALES DE DESPIDO JUSTIFICADO**

La Comisión de Trabajo reanudó la semana pasada el debate del proyecto de la Ley General de Trabajo, discutiendo en el mencionado debate las nuevas causales de despido. Una nueva causal es la referida al despido por falta de capacidad del trabajador, es decir por bajo rendimiento y negativa a someterse a exámenes médicos contemplados en el contrato de trabajo.

Otra de las modificaciones que se han incluido con el proyecto de la Ley General de Trabajo está referida al tema de la prescripción en materia laboral, por la que se plantea una prescripción de apenas un año luego de extinguida la relación laboral para el cobro de remuneraciones, beneficios sociales y otros créditos laborales.

• **CONFERENCIA REGIONAL ANDINA SOBRE EMPLEO**

Los días 22 y 23 de noviembre de 2004, se llevó a cabo en Lima la Conferencia Regional Andina sobre Empleo por iniciativa del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y fue organizada por su Secretaría General.

Contó con la asistencia de los Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina, los representantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y delegaciones de los países miembros de la CAN.

El objetivo de la conferencia fue generar un debate tanto político como técnico sobre las políticas y estrategias para la generación de empleo, con la finalidad de buscar criterios comunes, instaurar mecanismos para dinamizar un intercambio de información y para generar y mantener indicadores armonizados sobre los mercados laborales.

• **AGENCIAS DE EMPLEO: ¿PUEDE SER UNA ESTAFA?**

Existen empresas muy serias y de prestigio, que proporcionan una serie de servicios de empleo a diversas em-

presas así como un importante banco de datos de posibles candidatos.

Pero, en los últimos meses se ha podido apreciar un incremento del número de agencias de empleo que ofrecen a los interesados conseguirles un trabajo a cambio de una comisión. Lo que sucede en la práctica es que estas agencias cobran la comisión reseñada antes de conseguir el trabajo ofrecido, lo que podría llevar a que se cometan abusos.

Así, ha trascendido que varios trabajadores han sido víctimas de estafas al dirigirse a una determinada agencia de empleo para conseguir trabajo.

La modalidad bajo la que operan algunas de estas agencias es la siguiente: piden una cierta cantidad de dinero a los solicitantes de empleo a cambio de conseguirles un trabajo seguro. Luego les dan la dirección del supuesto centro de trabajo, pero cuando los trabajadores se presentan se encuentran con la sorpresa que en dicho local no se requiere contratar personal. Como si fuera poco, al reclamar a la agencia de empleo ésta no les devuelve el dinero que pagaron adelantadamente.

Si bien es cierto el Dec. Leg. N° 910, Ley de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, modificada recientemente por la Ley N° 28292 (publicada el 21 de Julio de 2004), ha otorgado facultades adicionales a los inspectores para que fiscalicen a las agencias de empleo, en la práctica hace falta una normatividad que regule situaciones como las que hemos reseñado en párrafos anteriores.

La normatividad mencionada, y la que debe dictarse para tales efectos, sin llegar al extremo de controlar este tipo de actividad, debe contemplar mecanismos que eviten que se produzcan las complejas situaciones descritas.

• **APRUEBAN TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE TRIBUTACIÓN MUNICIPAL**

El día 15 de noviembre de 2004, se publicó en el diario El Peruano el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Tributación Municipal, aprobado por Decreto Supremo N° 156-2004-EF.

Al respecto resulta conveniente precisar que el Artículo 19°, referido al

beneficio de los pensionistas respecto al pago del Impuesto Predial, sigue vigente. Como sabemos, la Ley de Tributación Municipal establece que los pensionistas propietarios de un solo predio, tienen derecho a que se les deduzca 50 UIT de la base imponible para el cálculo del Impuesto Predial.

La base para el cálculo del Impuesto Predial es el autoavalúo del predio. A este monto se le deducirá 50 UIT antes de aplicar la tasa de cálculo correspondiente. De esta manera, los pensionistas sólo tributarán por el Impuesto Predial en la parte del autoavalúo de su inmueble que exceda el valor de las 50 UIT.

Ahora bien, para el caso de Arbitrios, la exoneración alcanza al 50% del tributo total. Debe tenerse presente que estos beneficios no operan de forma automática sino que deben solicitarse presentando la Declaración Jurada de Inafectación, la misma que implicará una disminución de los tributos a partir del año siguiente en el caso del Impuesto Predial y a partir del trimestre siguiente tratándose de los Arbitrios.

Conviene señalar que el beneficio en el pago de los arbitrios no se encuentra establecido en la Ley de Tributación Municipal, sino que está regulado en la normativa propia de cada Municipalidad.

- **28ª ASAMBLEA GENERAL DE LA AISS BEIJING-CHINA: Seguridad Social: «Garantía de un Mundo más Justo»**
12-18 de Setiembre de 2004

Desarrollo y Tendencias en la Seguridad Social, 2001-2004

«Hacia una confianza renovada»

Ante más de mil responsables de políticas, administradores y expertos de todo el mundo en la 28ª Asamblea General de la AISS en Beijing, se reunieron en una sesión plenaria para:

- Informar e informarse acerca de la evolución reciente en todo el mundo.
- Debatir y analizar las principales tendencias.
- Intercambiar opiniones sobre los avances regionales y mundiales, al

igual que determinados países, tanto industrializados como en desarrollo.

Los debates sobre la seguridad social han madurado, dejando atrás los enconados desacuerdos entre gestión pública y gestión privada, y reemplazando el anterior énfasis de la sostenibilidad financiera por el de una conciencia de que los programas no sólo sean financieramente sostenibles sino que entreguen prestaciones adecuadas, cubran un número apropiado de personas y se administren de modo práctico en el país donde operan.

En resumen, la seguridad social debe ser efectiva, abordable y administrable. Además como lo señaló Jo Anne Barnhart, Comisionada de seguridad social de Estados Unidos,... «se trata de un gran desafío porque los países en desarrollo e industrializados, se enfrentan al problema del envejecimiento demográfico».

• LEY DEL TRABAJO DEL PSICÓLOGO

El 29 de octubre del presente año, se publicó la Ley N° 28369, Ley del trabajo del Psicólogo.

Mediante esta ley se regula el trabajo y la carrera del psicólogo que presta servicios en el sector público y privado, cualquiera sea su régimen laboral.

En la referida norma se define al psicólogo como aquella persona que brinda atención profesional directa a la persona, familia y comunidad, basada en el empleo racional y apropiado de la ciencia y la tecnología. En cuanto a los requisitos de la profesión, se establece que para ejercer la profesión de psicólogo se requiere título profesional y estar inscrito y habilitado en el Colegio de Psicólogos. Para tal efecto se establece que el Colegio de Psicólogos del Perú contará con un registro de psicólogos que posean título profesional y/o grados de Maestro y Doctor.

La ley consta de 12 artículos y dos disposiciones complementarias.

En la 2ª D.C. se establece que el Poder Ejecutivo reglamentará la Ley bajo comentario en un plazo de noventa (90) días contados a partir de su vigencia.

• CIEN NÚMEROS DEL IEM

El Informe Estadístico Mensual (IEM) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha llegado a su centésima edición. En el mundo de la información oficial de las carteras de gobierno, esta es una verdadera hazaña, digna de mención especial.

El IEM, que circula ahora en versión electrónica y que puede encontrarse en la hoja web del Ministerio, es un documento esencial para los seguidores de la situación del empleo, los salarios y las relaciones laborales, que conjuga diversas fuentes: En empleo, las encuestas de hogares y de establecimientos de 10 y más trabajadores, que se recoge descentralizadamente; en salarios, también la encuesta nacional de establecimientos de 10 o más trabajadores, en las ciudades principales del país. A ello debe añadirse información administrativa de contratos, inscripciones de empresas, colocaciones de personal y huelgas. Esta información se suele comentar –en especial la de empleo y salarios– en las páginas escritas del IEM. Más aún, de cuando en cuando, se brinda algún estudio sobre temas específicos, que ilustran a los seguidores del Informe.

Las tareas de elaboración se realizan en la casi legendaria Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional del MTPE, cuyos antecedentes se remontan a mediados del siglo pasado, habiendo sido un centro de formación y divulgación de estadísticas y estudios de reconocimiento general en el mundo académico, laboral y empresarial. Allí un pequeño equipo, de empeño admirable, elabora, entre el tráfago de la tarea diaria, este informe, en coordinación con el Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Felicitemos a los trabajadores por cuya constancia y esfuerzo por servir a la comunidad tenemos estos 100 IEM, y con ellos al desempeño del Ministerio en este campo. Esperamos, con optimismo, que podamos celebrar, en los albores del 2013, el número 200. Mientras tanto, seremos permanentes seguidores de su información y aportes.

Gratificación Legal de Navidad

1. ANTECEDENTES

En diciembre de 1989 se reguló mediante dispositivos legales y por vez primera un beneficio laboral que se venía otorgando, en mayor o menor grado, por una costumbre de antigua raigambre cuyos orígenes estuvieron en actos de liberalidad del empleador o en convenciones colectivas. Nos estamos refiriendo a las llamadas gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

La Ley N° 25139 de 14.12.89 publicada el 15.12.89, dispuso que los empleadores otorgaran con carácter obligatorio a sus trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, dos gratificaciones al año, en la oportunidad que la propia ley fijaba y en un monto equivalente a un sueldo mensual en cada oportunidad.

Posteriormente, por D.S. N° 061-89-TR de 20.12.89 se aprobó el Reglamento de la Ley de Gratificaciones.

Con fecha 27 de mayo de 2002 se promulgó la Ley N° 27735, publicada el 28 del mismo mes, que en esencia incorpora una serie de disposiciones específicas que eliminan desigualdades que se habían convertido en claros perjuicios para los trabajadores, aun cuando cumplieran con los requisitos de las mencionadas gratificaciones. Es el caso de quienes habiendo laborado todo un semestre, se les cesaba antes de la oportunidad de pago de la gratificación, privándolos del derecho a su percepción.

La nueva norma equilibra el cálculo de este derecho al sujetarlo a los criterios de la CTS, eliminando alcances que respondían más bien a la antigua Ley N° 12015 y que obviamente significaban, en múltiples casos, irracionalidad.

La Ley N° 27735 ha sido reglamentada por D.S. N° 005-2002-TR del 03.07.2002 modificado por D.S. N° 017-2002-TR del 04.12.2002.

2. CAMPO DE APLICACIÓN

La Ley N° 27735 se aplica a los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada.

En consecuencia, comprende a los trabajadores que laboren para un empleador privado o para una empresa, institución o entidad pública que, por norma expresa, se encuentre sujeta al Régimen Laboral de la Actividad Privada.

Están excluidos de la aplicación de la nueva norma los trabajadores de los Regímenes Especiales y aquellos trabajadores que perciban cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, se reconozca al trabajador, en cumplimiento de disposiciones legales especiales, convenios colectivos o costumbre.

Asimismo, cabe resaltar que no se establece como requisito laborar una jornada de 4 horas como sí resulta exigible para el derecho vacacional y para la CTS. Es así que los trabajadores a **jornada parcial**, inclusive con menos de 4

horas diarias de labor, también deben recibir este beneficio.

Especial mención merece el caso de los **trabajadores a domicilio**, los que al parecer no estarían comprendidos en esta ley, pues están sujetos a un régimen especial señalado en el Capítulo IV de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y no al Régimen Laboral de la Actividad Privada. Sin embargo, como la ley no hace mención al régimen común, interpretando los alcances del artículo 8° de la ley bajo comentario, ¿alcanzaría esta norma a trabajadores sujetos a normas especiales, como es el caso de los trabajadores a domicilio, máxime si no perciben un beneficio similar, dado que la ley se aplica a todos los trabajadores sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo? Este es un tema que debe ser tratado en normas complementarias.

3. CONTENIDO DEL BENEFICIO

Por esta ley se determina que los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito percibirán dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad.

Con este alcance se mantienen los mismos efectos contemplados en la Ley N° 25139 de 1989, pero, tal como lo apreciaremos más adelante, se incluyen variaciones sustanciales.

Se establece que este beneficio resulta de aplicación a todos los trabajadores sea cual fuere la modalidad de contratación laboral y el tiempo de servicios del trabajador. No alcanza, en cambio, a quienes son ajenos a una relación laboral como sería el caso de quienes tienen suscrito un verdadero contrato de locación de servicios.

El Reglamento ha precisado que las gratificaciones corresponden también a los socios-trabajadores de las Cooperativas de Trabajadores.

Tienen derecho a gratificaciones los trabajadores sujetos a contrato a plazo indeterminado; a plazo fijo bajo modalidad, comprendidos en la Ley de Productividad y Competitividad; los contratados a jornada parcial; a plazo fijo en el Régimen de exportaciones no tradicionales. En el **régimen agrario** las gratificaciones están incluidas dentro de la remuneración mínima aplicable a este sector o, en su caso, dentro del haber mayor que perciban.

Están **excluidos** los funcionarios y servidores públicos que se sujetan a sus regímenes laborales especiales.

4. MONTO DE LAS GRATIFICACIONES

4.1. Remuneración Computable

El monto de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como **remuneración**, a la básica y a todas las

cantidades que **regularmente** perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

Prácticamente comprende a la remuneración principal (sueldo) y a los conceptos complementarios que la ley denomina "remuneraciones regulares".

En ese sentido, el artículo 3° de la ley ha definido que *remuneración regular* es aquella percibida por el trabajador, «*aun cuando sus montos pueden variar en razón de incrementos u otros motivos*».

Se agrega que tratándose de "**remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa** se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en tres meses durante el semestre correspondiente." Podrá comprender, por ejemplo: horas extras, bonificación por turno complementario, remuneración mínima nocturna, incentivos por producción, etc.

Aunque no se establece diferencia expresa, lo que se denomina "remuneraciones regulares" son en verdad **conceptos complementarios** que tienen la particularidad de presentar el "*factor de regularidad*" de «tres meses en seis», establecido originalmente en la Ley de CTS.

Es necesario comentar que ya no será únicamente la remuneración básica y las de carácter permanente, las que integren el monto a otorgarse. Se incluirá, por consiguiente, cualquier otra cantidad que regularmente perciba el trabajador como contraprestación de su labor, siempre que sea de su libre disposición.

Sobre este último aspecto surgen algunas dudas. Nos referimos concretamente a aquellas sumas que fueron otorgadas en su oportunidad (10%) para que el trabajador pudiera cubrir el mayor costo del FONAVI (D.L. N° 25981 de 07.12.92), o de cualquiera otra cobertura, generalmente de seguridad social, como sucedió con la Ley N° 26504 de 17.07.95 que dispuso un incremento de 3.3% a favor de los trabajadores en razón de que tenían que asumir la totalidad de las aportaciones (11%) al Sistema Nacional de Pensiones. Sobre estos casos existe pronunciamiento de la Corte Suprema (Casación N° 775-97-LIMA, de 26.02.1999) negando carácter de remuneración a estos montos, precisando por no ser de libre disposición.

Falta precisar si la asignación familiar debe o no constituir elemento integrante de la gratificación. En nuestro concepto no correspondería conformarla, precisamente por no responder a contraprestación de servicios, exigencia ésta determinada en el artículo 2° de la ley que comentamos.

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

más que "remuneración" converge más bien hacia una prestación propia de la Seguridad Social.

Para otro tipo de remuneraciones distinto al haber básico, o a la remuneración principal, como serían el pago de horas extras, la bonificación por turno o por cargo, los incentivos por producción y cualquier otra bonificación que no esté tipificada como concepto no remunerativo, exigirá para integrar la gratificación legal, que su otorgamiento figure, por lo menos, en tres meses dentro del semestre al que corresponda este beneficio.

4.2 Conceptos no computables

Se excluyen los siguientes conceptos los mismos que se encuentran contemplados en el Art. 19° del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;
- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- d) La canasta de Navidad o similares;
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;
- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;
- j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a

**CÁLCULO DE LA GRATIFICACIÓN EN FUNCIÓN A UNA MUESTRA DE REMUNERACIONES
MENSUALES QUE PRESENTA CASOS SÓLO CON MESES COMPLETOS TRABAJADOS**

CASO	Base de Cálculo S/.	NÚMERO DE MESES LABORADOS EN EL SEMESTRE JULIO-DICIEMBRE					
		6 = (6/6)	5 = (5/6)	4 = (4/6)	3 = (3/6)	2 = (2/6)	1 = (1/6)
1	460	460	383.33	306.67	230	153.33	76.67
2	500	500	416.67	333.33	250	166.67	83.33
3	550	550	458.33	366.67	275	183.33	91.67
4	600	600	500.00	400.00	300	200.00	100.00
5	650	650	541.67	433.33	325	216.67	108.33
6	700	700	583.33	466.67	350	233.33	116.67
7	750	750	625.00	500.00	375	250.00	125.00
8	800	800	666.67	533.33	400	266.67	133.33
9	850	850	708.33	566.67	425	283.33	141.67
10	900	900	750.00	600.00	450	300.00	150.00
11	950	950	791.67	633.33	475	316.67	158.33
12	1000	1000	833.33	666.67	500	333.33	166.67
13	1050	1050	875.00	700.00	525	350.00	175.00
14	1100	1100	916.67	733.33	550	366.67	183.33
15	1150	1150	958.33	766.67	575	383.33	191.67
16	1200	1200	1000.00	800.00	600	400.00	200.00
17	1250	1250	1041.67	833.33	625	416.67	208.33
18	1300	1300	1083.33	866.67	650	433.33	216.67
19	1350	1350	1125.00	900.00	675	450.00	225.00
20	1400	1400	1166.67	933.33	700	466.67	233.33
21	1450	1450	1208.33	966.67	725	483.33	241.67
22	1500	1500	1250.00	1000.00	750	500.00	250.00
23	1550	1550	1291.67	1033.33	775	516.67	258.33
24	1600	1600	1333.33	1066.67	800	533.33	266.67
25	1650	1650	1375.00	1100.00	825	550.00	275.00
26	1700	1700	1416.67	1133.33	850	566.67	283.33
27	1750	1750	1458.33	1166.67	875	583.33	291.67
28	1800	1800	1500.00	1200.00	900	600.00	300.00
29	1850	1850	1541.67	1233.33	925	616.67	308.33
30	1900	1900	1583.33	1266.67	950	633.33	316.67
31	1950	1950	1625.00	1300.00	975	650.00	325.00
32	2000	2000	1666.67	1333.33	1000	666.67	333.33
33	2050	2050	1708.33	1366.67	1025	683.33	341.67
34	2100	2100	1750.00	1400.00	1050	700.00	350.00
35	2150	2150	1791.67	1433.33	1075	716.67	358.33
36	2200	2200	1833.33	1466.67	1100	733.33	366.67
37	2250	2250	1875.00	1500.00	1125	750.00	375.00
38	2300	2300	1916.67	1533.33	1150	766.67	383.33
39	2350	2350	1958.33	1566.67	1175	783.33	391.67
40	2400	2400	2000.00	1600.00	1200	800.00	400.00
41	2450	2450	2041.67	1633.33	1225	816.67	408.33
42	2500	2500	2083.33	1666.67	1250	833.33	416.67
43	2550	2550	2125.00	1700.00	1275	850.00	425.00
44	2600	2600	2166.67	1733.33	1300	866.67	433.33
45	2650	2650	2208.33	1766.67	1325	883.33	441.67
46	2700	2700	2250.00	1800.00	1350	900.00	450.00
47	2750	2750	2291.67	1833.33	1375	916.67	458.33
48	2800	2800	2333.33	1866.67	1400	933.33	466.67
49	2850	2850	2375.00	1900.00	1425	950.00	475.00
50	2900	2900	2416.67	1933.33	1450	966.67	483.33
51	2950	2950	2458.33	1966.67	1475	983.33	491.67
52	3000	3000	2500.00	2000.00	1500	1000.00	500.00

su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

(Modificación introducida por Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias.)

5. EL REGLAMENTO TRANSGREDE LOS ALCANCES DE LA LEY

Aún no se ha cumplido con modificar aspectos puntuales del D.S. N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735, que transgreden la indicada ley.

Una de esas normas reglamentarias es la contenida en el Art. 3°, numeral 3.2 por la cual expresamente se indica que "la remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente."

Esa norma reglamentaria transgrede una disposición de la Ley N° 27735, específicamente el Art. 2° primer párrafo, en el cual se indica que "El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio". En consecuencia, entendiéndose que "otorgar es conceder, prometer o estipular algo", de conformidad con lo establecido en el Art. 5° "se deben otorgar en la primera quincena de Julio y de diciembre, según sea el caso".

De lo expuesto se concluye que el Art. 3°, numeral 3.2. del D.S. N° 005-2002-TR transgrede directamente los Arts. 2° y 5° de la Ley N° 27735, al disponer que el cálculo de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se realice con la remuneración al mes de junio y noviembre respectivamente, a pesar que la ley determina que sea la que corresponde a la primera quincena de julio y de diciembre según sea el caso.

6. LA GRATIFICACIÓN Y EL TIEMPO DE SERVICIOS

El artículo 5° de la Ley N° 27735 determina que las gratificaciones deben ser abonadas en la primera quincena de julio y/o diciembre, según el caso.

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

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

En este sentido para determinar la base de cálculo de las gratificaciones, se deben considerar las remuneraciones que se perciben en forma fija y permanente en el período a tomar en cuenta. Así, para la gratificación de Fiestas Patrias se consi-

derarán las remuneraciones percibidas de enero a junio y para la de Navidad las de julio a diciembre. En el caso de las remuneraciones variables o imprecisas, como las comisiones, el cálculo para determinar el promedio de los últimos seis meses se efectuará, tal como lo indica el artículo 4° de la Ley N° 27735, en base al promedio de las remuneraciones percibidas en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente, es decir de Enero a Junio para Fiestas Patrias y de Junio a Noviembre para la gratificación de Navidad.

Por D.S. N° 017-2002-TR publicado el 05.12.2002 se modificó el numeral 3.4 del artículo 3° del Reglamento en los siguientes términos: «El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente».

Consecuentemente, los días que no resultan laborados por el trabajador dentro del mes, se **deducen** en la forma indicada.

Bajo estas condiciones, quien ingresó a laborar ya iniciado un mes calendario (entendiéndose como tal cada uno de los meses del año: enero, febrero, marzo... etc.) tiene derecho a que se le consideren dichos días para el cálculo de la gratificación. El mismo criterio se aplica para el caso de cese de un trabajador que conlleva el pago de gratificación trunca (en la medida que hubiera laborado cuando menos un mes en el semestre respectivo) y también en la aplicación de una sanción disciplinaria de suspensión a un servidor que acarrearía la pérdida de la remuneración diaria correspondiente. Se descontarán los días no laborados a razón de 1/30 de un sexto de la remuneración mensual por cada día.

7. OPORTUNIDAD DE PAGO

El artículo 5° de la Ley N° 27735 determina que las gratificaciones deben ser abonadas en la primera quincena de julio y/o diciembre, según el caso. A su vez, el art. 4° de las normas reglamentarias establece que este plazo es indisponible para las partes, vale decir que debe efectuarse en dicha fecha, con lo cual carecerían de valor todos aquellos acuerdos que contemplan la dilación del pago de la gratificación e inclusive su pago fraccionado. Al igual que en la norma anterior (Ley N° 25139), el derecho a percibir el beneficio resulta viable desde el primer día de cada uno de estos meses, no perdiendo tal derecho quien se retire aun antes del 15 de julio o del 15 de diciembre según corresponda, ya que el requisito para su percepción es que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio, es decir dentro de la primera quincena de cada uno de estos meses.

8. REQUISITOS PARA PERCIBIRLA

Se han establecido expresamente los siguientes:

– Los trabajadores deben estar en la primera quincena de julio o de diciembre en cualquiera de las situaciones

**CÁLCULO DE LA GRATIFICACIÓN QUE COMPRENDE CASOS CON MESES Y DÍAS
TRABAJADOS EN FUNCIÓN A UNA MUESTRA DE REMUNERACIONES MENSUALES**

CASO	SITUA- CIONES	CÁLCULO SEGÚN MESES Y DÍAS LABORADOS EN EL SEMESTRE							
		A		B		C		D	
		Meses 5 = (5/6)	Días 20 20/30 de 1/6	Meses 4 = (4/6)	Días 12 12/30 de 1/6	Meses 3 = (3/6)	Días 8 8/30 de 1/6	Meses 0	Días 0
1	460	383.33	51.11	306.67	30.67	230.00	20.44	0	0
2	500	416.67	55.56	333.33	33.33	250.00	22.22	0	0
3	550	458.33	61.11	366.67	36.67	275.00	24.44	0	0
4	600	500.00	66.67	400.00	40.00	300.00	26.67	0	0
5	650	541.67	72.22	433.33	43.33	325.00	28.89	0	0
6	700	583.33	77.78	466.67	46.67	350.00	31.11	0	0
7	750	625.00	83.33	500.00	50.00	375.00	33.33	0	0
8	800	666.67	88.89	533.33	53.33	400.00	35.56	0	0
9	850	708.33	94.44	566.67	56.67	425.00	37.78	0	0
10	900	750.00	100.00	600.00	60.00	450.00	40.00	0	0
11	950	791.67	105.56	633.33	63.33	475.00	42.22	0	0
12	1000	833.33	111.11	666.67	66.67	500.00	44.44	0	0
13	1050	875.00	116.67	700.00	70.00	525.00	46.67	0	0
14	1100	916.67	122.22	733.33	73.33	550.00	48.89	0	0
15	1150	958.33	127.78	766.67	76.67	575.00	51.11	0	0
16	1200	1000.00	133.33	800.00	80.00	600.00	53.33	0	0
17	1250	1041.67	138.89	833.33	83.33	625.00	55.56	0	0
18	1300	1083.33	144.44	866.67	86.67	650.00	57.78	0	0
19	1350	1125.00	150.00	900.00	90.00	675.00	60.00	0	0
20	1400	1166.67	155.56	933.33	93.33	700.00	62.22	0	0
21	1450	1208.33	161.11	966.67	96.67	725.00	64.44	0	0
22	1500	1250.00	166.67	1000.00	100.00	750.00	66.67	0	0
23	1550	1291.67	172.22	1033.33	103.33	775.00	68.89	0	0
24	1600	1333.33	177.78	1066.67	106.67	800.00	71.11	0	0
25	1650	1375.00	183.33	1100.00	110.00	825.00	73.33	0	0
26	1700	1416.67	188.89	1133.33	113.33	850.00	75.56	0	0
27	1750	1458.33	194.44	1166.67	116.67	875.00	77.78	0	0
28	1800	1500.00	200.00	1200.00	120.00	900.00	80.00	0	0
29	1850	1541.67	205.56	1233.33	123.33	925.00	82.22	0	0
30	1900	1583.33	211.11	1266.67	126.67	950.00	84.44	0	0
31	1950	1625.00	216.67	1300.00	130.00	975.00	86.67	0	0
32	2000	1666.67	222.22	1333.33	133.33	1000.00	88.89	0	0
33	2050	1708.33	227.78	1366.67	136.67	1025.00	91.11	0	0
34	2100	1750.00	233.33	1400.00	140.00	1050.00	93.33	0	0
35	2150	1791.67	238.89	1433.33	143.33	1075.00	95.56	0	0
36	2200	1833.33	244.44	1466.67	146.67	1100.00	97.78	0	0
37	2250	1875.00	250.00	1500.00	150.00	1125.00	100.00	0	0
38	2300	1916.67	255.56	1533.33	153.33	1150.00	102.22	0	0
39	2350	1958.33	261.11	1566.67	156.67	1175.00	104.44	0	0
40	2400	2000.00	266.67	1600.00	160.00	1200.00	106.67	0	0
41	2450	2041.67	272.22	1633.33	163.33	1225.00	108.89	0	0
42	2500	2083.33	277.78	1666.67	166.67	1250.00	111.11	0	0
43	2550	2125.00	283.33	1700.00	170.00	1275.00	113.33	0	0
44	2600	2166.67	288.89	1733.33	173.33	1300.00	115.56	0	0
45	2650	2208.33	294.44	1766.67	176.67	1325.00	117.78	0	0
46	2700	2250.00	300.00	1800.00	180.00	1350.00	120.00	0	0
47	2750	2291.67	305.56	1833.33	183.33	1375.00	122.22	0	0
48	2800	2333.33	311.11	1866.67	186.67	1400.00	124.44	0	0
49	2850	2375.00	316.67	1900.00	190.00	1425.00	126.67	0	0
50	2900	2416.67	322.22	1933.33	193.33	1450.00	128.89	0	0
51	2950	2458.33	327.78	1966.67	196.67	1475.00	131.11	0	0
52	3000	2500.00	333.33	2000.00	200.00	1500.00	133.33	0	0

siguientes:

- a) Encontrarse laborando en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio.
- b) Estar gozando del descanso vacacional
- c) Encontrarse de licencia con goce de remuneraciones. Esto comprende también a las licencias sindicales que determinan pago de retribuciones.
- d) Estar percibiendo subsidio de la seguridad social o del seguro de accidentes y enfermedades profesionales. Se ha omitido considerar el descanso por enfermedad que es cubierto por el empleador (20 primeros días) en los que el trabajador no recibe subsidio, pero sí su remuneración.

– Cuando el trabajador cuente con menos de seis meses en el semestre respectivo, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, lo que se abonará en la *oportunidad* prevista anteriormente.

9. GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL

La ley considera dos posibilidades:

a. En razón del ingreso del trabajador.– Aplicable cuando éste cuenta con menos de 6 meses al servicio del empleador.

De conformidad a lo señalado en las normas reglamentarias cuando el trabajador ha laborado parte del semestre, la gratificación se reducirá proporcionalmente en su monto, por lo que en estos casos se debe aplicar la proporción siguiente: si por seis meses es el 100%, por cinco meses y quince días por ejemplo resultaría un monto proporcional ya que el artículo 6° de la Ley, segundo párrafo, no establece el condicionante de mes calendario completo para tener derecho a la proporcionalidad.

b. En razón del cese del trabajador (gratificación trunca).– Este aspecto constituye una novedad en la Ley N° 27735 aunque el criterio de la proporcionalidad en razón del cese, fue de aplicación normal y constante en la jurisprudencia anterior a la Ley N° 25139 que fue precisamente la que cercenó el derecho a la gratificación para quienes cesaban antes del 1° de julio o 1° de diciembre.

De acuerdo al artículo 7° de la nueva ley, se reconoce también derecho a la gratificación proporcional llamada en el Reglamento "*Gratificación Trunca*" a quienes cesen con anterioridad a la oportunidad de su percepción, siempre que "*hubieran laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente*", es decir en los períodos enero-junio y julio-diciembre.

El monto de la gratificación trunca se deberá calcular en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados, obviamente no indica la ley que se trata de meses calendarios completos, por lo tanto para que sea proporcional debe considerarse también la fracción de mes pues de lo contrario no existiría verdadera proporción.

Se indica –como realmente corresponde– que el derecho a la gratificación trunca se genera con ocasión de la extinción de la relación laboral, por lo que el pago correspondiente debe efectuarse, conjuntamente con todos los otros

beneficios sociales, **dentro de las 48 horas siguientes al cese**. Así lo determinan expresamente los numerales 5.1 y 5.4 del artículo 4° del reglamento. No cabe, en consecuencia, dilatar el pago hasta los meses de julio o diciembre.

10. LAS GRATIFICACIONES Y LA LICENCIA SIN GOCE DE HABER

El texto de la Ley N° 27735 sobre este beneficio, ha omitido considerar el caso de aquellos trabajadores que se encuentran con licencia sin goce de haber en la oportunidad en que corresponda su percepción.

Si nos atenemos al texto del primer párrafo del artículo 6° de la Ley, podría concluirse que tales trabajadores no cumplirían las condiciones para obtener la gratificación del semestre correspondiente, dado que no se ha considerado esta situación dentro de las posibilidades contenidas en dicho artículo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta que si al trabajador que cesa, se le reconoce la parte proporcional al tiempo de servicios acumulado en el semestre, resultaría arbitrario no conceder similares alcances a quien se encuentre en la situación antes prevista. El segundo párrafo del artículo antes citado podría ser interpretado en este mismo sentido. Será necesario, en consecuencia, que normas complementarias consideren el tratamiento aplicable a esta situación.

11. TRIBUTOS/APORTACIONES SOBRE LAS GRATIFICACIONES: CASO DEL IES

El cálculo de las aportaciones, contribuciones e impuestos se efectúa sobre el total de las remuneraciones afectas que perciba el trabajador en los meses de julio y diciembre, incluyendo el monto de la gratificación.

Mediante Dec. Leg. N° 870 de 30.10.96, se estableció que las gratificaciones de julio y diciembre quedaban afectas a la contribución al FONAVI, hoy convertido en Impuesto Extraordinario de Solidaridad en razón de lo dispuesto en la Ley N° 26969. Sin embargo, la Ley N° 27349 de 03.10.2000 ha establecido que para efecto de determinar la base imponible del IES a que se refiere la Ley N° 26969 y sus normas modificatorias debe excluirse del concepto de remuneración a las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad con lo cual estas gratificaciones quedan inafectas al pago de este impuesto.

12. GRATIFICACIONES TRUNCAS: ¿AFECTAS AL IMPUESTO EXTRAORDINARIO DE SOLIDARIDAD?

Como acaba de expresarse, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27349, desde el 5 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 (1.7%).

Si efectuamos una interpretación literal de la Ley N° 27349, esta norma estaría excluyendo de la base imponi-

ble del IES únicamente a aquellas gratificaciones que se paguen en los meses de julio y diciembre, con lo cual las gratificaciones trunca que se abonen en meses distintos a los señalados, y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad no pagadas oportunamente, se considerarán afectas al IES.

Este es el criterio que ha adoptado la SUNAT.

En este sentido, resulta conveniente precisar que el Impuesto Extraordinario de Solidaridad se encuentra vigente sólo hasta el mes de noviembre de 2004. A partir de diciembre de 2004 queda derogado por Ley N° 28378 de 09.11.2004.

13. CASUÍSTICA

1. Un trabajador ingresó a laborar en diciembre de 2003. Percebe una remuneración computable para gratificaciones de S/. 1,000. En agosto 2004 tuvo 3 faltas injustificadas; setiembre y octubre estuvo subsidiado por ESSALUD y cesó el 30 de noviembre de 2004 ¿Cuánto le debo abonar por gratificación de Navidad 2004?

MESES Y DÍAS COMPUTABLES

Remuneración Computable a Diciembre 2004 = S/. 1,000.00

- **Mes de Julio:** $1/6$ de S/. 1,000 = S/. 166.66
- **Mes de Agosto:** Días laborados 27
 $(1/6 \times S/. 1,000) \times (1/30) \times 27 = S/. 150$
- **Meses de setiembre y octubre: (Subsidiado)**
 Ingresan para el cálculo en forma completa las dos remuneraciones normales del trabajador
 $(1/6 \times S/. 1,000) \times 2 = S/. 333.33$
- **Noviembre:**
 $1/6 \times S/. 1,000 = S/. 166.66$
- **Gratificación de Navidad 2004:**
 $S/. 150 + S/. 333.33 + S/. 166.66 + S/. 166.66 = S/. 816.65$

2. Un trabajador ingresó a laborar el 1 de julio de 2004 y percibe una remuneración básica de S/. 700. Realiza horas extras en los meses de agosto, setiembre y octubre percibiendo por esta labor S/. 150, S/. 250 y S/. 300 respectivamente. ¿Cuánto le corresponderá percibir por gratificación de Navidad 2004?

- **Cálculo del promedio de Horas Extras computable para la gratificación**
 Como cumple con el factor de regularidad (ha realizado horas extras 3 meses en el semestre comprendido entre enero-junio) deben sumarse dichos montos y dividirse entre 6:
 $150 + 250 + 300 = S/. 700/6 = S/. 117$
 Promedio = S/. 117.00
- **Remuneración Computable**
 El promedio de horas extras antes encontrado debe sumarse a la remuneración básica:
 $S/. 700 + S/. 117 = S/. 817$
- **Gratificación de Navidad 2004**
 En consecuencia, S/. 817 es lo que le corresponde percibir al trabajador por gratificación de Navidad, por semestre respectivo (julio a diciembre 2004) por no existir días no laborables.

3. Un trabajador ingresó a laborar el 1 de enero de 2004 y cesa el 15 de julio de 2004 ¿Cuánto le corresponde percibir por gratificación de Navidad?

Como el trabajador cesó el día 15 de julio (antes de cumplir un mes completo laborado en el semestre julio-diciembre) se le pagará completa la gratificación de Fiestas Patrias 2004, pero no tendrá derecho a la gratificación trunca de Navidad 2004 al no tener un mes completo laborado en el semestre correspondiente.

4. Un trabajador ingresó a laborar el 12 de noviembre de 2004 y sigue laborando al 15 de diciembre 2004 ¿Le corresponde algún abono por la gratificación de Navidad 2004?

Sí, le corresponde el pago de la gratificación proporcional por cuanto ésta se abona cualquiera sea el tiempo de prestación del servicio en la medida que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad de pago del beneficio. Le corresponderá 18 treintavos de $1/6$ de su remuneración por el mes de noviembre y por el mes de diciembre tendrá derecho a $1/6$ de la remuneración computable siempre que trabaje dicho mes en forma íntegra.

5. Una trabajadora ingresó a la empresa en junio de 2003 y posteriormente hace uso de su descanso pre y post natal –habiéndose percibido el subsidio correspondiente– durante los meses de setiembre, octubre y noviembre 2004.

¿Le corresponde percibir la gratificación de Navidad 2004? ¿En qué monto?

Sí, le corresponde percibir dicha gratificación por cuanto para tener derecho a ella la ley contempla el período de percepción de subsidios de la seguridad social, y en este caso específico se trata del subsidio por maternidad.

Le corresponderá el íntegro de la gratificación en la medida que no haya tenido días en que no haya prestado labor efectiva. Se pagará en recibo simple ya que no puede incluirse en la planilla por estar suspendido el contrato de trabajo.

6. Un trabajador ha laborado el semestre Julio-Diciembre 2004 y percibe los siguientes conceptos remunerativos y no remunerativos:

– Sueldo básico	S/. 460
– Incentivos por producción en los meses de julio y agosto 2004	S/. 200 y S/. 400 respectivamente
– Asignación por matrimonio	S/. 180
– Comisiones los meses de setiembre y octubre 2004	S/. 300 y S/. 500 respectivamente
– Bonificación por cierre de pliego	S/. 1,000

¿Qué conceptos resultan computables para el pago de la gratificación de Navidad 2004?

– Sueldo básico:	Sí
– Incentivos por producción:	No (1)
– Asignación por matrimonio:	No (2)
– Comisiones de setiembre y octubre: $(300 + 500)/6$	Sí (3)
– Bonificación por cierre de pliego:	No (2)

- (1) Los incentivos por producción son remuneraciones complementarias variables que se encuentran sujetos al cumplimiento del requisito de regularidad (3 meses en 6 o en el número de meses efectivamente laborados).
- (2) Concepto no remunerativo expresamente establecido en el Art. 19° del TUO del Dec. Leg. N° 650.
- (3) Las comisiones son remuneraciones principales imprecisas que no requieren el cumplimiento del factor de regularidad. Se considerará lo percibido entre 6 o entre el número de meses efectivamente laborados, de ser el caso.

LEY N° 27735 (*)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE LAS
GRATIFICACIONES PARA LOS TRABAJADORES
DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA
POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

Art. 1º Objeto y campo de aplicación.- La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

Concordancia: Reglamento, (1) Art. 1º.- Ámbito de aplicación.

Art. 2º Monto de las gratificaciones.- El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Concordancias:

- **Reglamento, Art. 3.1.**- Remuneración computable.
- **LPCL, Arts. 6º y 7º.**- Definición de remuneración; definición de concepto no remunerativo.
- **TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19º.**- Conceptos no remunerativos.

Nota:

- El artículo 3.2 del Reglamento establece que la Remuneración Computable para las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente, con lo cual se estarían modificando los alcances de lo establecido en el Art. 2º de la Ley. En este caso debería primar esta última.

Art. 3º Remuneración regular.- Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.

Concordancia: Reglamento, Art. 3.1.- Remuneración computable.

Art. 4º Remuneración imprecisa.- El monto de las gratificaciones, para los trabajadores de remuneración imprecisa, se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda.

Concordancia: Reglamento, Art. 3.1.- Remuneración computable.

Art. 5º Oportunidad de pago.- Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

Concordancia: Reglamento, Art. 4º.- Oportunidad de pago.

Art. 6º Requisitos para percibir el derecho.- Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo lo previsto en artículo siguiente.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al Artículo 5º de la presente Ley.

Concordancia: Reglamento, Art. 2º.- Configuración del derecho a gratificaciones ordinarias.

Art. 7º Gratificación proporcional.- Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

Concordancia: Reglamento, Art. 5º.- Gratificación trunca.

Art. 8º Incompatibilidad para la percepción del beneficio.- La percepción de las gratificaciones previstas en la presente Ley, es incompatible con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que con igual o diferente denominación, se reconozca al trabajador a partir de la vigencia de la presente ley en cumplimiento de las disposiciones legales especiales, convenios colectivos o costumbre, en cuyo caso deberá otorgarse el que sea más favorable.

Art. 9º Derogatoria de la Ley N° 25139.- Deróguese la Ley N° 25139 y demás normas que se opongan a la presente Ley.

Art. 10º Vigencia de la Ley.- La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación. En Lima, a los nueve días del mes de mayo de dos mil dos.

CARLOS FERRERO
Presidente del Congreso de la República.

HENRY PEASE GARCÍA
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:
Mando se publique y cumpla.
Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de mayo del año dos mil dos.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República.

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

(1) Toda referencia al Reglamento de la Ley de Gratificaciones debe entenderse al D.S. N° 005-2002-TR.

(*) Fecha de promulgación: 27.05.2002.
Fecha de publicación y página del Diario "El Peruano": 28.05.2002 - 223758.

REGLAMENTO DE LA LEY N° 27735

DECRETO SUPREMO N° 005-2002-TR (*)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

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

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

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

DECRETA:

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

Art. 2° Configuración del derecho a gratificaciones ordinarias.- El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado los siguientes supuestos de suspensión de labores.

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

Art. 3° Determinación del monto de las gratificaciones ordinarias. Remuneración computable

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

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

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

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

Tiempo de servicios

3.3. Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos

enero-junio y julio-diciembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor.

Nota:

- Contiene la modificación introducida por Fe de Erratas publicada el 05.07.2002 en el Diario Oficial El Peruano.

Texto anterior del Art. 3.3 del D.S. N° 005-2002-TR:

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

3.4 El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

Nota:

- Contiene la modificación introducida por D.S. N° 017-2002-TR publicado el 05.12.2002 en el Diario Oficial "El Peruano".

Texto anterior del Art. 3.4 del D.S. N° 005-2002-TR:

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

Art. 4° Oportunidad de pago.- El pago de las gratificaciones se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente; este plazo es indisponible para las partes.

Art. 5° Gratificación trunca

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

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

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

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

Art. 6° De los refrendos.- La presente norma es refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

ALEJANDRO TOLEDO, Presidente Constitucional de la República.
FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE, Ministro de Trabajo y P.E.

(*) Fecha de dación: 03.07.2002.

Fecha de publicación y página del Diario "El Peruano": 04.07.2002 - 225823.

Compensación por Tiempo de Servicios

Régimen de Depósitos Semestrales

Los empleadores cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada deberán cumplir con efectuar los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios correspondientes al **semestre Noviembre 2004 – Abril 2005** dentro de los primeros quince días naturales del mes de Mayo 2005, de acuerdo a lo normado por el art. 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

De esta forma, se retorna al régimen semestral de depósitos CTS.

Veamos a continuación sus alcances.

1. INTRODUCCIÓN

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) está regulada por el Dec. Leg. N° 650 cuyo TUO fue aprobado por D.S. N° 001-97-TR de 27.02.97 publicado el 01.03.97, norma que contiene todas las modificaciones realizadas hasta esa fecha.

Las normas reglamentarias están contenidas en el D.S. N° 004-97-TR, de fecha 11.04.97, publicado el 15 de abril de 1997.

El art. 56° del TUO del Dec. Leg. N° 650 dispone que si el empleador no cumple con realizar los depósitos que le corresponden, quedará automáticamente obligado al pago de los **intereses** que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente **y, en su caso, a asumir la diferencia de cambio**, si aquél hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que pueda incurrir y de la multa administrativa correspondiente.

Una aplicación práctica del depósito que debe efectuarse en **Mayo del 2005** se desarrolla a continuación.

2. CONTENIDO DE LA CTS

La CTS para efectos del depósito de Mayo 2005, resulta ser equivalente a un dozavo de la Remuneración Computable (RC) del trabajador por cada mes completo de servicios que hubiera prestado en el período semestral correspondiente. Para este depósito el período comprende el lapso del **01.11.04 al 30.04.2005**.

Asimismo, la **fracción de mes** dentro de cada uno de los períodos se compensará por treintavas partes de un dozavo de la RC.

Los casos prácticos desarrollados a continuación nos aclaran estos alcances.

CASOS PRÁCTICOS: Cálculo de dozavos y treintavos

TIEMPO DE SERVICIOS	REMUNERACIÓN COMPUTABLE	CÁLCULO	TOTAL CTS
A) Juan Pérez: 6 meses	S/. 500.00 m.	$500 \times \frac{1}{12} \times 6$	S/. 250.00
B) Luis García: 5 meses y 14 días	S/. 420.00 m.	$420 \times \frac{1}{12} \times 5$ $420 \times \frac{1}{12} \times \frac{1}{30} \times 14$	S/. 175.00 (5 meses) S/. 16.33 (14 días)
Total CTS			S/. 191.33

3. TRABAJADORES CON MENOS DE UN MES DE SERVICIOS AL TÉRMINO DEL SEMESTRE

Debe tenerse presente que si el trabajador al 30 de abril tiene un tiempo de servicios **menor a un mes**, dicha fracción no se liquidará en el depósito respectivo, es decir en el mes de **mayo** sino, más bien, se considerará cuando tenga que depositarse la CTS del período **mayo – octubre 2005** o bien antes de esa fecha, si el trabajador cesa, en cuyo caso se le abonará directamente. (TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 3°; D. S. N° 004-97-TR, Art. 9°).

4. TRABAJADORES SUJETOS A CONTRATO BAJO MODALIDAD SEGÚN EL TUO DEL DEC. LEG. N° 728 APROBADO POR D.S. N° 003-97-TR

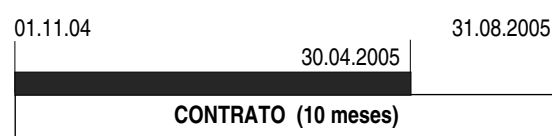
Tratándose de trabajadores contratados a plazo fijo o bajo las modalidades a que se refiere la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), la CTS debe abonarse directamente al trabajador al vencimiento de cada contrato, lo cual extingue (cancela) la obligación.

Sin embargo, **en algunos casos**, como los detallados a continuación, deberá efectuarse el depósito semestral correspondiente y no se pagará directamente al trabajador.

A continuación desarrollamos casos prácticos sobre la aplicación de esta norma.

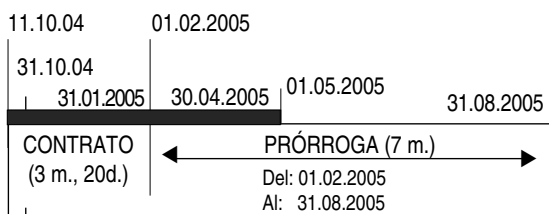
4.1 Casos Prácticos referidos al Segundo Semestre

Caso A1: Contrato mayor de seis meses (Semestre Noviembre 2004 – Abril 2005)



Debe efectuarse el depósito en la primera quincena de mayo 2005 considerando el período del 01.11.04 hasta el 30.04.2005.

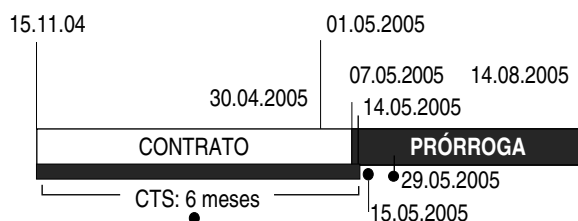
Caso A2: Contrato más prórrogas mayor a seis meses existiendo fracción menor de un mes correspondiente del semestre anterior. Debe efectuarse el depósito de la fracción menor de un mes y del tiempo de servicios siguiente en la oportunidad del inmediato depósito semestral legal.
(Semestre Noviembre 2004 - Abril 2005)



Como el período del 11.10.04 al 31.10.04 fue menor de un mes, se agrega al depósito de mayo del 2005.

Debe efectuarse el depósito en la primera quincena de mayo del 2005 considerando el período del 11.10.04 hasta el 30.04.2005.

Caso A3: Empleador que celebró entre noviembre de 2004 y abril 2005 un contrato bajo modalidad, por un plazo igual o menor a seis meses, y éste se prorrogó en fecha posterior al 30.04.2005. En este caso el contrato es por seis meses, el empleador por tanto deberá proceder a la regularización del depósito, sin intereses, dentro de los quince días naturales siguientes al cumplimiento de seis meses de labor y por lo tanto **no está obligado a efectuar** el depósito en la fecha normal fijada para el depósito de mayo 2005, conforme se muestra en el gráfico siguiente:



El empleador **no deberá** efectuar depósito de CTS en la primera quincena de mayo del 2005 por el período comprendido entre el 15.11.04 y el 30.04.2005 ya que el contrato originalmente pactado era inferior a 6 meses.

Pero como el trabajador recién cumple seis meses el 14.05.2005, el empleador **deberá efectuar el depósito de CTS**, sin intereses, por el período 15.11.04, al 14.05.2005 (6 meses), entre el 15.05.2005 y el 29.05.2005.

5. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE

Para efectos de determinar el tiempo de servicios del trabajador en el período del depósito semestral, esto es entre el **01.11.04 y el 30.04.2005**, se consideran como días computables los indicados en el cuadro siguiente:

DÍAS COMPUTABLES (Art. 8º)

Son computables los días de trabajo efectivo.

DÍAS COMPUTABLES POR EXCEPCIÓN (Art. 8º)

- Inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedad** debidamente comprobados (ESSALUD o médico particular), en todos los casos hasta **por 60 días**. Dicho límite se computa en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente. En el período semestral del **01.11.04 al 30.04.2005** también se considerarán las inasistencias hasta 60 días.
- Los días de descanso pre y post natal** (90 días).
- La suspensión de la relación laboral** con pago de remuneración por el empleador. Se considera la licencia con goce de haber, los días de licencia sindical pagados, los permisos con pago de remuneraciones para acudir a ESSALUD, los días de vacaciones, feriados y de descanso semanal obligatorio, entre otros.
- Los días de huelga**, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- Los días que devenguen remuneraciones** en un procedimiento de reposición.
- El tiempo de servicios prestado en el extranjero siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú (D.S. Nº 004-97-TR, Art. 4º).

6. TIEMPO DE SERVICIOS NO COMPUTABLE

No se consideran los días de inasistencia injustificada, así como aquéllos que no resultan computables.

Como se presume que un mes tiene 30 días, los no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno, tal como se grafica en el caso práctico siguiente:

• Semestre: Depósito Noviembre 2004 – Abril 2005

MES	DÍAS PARA CTS	CASO PRÁCTICO DE AUSENCIA (DÍAS)			TREINTAVOS A DESCONTAR
		Nº	MOTIVO	NO COMPUTABLES	
Nov. 2004	30 d.	6 d.	Huelga (DM) (1)	6d.	6/30
Dic. 2004	30 d.	(20 d.)			
Ene. 2005	30 d.	8d.	S	8d.	8/30
Feb. 2005	30 d.	5d.	PSGH	5d.	5/30
Mar. 2005	30 d.				
Abr. 2005	30 d.	3d.	FI	3d.	3/30
TOTAL	6 m.			22d.	22/30
TIEMPO DE SERVICIO (TS)		TS= 6m. – 22d. = 5m y 8d.			

FI = Faltas injustificadas; S = Suspensión de labores sin goce de haberes (Sanción disciplinaria). PSGH = Permiso sin goce de haber.

(1) DM = Descanso médico. En el semestre de Nov. 2004 a Abr. 2005 sólo gozó de 20 días de Descanso Médico con goce de subsidio, por lo que esos 20 días se computarán como efectivamente trabajados.

Según el cuadro precedente, para calcular el tiempo de servicios deben descontarse los días no computables, a razón de 1/30 por cada día, dado que el mes es de 30 días.

DÍAS NO COMPUTABLES (ART. 8º)

- Días de inasistencia injustificada.
- **Días de suspensión** de labores por medida disciplinaria sin goce de remuneraciones.
- **Días de suspensión** de labores, sin pago de remuneración acordados en aplicación del inc. b) del Art. 48º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (negociación entre empresa y trabajadores por causas objetivas para la terminación colectiva de la relación de trabajo).
- **A partir del 61º día** de inasistencia motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad debidamente comprobados, ocurridos entre el **01.11.04** y el **30.04.2005**, según corresponda.
- **Los días de suspensión** de la relación laboral sin goce de remuneraciones tales como: permisos sin goce de haber, licencias sin goce de haber, ausencia por cumplir con el Servicio Militar Obligatorio, etc.
- **Los días de huelga que haya sido declarada improcedente o ilegal.**

7. REMUNERACIÓN COMPUTABLE

El Art. 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 determina que constituye Remuneración Computable (**RC**) para efectos de la Compensación por Tiempo de Servicios, la remuneración **básica** y todas las cantidades que **regularmente** perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen determinados conceptos que precisaremos más adelante.

Tratándose de empleados, la RC se determina en base al sueldo básico que perciba el trabajador al **30.04.2005** para efectos del depósito del mes de **mayo del 2005**.

A dicho concepto remunerativo se le adicionarán aquellos otros que resulten **computables**, los cuales deberán convertirse a período mensual en caso que se otorguen por día.

En el caso de los **obreros**, la RC se determina en base a **treinta jornales básicos**, considerando el monto respectivo al **30.04.2005**, suma a la cual también se le adicionarán otros conceptos computables que se deberán convertir a expresión mensual.

En consecuencia, las remuneraciones diarias determinadas en cada caso según el procedimiento dispuesto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 se multiplicarán por treinta para efectos de establecer la RC. Asimismo, la equivalencia diaria se obtendrá dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente. (Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 650, Art. 11º).

Para determinados conceptos remunerativos este régimen de CTS contiene normas específicas que desarrollaremos a continuación:

7.1 Alimentación Principal (AP): Se entiende por este concepto, indistintamente:

<ul style="list-style-type: none"> • El desayuno • Almuerzo o refrigerio de medio-día cuando lo sustituya • La cena o comida 	BASE LEGAL TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 12º
---	--

El valor de la Alimentación Principal (**AP**), otorgada en dinero o en especie, con o sin rendición de cuentas se deberá computar para la CTS de acuerdo a la mecánica explicada en los numerales siguientes:

7.2 Cálculo de la AP computable para la CTS: Para el depósito de **mayo del 2005** se considerará el valor de la AP del último día laborado en abril 2005.

Como ese valor generalmente es un valor diario, el valor mensual se establecerá en base al mes del respectivo semestre en que el trabajador acumuló mayor número de días de goce de este beneficio, tal como lo indicamos en el caso práctico siguiente:

Caso Práctico: Semestre Noviembre 2004 - Abril 2005: Trabajador que consume en el comedor de la empresa un menú de S/. 3.00 de los cuales **S/. 2.80** son de cargo del empleador. Labora de lunes a viernes.

MES	DÍAS		VALOR DEL MENÚ	
	GOZO EL BENEFICIO	U.D.H.	COMPUTABLE	
Nov. '04	18	2.00		
Dic. '04	16	2.00		
Ene. '05	(21)	2.00		
Feb. '05	15	2.70		
Mar. '05	19	2.80		
Abr. '05	19	(2.80)	(2.80)	(2.80)
AL = d x V		AL = 21 x S/. 2.80	AL = S/. 58.80 mensual	
AL = Alimentación Principal Mensual Computable para la CTS. d = Mayor número de días del mes en que gozó del beneficio V = Valor del menú al 30.04.2005. U.D.H. = Valor del menú al último día hábil del mes.				

7.3 Remuneraciones Regulares: Se definen así a las que se perciben habitualmente, aun cuando sus montos pueden variar en razón de incrementos u otros motivos.

Tratándose de remuneraciones **complementarias de naturaleza variable o imprecisa**, como es el caso de las horas extras, se considera cumplido el requisito de **regularidad**, si el trabajador las ha percibido cuando menos **tres meses en cada período de seis**. Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis o entre el número de meses a liquidar. (D.S. N° 004-97-TR, Art. 6º).

7.3.1 Horas Extras: Casos Prácticos para el Semestre Noviembre 2004 - Abril 2005.- Los casos A, B, C y D presentados en el cuadro siguiente se refieren al cómputo de las horas extras para el cálculo de la CTS.

MES	HORAS EXTRAS PERCIBIDAS (S/.)			
	CASO A	CASO B	CASO C	CASO D
NOV. '04	S/. 40	S/. 30	-	S/. 28
DIC. '04	S/. 10	S/. 15	-	S/. 25
ENE. '05	-	-	-	S/. 15
FEB. '05	S/. 23	-	S/. 10	S/. 40
MAR. '05	-	-	S/. 35	S/. 18
ABR. '05	-	-	S/. 25	S/. 25
Factor de Regularidad	SI cumple	NO cumple	SI cumple	SI cumple
Total Percibido	S/. 73	S/. 45	S/. 70	S/. 151
Promedio mensual para CTS	S/. 12.17 (S/. 73 ÷ 6)	NO	S/. 23.33 (S/. 70 ÷ 3)	S/. 25.17 (S/. 151 ÷ 6)

- CASO A:** El trabajador reúne el requisito de regularidad (3 meses como mínimo). El promedio computable se obtiene dividiendo el total percibido entre seis.
- CASO B:** En este caso no se computan las horas extras pues no reúnen el requisito de regularidad.
- CASO C:** Hemos supuesto en este caso que el trabajador recién ingresa a trabajar el 01.02.2005. Reúne el requisito de regularidad y de acuerdo al Art. 16º del T.U.O. del Dec. Leg. Nº 650 el promedio se obtiene dividiendo el monto percibido entre el período a liquidarse (70 ÷ 3 = S/. 23.33).
- CASO D:** El trabajador percibe horas extras todos los meses del semestre, por tanto el total percibido se divide entre seis para hallar el valor mensual. Si queremos hallar el valor diario dividimos el promedio obtenido entre 30.

7.4 Comisionistas, Destajeros y Trabajadores que perciban Remuneración Principal Imprecisa. - En estos casos la remuneración computable se establece en base al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.

En el supuesto que el comisionista o destajero perciba además sueldo o jornal básico, se tomará el monto del sueldo o de 30 jornales al **30.04.2005**, a lo cual se adicionará el **promedio** de la comisión o el destajo, respectivamente.

Si el período a liquidarse fuera inferior a seis meses las comisiones o el destajo se establecerán en base al promedio diario de lo percibido durante dicho período, por ejemplo, si se labora 4 meses se divide entre 4.

7.4.1 Casos Prácticos: Los casos prácticos presentados a continuación nos dan una visión de la mecánica aplicada. Para el caso "C" se considera fecha de ingreso del trabajador el 01.02.2005. En consecuencia, en el caso "C", lo percibido se divide entre 3; en los demás casos se divide entre 6.

MES	COMISIONES PERCIBIDAS (S/.)			
	CASO A	CASO B	CASO C	CASO D
NOV. '04	S/. 400	S/. 300	-	S/. 40
DIC. '04	S/. 100	S/. 180	-	S/. 160
ENE. '05	-	-	-	S/. 190
FEB. '05	S/. 230	-	S/. 120	S/. 200
MAR. '05	-	-	S/. 360	S/. 400
ABR. '05	-	-	S/. 270	S/. 350
Total Percibido	S/. 730	S/. 480	S/. 750	S/. 1340
Promedio mensual para CTS	S/. 121.67 (S/. 730÷6)	S/. 80 (S/. 480÷6)	S/. 250 (S/. 750÷3)	S/. 233.33 (S/. 1340÷6)

7.5 Remuneraciones Periódicas. - El Art. 18º del TUO del Dec. Leg. Nº 650 establece un procedimiento singular para el cálculo de estos conceptos periódicos. Así tenemos:

SEMESTRE NOVIEMBRE 2004 - ABRIL 2005	
REMUNERACIÓN PERIÓDICA	FORMA DE CÁLCULO
• Remuneraciones de periodicidad semestral.	• Se computa un sexto de lo percibido en el semestre respectivo (Nov. 2004 - Abr. 2005).
• Gratificaciones Navidad 2004.	• Un sexto de lo percibido sólo para el depósito del semestre Nov. 2004 - Abril 2005.
• Gratificación Fiestas Patrias 2004	• No se considera por no estar dentro del semestre Nov. 2004 - Abril 2005.
• Remuneraciones por períodos mayores a 6 meses.	• Un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo (Nov. 2004 - Abril 2005).
• Remuneraciones por períodos mayores a 12 meses.	• No son computables.
• Remuneraciones fijas de periodicidad menor a seis meses pero superior a un mes (TUO del Dec. Leg. Nº 650, Art. 18º).	• Se computan aun cuando no cumplan el requisito de regularidad (percibirse en por lo menos tres meses del semestre Nov. 2004 - Abril 2005); se suman los montos percibidos en el semestre y su resultado se divide entre seis o entre el número de meses a liquidar.

8. REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE

Las remuneraciones no computables están expresamente contempladas en los Arts. 19º y 20º del TUO del Dec. Leg. Nº 650, concordantes con los artículos 6º y 7º del D.S. Nº 003-97-TR. Para graficar con mayor claridad los alcances y efectos de estos conceptos no computables, se las ha incluido más adelante en un cuadro específico.

La inclusión en el Libro de Planillas no afecta su naturaleza de no computable.

9. DELITO POR RETENER PAGO DE REMUNERACIONES

El Art. 168º del Código Penal de 1991, modificado por la Tercera Disposición Derogatoria y Final del Dec. Leg. Nº 857, establece que será reprimido con pena privativa de la libertad no mayor de dos años el que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la Autoridad. En consecuencia, desde el 05.10.96 ya **no es delito contra la libertad de trabajo**, retener las remuneraciones o indemnizaciones (CTS) de los trabajadores o no entregar al destinatario (depositario) las efectuadas por mandato legal o judicial, entre otros. Ello no significa que el trabajador afectado no pueda demandar su cumplimiento ante los jueces de trabajo.

Remuneración Computable para Depósitos Semestrales de CTS

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

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

CONCEPTO REMUNERATIVO	EFECTO Y FORMA DE CÁLCULO		BASE LEGAL
COMISIONES	SÍ	• Promedio mensual del semestre o período laborado. No sujeto a condición de regularidad (3 ó más meses).	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°.
DESTAJO	SÍ	• Promedio mensual del semestre o período laborado. No sujeto a condición de regularidad (3 ó más meses).	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°.
GRATIFICACIÓN FIESTAS PATRIAS u otras percibidas en el Semestre (Mayo - Octubre)	SÍ	• La percibida dentro del semestre respectivo. Un sexto de lo percibido.	Ley N° 27735. TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
GRATIFICACIONES ORDINARIAS SEMESTRALES	SÍ	• Las percibidas dentro del semestre respectivo. Se computa un sexto de lo percibido.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
GRATIFICACIÓN DE NAVIDAD u otras percibidas en el Semestre (Noviembre - Abril)	SÍ	• La percibida en el semestre respectivo. Se computa un sexto de lo percibido.	Ley N° 27735. TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	NO	• Se refiere a las que se dan por una sola vez y por alguna razón específica. Comprende otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador. No tienen frecuencia anual ni menor a un año.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. a).
GRATIFICACIONES ORDINARIAS ANUALES	SÍ	• Se considera un dozavo de lo percibido en el semestre en que se encuentran.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
HORAS EXTRAS (Sujeto al factor de regularidad)	SÍ	• Debe haberse percibido como mínimo horas extras en 3 de los 6 meses del semestre respectivo. Se considera el promedio de lo percibido en el semestre o en el período laborado.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 16°. D.S. N° 004-97-TR, Art. 6°.
INCREMENTO FONAVI 10% Sentencia Casatoria N° 775-97 Lima (*)	NO	• Incremento de Remuneraciones por trasladarse al trabajador la totalidad de la Contribución al FONAVI.	D.L. N° 25981 (Anteriormente por Res. de 2da. instancia de la Sala Laboral Expd. N° 4313-94-BS-(S) 16.01.95 se consideraba computable).
INCREMENTO AFP: 10.23%	NO	• No se computa este incremento de remuneraciones.	TUO de la Ley del SPP, 5ta. DFT.
INCREMENTO AFP: 3%	SÍ	• Se incluye en la remuneración computable.	TUO de la Ley del SPP, 5ta. DFT.
INCREMENTO 3.3% (IPSS)	NO	• Por similares alcances a sentencia Casatoria N° 775-97 Lima sobre incremento FONAVI.	Ley N° 26504, Art. 5°.
JABÓN Y PAPEL HIGIÉNICO	NO	• Por constituir condición de trabajo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c).
MOVILIDAD, VIÁTICOS, GASTOS DE REPRESENTACIÓN, VESTUARIO	NO	• Siempre que se otorguen al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones. En general comprende todo lo que razonablemente cumpla el objetivo antes señalado y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. i).
PARTICIPACIÓN LEGAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892)	NO	• Se refiere a la participación líquida en las utilidades por el ejercicio correspondiente. (Decs. Legs. N°s. 677 y 892).	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. b).
PARTICIPACIÓN ADICIONAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892, Art. 10°)	NO	• Se refiere a la otorgada por acto unilateral, en convenio unilateral o colectivo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. b). Dec. Leg. N° 892, art. 10°
RACIÓN DE PRODUCTOS	NO	• Bienes que la empresa otorga a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su familia.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. h).
REFRIGERIO (1) (Alimento para reponer fuerzas)	NO	• Cuando no constituya Alimentación Principal según Art. 12° del TUO del Dec. Leg. N° 650. Ej.: refrigerio por sobretiempo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. j).
SUELDO BÁSICO	SÍ	• El monto al 30 de abril o 31 de Octubre según corresponda.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 10°.
JORNAL BÁSICO	SÍ	• El monto al 30 de abril o 31 de Octubre según corresponda multiplicado por 30.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 10°.
UNIFORMES	NO	• Por constituir condición de trabajo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c).
VIVIENDA (MINERÍA)	NO	• Por ser condición de trabajo en la actividad minera.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c).
ZAPATOS DE TRABAJO DE SEGURIDAD	NO	• Por ser condición de trabajo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c).

(*) Se publicó en la Separata Especial del diario El Peruano del 04.09.99 (pág. 3439).

(1) Al haberse eliminado por Ley N° 28051 (Art. 13°) el Refrigerio de la relación de conceptos no remunerativos, debería considerarse remuneración computable a partir del 3 de agosto de 2003.

Compensación por Tiempo de Servicios

Efecto de la gratificación proporcional de Fiestas Patrias y Navidad al cese del trabajador

A partir del 01.11.2004 cobra vigencia la aplicación de los depósitos semestrales de CTS. Un tema no previsto expresamente en la norma que regula este tema es el efecto de la Gratificación proporcional de Fiestas Patrias y Navidad al cese del trabajador para el cálculo de la CTS por el semestre trunco; esto por cuanto al darse el Dec. Leg. N° 650 no se pagaba gratificación proporcional lo que recién rige desde el 29.05.2004. En todo caso es un tema complejo sobre el que plantearemos algunas soluciones.

1. ANTECEDENTE

El tema del cómputo de la gratificación proporcional en la CTS por el semestre trunco no era problema antes de la dación de la Ley N° 27735, Ley que regula las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, por cuanto no se pagaba gratificación proporcional. A raíz de la entrada en vigencia de la norma mencionada sí se abona y al haberse retornado a partir del mes noviembre al sistema de CTS Depósitos Semestrales surge el problema.

2. GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL Y CTS

El tema en debate es definir la forma de incluir la gratificación proporcional percibida en el período a liquidar en la remuneración computable para el cálculo de la CTS, por el semestre trunco al cese o por el parcial cuando recién ingresa el trabajador a la empresa. Nos referimos a la Gratificación proporcional de Fiestas Patrias o Navidad.

No existe en las normas de Compensación por Tiempo de Servicios la disposición para tal caso, sólo en el Art. 18° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 se establece que:

«Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo, incluyéndose en esta forma de cómputo a las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad...»

3. DOS GRATIFICACIONES EN EL SEMESTRE A LIQUIDAR

También se da el caso de trabajadores que tienen en el semestre a liquidar dos montos de gratificaciones, uno por Fiestas Patrias y otro por Navidad, o viceversa.

Es también un caso por resolver la aplicación de las gratificaciones para calcular la CTS por el semestre trunco en el caso de cese del trabajador.

4. SOLUCIONES

Las soluciones que se pueden plantear en este caso son variadas y las podemos sintetizar en las siguientes:

- Afirmar que la gratificación proporcional no se computa, tal como lo viene sosteniendo el área de consultas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (PRODLAB), obviamente con serios cuestionamientos en su fundamentación (se dice que no se computa por ser "trunca", pues no se condice con la esencia del sistema).
- Que se aplique la norma establecida en el Art. 18° del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 650, esto es, que se considere un sexto de la gratificación proporcional o bien, si fuera el caso, tanto de la proporcional como de la semestral percibida.
- Que en caso de la semestral se considere un sexto y, adicionalmente, el promedio de la gratificación proporcional en función a los meses por los cuales se otorgó.

5. CONCLUSIONES

En todo caso, en nuestra opinión, la ley no contempla expresamente una solución definitiva a este problema planteado. Todo queda en el campo de las especulaciones o interpretaciones, pero nos parece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe reglamentar este aspecto, observando para tal efecto:

- Que la CTS debe comprender la gratificación de Fiestas Patrias y Navidad, pues así lo considera el Art. 18° del TUO del Dec. Leg. N° 650.
- El cómputo debe ser proporcional y por tanto quien labora seis meses se beneficiará con un sexto de la gratificación en la remuneración computable por lo que quien labora un número menor debe también recibir algo realmente proporcional.

Remuneraciones y Valor de Mercado

Efectos Tributarios y Laborales

En los incisos n) y ñ) del Art. 37° de la LIR, modificada por Dec. Leg. N° 945 a partir del 01.01.2004, se ha incluido en calidad de gasto de empresa las remuneraciones de los socios, accionistas, participacionistas, entre otros y familiares de aquéllos que prestan, a sus empresas, servicios subsidiados.

Para tales efectos se considerará como gasto y, por tanto, como remuneración un monto que no supere el valor del mercado, cuyos alcances desarrollamos.

1. GASTOS Y LÍMITES

1.1 Socios.- En el inc. n) del Art. 37° de la LIR se señala que será gasto de empresa:

"Las remuneraciones que por todo concepto correspondan **al titular de una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada**, accionistas, participacionistas y en general a los socios o asociados de personas jurídicas, en tanto se pruebe que trabajan en el negocio.

En el caso que dichas remuneraciones excedan el valor de mercado, la diferencia será considerada dividendos a cargo de dicho titular, accionista, participacionista, socio o asociado".

1.2 Familiares.- Asimismo en el inc. ñ) del Art. 37° de la LIR también se señala que:

"Las remuneraciones **del cónyuge, concubino o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad**, del propietario de la empresa, **titular de una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada**, accionista, **participacionista** o socio **o asociado de personas jurídicas**, siempre que se acredite el trabajo que realizan en el negocio.

En el caso que dichas remuneraciones excedan el valor de mercado, la diferencia será considerada dividendos a cargo de dicho propietario, titular, accionista, participacionista, socio o asociado".

2. VALOR DE MERCADO PARA REMUNERACIONES

El Art. 19°-A del Reglamento de la LIR modificado recientemente por el D.S. N° 134-2004-TR (05.10.2004) señala las reglas siguientes para aplicar el valor del mercado.

2.1 Determinación del valor de mercado

Para efecto de lo dispuesto en los incisos n) y ñ) del Artículo 37° de la Ley señala el reglamento de la LIR, se considerará **Valor de Mercado de las Remuneraciones** del titular de una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, accionista, participacionista, socio o asociado de una persona jurídica que trabaja en el negocio, o, de las remuneraciones que correspondan al cónyuge, concubino o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad y se-

gundo de afinidad del propietario de la empresa, titular de una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, accionista, participacionista, socio o asociado de una persona jurídica, **a los siguientes importes:**

a) La remuneración del trabajador mejor remunerado que realice funciones similares dentro de la empresa.

b) En caso de no existir el referente señalado en el numeral anterior, será la remuneración del trabajador mejor remunerado, entre aquellos que se ubiquen dentro del grado, categoría o nivel jerárquico equivalente dentro de la estructura organizacional de la empresa.

c) En caso de no existir los referentes anteriormente señalados, será el doble de la remuneración del trabajador mejor remunerado entre aquellos que se ubiquen dentro del grado, categoría o nivel jerárquico inmediato inferior, dentro de la estructura organizacional de la empresa.

d) De no existir los referentes anteriores, será la remuneración del trabajador de menor remuneración dentro de aquellos ubicados en el grado, categoría o nivel jerárquico inmediato superior dentro de la estructura organizacional de la empresa.

e) **De no existir ninguno de los referentes** señalados anteriormente, el valor de mercado será la remuneración convenida entre las partes, sin que exceda de veintiocho (28) UIT anuales.

Sobre dichas normas cabe tener presente que "grado" es "cada lugar de la escala jerárquica de una institución".

Asimismo por "categoría" se entiende a "cada una de las jerarquías establecidas en una profesión u oficio".

Para efectos "nivel" es considerado similar a "grado o diversas categorías".

Igualmente por "jerarquía" a "cada una de las muchas agrupaciones constituidas en todo escalafón".

2.2 Remuneración del trabajador referente

La remuneración del trabajador elegido como referente se sujetará a las normas siguientes:

a) Se entiende como remuneración del trabajador elegido como referente al total de rentas de quinta categoría a que se refiere el Artículo 34° de la Ley, **computadas anualmente**. La deducción del gasto para el pagador de la remuneración, por el importe que se considera dentro del valor de mercado, se regirá además por lo señalado en el inciso v) del Artículo 37° de la Ley.

Esto es que los gastos o costos que constituyen para su receptor rentas de 5ta. Categoría podrán deducirse en el ejercicio gravable a que correspondan cuando hayan sido pagados dentro del plazo establecido por el Reglamento para la presentación de la declaración jurada correspondiente a dicho ejercicio.

b) La remuneración deberá corresponder a un trabajador que no guarde relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con alguno de los sujetos citados en los incisos n) y ñ) del Artículo 37° de la Ley.

c) El trabajador elegido como referente deberá haber prestado sus servicios a la empresa, dentro de cada ejercicio, durante el mismo período de tiempo que aquel por el cual se verifica el límite.

Cuando cese el vínculo laboral de este último antes del término del ejercicio o si ingresa a él luego de iniciado el mismo, el valor de mercado se determinará sumando el total de las remuneraciones puestas a disposición del trabajador elegido como referente, en dicho período.

3. GENERACIÓN DEL DIVIDENDO

El Valor de Mercado de las remuneraciones de los sujetos señalados en los incisos n) y ñ) del Artículo 37° de la Ley se determinará en el mes de diciembre, con motivo de la regularización anual de las retenciones de renta de quinta categoría, o, de ser el caso, en el mes en que opere el cese del vínculo laboral cuando éste ocurra antes del cierre del ejercicio.

Para estos efectos, se procederá a comparar la remuneración anual de aquel por el cual se verifica el límite con la remuneración anual del trabajador elegido como referente o con el valor establecido en los literales del a) al e) del numeral 2.1.

Todo exceso con relación a este último valor será consi-

derado dividendo de las personas a las que aluden los incisos n) y ñ) del Artículo 37° de la Ley, con las siguientes consecuencias:

a) El exceso sobre el valor de mercado de las remuneraciones no será deducible de la renta bruta de tercera categoría del pagador.

b) El exceso sobre el valor de mercado de las remuneraciones no estará sujeto a las retenciones de quinta categoría.

c) El exceso sobre el valor de mercado de las remuneraciones será considerado dividendo solamente para efecto del Impuesto a la Renta.

d) El exceso sobre el valor de mercado de las remuneraciones deberá mantenerse anotado en los libros contables o registros correspondientes, tal como se consignó inicialmente.

e) En todos los casos, el impuesto que corresponda por concepto de dividendos será abonado dentro del plazo de vencimiento de las obligaciones tributarias correspondientes al mes de diciembre, de la siguiente manera:

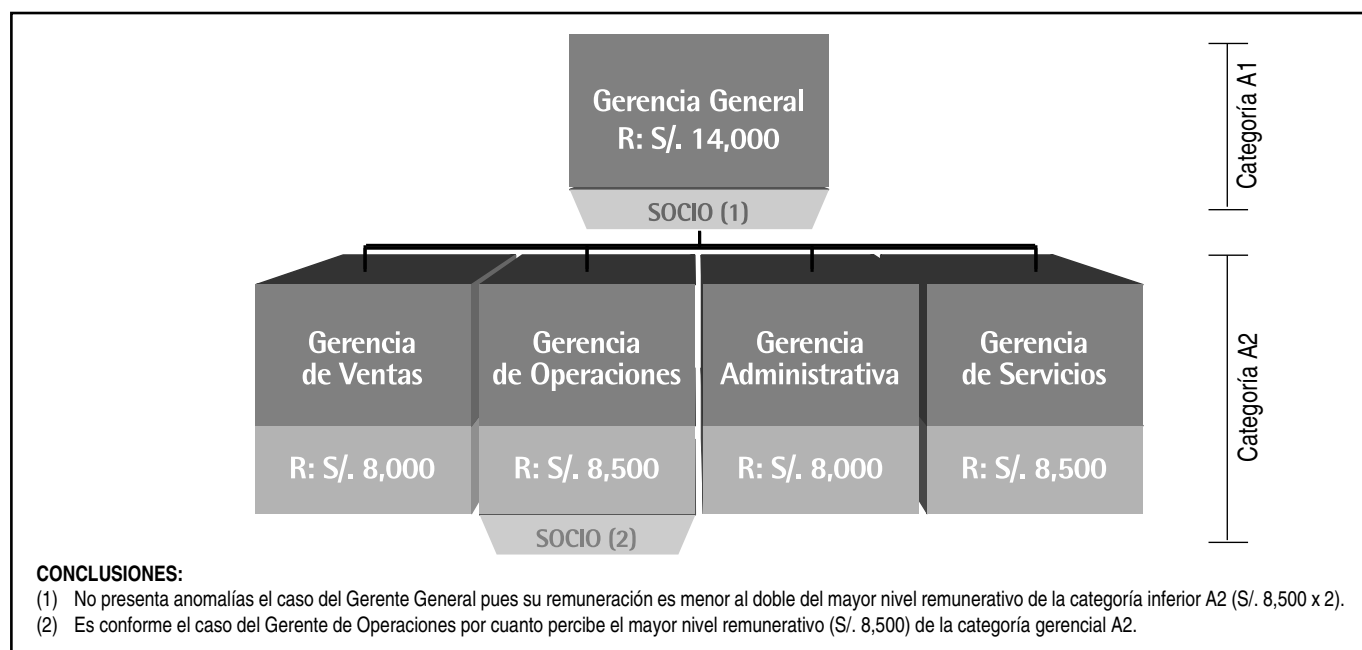
(i) Tratándose de los supuestos del inciso n), socios y otros, a través de la retención que efectuará el pagador de la renta. En caso la renta a pagar resulte insuficiente, la parte del Impuesto no cubierta por la retención será pagada directamente por el contribuyente.

(ii) Tratándose de los supuestos del inciso ñ), parientes, el contribuyente pagará directamente el Impuesto.

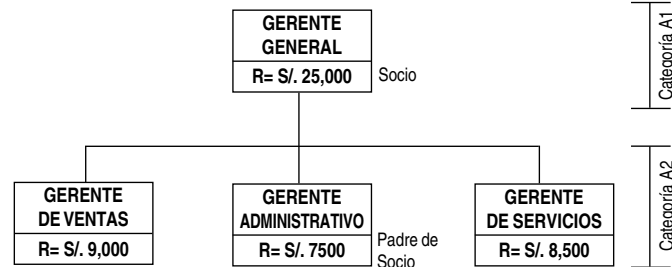
4. CASOS PRÁCTICOS SOBRE REMUNERACIONES Y VALOR DE MERCADO (Mes Diciembre 2004)

Efectos como gasto de empresa y renta de quinta categoría, Art. 37°, inciso n) y ñ) de la Ley del Impuesto a la Renta y D.S. N° 134-2004-EF de 05.10.2004 que modificó el D.S. N° 122-94-EF

CASO 1: EMPRESAS QUE SE ENCUENTRAN DENTRO DE LOS MÁRGENES LEGALES: Comparación del puesto de Gerente General que es socio y de Gerente de Operaciones que también es socio.



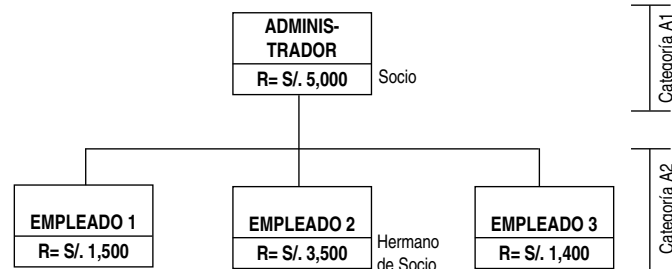
CASO 2: APLICACIÓN DEL VALOR DE MERCADO CUANDO EL GERENTE GENERAL ES SOCIO Y EL GERENTE ADMINISTRATIVO ES SU PADRE



CONCLUSIONES:

1. Dado que en el caso del Gerente General no existe personal que realice funciones similares, ni tampoco personal que se ubique en el mismo grado o categoría, se debe aplicar la norma siguiente, es decir, ver si la remuneración del Gerente General no supera el doble de la del trabajador que percibe la mayor remuneración en el nivel jerárquico inferior A2. Gerente de Ventas. En este caso el Gerente General percibe S/. 25,000 lo que excede en S/. 7,000 al límite Valor de Mercado que es de S/. 9,000 x 2 = S/. 18,000.00.
2. El Gerente Administrativo no supera el Valor de Mercado pues la remuneración máxima del nivel A2 es S/. 9,000 inferior a la suya.

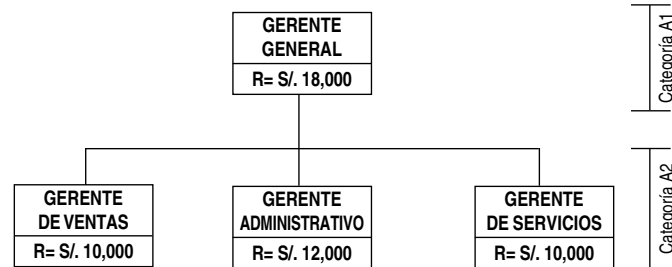
CASO 3: ADMINISTRADOR QUE ES SOCIO Y TIENE 3 EMPLEADOS UNO DE LOS CUALES ES SU HERMANO



CONCLUSIONES:

1. Dado que en el caso del Administrador no existe personal que realice funciones similares, ni tampoco personal que se ubique en el mismo grado o categoría, se debe aplicar la norma siguiente: Ver si la remuneración del Administrador no supera el doble de la del trabajador que percibe la mayor remuneración en el nivel jerárquico inferior. En este caso el trabajador que recibe la mayor remuneración es el Empleado 1 (S/.1500) por lo que el Valor de Mercado será S/. 3000 (el doble). No se toma en cuenta la remuneración del Empleado 2 porque según el Reglamento de la LIR el Valor de Mercado no puede ser determinado con las remuneraciones de los parientes del socio. Por lo tanto, la remuneración del Administrador excede en S/.2000 el Valor de Mercado.
2. Para el caso del Empleado 2, por ser hermano de socio y no tener la posibilidad de compararse con quienes desempeñan funciones similares, pues para el caso planteado los Empleados 1 y 3 realizan funciones distintas, la comparación se efectuará sobre la base de las remuneraciones que perciben los trabajadores que se encuentran en su mismo nivel. Para estos efectos, su remuneración no debe superar los S/. 1,500, que es el sueldo del mejor pagado del mismo nivel. En este caso su remuneración excede en S/. 2,000 (S/. 3,500 – S/. 1,500).

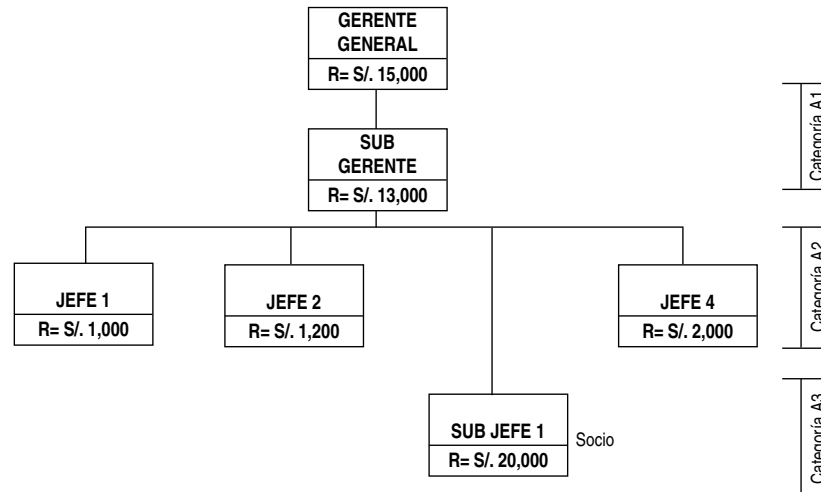
CASO 4: NO EXISTEN SOCIOS NI FAMILIARES TRABAJADORES



CONCLUSIONES:

1. No se aplican las normas de Valor de Mercado por cuanto no existen socios trabajadores ni familiares de socios que se desempeñan como trabajador.

CASO 5: EN EL QUE SE APLICA EL TOPE ANUAL DE 28 UIT



CONCLUSIONES

1. Dado que en el caso del Sub Jefe 1 no existe personal que realice funciones similares, ni tampoco personal que se ubique en el mismo grado o categoría, ni otra modalidad, es decir, no existen las categorías inferiores, la remuneración del Sub Jefe no debe exceder de 28 UIT, vale decir, S/. 84,600 anuales; su remuneración máxima mensual sería S/. 6,400 (14 remuneraciones). En este caso el exceso anual es de S/.190,400 (S/.280,000 menos S/.89,600) y el exceso mensual es de S/. 13,600 (S/. 20,000 menos S/.6,400).

Periodo Laboral y Periodo Tributario

En los últimos meses se viene agravando el desentendimiento que existe entre las acciones administrativas de ESSALUD en materia de reembolso de subsidios, de la aplicación del PDT SUNAT y los sistemas de elaboración de las Planillas de Pago en las empresas e instituciones cuyos trabajadores se encuentran sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada o a regímenes especiales.

Estos temas han sido desarrollados en números anteriores de Análisis Laboral y en esta oportunidad trataremos la diferencia que existe entre Período Laboral Mensual y Período Tributario Mensual.

1. PERÍODO LABORAL MENSUAL

Hemos señalado en números anteriores que el Período Laboral Mensual es señalado por el empleador conforme lo facultan los Arts. 8º y 9º del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por D.S. N° 003-97-TR, norma según la cual el empleador tiene la autoridad suficiente para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, etc. Asimismo, tiene facultad para modificar la forma y modalidad de la prestación de las labores, entre otras más.

En ese contexto, el Art. 8º de la norma citada establece que las "remuneraciones mensuales" corresponden a 30 días y que el haber diario resulta de dividir la remuneración ordinaria mensual entre 30 días.

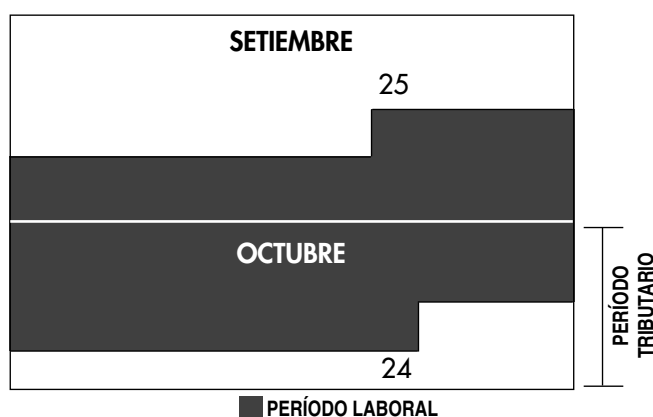
Es en razón de estas facultades, y de lo señalado en el Art. 9º del Dec. Leg. N° 757, Ley Marco para el crecimiento de la inversión privada, –que establece que toda empresa tiene derecho a organizar y desarrollar sus actividades en la forma que juzgue conveniente– que el empleador puede señalar el Período Laboral Mensual (PLM) aplicable en su empresa.

Indicábamos así que podría computar el PLM del 25.10.2004 al 24.11.2004, con lo cual el PLM en los meses siguientes comprendería del día 25 de un mes al 24 del mes siguiente.

De esta manera, todos los ingresos devengados en ese periodo serían aplicables al mes de noviembre.

De allí concluimos que la exigencia de ESSALUD de uniformizar los Periodos Laborales Mensuales al **mes calendario**, es una exageración administrativa y una incorrecta aplicación de las normas laborales. Llegaría al extremo de afirmar que en el mes de Febrero sólo se pagarían 28 días y en los meses de 30 días, treinta haberes diarios mientras que en los que cuentan con 31 días, treintiún haberes diarios.

Pero lo más grave es que de acuerdo al criterio de ESSALUD la Planilla de Pago debe procesarse días antes de pagarse lo que implicaría que todos los meses el empleador cometería errores por cuanto tendría que elaborarla antes de fin de mes con lo cual no podría incorporar aquellas operaciones después de procesada la planilla (Faltas, permisos, subsidios, accidentes, tardanzas, etc.). Es decir sería el culto al "error" o al "horror", para lo cual obviamente las leyes no se han diseñado.



2. PERÍODO TRIBUTARIO MENSUAL

Se entiende por "Período Tributario" al mes **calendario** en el cual se han devengado a favor del trabajador remuneraciones y otros ingresos que han alcanzado incluso, la calidad de percibidos. Este comprende del día primero de un mes, al final del mismo.

En consecuencia, en el Período Tributario se incluyen todas las remuneraciones e ingresos devengados y/o percibidos por el trabajador. Para el período laboral que nos viene sirviendo de ejemplo, las remuneraciones e ingresos de los trabajadores en el período laboral del 25 de un mes al 24 del mes siguiente se considerarán dentro del período tributario calendario del 01.10.2004 al 31.10.2004.

Así, todas las obligaciones tributarias, tributos, contribuciones, impuestos específicos y aportes derivados de aquellas remuneraciones e ingresos devengados, tal como se ha explicado, se deberán reflejar a través del PDT-SUNAT correspondiente al mes de octubre 2004 y se pagarán según el calendario tributario en el mes de noviembre.

3. UN TEMA IMPORTANTE

Los empleadores que pongan a disposición de los trabajadores o les abonen remuneraciones y/o ingresos en el mes considerado período tributario mensual, adicionalmente a las del período laboral mensual, configurando así sumas «percibidas», deberán comprender dichas remuneraciones e ingresos en el período laboral mensual y no al mes siguiente. En caso de no hacerlo deberán aplicar la planilla rectificatoria.

Jurisprudencia Laboral

Texto, Análisis y Comentario

Criterios del Tribunal Constitucional sobre control laboral de los sistemas de comunicación electrónica

ACCIÓN DE AMPARO

Expediente N° 1058-2004-AA/TC
LIMA

Rafael Francisco García Mendoza

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a 18 de agosto de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con asistencia de los magistrados Alva Orlandini, Presidente; Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO:

Recurso extraordinario interpuesto por don Rafael Francisco García Mendoza contra la sentencia de la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 273, su fecha 02 de octubre de 2003, que declara improcedente la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES:

Con fecha 24 de julio de 2002, el recurrente interpone acción de amparo contra la empresa de Servicios Postales del Perú S.A. (SERPOST S.A.), solicitando que se deje sin efecto la Carta N° 505-G/02 (21.06.02), en virtud de la cual se resuelve su vínculo laboral, y que, en consecuencia, se le ponga en el cargo de Jefe de la Oficina de Auditoría Interna de la empresa demandada, reconociéndosele las remuneraciones dejadas de percibir. Afirma que la demandada le ha atribuido arbitrariamente la comisión de una supuesta falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, argumentando "[...] haber utilizado indebidamente los recursos públicos dentro del horario de trabajo para realizar actividades de índole particular, totalmente ajenas al servicio, constatándose el envío de material pornográfico a través del sistema de comunicación electrónico, denotando falta de capacidad e idoneidad para el desempeño del

cargo e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo"; agrega que no se le ha permitido ejercer adecuadamente su derecho de defensa al impedírsele el ingreso a su centro de labores, vulnerándose, adicionalmente, sus derechos a la libertad de trabajo, al carácter irrenunciable de los derechos laborales y al debido proceso.

SERPOST S.A. contesta la demanda solicitando que se la declare improcedente o infundada, alegando que no se ha afectado el debido proceso; que el despido del recurrente no viola su derecho al trabajo, ni tampoco el principio de legalidad; añadiendo que el despido fue justificado, sustentado en una decisión regular de la empresa, y que se le aplicó una sanción prevista en el Decreto Legislativo N° 728 y el Reglamento Interno de Trabajo.

El Vigésimo Primer Juzgado Especializado Civil de Lima, con fecha 11 de octubre de 2002, declara fundada la demanda ordenando la reposición del demandante, estimando que se vulneraron los derechos constitucionales de tipicidad, de inmediatez y de defensa, al no haberse precisado en la carta de aviso la falta grave imputada ni los detalles de los hechos atribuidos, más aún cuando existía una constatación notarial en la que constaba que los envíos pornográficos no habían sido ubicados en la computadora del demandante.

La recurrida, revocando la apelada, declara improcedente la demanda, por estimar que la carta de aviso de falta grave sí describía adecuadamente la falta imputada al demandante, no apreciándose vulneración del derecho de defensa, puesto que se lo notificó para que presentara sus descargos, concediéndosele el plazo de ley; agregando que el amparo no es la vía adecuada para verificar o desvirtuar los hechos imputados al actor.

FUNDAMENTOS

1) El objeto de la demanda es que se deje sin efecto la Carta N° 505-G/02, del 21 de junio de 2002, mediante la cual se resuelve el vínculo laboral del recurrente, y que, por consiguiente, se ordene su reposi-

ción en el cargo que venía desempeñando, más el reconocimiento de las remuneraciones dejadas de percibir.

2) El Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece, en su artículo 16°, cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo, y que, para el despido, debe existir una causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, conforme se prevé en los artículos 22°, 23° y 24°; asimismo, queda normado el procedimiento de despido de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 31° al 33° del mismo cuerpo legal.

3) Por otra parte y conforme lo ha señalado este Colegiado en la sentencia 976-2001-AA/TC, la protección adecuada contra el despido arbitrario, prevista en el artículo 27° de la Constitución, ofrece dos opciones: **a)** la primera, general y de carácter indemnizatorio (resarcimiento por el daño causado), en la que el juez laboral, respecto de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, ordena el pago de la indemnización correspondiente, y **b)** la segunda, especial y de carácter reparador (readmisión en el empleo), en la que el juez constitucional, en el ámbito del amparo, debe "reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional", como expresamente lo indica el artículo 1° de la Ley N° 23506, lo que supone restituir al trabajador en su centro de trabajo, siempre que quede acreditada la existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento.

4) Según aparece de autos, la demandada comunicó al recurrente, conforme al procedimiento legal previsto, la imputación de una falta grave mediante la Carta Notarial N° 489-G/02, entregada el 13 de junio de 2002, atribuyéndole una conducta tipificada en el inciso a) del artículo 25° del citado Decreto Supremo N° 003-97-TR, y otorgándole un plazo de seis días naturales para que ejercitara su derecho al descargo. Este Colegiado observa, sin embargo, que después de iniciado dicho proce-

dimiento e incluso, desde fecha anterior al mismo, se ha venido incurriendo, por parte de la demandada, en una serie de infracciones que en buena cuenta han terminado por desnaturalizarlo, no sólo en términos formales sino, incluso, sustantivos. Es necesario, por consiguiente, analizar por separado cada una de estas infracciones a efectos de delimitar los alcances de la presente sentencia y los criterios en los que la misma se fundamenta.

5) En primer lugar y si la supuesta falta grave atribuida al recurrente se sustenta en el hecho de "haber utilizado indebidamente recursos públicos dentro del horario [d]e trabajo, para realizar labores de índole particular, totalmente ajenas al servicio, constatándose el envío de material pornográfico a través del sistema de comunicación electrónica, denotando falta de capacidad e idoneidad para el desempeño del cargo e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo", es imprescindible precisar si dicha conducta se encuadra en el citado inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuyo texto prevé que "Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación"; agregando que dentro de las diversas variantes que la configuran se encuentra "El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene, aprobados o expedidos, según corresponda por la autoridad competente, que revistan gravedad".

6) De una simple constatación entre lo que establece el citado dispositivo legal y la conducta atribuida al recurrente, no se observa, prima facie, coherencia o relación alguna, salvo que se entienda que la misma supone, exclusivamente, una infracción al Reglamento Interno de Trabajo, que, según aparece del texto reseñado, podría permitir una interpretación mucho más extensiva de los tipos de conducta grave. Sin embargo, revisado el texto de dicho reglamento, obrante de fojas 119 a 152 de autos, se aprecia que, por el contrario, los hechos imputados no son calificados como faltas graves que generan despido, conforme lo establece el artículo 113° de dicha norma, sino, y en el más perjudicial de los casos, como simples infracciones que sólo generan sanción disciplinaria, según lo señalado en su respectivo artículo 110°.

7) En efecto, aun asumiendo que los

hechos atribuidos fuesen ciertos, los mismos podrían verse identificados en los incisos e) ["Cometer dentro de las horas de trabajo o fuera de ellas actos contrarios a la disciplina, higiene o reñidos con la moral"], j) ["Distraer a sus compañeros en horas de trabajo, así como leer periódicos, revistas, libros, etc. sin ser parte de sus funciones"], s) ["Usar temerariamente los bienes o instalaciones de la empresa"] e y) ["Utilizar o usufructuar para actividades ajenas a SERPOST S.A. los teléfonos, télex, máquinas, equipos u otros bienes, o permitir su uso a terceras personas"] del referido artículo 110°, mas, de ningún modo, como las consabidas faltas graves generadoras de despido. Este solo hecho, independientemente del tipo de sanción adoptada, implica, pues, una transgresión del principio de tipicidad sancionatoria que, como este Colegiado ya lo ha señalado en anteriores oportunidades, rige en el ámbito de los procedimientos disciplinarios de toda índole.

8) Un segundo aspecto que en cierta forma es consecuencia del anterior (solo en tanto se asuma la veracidad de los cargos imputados) tiene que ver con la intensidad de la sanción que, a estos efectos, tampoco resulta la adecuada. Si, conforme lo establece el artículo 108° del Reglamento Interno de Trabajo, son cuatro los tipos de medidas disciplinarias: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión temporal sin goce de remuneraciones y despido, y las mismas deben ser aplicadas tomando en cuenta los hechos, la gravedad de las faltas y los antecedentes del trabajador, resulta absolutamente desproporcionado e irrazonable, por decir lo menos, que, por los hechos denunciados, se proceda de inmediato y sin elemento de ponderación, a aplicar al recurrente la más grave de las medidas sancionatorias. Tal circunstancia, a juicio de este Colegiado, tergiversa los alcances del debido proceso, no sólo en términos formales, sino fundamentalmente sustantivos.

9) Un tercer aspecto, cuestionable desde todo punto de vista, se relaciona con el modo de proceder de la emplazada al momento de efectuar el acopio de las supuestas pruebas a utilizarse contra el recurrente, y con el modo como le fue permitido ejercer su derecho de defensa. Sobre el particular, este Colegiado enfatiza que aunque la empresa demandada alega la comisión de falta grave en los términos anteriormente descritos, ni la carta de imputación de cargos ni la de despido precisan como es que se arribó a una conclusión incriminatoria de tal naturaleza, ni los hechos objetivos (pruebas concretas) en que ella se respalda. Tal hecho, ya de por sí cues-

tionable, evidentemente ha impedido que el recurrente pueda acceder en condiciones razonables a elementos de juicio que le permitan un adecuado ejercicio de su derecho a la defensa.

10) Especialmente grave ha sido, por el contrario, que los consabidos elementos supuestamente probatorios hayan sido recién puestos en conocimiento del demandante con la contestación de la presente demanda, en la que, por otra parte, también se da cuenta, por vez primera, del procedimiento seguido para su obtención. Sobre tal extremo, es evidente que si la supuesta prueba objetiva en que se basó SERPOST, residía en la constatación notarial (Acta Extraprotocolar), de fecha 10 de junio de 2002, obrante de fojas 88 a 89 de autos, y en las copias de los correos, acompañadas de fojas 90 a 101, lo mínimo que debió hacerse fue ponerlas en conocimiento oportuno del demandante a efectos de acreditar la veracidad de las imputaciones realizadas y, como ya se adelantó, de otorgar la posibilidad de que el mismo pudiera contraponer los argumentos que a su derecho de defensa correspondían. La demandada, lejos de proceder del modo descrito, le ocultó al demandante tales elementos, pese a que los mismos fueron obtenidos tres días antes de procederse a remitir la carta de imputación de cargos.

11) Resulta igualmente contradictorio que si la constatación notarial simplemente se limitó a dar cuenta de la existencia de correos pornográficos supuestamente remitidos desde la computadora del recurrente, don Rafael Francisco García Mendoza, a la computadora del trabajador Javier Arévalo Sattler, (posteriormente asignada a don Roger Armando Zagaceta Jarrín), se haya procedido a formular cargos incriminatorios sin verificar, en su momento y en la forma debida, si la remisión de tales correos provenían, o no, de la citada máquina asignada al recurrente. En lugar de ello, la demandada no sólo le otorgó certeza total a la citada verificación preliminar, sino que el mismo día en que le cursó la carta de imputación de cargos (13 de junio de 2002), dispuso prohibir el ingreso al recurrente a su centro de trabajo, conforme se acredita con las constataciones policiales de fojas 23 y 24 de autos.

12) Queda claro que con este proceder la demandada no sólo no acreditó, en ningún momento, que de la computadora del recurrente hubiesen provenido los correos calificados de pornográficos, sino que impidió que el demandante pudiese hacer acopio de los datos e informaciones necesarios para hacer sus descargos. Debe igualmente puntualizarse que aunque el

artículo 31º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR permite que el empleador exonere al trabajador de asistir a su centro de labores a efectos de realizar sus descargos de ley frente a una imputación, ello opera sólo en los supuestos en que tal exoneración no perjudique el derecho de defensa. En el caso de autos, resultaba evidente que por las características de la imputación realizada, no sólo era conveniente, sino necesario, para la defensa del trabajador, poder acceder a los elementos informáticos que permitieran la sustentación de sus descargos. La demandada no sólo exoneró de sus labores al recurrente sin que en su caso resultara pertinente dicha medida, sino que, abusando de sus prerrogativas o distorsionando los alcances del dispositivo antes referido, le impidió al trabajador, aun antes de ser despedido, ingresar a su centro de labores.

13) Un cuarto aspecto que, a pesar de sus alcances colaterales, se encuentra directamente relacionado con lo que aquí se ha venido analizando, tiene que ver con la implicancia que el procedimiento seguido contra el recurrente pudo haber tenido con relación a sus derechos constitucionales a la privacidad y a la reserva de sus comunicaciones. En efecto, de la constatación notarial se aprecia que fue el subgerente de Recursos Humanos de SERPOST, don Roger Armando Zagaceta Jarrín, quien solicitó la intervención de Notario Público a fin de constatar la existencia de correos pornográficos almacenados en la computadora que a dicho funcionario se le dio para trabajar. El citado instrumento consigna expresamente que “[...]el señor Roger Armando Zagaceta Jarrín [...] manifestó que era de la Subgerencia de Recursos Humanos y me señaló el escritorio principal donde había una computadora [...] la cual se encontraba encendida y funcionando. Activando el sistema de correo electrónico que tiene el encabezado Javier Arévalo Inbox Lotus Notes aparecen en la pantalla los correos electrónicos que han sido recibidos en dicha computadora, momento en el que el señor Roger Armando Zagaceta Jarrín me manifiesta que ese mismo día, en las primeras horas de la mañana, al revisar los archivos de dicha computadora, que anteriormente estuvo reservada al señor Javier Arévalo encontró cuatro correos electrónicos de contenido pornográfico que habían sido remitidos desde otra computadora de SERPOST, asignada al señor Rafael García, los cuales deseaba que constatará en su existencia y contenido”.

14) De los párrafos precedentes pueden desprenderse, por de pronto, las siguientes conclusiones: **a)** que no fue en la

computadora del recurrente donde se hizo la constatación notarial de los correos cuestionados, sino en la de un tercero, quien incluso no resulta ser el destinatario de los mismos, sino un nuevo usuario del equipo de cómputo que antes perteneció al verdadero receptor de tales mensajes; **b)** que pese a que los correos enviados pertenecieron a otra persona, en este caso, al señor Javier Arévalo, el señor Roger Zagaceta procedió motu proprio a abrirlos y revisarlos sin encontrarse autorizado por quien, en todo caso, era el único y excluyente destinatario de los mismos; **c)** no se conoce denuncia alguna sobre el envío de los correos por parte de su verdadero destinatario, quien, en todo caso, tendría que considerarse el supuesto agraviado, y no la persona que ha promovido la denuncia.

15) Paralelamente a la instrumental antes referida y a las consideraciones efectuadas en torno de la misma, cabe agregar que en el momento en que la demandada procedió a revisar el equipo de cómputo del recurrente, hecho que se produce el mismo día en que se le cursa la carta de imputación de cargos y se le impide el ingreso a su centro de trabajo, no se llegó a verificar técnicamente la existencia de correos originalmente remitidos desde la unidad de cómputo que le fue asignada, lo que, en todo caso, pudo haber abierto paso a una nueva discusión omitida por la emplazada: la de saber si de alguna forma pudieron haberse manipulado las vías informáticas, con el objeto de hacer aparecer al recurrente como el remitente de los mensajes cuestionados. Por otra parte, es un hecho inobjetable que si no existía certeza plena respecto del supuesto remitente, debió procederse a una investigación mucho más profunda y detallada, y no a una decisión inmediata como la cuestionada en el presente proceso.

16) Aunque, en el presente caso, podría pensarse que la infracción de procedimiento reside principalmente en el hecho de haberse efectuado acopio de supuestos elementos probatorios y haber colocado al recurrente en una condición desventajosa para defenderse, queda claro que la controversia planteada permite considerar un hecho de suma trascendencia: el de saber si los medios informáticos de los que se vale un trabajador para realizar sus labores, pueden considerarse de dominio absoluto de la entidad o empresa para la que labora, o si, por el contrario, existe un campo de protección respecto de determinados aspectos en torno de los cuales no le está permitido al empleador incidir de manera irrazonable.

17) Sobre este particular, queda claro que aunque una empresa o entidad puede

otorgar a sus trabajadores facilidades técnicas o informáticas a efectos de desempeñar sus funciones en forma idónea y acorde con los objetivos laborales que se persigue, no es menos cierto que cuando tales facilidades suponen instrumentos de comunicación y reserva documental no puede asumirse que las mismas carezcan de determinados elementos de autodeterminación personal, pues sabido es que en tales supuestos se trata del reconocimiento de condiciones laborales referidas a derechos fundamentales que, como tales, deben respetar las limitaciones y garantías previstas por la Constitución Política del Estado.

18) En efecto, conforme lo establece el artículo 2º, inciso 10), de nuestra norma fundamental, toda persona tiene derecho a que sus comunicaciones y documentos privados sean adecuadamente protegidos, así como a que las mismas y los instrumentos que las contienen, no puedan ser abiertas, incautadas, interceptadas o intervenidas sino mediante mandamiento motivado del juez y con las garantías previstas en la ley. Aunque, ciertamente, puede alegarse que la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que la misma pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y documentos, pues con ello evidentemente se estaría distorsionando el esquema de los atributos de la persona, como si estos pudiesen de alguna forma verse enervados por mantenerse una relación de trabajo.

19) Aun cuando es inobjetable que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego, sancionar a quien incumple tales obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la Constitución le reconoce. No en vano el artículo 23º de nuestra norma fundamental contempla expresamente que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Por consiguiente y en tanto existen mecanismos mediante los cuales el trabajador puede ejercer sus derechos, resulta igual de inobjetable que la relación de trabajo debe respetar el contenido esencial de los mismos.

20) Queda claro, empero, que cuando se alega que la relación laboral no puede desconocer los derechos fundamentales del trabajador, ello no significa tampoco que tales atributos puedan anteponerse a las

obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse o desnaturalizarse. En tales supuestos, es evidente que el empleador no sólo puede, sino que debe, hacer uso de su poder fiscalizador e, incluso, disciplinario. Sin embargo, en tales supuestos, la única forma de determinar la validez, o no, de una medida de tal índole es, en primer lugar y como ya se anticipó, respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución y, en segundo lugar, implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y las entidades empleadoras a las cuales pertenecen.

21) Lo que se plantea en el presente caso no es, sin embargo, que la empresa demandada no haya podido investigar un hecho que, a su juicio, consideraba reprochable, como lo es el uso de un instrumento informático para fines eminentemente personales, sino el procedimiento que ha utilizado a efectos de comprobar la presunta responsabilidad del trabajador investigado. Sobre este particular, es claro que si se trataba de determinar que el trabajador utilizó su correo electrónico para fines opuestos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución. La demandada, lejos de iniciar una investigación como la señalada, ha pretendido sustentarse en su sola facultad fiscalizadora para acceder a los correos personales de los trabajadores, lo que evidentemente no está permitido por la Constitución, por tratarse en el caso de autos de la reserva elemental a la que se encuentran sujetas las comunicaciones y documentos privados y la garantía de que tal reserva solo puede verse limitada por mandato judicial y dentro de las garantías predeterminadas por la ley.

22) La demandada, por otra parte, tampoco ha tenido en cuenta que en la forma como ha obtenido los elementos presuntamente incriminatorios, no sólo ha vulnerado la reserva de las comunicaciones y la garantía de judicialidad, sino que ha convertido en inválidos dichos elementos. En efecto, conforme lo establece la última parte del artículo 2º, inciso 10), de la Constitución, los documentos privados obtenidos con violación de los preceptos anteriormente señalados, no tienen efecto legal. Ello, de momento, supone que por la forma como se han recabado los mensajes que han sido utilizados en el cuestionado proceso administrativo, su

valor probatorio carece de todo efecto jurídico, siendo, por tanto, nulo el acto de despido en el que dicho proceso ha culminado. Se trata, pues, en el fondo, de garantizar que los medios de prueba ilícitamente obtenidos no permitan desnaturalizar los derechos de la persona ni, mucho menos, y como es evidente, que generen efectos en su perjuicio.

23) Este Colegiado considera, por lo tanto, que en cualquiera de los supuestos en que sea observado el procedimiento seguido contra el recurrente, este resulta absolutamente inconstitucional. Ello, no obstante, no significa que el empleador carezca de medios adecuados para fiscalizar la labor del trabajador y la eficiencia de las responsabilidades que al mismo se le encomienda; pero es un hecho que la implementación de tales medios no puede hacerse en forma contraria a los derechos de la persona, sino de manera razonable, de modo tal que permita satisfacer los fines de toda relación laboral sin perjudicar los ámbitos propios de auto-determinación que en todo momento deben quedar sujetos a lo establecido en la norma fundamental.

24) Queda por señalar que, a pesar de ser fundada la presente demanda, conforme al extremo principal del petitorio, el referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir resulta improcedente, ya que, como lo tiene definido este Tribunal, dicho pago tiene naturaleza indemnizatoria y no, obviamente restitutoria, por lo que no es esta la vía en la que corresponda atender tal pedido, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho de reclamarlo en la forma legal que corresponda.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO:

1.1 Declarar **FUNDADA** la acción de amparo.

2.2 Ordena que la emplazada reponga a don Rafael Francisco García Mendoza en el puesto de trabajo que venía desempeñando hasta el 22 de junio de 2002.

3.3 **IMPROCEDENTE** el extremo referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, conforme al fundamento 24, supra. Notifíquese y publíquese.

SS.

**ALVA ORLANDINI
GONZALES OJEDA
GARCÍA TOMA**

COMENTARIO:

1. SITUACIÓN PLANTEADA

El pronunciamiento del Tribunal Constitucional (TC) está referido al caso en que el empleador despidió a un trabajador (Jefe de la Oficina de Auditoría Interna de la empresa demandada) por *"haber utilizado indebidamente los recursos públicos dentro del horario de trabajo para realizar actividades de índole particular, totalmente ajenas al servicio, constatándose el envío de material pornográfico a través del sistema de comunicación electrónica, denotando falta de capacidad e idoneidad para el desempeño del cargo e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo"*.

– El pronunciamiento de 1ª Instancia declaró fundada la

demanda por no haberse precisado la falta grave imputada, ni los detalles de los hechos atribuidos.

– En 2ª Instancia se declaró improcedente la demanda al no apreciarse vulneración del derecho de defensa, así como por considerar que el **amparo** no era la vía adecuada para acreditar o desvirtuar los hechos.

2. CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

2.1.- Infracciones secundarias:

El TC detectó una serie de infracciones que desnaturalizaron el procedimiento del despido. Dentro de ellas el no haber **precisado** en la acusación pertinente el tipo de falta grave en que habría incurrido el trabajador, de acuerdo a

las variantes señaladas por el Art. 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) y, en particular, la modalidad aplicable dentro de las diversas precisadas por el inciso a) del mismo artículo.

Al no quedar debidamente configurada la infracción legal y habiéndose mencionado en la acusación el **Reglamento Interno de Trabajo**, el TC apreció del contenido de éste que los hechos imputados no son calificados como faltas graves que ameriten despido, pues a lo más sólo se encontrarían referencias tangenciales. Consecuentemente, se habría producido una **transgresión del principio de tipicidad sancionatoria**.

Esta primera calificación del Tribunal podría ser considerada excesiva, pues resulta evidente que las faltas atribuidas al servidor guardan de por sí un contenido suficientemente serio, por lo que la minuciosidad del análisis hecho por el TC no deja de llamar la atención, pues parecería revelar el propósito de amenguar responsabilidades, máxime cuando el error que realmente puede atribuirse a la empresa es de otra índole (afectación del derecho a la intimidad).

Tampoco resulta convincente la apreciación del Tribunal al considerar "*desproporcionada e irracional*" la sanción impuesta por la empresa, censurando que de cuatro tipos de penalidad considerada por el Reglamento Interno de Trabajo, se haya escogido la mayor. Las calificaciones hechas por el TC a más de subjetivas resultan exageradas e innecesarias, sobre todo considerando la verdadera naturaleza de la falta analizada.

Un tercer elemento considerado por el Tribunal como cuestionable en el proceder de la empresa, fue la **falta de pruebas concretas** con que debió respaldarse la imputación de cargos hecha al trabajador para que éste pudiera efectuar un adecuado descargo.

Lo expuesto por el TC sobre este punto no significa que se esté exigiendo una etapa probatoria de la que carece la acción de amparo, sino que debió mencionarse en la carta de pre aviso el medio con que la empresa llegó a la conclusión de que el trabajador había incurrido en falta grave.

Como puede deducirse, el fundamento –no precisado en la carta de cargos por la empresa– fue la **constancia notarial** que "*se limitó a dar cuenta de la existencia de correos pornográficos supuestamente remitidos desde la computadora del recurrente... a la computadora del trabajador... sin verificar, en su momento y en la forma debida, si la remisión de tales correos provenían, o no, de la citada máquina asignada al recurrente*". Al no haberse expresado en la oportunidad debida, el supuesto medio probatorio con que se estaría acreditando la falta grave, el trabajador afectado no habría tenido información suficiente para ejercer su derecho al descargo y, concretamente, cuestionar la validez del medio utilizado por la empresa para atribuirle la comisión de falta grave.

Lamentablemente, de la información contenida en el pronunciamiento del TC no se toma conocimiento de lo manifestado por el afectado como exculpación de los cargos que se le atribuyen, por lo que no puede apreciarse si sus alegatos coinciden con la apreciación hecha por el colegiado

sobre la improcedencia e invalidez del medio probatorio utilizado por la demandada.

2.2.- Apreciaciones sobre las pruebas aportadas por la empresa:

El Tribunal consideró que la **constancia notarial** a que se ha hecho referencia no sólo no acreditaba la comisión de falta grave ya que tal informe no pudo determinar si los correos pornográficos provenían o no del equipo del demandante, sino también al no permitírsele el ingreso al centro de labor se le impidió "*hacer acopio de los datos e información necesarios para hacer sus descargos*".

Lo más importante de lo expresado por el TC radica en la implicancia que el procedimiento seguido contra el trabajador tuvo respecto "*a sus derechos constitucionales a la privacidad y a la reserva de sus comunicaciones*" ya que el representante de la empresa (subgerente de Recursos Humanos) procedió *motu proprio* a abrir y revisar los correos electrónicos "*sin encontrarse autorizado por quien, en todo caso, era el único y excluyente destinatario de los mismos*", y sin verificarse técnicamente de dónde procedían los mensajes pornográficos transmitidos, pero sí atribuidos al trabajador despedido.

En este análisis el Tribunal llega a un aspecto de mayor trascendencia cual es dar respuesta a la interrogante sobre "*si los medios informáticos de los que se vale un trabajador para realizar sus labores, pueden considerarse de dominio absoluto de la entidad o empresa para la que labora o si, por el contrario, existe un campo de protección respecto de determinados aspectos en torno de los cuales no le está permitido al empleador incidir de manera irrazonable*".

Sobre esta situación el TC consideró que se trataba de condiciones laborales referidas a derechos fundamentales del trabajador que exigen adecuada protección sobre sus comunicaciones y documentos privados. Si bien la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa, para el Tribunal no cabe concluir que el empleador "*pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y documentos*". Se desconocería, así, el derecho del trabajador a mantener su condición de titular de los atributos y libertades que como persona le reconoce la Constitución.

2.3.- Facultades del empleador según el Tribunal Constitucional:

Los miembros del Tribunal no niegan tampoco la facultad del empleador para hacer uso de su poder fiscalizador e, incluso, disciplinario. Ello supone implementar **mecanismos de control razonables** que no distorsionen el contenido de los derechos fundamentales del trabajador.

Las investigaciones que realice el empleador para comprobar la responsabilidad de un servidor en este campo, no pueden sustentarse en sólo su facultad fiscalizadora para acceder a los correos personales de los trabajadores. Hacerlo sin la autorización del interesado o sin mandato judicial invalidaría la prueba obtenida y ésta no tendría efecto

legal. Así lo preceptúa explícitamente el artículo 2°, inciso 10 de la Constitución.

Como consecuencia de este razonamiento, el Tribunal declaró nulo el despido por resultar inconstitucional y ordenó la reposición del trabajador. El pago de remuneraciones dejadas de percibir fue declarado **improcedente**, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho a reclamarlo *"en la forma legal que corresponda"*.

3. COMENTARIOS SOBRE LO RESUELTO POR EL TRIBUNAL

En principio, la sentencia del TC respondería a una correcta aplicación de la protección dispensada a derechos fundamentales de la persona reconocidos en la Constitución Política del Perú y concretamente referidos a la inviolabilidad de las comunicaciones y de los documentos privados.

Sin embargo, la situación analizada presenta particularidades que no pueden dejarse de lado, ni prescindirse de una adecuada valoración, pues en este caso se trata de la irrupción a la privacidad de la persona en la que su situación está **mediatizada** por elementos extraños (actuación en un medio laboral en el que los equipos que sirven de soporte a la comunicación entablada por el trabajador, pertenecen al empleador y constituyen elementos de trabajo dentro del quehacer diario, siendo utilizados para fines ajenos al servicio sin contar con autorización del principal).

Todas estas particularidades esbozan una situación irregular por parte del servidor e, incluso, podría permitir la aplicación de la causal de falta grave considerada en el inciso c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) referida a *"la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor"*.

Evidentemente, habría que acreditar la *"utilización indebida"* de los equipos, con que presta *"servicios"* la empleadora. Ello tendría que hacerse sin violentar el derecho o la privacidad y a la reserva de las comunicaciones, lo que podría obtenerse mediante medios indirectos que permitan alcanzar la autoinculpación del infractor. Entendemos que no se requeriría necesariamente que exista previamente una prohibición expresa del empleador sobre la utilización del servicio para fines personales y ajenos a la actividad de la empresa, de la misma manera que no se requiere comunicaciones previas de la empresa para prohibir la sustracción de cualquier bien de la misma, máxime cuando la falta grave queda configurada *"con prescindencia de su valor"* por disponerlo así expresamente la ley aplicable.

No podemos aceptar fácilmente el criterio adoptado por el Tribunal en el séptimo y octavo fundamentos cuando expresa que *"utilizar o usufructuar para actividades ajenas a SERPOST S.A. los teléfonos, télex, máquinas, equipos u otros bienes o permitir su uso a terceras personas"* –según reza

el contenido del artículo 110° del Reglamento Interno de Trabajo– no pudo ameritar la más grave de las cuatro medidas sancionatorias (el despido), pues ello *"tergiversa los alcances del debido proceso"*.

Siguiendo el mismo criterio adoptado por el Tribunal, el inciso c) del artículo 25° de la LPCL no debería merecer el calificativo de falta grave sancionable con el despido del trabajador incurso en ella, pese a que lo expresado en la Ley así lo dispone.

3.1.- Posibilidades de control sobre el uso de correo electrónico en las empresas:

No se puede negar la facultad de las empresas para establecer reglas claras sobre el uso y control del correo electrónico dentro de ellas, ya que las consecuencias de la utilización con fines extralaborales de estos medios tecnológicos pueden ser muy graves dado que podrían afectar la imagen y prestigio de la empresa, e incluso quedar inmersa dentro de alguna acción judicial por la irresponsabilidad de alguno de sus trabajadores que utilizaron o copiaron indebidamente programas informáticos cuyos derechos intelectuales se encuentran registrados por terceras personas.

La facultad de dirección del empleador permite establecer pautas respecto al uso de los elementos de trabajo por parte del personal, así como también determinar los medios de control necesarios, todo ello mientras no afecte los derechos a la intimidad, y al secreto de las comunicaciones de sus trabajadores. Las medidas adoptadas por la empresa deben guardar un sano equilibrio entre las facultades que asisten a ésta y los derechos de los trabajadores, sobre todo de aquéllos protegidos por normas constitucionales.

Consideramos legítimo consignar en el Reglamento Interno de Trabajo la disposición según la cual los instrumentos, equipos y demás elementos de trabajo proporcionados por el empleador para el cumplimiento de las tareas a cargo del personal, sólo pueden ser utilizados para este fin y, consecuentemente, no están destinados para fines personales.

Las normas internas divulgadas y conocidas necesariamente por los trabajadores no podrían ser cuestionadas por éstos, ya que como lo expresa Juan Fernández Humble (1) *"la esfera privada del trabajador en el lugar de trabajo, puede entenderse limitada a sus lugares de descanso, vestuarios, servicios u otros análogos... Durante el desempeño del cometido profesional, en las relaciones con los clientes o con otros empleados en el lugar de trabajo, no podría invocarse un derecho a la intimidad, porque no hay razón para que el empleador no conozca el contenido de las comunicaciones de esta naturaleza"*.

Sobre este mismo tema Nelson Larrañaga y Verónica Raffo, ya mencionados en la nota de pie de página, aseveran que por los mismos motivos y en razón de que el correo electrónico pertenece a la empresa y el destino del mismo debe ser el trabajo, *"no es un instrumento hábil para desarrollar una correspondencia privada con los demás empleados y hacia el exterior de la empresa"*.

3.2.- Doctrina y Jurisprudencia Internacional:

Los mismos autores antes mencionados (Nelson Larrañaga y Verónica Raffo) presentan algunos casos de jurisprudencia y/o doctrina que nos permitimos sintetizar:

- **Argentina:** En la jurisprudencia se manifiesta que el hecho de utilizar las herramientas de trabajo para fines personales contraría los **deberes** de realizar el trabajo, el de diligencia y el de buena fe. Se afirma, igualmente, que el correo electrónico no está destinado al esparcimiento, ni puede utilizarse para realizar solapadamente tareas paralelas, sino que es provisto evidentemente para facilitar el cumplimiento del objeto del contrato y, en última instancia, para alguna comunicación personal urgente.

- **Brasil:** En opinión de Mario Antonio Lobato de Paiva: *"... la empresa tiene facultades de control sobre el uso del correo a efectos de verificar si los empleados lo están utilizando con fines de trabajo"*.

En cuanto a la jurisprudencia se observan dos fallos que sostienen posiciones antagónicas. Uno considera falta grave la utilización personal del correo electrónico para fines extraños al servicio. Incluso se señala que la norma constitucional de inviolabilidad de la correspondencia no se aplica a este caso toda vez que todos los instrumentos son de propiedad de la empresa y entregados a los empleados para sus actividades, no existiendo confidencialidad.

Otro tribunal afirma que el correo electrónico constituye correspondencia personal. El hecho de haber sido enviado desde el computador de la empresa no le quita esa calidad, ya que la dirección electrónica pertenece al empleado. Expresa que aún cuando la empresa puede fiscalizar los servicios, el poder directivo cede ante el derecho del empleado a la intimidad.

- **España:** Se hace referencia al caso de un empleado bancario despedido por haber utilizado el correo electrónico para fines ajenos a la actividad productiva. El Tribunal Superior de Justicia de Catalunya en sentencia de 14.11.2000 declaró procedente el despido por incumplimiento laboral del empleado que infringió el principio de buena fe y la confianza depositada en él.

– El Tribunal Constitucional tiende a que, se aplique el principio de proporcionalidad, adoptando la medida de control que sea más adecuada para conseguir el fin que se pretende. Debe valorarse si no existe otra medida que pueda alcanzar el mismo objetivo sin producir lesión o restricción del derecho.

En opinión de **Salvador Del Rey**, en determinadas circunstancias y con determinadas políticas, es posible que el empleador pueda conocer el contenido del correo electrónico considerando que éste es un instrumento de trabajo.

- **Reino Unido:** En octubre de 2000 se dictó una ley que permite a la empresa el acceso rutinario al correo electrónico que utiliza el empleado. No es necesario el consentimiento de éste ya que se entiende que está enviando mensajes utilizando los medios de propiedad de la empresa.

- **Francia:** La jurisprudencia registra un fallo según el cual se debe respetar el secreto de la correspondencia aun cuando el empleador haya prohibido la utilización no profesional del correo electrónico. El Tribunal afirma que el trabajador tiene derecho, incluso en su tiempo y lugar de trabajo, al respeto a su intimidad y su vida privada.

- **Estados Unidos:** La empresa por ser propietaria de los medios de comunicación es libre para adoptar la política sobre su uso y sobre los medios de control.

En el plano jurisprudencial varios pronunciamientos han expresado que **el empleado que conocía las políticas de la empresa no tenía razonables expectativas de privacidad.**

- **Uruguay:** No existe una regulación específica sobre el tema.

Un antecedente jurisprudencial concluyó determinando *"que la decisión de la empresa de desvincular al empleado por notoria mala conducta fue correcta"*, ya que el infractor conocía el código de conducta en el que se prohibía el uso particular del correo electrónico y, por ello, la transmisión de material pornográfico por esa vía, que provocó denuncia y expresiones de desagrado por parte de los receptores del mensaje constituía evidente mala conducta.

Se puede, igualmente, destacar que la doctrina nacional considera que *"el derecho a la intimidad se vincula básicamente al ámbito personal y familiar del empleado y no a su comportamiento en el ámbito laboral. Este último, en cambio se encuentra sujeto a la supervisión y control de la empresa"*.

4. CONCLUSIONES

De todo lo expuesto puede concluirse que no existe unanimidad de criterios sobre el matiz y alcances del **control** que puede ejercer la empresa respecto a la utilización de los medios informáticos en el medio laboral.

Sin embargo, de todo lo reseñado en estos comentarios y de lo recogido en la jurisprudencia comparada que nos ha proporcionado los investigadores uruguayos de estos temas: Drs. Nelson Larrañaga Zeni y Verónica Raffo, es posible extraer los principios o bases sobre los cuales debe descansar una política de control adecuada.

El desarrollo de una doctrina nacional suficientemente equilibrada sobre el particular y una corriente jurisprudencial exenta de dogmatismos cuestionables, podrá permitir establecer lineamientos seguros de conducta suficientemente equilibrados.

(1) **Juan Fernández Humble:** "Aspectos laborales en la utilización de los medios informáticos", en *Revista Trabajo y Seguridad Social (Argentina)*, 09/2001, pág. 721 y ss.; citado por **Nelson Larrañaga y Verónica Raffo** en su artículo "Control del uso de correo electrónico e internet en la empresa", publicado en la revista *Relaciones Laborales* N° 3, Dic. 2003, Montevideo, Pág. 35.

Jurisprudencia Tributario-Laboral

ALQUILER DE VIVIENDA, ARBITRIOS Y OTROS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES: IMPUESTO A LA RENTA E IGV

- **RTF: N° 04197-1-2003**
Expediente N°: 1339-2002
Interesado: PÉREZ COMPANC DEL PERÚ S.A.
Asunto: Impuesto General a las Ventas, Impuesto a la Renta y Multa
Procedencia: Piura
Fecha: Lima, 23 de julio de 2003

Vista la apelación interpuesta por PÉREZ COMPANC DEL PERÚ S.A. contra la Resolución de Intendencia N° 085-4-04491/SUNAT del 15 de febrero de 2002, expedida por la Intendencia Regional Piura de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, que declara improcedente la reclamación formulada contra las Resoluciones de Determinación N°s. 082-03-0000762 a 082-03-0000786 y las Resoluciones de Multa N°s. 082-02-0000985 a 082-02-0001008, giradas por Impuesto General a las Ventas de enero a diciembre de 1999, retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría de enero a diciembre de 1999, Impuesto a la Renta de 1999, y por la comisión de las infracciones tipificadas en el numeral 13 del artículo 177° y en los numerales 1 y 2 del artículo 178° del Código Tributario;

CONSIDERANDO:

Que la Administración refiere que de conformidad con el inciso a) del artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta, concordado con el artículo 20° de su Reglamento, los beneficios obtenidos por los trabajadores cuando el empleador asume los gastos de alquiler y mantenimiento de sus viviendas califican como ingresos de quinta categoría gravados con el Impuesto a la Renta, con la única excepción otorgada por los 3 primeros meses de estadía a favor de empleados no domiciliados, que del mismo modo los gastos consulares efectuados al personal extranjero y su familia, representan un beneficio patrimonial gravado con el citado tributo, y que el Impuesto General a las Ventas que afectó los pagos antes mencionados constituyen parte de la retribución por el trabajo realizado, razón por la cual el monto de dicho tributo podía ser deducido como gasto para la determinación de la renta neta de tercera categoría de la recurrente pero no le otorgaba derecho a ser empleado como crédito fiscal;

Que agrega que la depreciación de bienes contabilizadas en la cuenta "muebles y útiles" y en la cuenta "maquinarias y equipos" ha sido objeto de reparo, por cuanto se han asignado a las viviendas otorgadas al personal extranjero, y no se han destinado a la generación de renta gravada;

Que por su parte la recurrente sostiene que el alquiler de viviendas y otros desembolsos vinculados a ellas, no constituye ingreso de libre disposición para el trabajador sino una condición de trabajo, que debido a las particularidades de la actividad de hidrocarburos que desarrollan los empleados deben usualmente desplazarse de su zona de residencia habitual hacia la ubicación de los recursos naturales, en donde usualmente no se cuenta con la infraestructura necesaria, motivo por el cual deben incurrir en estos gastos, puesto que de lo contrario el personal no aceptaría desplazarse hacia las zonas donde se ubican los yacimientos o a sus alrededores;

Que señala que los gastos consulares no son de libre disposición de los trabajadores extranjeros, sino que han sido efectuados para permitir que los mismos puedan ingresar y residir en este país y prestarles sus servicios, y que en el supuesto en que trabajaran en sus

países de origen no se encontrarían sometidos al pago de estos conceptos;

Que sostiene que el Impuesto General a las Ventas abonado con ocasión del pago de los alquileres y otros gastos relacionados con las viviendas, así como por trámites consulares puede ser empleado como crédito fiscal por no constituir una remuneración adicional para los trabajadores, y que en el caso de la depreciación de los bienes muebles, estos constituyen una inversión necesaria para producir y mantener la fuente productora de renta;

Que en el presente caso, constituye materia de controversia el establecer si los pagos efectuados por la recurrente por el alquiler de viviendas otorgadas a favor de los trabajadores, así como del mantenimiento, servicios y arbitrios asumidos por ella, constituyen mayor remuneración para los beneficiarios, si el Impuesto General a las Ventas proveniente de estas erogaciones puede ser empleado como crédito fiscal, y si la depreciación de los bienes del activo fijo que han sido asignados a los referidos inmuebles tienen incidencia en la determinación de la renta neta de tercera categoría;

Que el inciso a) del artículo 34° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-99-EF considera como rentas de la quinta categoría, a las obtenidas por el trabajo personal prestado en relación de dependencia, incluidos cargos públicos, electivos o no, como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por servicios personales;

Que por su parte el numeral 1.2 del inciso c) del artículo 20° del Reglamento de la citada ley, aprobado por el Decreto Supremo N° 122-94-EF señala que no constituyen renta gravable de quinta categoría, y siempre que en el contrato de trabajo aprobado por la autoridad competente conste que tales gastos serán asumidos por el empleador, las sumas que se paguen al servidor que al ser contratado fuera del país tuviera la condición de no domiciliado y las que el empleador pague por los gastos de dicho servidor, su cónyuge e hijos por concepto de alimentación y hospedaje generados durante los tres primeros meses de residencia en el país;

Que como regla general todo ingreso proveniente del trabajo, como fuente susceptible de generar ingresos periódicos se encuentra gravada con el Impuesto a la Renta, es así que toda retribución por servicios personales es considerada como renta afecta de la quinta categoría, la misma que tiene como excepción a la señalada en la norma glosada en el párrafo anterior;

Que la recurrente efectuó pagos por concepto de arrendamiento, mantenimiento, servicios de agua potable, energía eléctrica, gas y arbitrios de viviendas otorgadas a favor de su personal, así como de pasajes aéreos, trámites de obtención de carnet de residencia, prórroga de visas de negocios y de turista, derechos de extranjería, seguro de asistencia "Assist Card", entre otros, realizados en beneficio de sus trabajadores y de los familiares de estos;

Que al respecto, los referidos conceptos han sido otorgados como consecuencia de la prestación de servicios en relación de dependencia, y en tal virtud, califican como parte de la renta gravada para los trabajadores, procediendo mantener el reparo efectuado, excluyéndose de la base imponible de los trabajadores extranjeros, aquellos gastos realizados que cumplan con la situación prevista en la norma

reglamentaria anteriormente glosada;

Que respecto a lo argumentado por la recurrente en el sentido que los gastos por alquiler de viviendas y otros desembolsos vinculados a ellas, así como los referidos a trámites consulares y pasajes no constituyen un ingreso de libre disposición sino una condición de trabajo propia de la actividad que desarrolla, es del caso anotar que dicha afirmación carece de sustento jurídico puesto que resulta claro que la prestación de servicios en relación de dependencia tiene su origen en un acuerdo de voluntades entre la empresa y el trabajador, quien evalúa los costos y beneficios antes de aceptarla y perfeccionar el acto jurídico o contrato laboral, y en tal sentido los gastos que efectúe por trasladar a sus familiares así como los que demande vivir en determinada localidad, corresponden a erogaciones que provienen de consideraciones personales ajenas a la actividad gravada, y que forman parte de los costos que demanda el aceptar la oferta de trabajo;

Que bajo este orden de ideas, el hecho que el empleador asuma el pago de estos conceptos, que son de carácter personal del trabajador, representan para éste último, un beneficio patrimonial que como se manifestó anteriormente debe afectarse con el Impuesto a la Renta al formar parte de las contraprestaciones por los servicios prestados;

Que de otro lado, en el extremo referido al reparo al crédito fiscal se tiene que conforme al artículo 18° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto General a las Ventas, aprobado por el Decreto Supremo N° 055-99-EF, sólo otorgan derecho a su utilización, las adquisiciones de bienes, servicios o contratos de construcción que sean permitidos como gasto o costo de la empresa, de acuerdo a la legislación del Impuesto a la Renta, aun cuando el contribuyente no esté afecto a este último impuesto, y que se destinen a operaciones por las que se deba pagar el Impuesto;

Que el Impuesto General a las Ventas que hubiera afectado los mismos, no puede ser considerado como crédito fiscal de la recurrente, en tanto que proviene de servicios realizados a favor de terceros, y el tributo que gravó la adquisición de servicios, forma parte de la mayor remuneración de cargo del trabajador, y en esa medida procede su deducción como gasto en la determinación de su renta neta, pero no la utilización como crédito fiscal;

Que de acuerdo a los artículos 38° y 40° de la Ley del Impuesto a la Renta, el desgaste o agotamiento que sufran los bienes del activo fijo que los contribuyentes utilicen en negocios, industria, profesión u otras actividades productoras de rentas gravadas de tercera categoría, se compensará mediante la deducción por las depreciaciones establecidas sobre la base de un porcentaje determinado en función al valor y vida útil del bien que se afecta a la producción de rentas gravadas;

Que en el presente caso se trata de bienes tales como juegos de sala, comedor, dormitorio, lavadoras, reproductora de video - VHS, televisores, cocinas a gas, cuyo uso ha sido cedido a favor del trabajador y de su familia, que resultan ajenos a la producción de rentas gravadas de la recurrente, cuyo giro de negocio es la extracción de petróleo crudo y gas natural, tal como se aprecia del «Comprobante de Información Registrada» que obra en el expediente, y en este sentido la depreciación de los mismos no es aceptable para efecto de la determinación del Impuesto a la Renta de la recurrente, al constituir bienes de su propiedad que se destinan al uso personal de terceros;

Que atendiendo a que las resoluciones de multa han sido giradas sobre la base de las omisiones establecidas respecto de los tributos y períodos materia de los reparos antes analizados, procede que la Administración efectúe la reliquidación de los mismos sobre la base de las verificaciones que deberá realizar en cumplimiento de lo establecido en la presente resolución;

Que el informe oral solicitado por la recurrente se llevó a cabo el 18 de junio de 2003, con la asistencia del solicitante y del representante de la Administración, según se aprecia de la Constancia N° 0265-2003-EF/TF que obra en autos;

Con las vocales Cogorno Prestinoni, Pinto de Aliaga e interviniendo como ponente la vocal Casalino Mannarelli;

RESUELVE:

Declarar NULA e INSUBSISTENTE la Resolución de Intendencia N° 085-4-04491/SUNAT del 15 de febrero de 2002, en el extremo referido a la determinación de la renta neta de quinta categoría respecto de los pagos por arrendamiento, servicios, mantenimiento y arbitrios relacionados a viviendas asignadas a trabajadores y trámites consulares de trabajadores extranjeros, debiendo la Administración emitir nuevo pronunciamiento conforme a lo expresado en la presente resolución y reliquidar el monto de las multas giradas, y CONFIRMARLA en lo demás que contiene.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y DEVUÉLVASE a la Intendencia Regional Piura de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, para sus efectos.

COMENTARIO:

En el presente caso, constituye materia de controversia el establecer si los pagos efectuados por la recurrente por el alquiler de viviendas otorgadas a favor de los trabajadores, así como del mantenimiento, servicios y arbitrios asumidos por ella, constituyen mayor remuneración para los beneficiarios, si el Impuesto General a las Ventas proveniente de estas erogaciones puede ser empleado como crédito fiscal, y si la depreciación de los bienes del activo fijo que han sido asignados a los referidos inmuebles tienen incidencia en la determinación de la renta neta de tercera categoría;

Señala la RTF que la recurrente efectuó pagos por concepto de arrendamiento, mantenimiento, servicios de agua potable, energía eléctrica, gas y arbitrios de viviendas otorgadas a favor de su personal, así como de pasajes aéreos, trámites de obtención de carnet de residencia, prórroga de visas de negocios y de turista, derechos de extranjería, seguro de asistencia "Assist Card", entre otros, realizados en beneficio de sus trabajadores y de los familiares de estos;

Agrega al respecto, los referidos conceptos han sido otorgados como consecuencia de la prestación de servicios en relación de dependencia, y en tal virtud, califican como parte de la renta gravada para los trabajadores, procediendo mantener el reparo efectuado, excluyéndose de la base imponible de los trabajadores extranjeros, aquellos gastos realizados que cumplan con la situación prevista en la norma reglamentaria anteriormente glosada;

Anota que en tal sentido los gastos que efectúe por trasladar a sus familiares así como los que demande vivir en determinada localidad, corresponden a erogaciones que provienen de consideraciones personales ajenas a la actividad gravada, y que forman parte de los costos que demanda el aceptar la oferta de trabajo;

Finalmente señala que en el presente caso se trata de bienes tales como juegos de sala, comedor, dormitorio, lavadoras, reproductora de video - VHS, televisores, cocinas a gas, cuyo uso ha sido cedido a favor del trabajador y de su familia, que resultan ajenos a la producción de rentas gravadas de la recurrente, cuyo giro de negocio es la extracción de petróleo crudo y gas natural, tal como se aprecia del «Comprobante de Información Registrada» que obra en el expediente, y en este sentido la depreciación de los mismos no es aceptable para efecto de la determinación del Impuesto a la Renta de la recurrente, al constituir bienes de su propiedad que se destinan al uso personal de terceros;

Convenio Colectivo 2003-2008

Doe Run Perú S.R.L y el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos

Un convenio colectivo redactado con claridad y amplio dominio de una negociación colectiva que alcanza objetivos concretos en materia de relaciones colectivas y que comprende normas sobre trabajo, aspectos sociales, seguridad y salud, capacitación, entre otros temas, es el convenio celebrado entre la empresa Doe Run Perú S.R.L. y su Sindicato de Trabajadores, con una duración de 5 años, cuyo texto transcribimos a continuación.

En La Oroya, a los veintiún días (21) del mes de julio del año dos mil tres, siendo las veintitrés horas y treinta minutos, fueron reunidos en las instalaciones del Club Inca; de una parte, la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos DOE RUN PERÚ - LA OROYA DIVISIÓN, integrada por los señores: Donato Caso Rivera, Presidente, identificado con DNI N° 21 245375; Esteban Baldeón Pizarro, Vicepresidente, identificado con DNI N° 21251267; Olimpo Villena Blas, Secretario, identificado con DNI N° 21259445; Feliciano Espinoza Amaro, Fiscal, identificado con DNI N° 21253172; Eusebio Torres Uscuvilca, Secretario de Defensa, identificado con DNI N° 23272860; Jorge De La Cruz Mantari, Secretario de Control Disciplinario, identificado con DNI N° 19957223; Franklin Calle Llamocca, Secretario de Estadística y Banco de Datos, identificado con DNI N° 21258831; Alfredo Suasnabar Lázaro, Delegado, identificado con DNI N° 21279411; Ruperto Valle Hernández, Delegado, identificado con DNI N° 21288632; Aníbal Bujaco Arroyo, Delegado Patio Industrial, identificado con DNI N° 21270961; Ryder Canchari Borja, Delegado, identificado con DNI N° 19991908 y Dalmiro Camargo Arellano, Delegado, identificado con DNI N° 21259954; también participan en calidad de asesores sindicales los señores: Dr. Fabián M. López Quispe con DNI N° 09313290; Lic. Eduardo Mendiivil Rivas con DNI N° 08186773 y Eliseo Montenegro Guerrero con DNI N° 22093283, según facultades contenidas en el Art. 49° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Ley N° 25593 y Art. 34° del D.S. N° 011-92-TR, en Acta de Asamblea General de fecha veintisiete de noviembre del dos mil tres y comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante escrito con número de registro 1028 y, de la otra parte, en representación de DOE RUN PERÚ S.R.L. los funcionarios: César A. Berghusen Gandolfo, Director de Recursos Humanos, identificado con DNI N° 10222860; Edmundo F. Astuvilca Montes, Director de Relaciones Laborales, identificado con DNI N° 10274173; José Carbajal Escobedo, Supervisor de Relaciones Laborales, identificado con DNI N° 21244509 y Emilio E. Uceda Aguilar, Supervisor de Relaciones Laborales, identificado con DNI N° 08296748, según facultades contenidas en el Art. 48° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Ley N° 25593 e incisos c) y d) del Art. 37° del D.S. N° 011-92-TR y comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante escrito con número de registro 1082, a efectos de dar por terminada la negociación Colectiva 2003-2008.

Después de amplias deliberaciones ocurridas en sucesivas reuniones incluida la de la fecha las partes en NEGOCIACIÓN DIRECTA adoptan y acuerdan la presente Convención Colectiva de Trabajo por el período 2003-2008.

CAPÍTULO I - GENERALIDADES

1.1. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN.- La presente Convención Colectiva de Trabajo establece las normas que relacionan al SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS La Oroya División y a DOE RUN PERÚ S.R.L., sustituyendo todo acuerdo o pacto anterior.

DOE RUN PERÚ reconoce al Sindicato que firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, como entidad representativa de los tra-

bajadores de la Planilla Diaria que laboran a su servicio.

Están amparados, por esta Convención Colectiva de Trabajo, todos los trabajadores obreros de la planilla diaria de DOE RUN PERÚ SRL con contrato vigente a la conclusión de la Negociación Colectiva y los que lleguen a contratarse posteriormente.

1.2. INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA

Párrafo 1.- En caso de duda sobre la interpretación del contenido de alguna cláusula de la presente Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de las partes, cuando existan problemas para su aplicación por esta causa, se realizarán reuniones entre la parte laboral y los representantes de la Empresa, antes de las cuales la respectiva Comisión Sindical tendrá tres (3) días útiles para que sus miembros concuerden la propuesta a plantear. A partir del cuarto día ambas partes discutirán por un máximo de siete (7) días útiles más, prorrogables sólo por acuerdo de partes.

En caso de no llegar a acuerdo, las partes podrán ejercer su derecho de acuerdo a Ley.

Párrafo 2.- Para los efectos de las reuniones DOE RUN PERÚ SRL otorgará a los miembros plenos de la Comisión permisos con goce de salarios.

Párrafo 3.- La Comisión del SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS para éstas reuniones de interpretación, tendrá la misma composición establecida por la presente Convención para la negociación de los Pliegos de Reclamos.

1.3. NULIDAD DE CONTRATOS INDIVIDUALES.- Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva es nulo todo contrato individual entre la Empresa y cualquiera de los trabajadores en las partes que no se ajusten a las condiciones mínimas de ésta.

1.4. EDICIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA.- La Empresa editará la presente Convención Colectiva sobre salarios condiciones de trabajo y productividad y la distribuirá gratuitamente a los trabajadores dentro de los 45 días posteriores a la conclusión de la Negociación Colectiva.

CAPÍTULO II - DEL TRABAJO

2.1 JORNADA DE TRABAJO.- El Sindicato y la Empresa manifiestan su adhesión al principio de que a cada jornal devengado debe corresponder una jornada diaria de ocho (8) horas de trabajo efectivo, respetándose en todo caso el promedio de 48 horas semanales conforme a Ley.

2.2. ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.- La Empresa mantendrá con arreglo a Ley la estabilidad de todos los trabajadores. Asimismo, las partes mantendrán un clima de buenas relaciones.

La Empresa conviene en mantener a sus trabajadores en sus respectivas secciones de acuerdo a sus especialidades, salvo acuerdo de partes. Cuando existan necesidades operacionales y/o motivos de fuerza mayor, se podrá transferir al personal manteniendo su categoría ocupacional y salarial; conservando en lo posible su especialidad o una afín, sin que signifique perjuicio para el trabajador en sus derechos laborales. El trabajador recibirá un entrenamiento previo en las labores que desarrollará en su nueva ubicación.

Antes de disponerse las transferencias se someterá a examen médico a los candidatos, no procediendo el traslado a áreas donde médicamente exista opinión en contrario.

El propósito es promover la reconversión laboral para responder a los retos cada vez más exigentes de la competitividad en el negocio minerometalúrgico.

2.3. PARALIZACIÓN PARCIAL O TEMPORAL POR FUERZA MAYOR

Párrafo 1.- En los casos de paralización parcial o temporal de determinadas operaciones de la Empresa, por fuerza mayor o caso fortuito, los trabajadores que resulten afectados podrán ser dedicados a cualquier otra labor dentro de la operación o en otras dependencias manteniendo sus respectivos salarios básicos.

Párrafo 2.- A los trabajadores, que no pudiera dárseles trabajo en esta forma, se les pagará sus salarios básicos durante los primeros treinta (30) días. Superado este plazo se procederá de acuerdo a Ley.

2.4. SALARIOS BÁSICOS DEFINICIÓN.- Se entiende por salario básico la retribución que percibe el trabajador por la jornada de trabajo de acuerdo al puesto que desempeña, independientemente de las asignaciones y bonificaciones que le corresponda.

2.5. CONTRATISTAS.-

Párrafo 1.- Contratista es la persona jurídica o natural que ejecuta una o varias obras y/o labores en beneficio de la Empresa, con personal propio, utilizando sus propios medios y con autonomía técnica y directiva.

Párrafo 2.- La contratación de los servicios de contratistas es independiente de la estabilidad de los trabajadores obreros que figuren en la planilla de la Empresa, ya que los servicios de aquellos están sujetos al Decreto Legislativo N° 728 y a las demás disposiciones legales en vigencia.

Los contratistas o intermediarios se rigen por la Ley N° 27626 y su Reglamento que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.

2.6. TIEMPO PARA ALIMENTOS EN SOBRETIEPO Y DESCANSO ENTRE DOS JORNADAS DE TRABAJO.- En los casos de sobretiempo mayores de tres horas se otorgará al trabajador una hora de descanso para tomar sus alimentos, con goce de salarios.

En caso de trabajar sobretiempo que no sea por causa de emergencia o catástrofe, el período de descanso entre dos jornadas consecutivas de trabajo no será inferior a nueve (9) horas.

2.7. TIEMPO PARA ALIMENTOS EN HORARIO CORRIDO

Párrafo 1.- A los trabajadores que laboran en horario corrido se les concederá 45 minutos para tomar sus alimentos; queda entendido que dichos trabajadores deberán laborar real y efectivamente 7:15 horas; y que incrementarán su rendimiento para evitar la disminución de la producción.

Párrafo 2.- Cuando sea indispensable el funcionamiento de ciertas instalaciones, los Supervisores acordarán con los afectados el momento oportuno en que éstos deban tomar sus alimentos.

Párrafo 3.- Los trabajadores que laboran en horario no corrido y que por causas de fuerza mayor se quedarán a trabajar durante el período en que deban tomar sus alimentos, seguirán trabajando hasta cumplir su horario diario, pagándose el exceso trabajado como sobretiempo.

2.8. ASESORÍA LEGAL.- En caso de accidente de tránsito DOE RUN PERÚ dará asesoría legal por intermedio de sus abogados a los operadores de vehículos motorizados de propiedad de la Empresa siempre que no haya mediado incumplimiento del Reglamento de Tránsito.

La Empresa brindará asesoría legal para el trámite de Sucesión Intestada del trabajador fallecido por accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o accidente particular, siempre y cuando no haya litigio judicial al respecto y la soliciten expresamente los deudos. Asimismo, se proporcionará a los familiares censados la información pertinente para este trámite.

2.9. ASESORÍA PARA LA JUBILACIÓN.- La Empresa cuando lo soliciten sus trabajadores, brindará asesoría para su jubilación, proporcionando oportunamente la documentación laboral necesaria para este efecto, de acuerdo a ley.

2.10 COBERTURA TEMPORAL DE PUESTO

Párrafo 1.- Se considera como cobertura temporal de puesto cuando un trabajador que reúne los requisitos es designado para cubrir temporalmente un puesto de mayor categoría, debiendo percibir durante todo el tiempo que dure la cobertura temporal la bonificación establecida en la cláusula 3.14.

Párrafo 2.- Toda cobertura temporal de puesto deberá ser previamente autorizada por escrito por el jefe respectivo, con copia para el trabajador.

Párrafo 3.- Las coberturas temporales y el desempeño del trabajador son tomadas en cuenta para la promoción al puesto, pero no generan por sí solas el derecho a ser promovido al mismo.

2.11. PROVISIÓN DE CARGOS Y ASCENSOS.- La provisión temporal de cargos y los ascensos se efectuarán teniendo en cuenta la capacidad y el desempeño de los trabajadores postulantes objetivamente evaluados, calidad de trabajo, puntualidad, iniciativa en el cumplimiento de sus tareas y antigüedad, en ese orden de importancia, evaluación que se hará de conocimiento del interesado y si él lo estima pertinente del Sindicato.

2.12. HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y REPOSICIÓN

Párrafo 1.- Las herramientas a usarse en el día se recibirán y entregarán dentro de las horas de labor en los lugares señalados para tal fin.

Párrafo 2.- Los trabajadores no usarán en el trabajo, por ningún motivo, las herramientas de su propiedad.

Párrafo 3.- La Empresa conviene en reponer en forma inmediata y gratuita las herramientas en los casos de desgaste normal, rotura, destrucción y pérdida no atribuible al trabajador.

Párrafo 4.- En los casos de pérdida de herramientas la Supervisión realizará la investigación correspondiente y determinará si hubo o no descuido de parte del trabajador, quien a su vez, si lo desea, podrá recurrir a su Sindicato. Las herramientas perdidas por descuido del trabajador serán repuestas por él a un precio menor que el de su costo actualizado, teniendo en cuenta el desgaste y estado del material, debiendo realizar el pago en cuotas no mayores a su jornal quincenal.

2.13. PERMISO A LOS TRABAJADORES.-

Párrafo 1.- La Empresa por intermedio del Supervisor autorizado podrá conceder a los trabajadores permisos por motivos particulares justificados sin goce de salarios, teniendo en cuenta las necesidades de las operaciones y las del trabajador.

Párrafo 2.- En caso de fallecimiento de un miembro censado de la familia del trabajador, la ausencia al trabajo será pagada hasta tres (3) días si el entierro se realiza en la Provincia de Yauli y hasta cinco (5) días si el entierro se realiza fuera de ella. En caso de fallecimiento de padres no se exigirá el requisito de censo para conceder estos permisos.

Párrafo 3.- Por causa descrita en el párrafo anterior el trabajador no perderá su remuneración por el día de descanso de la semana o semanas parcialmente trabajadas.

Párrafo 4.- El trabajador a su regreso presentará la correspondiente Partida de Defunción o Boleta para justificar su ausencia y hacerle efectivo el pago correspondiente, dándosele atención preferente dada la naturaleza del caso.

2.14. TOLERANCIA PARA EL INGRESO A LAS LABORES

Párrafo 1.- la Empresa otorgará a sus trabajadores una tolerancia de 5 minutos para el ingreso a sus labores habituales para los turnos diurnos.

Esta tolerancia se ampliará a 10 minutos para los trabajadores que laboren en guardia de noche o nocturna y cuyo horario de ingreso esté comprendido entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m.

Párrafo 2.- La condición establecida en el párrafo anterior, no significa una reducción en la jornada de trabajo sino un tiempo de tolerancia que por razones de urgencia requiera el trabajador para el ingreso a sus labores.

CAPÍTULO III - SALARIOS, BONIFICACIONES Y OTROS

3.1 AUMENTO DE SALARIOS Y GANANCIA COMPARTIDA

Párrafo 1.- DOE RUN PERÚ SRL otorgará a sus trabajadores aumentos generales sobre sus salarios básicos, en fecha y monto que se indica a continuación, siempre que tengan contrato de trabajo vigente a la fecha de los reajustes:

- * 26 de Julio de 2003 S/. 3.00
- * 26 de Julio de 2004 S/. 3.00
- * 26 de Julio de 2005 S/. 3.00
- * 26 de Julio de 2006 S/. 3.00
- * 26 de Julio de 2007 S/. 3.00

Si durante los años 2005, 2006 y 2007 las condiciones económicas del País cambian sustancialmente, ocasionando una inflación anual muy alta, la Empresa evaluará el impacto económico en el ingreso reenumerativo de sus trabajadores a fin de determinar la posibilidad de atenuar sus efectos mediante una compensación económica de acuerdo a su situación económica y financiera.

Párrafo 2.- Las asignaciones y bonificaciones establecidas en las cláusulas 3.2, 3.8, 3.9, 3.15, 3.17 y 3.18 podrán ser reajustadas anualmente por decisión administrativa de la Empresa durante el período 2004-2007.

Párrafo 3.- Como parte del Convenio Colectivo 2003-2008 DOE RUN PERÚ mantendrá el Sistema de Ganancia Compartida ("Gain Sharing") del cual participan sus trabajadores. Queda claramente establecido que no se trata de un incremento de remuneraciones sino de una ganancia que se obtiene únicamente cuando DOE RUN PERÚ, con la participación y esfuerzo de sus trabajadores, alcanza sus objetivos empresariales, especialmente en materia de seguridad, salud ocupacional, costos, medio ambiente, reclamo de clientes y producción y se superen las metas económicas presupuestadas. La aplicación y definición de los parámetros del sistema son fijados técnica y administrativamente por la Empresa.

3.2. BONIFICACIÓN DOE RUN PERÚ.- DOE RUN PERÚ pagará a sus trabajadores una bonificación diaria de hasta S/. 11.79 (Once Nuevos Soles con Setenta y Nueve Céntimos), por concepto de unificación y sustitución de las asignaciones y bonificaciones que figuran en el Convenio Colectivo 1998-2003, con la siguiente numeración: 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, y 3.25, cuyo monto total estará en función a los beneficios que total o parcialmente viene percibiendo el trabajador por dichos conceptos al 25 de julio del 2003, sin que ello signifique perjuicio alguno para el trabajador.

(Cláusula Permanente)

3.3. DESCANSO VACACIONAL

Párrafo 1.- Los trabajadores iniciarán sus vacaciones a partir de un día lunes.

Párrafo 2.- La fecha de uso de las vacaciones será fijada por acuerdo entre el trabajador y su jefe respectivo. Si por las necesidades de las operaciones y las del trabajador, fuera necesario variar la fecha de vacaciones, ésta será establecida igualmente por acuerdo entre el trabajador y su jefe.

En caso de desacuerdo se procederá conforme a Ley.

Párrafo 3.- Los trabajadores que inicien su descanso vacacional recibirán el importe de sus jornales, incluyendo las remuneraciones fijas y permanentes y las demás que correspondan según lo establecido en el D. Leg. 713 y su Reglamento.

Párrafo 4.- La Empresa abonará la remuneración por el día de descanso correspondiente a la semana en que el trabajador se reintegre a sus labores al concluir sus vacaciones, siempre que lo haga al día siguiente del vencimiento de éstas y cumpla con laborar los demás días de la semana. En caso contrario se pagará en forma proporcional a los días trabajados de acuerdo a Ley.

3.4. GRATIFICACIÓN VACACIONAL.- La Empresa otorgará a sus trabajadores una gratificación anual de treinta salarios básicos en la oportunidad en que cumplan su aniversario vacacional de acuerdo a Ley.

(Cláusula Permanente)

3.5. PAGO DE LIQUIDACIONES

Párrafo 1.- Al cese de un trabajador por cualquier causa, el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.) y demás beneficios del trabajador que sean de obligación legal de la Empresa, le

serán abonados mediante cheque dentro de las 48 horas siguientes a su último día de trabajo. En caso de fallecimiento del trabajador, se seguirá el procedimiento establecido por la Ley.

Párrafo 2.- Cuando el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios no depositada, se retrase por más de 48 horas por responsabilidad de la Empresa, ésta pagará al trabajador los intereses que señale la Ley por concepto de dicho retraso, en el más breve plazo.

Párrafo 3.- Se entiende que las 48 horas que establece la Ley se contarán desde el día siguiente del último día de trabajo señalado en el movimiento de personal.

3.6. CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE CATEGORÍAS.- La Empresa tiene el derecho de crear y modificar las categorías contenidas en la planilla según convenga a las necesidades técnicas y prácticas de nuestra actividad.

3.7. BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO.- Los trabajadores que trabajen en su "Día de Descanso" a pedido de la Empresa, percibirán una bonificación de 130% sobre sus salarios básicos, siempre que no descansen sustitutoriamente en otro día.

(Cláusula Permanente)

3.8. BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO.- Los trabajadores que laboren entre las 18:00 y 24:00 horas percibirán una bonificación de S/. 1.42 (Un Nuevo Sol con Cuarentidós Céntimos) por hora; los que trabajen entre las 00:01 y las 06:00 horas percibirán una bonificación de S/. 1.62 (Un Nuevo Sol con Sesentidós Céntimos) por hora.

(Cláusula Permanente)

3.9. BONIFICACIÓN POR ALTA TEMPERATURA.- La Empresa pagará una bonificación de S/. 0,80 (Ochenta Céntimos de Nuevo Sol) por día trabajado a una temperatura de 30 grados centígrados o más. (Cláusula Permanente)

3.10. BONIFICACIÓN POR SOBRETIENTO

Párrafo 1.- Todo trabajo en sobretiempo requiere autorización previa y por escrito del supervisor respectivo, sin excepciones.

El trabajador tiene el derecho de exigir que su supervisor firme el formato de "Autorización de Sobretiempo". En caso de negativa deberá comunicar a Recursos Humanos de manera inmediata.

Párrafo 2.- El sobretiempo se pagará recargando el 80% de la parte del salario básico del trabajador, correspondiente al período trabajado en exceso a su jornada normal.

Párrafo 3.- El sobretiempo se computará en horas y en décimos de hora, con aproximación al décimo inmediato superior.

Párrafo 4.- El sobretiempo será abonado en efectivo o compensado con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso, previo acuerdo de las partes.

Párrafo 5.- Cuando un trabajador que haya cumplido su jornada diaria habiéndose retirado a su domicilio a descansar fuera requerido por la Empresa para realizar un trabajo inusitado, se le garantizará cuatro (4) horas mínimas de labor abonándose el tiempo efectivo de trabajo con un recargo del 80% y las horas o décimos de horas de diferencia respecto al tiempo mínimo garantizado se abonarán como tiempo simple, es decir, sin recargo alguno.

Si el trabajador terminara esta labor faltando 3 horas para la iniciación de su jornada regular, la Empresa cambiará su turno a fin de que pueda descansar el tiempo indicado en la cláusula 2.6.

3.11. BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DÍA FERIADO

Párrafo 1.- Los trabajadores que laboren a pedido de la Empresa en los días feriados que se detallan seguidamente, continuarán percibiendo una bonificación del cien por ciento (100%) sobre sus remuneraciones ordinarias de acuerdo a lo establecido en el D. Leg. 713 y su Reglamento; es decir, percibirán dos tareas por cada día feriado laborado.

- | | |
|--------------------|---|
| a) 1º de enero | b) Jueves Santo (D. Leg. 713) y Viernes Santo |
| c) 1º de mayo | d) 29 de junio |
| f) 30 de agosto | g) 08 de octubre |
| i) 05 de diciembre | j) 08 de diciembre |
| | k) 25 de diciembre |

Párrafo 2.- Queda aclarado que el pago de la bonificación citada en el párrafo anterior tiene como único requisito el trabajo en esos

días feriados, independientemente de la asistencia en los restantes días de la semana.

Párrafo 3.- Los trabajadores que hayan cumplido con laborar normalmente los restantes días hábiles de la semana, y que laboren en los días feriados indicados en el párrafo primero percibirán una tarea adicional, es decir, percibirán en total tres tareas por cada feriado laborado.

(Cláusula Permanente)

3.12. GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.- La Empresa pagará, de acuerdo a Ley, las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad a razón de 30 (treinta) salarios conformados por el salario básico y todas las cantidades fijas y permanentes que perciba el trabajador y que sean de su libre disposición.

(Cláusula Permanente)

3.13. REMUNERACIÓN POR EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL DESPUÉS DEL DESCANSO MÉDICO.- El trabajador que por causas de accidente de trabajo o enfermedad profesional estuviere hospitalizado o con descanso médico, al reincorporarse a sus labores no perderá su derecho al pago completo del día de descanso semanal siguiente.

3.14. BONIFICACIÓN COBERTURA TEMPORAL DE PUESTO.- El trabajador, durante la cobertura temporal de puesto percibirá por jornada legal diaria una bonificación igual a la diferencia entre su salario básico y el mínimo de la escala salarial que corresponda al puesto que reemplaza.

3.15. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

Párrafo 1.- DOE RUN PERÚ, otorgará una asignación de S/. 2,500.00 (Dos mil Quinientos Nuevos Soles) cuando el trabajador fallezca por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La Empresa reconocerá como accidente de trabajo a los así calificados por la legislación vigente.

Párrafo 2.- DOE RUN PERÚ, otorgará una asignación de S/. 1,250.00 (Un mil Doscientos Cincuenta Nuevos Soles) en caso de fallecimiento del trabajador por causa distinta a enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Párrafo 3.- Estas asignaciones se concederán a los familiares directos del trabajador fallecido: cónyuge, hijos o padres en ese orden, concurriendo los hijos con la cónyuge y en defecto de ambos los padres.

En todo caso no se requerirá el procedimiento Judicial de Sucesión Intestada para el pago de las asignaciones a que se refieren los párrafos primero y segundo, siendo suficiente el censo oficial de la Empresa.

3.16. BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.- DOE RUN PERÚ otorgará una bonificación por tiempo de servicios a cada uno de sus trabajadores en la siguiente forma:

- a) De 5 años 1 día a 10 años: 3% sobre sus salarios básicos
- a) De 10 años 1 día a 15 años: 4% sobre sus salarios básicos
- a) De 15 años 1 día a 20 años: 5% sobre sus salarios básicos
- a) De 20 años 1 día a más: 6% sobre sus salarios básicos

Este concepto se abonará en tanto el trabajador no tenga un mejor derecho por aplicación de disposiciones legales y se tomará como base de cálculo el tiempo de servicios según la normatividad vigente.

(Cláusula permanente)

3.17. ASIGNACIÓN FAMILIAR.- DOE RUN PERÚ otorgará a sus trabajadores una asignación mensual de S/. 7.84 (Siete Nuevos Soles con Ochenticuatro Céntimos) por cónyuge censado y de S/. 3.92 (Tres Nuevos Soles con Noventidós Céntimos) por cada hijo censado.

(Cláusula permanente)

3.18. ASIGNACIÓN ESCOLAR Y SUSTITUCIÓN DE ÚTILES ESCOLARES.- La empresa otorgará una asignación escolar y por sustitución de útiles escolares de S/. 195.35 (Ciento Noventicinco Nuevos Soles con Treinticinco Céntimos) por cada hijo censado de sus trabajadores, que se encuentran matriculados para seguir estudios de educación inicial, primaria o secundaria.

Esta asignación será abonada una vez al año en la primera quincena de marzo a los trabajadores que acrediten en forma fehaciente la matrícula de sus hijos censados.

(Cláusula permanente)

3.19. ASIGNACIONES POR 1º de MAYO Y DÍA DEL METALÚRGICO

Párrafo 1.- La Empresa otorgará con motivo de la festividad del Día del Trabajo, a todo trabajador que figure en la planilla de la Empresa al 1ro. del mayo, una asignación de catorce (14) salarios básicos. Este pago se hará efectivo en el mes de abril de cada año.

Párrafo 2.- La Empresa otorgará con motivo de la festividad del Día del Trabajador Metalúrgico, a todo trabajador que figure en la planilla de la Empresa al 05 de diciembre, una asignación de cuatro (4) salarios básicos.

(Cláusula Permanente)

3.20. BONIFICACIÓN POR TRABAJAR EN DOMINGO CON DESCANSO SUSTITUTORIO.- DOE RUN PERÚ otorgará una bonificación del 55% sobre la remuneración del día domingo de los trabajadores que, por razones de operaciones, trabajen en ese día y descansen en sustitución en días particulares.

(Cláusula Permanente)

CAPÍTULO IV - DE LA SALUD

4.1. FAMILIARES CON DERECHO A ATENCIÓN MÉDICA GRATUITA

Párrafo 1. La Empresa, conviene en seguir prestando atención médica gratuita, ambulatoria y de hospitalización, en este último caso hasta un tiempo máximo que determine el médico tratante, para los siguientes familiares de sus trabajadores que no sean asegurables por EsSalud y que estén debidamente censados.

a. Padres, de acuerdo a ley.

b. Hijos mayores de dieciocho (18) años y hasta un máximo de veintitrés (23) años, que cursen estudios superiores, por un lapso no mayor de cinco (5) años efectivos de estudios.

Párrafo 2. Los familiares indicados en el párrafo anterior, para tener derecho a atención gratuita en los establecimientos de la Empresa, deberán acreditar objetivamente que dependen económicamente en forma total y directa del trabajador y que, en el caso de los padres, no tengan derecho a pensión o inscripción en EsSalud.

Párrafo 3. Los familiares no asegurables descritos en el Párrafo 1 recibirán atención médica ambulatoria, odontológica y de emergencia en el propio establecimiento de la Empresa.

Párrafo 4. La Empresa proporcionará a las personas comprendidas en el Párrafo 1, en forma gratuita, los servicios odontológicos siguientes:

Extracciones de impactos, extracciones dentarias y curaciones primarias; tratamiento radicular, apicectomía, debridamiento de abscesos, radiografías, paradentosis parcial o total.

Párrafo 5. Todos los servicios no mencionados en el párrafo anterior, correrán a cuenta del trabajador y serán pagados por éste a razón de un jornal semanal.

4.2. TRASLADOS DE ACCIDENTADOS.- Los trabajadores obreros accidentados en el trabajo serán trasladados con la mayor prontitud, usando los medios más cómodos y convenientes disponibles de acuerdo a las coberturas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

4.3. DESCANSO MÉDICO, TRATAMIENTO AMBULATORIO Y TRABAJO ADECUADO

Párrafo 1. Los trabajadores que hayan recibido el "Descanso Médico" por causa de accidente o enfermedad particular no podrán ausentarse de la localidad durante esos días, sin previa autorización escrita del médico de EsSalud encargado de su tratamiento, con conocimiento de la Oficina de Relaciones Laborales.

Párrafo 2. Los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o que adolezcan de enfermedad profesional, que se encuentren sujetos a tratamiento ambulatorio podrán realizar labores que no perjudiquen su restablecimiento, siempre y cuando lo recomiende por escrito el médico tratante y por el lapso no mayor de once (11) meses y diez (10) días, previa evaluación de cada caso y, de acuerdo a las posibilidades de la Empresa.

Quedan exceptuados los casos de enfermedad o accidente particular. Esta modalidad se aplicará dentro de los términos que establecen los dispositivos legales vigentes.

Párrafo 3. La Empresa conviene en asignar trabajo adecuado a su limitación física a aquellos trabajadores que al término de su trata-

miento médico por accidente de trabajo o enfermedad profesional sufran de invalidez parcial permanente en un porcentaje inferior al 50% pero igual o superior al 20% que no les permita obtener pensión de invalidez según las disposiciones legales vigentes.

4.4. ENFERMEDADES PROFESIONALES

Párrafo 1. Es política de la Empresa velar por la salud de sus trabajadores y, por consiguiente, les realiza chequeos periódicos y cada vez que los casos lo requieran, a través del servicio de Medicina Ocupacional. En los casos que corresponda los resultados serán comunicados a los trabajadores para que soliciten a EsSalud o a la institución que corresponda el tratamiento respectivo.

Párrafo 2. La Empresa reconoce como enfermedades profesionales todas las contraídas por efecto del trabajo según lo dispuesto por la Ley 26790 y normas complementarias.

4.5. EXÁMENES DE CAPACIDAD VISUAL Y AUDITIVA.- DOE RUN PERÚ, de acuerdo a su política de seguridad, efectuará exámenes médicos de capacidad visual y auditiva a todos sus trabajadores que por la naturaleza de su trabajo así lo requieran. Los anteojos respectivos serán proporcionados según prescripción médica.

Los casos que requieran atención médica serán comunicados a cada trabajador para que soliciten a EsSalud o a la institución que corresponda el tratamiento respectivo.

4.6. COPIAS DE REPORTES DE ACCIDENTES DE TRABAJO.- La Empresa, en caso de accidentes de trabajo, entregará a sus trabajadores copia del respectivo reporte de accidente.

4.7. CAMPAÑAS EDUCATIVAS EN HIGIENE Y SALUD.- DOE RUN PERÚ, acorde con su filosofía empresarial, proseguirá con las campañas educativas de carácter preventivo sobre higiene, salud y educación sexual dirigidas a los trabajadores y sus familias.

CAPÍTULO V - SERVICIOS

5.1. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.- La Empresa continuará promoviendo la capacitación y el desarrollo de sus trabajadores mediante cursos y programas sobre aspectos de seguridad, técnicos, de gestión empresarial, humanísticos y medio ambiente, de acuerdo a los actuales requerimientos de competitividad dentro de la filosofía de DOE RUN PERÚ.

Asimismo, según el desarrollo, ampliación o modificación de sus operaciones, la Empresa realizará programas de capacitación específicos para sus trabajadores.

5.2. FACILIDADES DE EDUCACIÓN

Párrafo 1. La Empresa conviene en dar facilidades a los trabajadores para que asistan a las escuelas, colegios e instituciones superiores vespertinas.

Cuando un trabajador accede a cambiar de guardia con el fin de que su compañero asista a sus clases, el Jefe concederá el permiso respectivo.

Párrafo 2. La empresa, conviene en conceder licencia sin goce de haber hasta por 90 días a los trabajadores que sigan estudios universitarios para la realización de su prácticas Pre-profesionales.

5.3. SERVICIOS DE SEPELIO

Párrafo 1. DOE RUN PERÚ de acuerdo con su filosofía empresarial proporcionará gratuitamente para los trabajadores fallecidos:

- Un ataúd de primera.
- Trámites de traslado y tarifas por transporte a nivel nacional en caso de que los familiares desearan llevar el cadáver a otro lugar.

Párrafo 2. DOE RUN PERÚ, en caso de fallecimiento de cualquier familiar censado del trabajador, proporcionará los mismos servicios del párrafo anterior.

Párrafo 3. La Empresa comprará nichos permanentes en los cementerios para depositar los restos mortales de los trabajadores fallecidos por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

5.4. CONSUMO RACIONAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y AGUA POTABLE.- DOE RUN PERÚ no cobrará, hasta un nivel técnico máximo razonable, por el consumo de fluido eléctrico ni por el agua potable para usos domésticos en las viviendas asignadas.

La Empresa podrá en cualquier momento comprobar y controlar el uso racional y exclusivamente doméstico de estos servicios.

5.5. SERVICIOS EN EL ÁREA DE TRABAJO.- DOE RUN PERÚ, de acuerdo con su Política de Seguridad y su intención de promover, hasta donde sea posible, un ambiente seguro y saludable en el cual trabajar, proseguirá con el reacondicionamiento y mejora de los comedores, servicios higiénicos, duchas con agua caliente, lavatorios, bebederos de agua, guardarrropas y otros, tomando en cuenta las necesidades de las distintas áreas de trabajo.

5.6. TRANSPORTE DE PORTAVIANDAS.- DOE RUN PERÚ mantendrá los actuales servicios de movilidad para el traslado de portaviandas.

5.7. ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDAS Y TRASLADO DE ENSERES

Párrafo 1. La Empresa consecuente con su política de promover la calidad de vida de sus trabajadores, continuará administrando las viviendas existentes con un criterio de justicia y equidad, dentro del marco legal vigente.

Párrafo 2. En caso de renuncia del trabajador, se le abonará por concepto de transporte de enseres dentro del triángulo Lima/Huánuco/Puno el monto que corresponda de acuerdo a las tarifas aprobadas por la Empresa.

CAPÍTULO VI - DE LA SEGURIDAD

6.1. ACCIONES DE SEGURIDAD

Párrafo 1. Dentro de la filosofía de la Empresa, constituye prioridad otorgar a los trabajadores la máxima seguridad y protección en todas las áreas de trabajo.

Párrafo 2. La Empresa dictará charlas de seguridad a sus trabajadores por lo menos dos veces por mes dentro de las horas de trabajo. La Supervisión mantendrá un diálogo permanente con los trabajadores respecto a todos los asuntos relacionados con la seguridad y el medio ambiente.

Párrafo 3. Por su parte, el sindicato y los trabajadores, conscientes que LA SEGURIDAD ES RESPONSABILIDAD DE TODOS, participarán decididamente para lograr el éxito de las siguientes acciones:

- a) Capacitación en materia de seguridad y Medio Ambiente.
- b) Estricto cumplimiento de las normas legales y reglas internas de seguridad.
- c) El uso apropiado de los implementos de seguridad suministrados por la Empresa.
- d) Dar a conocer a la Supervisión todo incidente de seguridad y posibles condiciones inseguras.
- e) Plena ejecución de los programas de seguridad e higiene industrial.

6.2. IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD.- DOE RUN PERÚ, acorde con su Filosofía Empresarial y Política de Seguridad orientada a preservar la vida y salud de sus trabajadores, les proporcionará en forma gratuita e individual los implementos de protección y seguridad tales como: botas de jebe, respiradores, pantalones, sacos, capotes, impermeables, guantes, anteojos, protectores de oídos, cascos, zapatos de seguridad, mamelucos y otros, de acuerdo con las necesidades propias de la naturaleza del trabajo y con la periodicidad que sean necesarias.

En caso de detectarse comercialización o uso fuera de las instalaciones de DOE RUN PERÚ de los implementos de seguridad de propiedad de la Empresa, se procederá con la investigación correspondiente para la aplicación de las sanciones de ley.

6.3. BOTIQUINES.- La Empresa, de acuerdo con su Política de Seguridad mantendrá permanentemente botiquines e implementos de primeros auxilios en cantidad suficiente y en perfectas condiciones en todas las secciones, de acuerdo a las normas técnicas.

CAPÍTULO VII - DE LA FAMILIA

7.1. CENSO FAMILIAR

Párrafo 1. Los familiares con derecho a censo son los siguientes:

- a) Cónyuge o conviviente de acuerdo a ley.
- b) El padre y la madre que dependan económicamente en forma directa y total del trabajador, de acuerdo a ley.
- c) Los hijos menores de 18 años.
- d) Los hijos mayores de 18 años y hasta un máximo de 23, que se encuentren en condición de estudiantes y por un lapso no mayor de cinco (5) años efectivos de estudios superiores.

Párrafo 2. El trabajador podrá cambiar la inscripción de su conviviente censada únicamente por el nombre de su legítima esposa.

CAPÍTULO VIII - DEL SINDICATO

8.1. DIRECTIVOS SINDICALES Y NEGOCIACIONES

Párrafo 1. En los tratos de Negociación Colectiva la Comisión Sindical estará integrada por un máximo de doce (12) delegados de acuerdo a ley, debidamente autorizados para discutir y suscribir los acuerdos a que se lleguen.

Párrafo 2. La Empresa pagará sus salarios a los delegados del SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS acreditados para la estructuración y tratos de la Negociación Colectiva. El tiempo que se destinará para la estructuración del proyecto de Convención Colectiva será de dos (2) semanas.

Párrafo 3. El tiempo utilizado en la Negociación Colectiva no será descontado para el cómputo de las vacaciones ni otros beneficios sociales, en concordancia con las normas legales vigentes.

(Cláusula Permanente)

8.2. COTIZACIONES SINDICALES Y DESCUENTOS POR COOPERATIVAS

Párrafo 1. La Empresa descontará por planilla las cotizaciones que a continuación se indican:

- a) Cotización ordinaria mensual del afiliado.
- b) Cuotas Extraordinarias.
- c) Cuotas de descuentos por cooperativas formadas exclusivamente por trabajadores de la Empresa.

Párrafo 2. Los montos de las cotizaciones sindicales y descuentos a socios de cooperativas serán depositados en la institución bancaria que señalen dichas entidades.

Párrafo 3. Si en Asamblea de Junta General, el Sindicato acordara elevar la cotización ordinaria, su Directiva comunicará este hecho a la Empresa, a fin de poder efectuar las deducciones.

Si posteriormente, y por éste motivo, se presentaran reclamaciones de algún afiliado, éstas serán de entera responsabilidad del Sindicato.

Párrafo 4. Los descuentos arriba mencionados se efectuarán de acuerdo a las disposiciones legales en vigencia.

(Cláusula permanente)

8.3. LICENCIA Y PERMISOS SINDICALES

Párrafo 1. La Empresa conviene en otorgar licencia sindical para los dirigentes o trabajadores afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS que sean designados por la Junta Directiva, sin perjuicio de sus salarios ordinarios, bonificaciones y demás beneficios. La licencia será otorgada por un máximo de doscientos (200) días/hombre al año, siempre y cuando se pida con una anticipación mínima de 48 horas ante la Oficina de Relaciones Laborales.

Párrafo 2. La empresa otorgará permiso sin goce de salarios por motivos debidamente justificados a los trabajadores nombrados en comisiones sindicales. Estos permisos deben ser solicitados con 48 horas de anticipación a Relaciones Laborales.

Párrafo 3. La ausencia de trabajadores en comisiones sindicales sin la autorización previa correspondiente, se considerará como falta justificada al trabajo.

8.4. RECLAMOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Párrafo 1. Los reclamos individuales de los trabajadores obreros, cualquiera que sea su causa, deberán ser presentados y tramitados como sigue:

- a) El trabajador obrero deberá plantear personalmente y en forma verbal en horas de trabajo, su reclamación ante el Supervisor

inmediato del Área a la que pertenece, y podrá ser acompañado por un dirigente sindical o el delegado de sección, en caso de no haber dirigente en su centro de trabajo.

b) Si la decisión del Supervisor no satisface al reclamante, éste dejará constancia escrita de su disconformidad en el formulario.

c) El Supervisor contestará el procedimiento descrito dentro del término de un día de presentado.

d) Si el trabajador obrero aún no estuviera de acuerdo con la respuesta escrita dada por el Supervisor podrá apelar dentro del término máximo de (3) días, sólo o en compañía de cualquier dirigente sindical ante Relaciones Laborales.

e) Transcurrido el término de 3 días señalado en el inciso anterior, la decisión del Supervisor se considerará definitiva.

f) De haber apelación, el representante de la Empresa dará su decisión por escrito dentro del siguiente día, salvo casos excepcionales en que el asunto requiera más tiempo para efectuar una minuciosa investigación; en estas situaciones, la respuesta será dada a conocer antes de los tres (3) días de presentado el reclamo.

g) Todas las investigaciones serán con anticipación del Sindicato respectivo y con las facilidades que proporcionará la Empresa.

h) En los casos resueltos favorablemente al reclamante y que por esta causa el trabajador hubiera sido afectado por pérdidas de salarios, estos le serían reintegrados.

Párrafo 2. La Empresa atenderá los reclamos que pueda tener el sindicato en cualquier oportunidad, previo acuerdo de partes. La representación sindical podrá estar conformada hasta por un máximo de cuatro (4) dirigentes.

Párrafo 3. La Empresa no descontará los salarios del dirigente o delegado que participe en reclamos conforme a esta cláusula.

8.5. USO DE LOCALES SINDICALES.- DOE RUN PERÚ seguirá otorgando las facilidades para el uso del local de su propiedad al SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS.

La Empresa efectuará reparaciones de emergencia en los casos que los circunstancias lo ameriten, siempre y cuando dicho local sea destinado única y exclusivamente para fines institucionales.

8.6. COMEDORES.- Los comedores en cuya administración participe el sindicato podrán seguir brindando servicios de alimentación a sus afiliados.

CAPÍTULO IX - CONCLUSIONES

9.1. VIGENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Párrafo 1. La vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se inicia el 26 de julio de 2003 y tiene una duración de cinco (5) años, es decir, hasta el 25 de julio del 2008.

Párrafo 2. Mientras no venza el plazo de cinco (5) años fijados en la cláusula anterior, el SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS no podrá presentar a la Empresa otros pliegos de Convenciones Colectivas de Trabajo.

Párrafo 3.- Las partes acuerdan otorgar carácter permanente a las siguientes cláusulas:

- 3.2. Bonificación Doe Run Perú.
- 3.4. Gratificación Vacacional.
- 3.7. Bonificación por Trabajo en Día de Descanso.
- 3.8. Bonificación por Trabajo Nocturno.
- 3.9. Bonificación por Alta Temperatura.
- 3.11. Bonificación por Trabajo en Día Feriado.
- 3.12. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
- 3.16. Bonificación por Tiempo de Servicios.
- 3.17. Asignación Familiar.
- 3.18. Asignación Escolar y Sustitución de Útiles Escolares.
- 3.19. Asignaciones por 1° de Mayo y Día del Metalúrgico.
- 3.20. Bonificación por Trabajar en Domingo con Descanso Sustitutorio.
- 8.1 Directivos Sindicales y Negociaciones.
- 8.2. Cotizaciones Sindicales y Descuentos por Cooperativas.

Contra el derrotismo

El mayor enemigo de los peruanos de estos tiempos es el derrotismo. Y tal vez lo más triste, es que ataque a los jóvenes en especial. Ellos, a diferencia de sus padres, nunca han visto rasgos de prosperidad en el Perú, períodos expansivos de varios años, épocas de construcción y posibilidades de empleo. Si tienen menos de 30 años, habrán esperado sucesivos ajustes, shocks de precios y gobiernos olvidables. Sus padres serían como las personas que han perdido la vista, pero ellos serían el tipo de ciegos que nacieron así, sin ver.

Si acompañamos a esto la pésima conducta –con muy loables excepciones– de los medios de comunicación, con noticieros casi exclusivamente policiales, programas pseudo cómicos, implantados en la grosería, puestos de periódicos llenos de publicaciones amarillas, representantes de la patria de modales patanescos cuando no ridículos, corrupción extendida; en fin, la multiplicación de lacras que son parte de nuestra vida común, sobre todo en las ciudades, debemos sumar a la desgracia económica, un elevado riesgo moral, otra vez, sobre todo para los jóvenes.

La realidad y las deformaciones se suman para darnos un escenario adver-

so, y en especial para generar en nuestra juventud –que por supuesto dura hasta donde lo querramos– una visión escéptica del Perú, cuando no de disconformidad y hasta desprecio. No en vano, su opción preferida es marcharse.

No puede haber crecimiento ni desarrollo ni justicia sobre estos pilares. No es solamente que la visión pesimista y de derrota se derive de los fracasos económicos. Es más urgente la corriente adversa: sin superar la carga de la desazón, es imposible ver la luz al final del túnel.

Mientras más responsabilidades tengamos en la vida y en la sociedad, mayores serán nuestras obligaciones para construir una alternativa digna para nuestros hijos y los hijos de ellos. Tal vez será bueno siempre recordar que somos, en esencia, un país pleno de recursos, que a pesar de su retraso, o mejor, precisamente por ello, tiene la opción de construir un futuro a su medida. Un futuro, por ejemplo, en el cual el desarrollo no signifique el consumo de la atmósfera. En el que no se pierda nuestro contacto cercano con la sabiduría de la naturaleza y con nuestra cultura tradicional, humana.

Recordemos que tenemos todavía

más oxígeno, agua dulce, mar, energía, minerales, flora y fauna que la gran mayoría de países de la tierra. Que admistremos mal nuestra riqueza no quiere decir que no exista. O que la corrupción haya campeado, no quiere decir que sea eterna. Cada cual, en sus funciones, y de poderlo, dando servicio al resto, a sus vecinos cercanos o a la sociedad, puede ser parte de esta cruzada. Demos el ejemplo.

Y además recojamos y divulguemos los logros, ensalcemos los éxitos. No son solamente deportivos. El “sí podemos” nacional, es mucho más que el que asoma resonantemente en los triunfos recientes de deportistas y artistas nuestros. A ellos hay que agradecerles y alentarlos. Sus éxitos son una buena muestra, individual o de equipo de nuestras posibilidades. Pero esos son los niveles que merece un país como el Perú, que nació grande y merece un formidable destino. Está en nuestras manos. Luchemos contra el derrotismo. El arma principal en esta lucha no es solamente el optimismo. Es sobre todo, el esfuerzo constante y generalizado, la recuperación para siempre de la senda de las experiencias exitosas, y las derrotas convertidas en victorias.

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR DE LIMA METROPOLITANA (2001 – 2004)

ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL					VARIACIÓN PORCENTUAL												
1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0			MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL				
MES	AÑO	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Enero		157.7	99.48	101.75	104.60	0.2	-0.52	0.23	0.54	0.2	-0.52	0.23	0.54	3.9	-0.8	2.28	2.80
Febrero		158.1	99.44	102.27	105.73	0.3	-0.04	0.47	1.09	0.4	-0.56	0.70	1.63	3.6	-1.67	2.81	3.42
Marzo		158.9	99.98	103.37	106.22	0.5	0.54	1.12	0.46	0.9	-0.02	0.23	2.10	3.6	-1.11	3.39	2.75
Abril		158.2	100.71	103.32	106.20	0.4	0.73	-0.05	-0.02	0.5	0.71	1.78	2.07	2.7	0.15	2.59	2.78
Mayo		158.2	100.85	103.28	106.57	0.1	0.14	-0.03	0.35	0.6	0.85	1.74	2.44	2.6	0.17	2.40	3.12
Junio		158.1	100.62	102.80	107.17	-0.1	-0.23	-0.47	0.56	0.5	0.62	1.26	3.01	2.5	0.99	2.17	4.25
Julio		158.4	100.65	102.64	107.38	0.2	0.03	-0.15	0.19	0.7	0.65	1.11	3.21	2.2	0.40	1.98	4.61
Agosto		157.9	100.75	102.66	107.37	-0.3	0.10	0.01	-0.01	0.4	0.75	1.12	3.20	1.4	0.40	1.89	4.58
Setiembre		158.0	101.23	103.23	107.39	0.06	0.47	0.56	0.02	0.4	1.23	1.69	3.22	0.6	0.79	1.97	4.60
Octubre		158.1	101.96	103.28	107.36	0.04	0.72	0.05	-0.02	0.5	1.96	1.74	3.19	0.7	1.44	1.29	3.95
Noviembre		157.3	101.55	103.45		0.49	-0.40	0.17		-0.04	1.55	1.91		-0.20	1.55	1.87	
Diciembre		157.3	101.52	104.04		0.49	-0.03	0.56		-0.04	1.52	2.48		-0.20	1.52	2.48	
Promedio		158.01	100.73	103.00													

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

OCTUBRE 2004 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo		PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
			OCT.	SET.	OCT.	OCT. 2004/ DIC. 2003
ÍNDICE GENERAL		100 000	107.36	107.39	-0.02	3.19
1.	ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	107,03	107,67	-0,59	4,56
1.1.	Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		108,0	108,9	-0,8	5,5
1.1.1.	Pan y Cereales		117,8	117,1	0,6	12,2
1.1.2.	Carnes y Preparados de Carnes		99,8	103,4	-3,5	3,1
1.1.3.	Pescados y Mariscos		115,8	109,4	5,9	15,9
1.1.4.	Leche, Quesos y Huevos		107,0	110,1	-2,8	5,5
1.1.5.	Grasas y Aceites Comestibles		114,3	114,9	-0,5	4,4
1.1.6.	Hortalizas y Legumbres Frescas		108,5	108,3	0,1	0,3
1.1.7.	Frutas		104,7	101,3	3,3	1,4
1.1.8.	Leguminosas y Derivados		114,8	113,9	0,8	14,9
1.1.9.	Tubérculos y Raíces		109,3	111,4	-1,9	-11,5
1.1.10.	Azúcar		118,6	125,2	-5,3	26,1
1.1.11.	Café, Té y Cacao		97,3	97,4	-0,2	0,1
1.1.12.	Otros Productos Alimenticios		101,8	101,4	0,4	3,5
1.1.13.	Bebidas No Alcohólicas		96,4	96,4	0,0	0,3
1.1.14.	Bebidas Alcohólicas		95,8	95,7	0,0	0,7
1.2.	Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		104,3	104,2	0,1	1,7
2.	VESTIDO Y CALZADO	7.488	102,95	102,84	0,11	1,13
2.1.	Telas y Prendas de Vestir		103,6	103,4	0,2	1,4
2.1.1.	Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		103,6	103,5	0,2	1,4
2.1.2.	Confección y Reparación de Ropa		99,9	100,3	-0,5	0,6
2.2.	Calzado y Reparación de Calzado		101,5	101,5	0,0	0,5
2.2.1.	Calzado		101,5	101,6	0,0	0,6
2.2.2.	Reparación de Calzado		101,1	101,1	0,0	0,4
3.	ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	115,76	114,96	0,69	6,17
3.1.	Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		103,3	103,4	-0,2	0,7
3.1.1.	Alquiler y Conservación de la Vivienda		102,3	102,5	-0,2	-0,1
3.1.2.	Consumo de Agua		106,3	106,3	0,0	3,0
3.2.	Energía Eléctrica y Combustible		126,7	125,1	1,3	10,5
3.2.1.	Energía Eléctrica		107,0	106,9	0,0	3,9
3.2.2.	Combustible		144,5	141,4	2,2	15,3
4.	MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	103,84	103,74	0,10	0,64
4.1.	Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		105,1	105,1	0,0	1,3
4.1.1.	Muebles y Equipos del Hogar		105,3	105,3	0,0	1,4
4.1.2.	Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		101,6	101,6	0,0	0,0
4.2.	Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		103,7	103,8	-0,1	-0,7
4.3.	Aparatos Domésticos y Reparación		100,3	100,1	0,2	-1,1
4.3.1.	Aparatos Domésticos		100,2	100,0	0,2	-1,3
4.3.2.	Reparación de Aparatos Domésticos		100,6	100,5	0,1	-0,3
4.4.	Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		101,7	101,6	0,1	1,8
4.5.	Mantenimiento del Hogar		106,3	106,1	0,2	0,8
4.5.1.	Cuidado del Hogar		106,6	106,4	0,2	0,8
4.5.2.	Lavado y Mantenimiento		102,9	102,8	0,1	1,0
4.6.	Servicio Doméstico		101,7	101,7	0,0	1,1
5.	CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	107,97	107,11	0,80	2,54
5.1.	Productos Medicinales y Farmacéuticos		110,1	109,1	0,8	4,4
5.2.	Aparatos y Equipos Terapéuticos		101,9	102,3	-0,5	-0,1
5.3.	Servicios Médicos y Similares		104,8	103,9	0,9	0,2
5.4.	Gastos por Hospitalización y Similares		112,3	110,7	1,4	3,3
5.5.	Seguro contra Accidentes y Enfermedades		104,3	104,8	-0,4	0,0
6.	TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	112,74	111,74	0,89	2,33
6.1.	Equipo para el Transporte de Personal		100,3	101,3	-1,0	-2,6
6.2.	Gastos por Utilización de Vehículos		135,2	131,6	2,7	11,8
6.2.1.	Combustibles y Lubricantes		144,9	140,3	3,3	14,2
6.3.	Servicio de Transporte		111,6	110,9	0,6	0,6
6.4.	Comunicaciones		93,0	92,9	0,1	0,3
6.4.1.	Servicio Telefónico		92,0	91,9	0,1	0,1
7.	ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	106,78	106,46	0,31	2,13
7.1.	Equipos, Accesorios y Reparación		100,8	100,8	0,0	-1,4
7.1.1.	Equipos y Accesorios		100,6	100,6	0,0	-1,6
7.1.2.	Servicio de Reparación a Radio y TV.		103,0	102,7	0,3	1,0
7.2.	Servicios de Esparcimiento y Cultura		102,6	103,1	-0,5	-0,7
7.3.	Libros, Periódicos y Revistas		99,2	99,2	0,0	-3,8
7.4.	Servicio de Enseñanza		109,6	109,1	0,5	4,0
8.	OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	97,17	96,96	0,21	-2,87
8.1.	Bienes y Servicios de Cuidado Personal		95,8	95,4	0,3	-3,1
8.1.1.	Cuidados y Efectos Personales		94,9	94,5	0,5	-3,7
8.1.2.	Servicios de Cuidado Personal		99,3	99,5	-0,1	-0,7
8.2.	Otros Bienes No Especificados		103,4	103,7	-0,3	-0,2
8.3.	Servicios de Alojamiento		100,6	101,0	-0,4	1,3
8.4.	Giras turísticas		111,6	109,7	1,7	1,8
8.5.	Otros Servicios No Especificados		100,3	100,7	-0,4	0,1
8.6.	Tabaco		107,9	107,9	0,0	-13,7

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.

Equipos y Maquinarias

Recipientes digestores y aparatos destiladores

El D.S. N° 049-82-ITI/IND estableció que las empresas están obligadas a dar cumplimiento a las disposiciones del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial contenidas en el D.S. N° 42-F del 22.05.1964 y sus modificaciones, tres de cuyos temas son los referidos a: Recipientes digestores y aparatos destiladores.

Estas disposiciones están contenidas en los artículos 516° a 550° del indicado D.S. N° 42-F.

A. INSPECCIÓN

Los recipientes a presión serán inspeccionados, interior y exteriormente por inspectores calificados, designados por la Dirección de Industrias y Electricidad, en las siguientes oportunidades:

- a) Después de ser instalados y antes de ser entregados al servicio.
- b) Después de ser reconstruidos o hayan tenido reparaciones mayores, antes de ponerse de nuevo en servicio; y
- c) Periódicamente, a intervalos especificados por la Dirección de Industrias y Electricidad.

Cuando en una inspección se encuentre algún deterioro en el recipiente que pueda aumentar el riesgo de explosión, la presión de trabajo permisible se reducirá suficientemente para permitir un funcionamiento seguro del recipiente, esta reducción tomará en consideración los años de funcionamiento del recipiente.

El certificado del fabricante y los registros de las inspecciones periódicas estarán disponibles para ser examinados durante la época que permanezca en funcionamiento el recipiente.

Cuando los recipientes a presión estén sometidos a pruebas hidrostáticas, la presión de prueba requerida no será inferior de 1 1/2 veces a presión de trabajo máximo permisible, y dichas pruebas se ajustarán a los requisitos establecidos por la Dirección de Industrias y Electricidad.

Los recipientes a presión que al ser inspeccionados, no presenten la debida seguridad para ser utilizados o que no estén provistos de los accesorios necesarios para su operación segura, o que tengan los accesorios impropriadamente instalados, no funcionarán hasta que los recipientes y sus accesorios sean puestos en condiciones que garanticen la seguridad de las operaciones.

B. SECCIÓN SEGUNDA

1. Recipientes a presión calentados a vapor

Cuando los recipientes a presión calentados a vapor, funcionen a una presión menor que la de la tubería maestra de abastecimiento de vapor, se instalará una válvula eficaz de reducción, seguida de una válvula de seguridad, en la línea que conduce el vapor desde la tubería maestra al recipiente.

Estas válvulas estarán debidamente protegidas contra toda manipulación por personas no autorizadas.

Las válvulas de reducción y de seguridad de las tuberías de vapor para los recipientes a presión, serán probadas por lo menos una vez cada 24 horas.

Las tuberías abastecedoras de vapor para los recipientes a presión calentados a vapor, deberán estar emplazadas, siempre que sea factible, en zanjas en el suelo o cubiertas con material aislante.

Cuando los recipientes a presión calentados a vapor estén equipados con agitadores mecánicos, el dispositivo agitador estará resguardado conforme a lo prescrito en el Capítulo «Resguardos de Normas para Maquinarias».

C. SECCIÓN TERCERA

1. Recipientes cerrados a presión calentados a vapor

Los manómetros de presión y las válvulas de seguridad de los recipientes giratorios a presión, cilíndricos o esféricos, calentados a vapor, tales como las autoclaves giratorias, los desulcanizadores, calderos para trapos o paja, y los secadores giratorios, estarán colocados sobre las tuberías a vapor, en los muñones a través de los cuales el vapor entra en los recipientes.

Los mecanismos propulsores de los recipientes giratorios a presión calentados a vapor, estarán:

- a) Provistos de dispositivos de cierre sólido; y
- b) Resguardados de acuerdo con los requisitos del Capítulo «Resguardos de Normas para Maquinarias», en la parte concerniente a los equipos de transmisión de fuerza mecánica.

Antes de llenar o de vaciar los recipientes giratorios a presión calentados a vapor, los mecanismos propulsores estarán fijados a la posición de desconectado y las válvulas de cierre **se fijarán en la posición de cierre.**

Los recipientes giratorios a presión calentados a vapor estarán encerrados o adecuadamente resguardados para evitar que persona alguna entre en contacto con ellos cuando estén en movimiento.

2. Autoclaves

Las autoclaves estarán provistas de envolturas que:

- a) En el caso de existir escape, eviten que el contenido

sea forzado directamente hacia los lugares de trabajo; y

b) Se extiendan hasta el piso, de manera que nadie pueda caminar debajo de los recipientes.

Las autoclaves que contengan líquidos deberán instalarse sobre fosos, o estar en envolturas de planchas de acero ligeras, o de otro material adecuado con fondo hermético y capaz de contener el líquido, o de poder desaguar a un recipiente adecuado.

Para todo equipo eléctrico en las salas de autoclaves que contengan sustancias inflamables, se tendrá en cuenta que:

a) Esté conectado eficazmente a tierra; y

b) Sea de tipo antiexplosivo oficialmente aprobado por la Dirección de Industrias y Electricidad.

El calentamiento de aceite para las autoclaves con chaquetas de aceite, se hará en lugares alejados de los recipientes.

Los revestimientos de las autoclaves se examinarán frecuentemente, para investigar si hay escapes y se renovarán antes de que los cascos puedan averiarse.

3. Digestores

Los digestores empleados para cocer virutas de madera estarán equipados con tuberías y válvulas de material resistente a la corrosión y de espesor adecuado si la tubería y válvulas están sometidas a la acción de sustancias corrosivas.

Se conectará a cada digestor un dispositivo de seguridad apropiado, con el objeto de aliviar la presión que se genere por encima de la presión de trabajo máximo permisible.

Los digestores deberán examinarse periódicamente por el personal competente, para investigar daños en el revestimiento u otros defectos.

Cuando un digestor vaya a revestirse, o cuando la Dirección de Industrias y Electricidad así lo requiera, se someterá dicho digestor a prueba hidrostática y otros ensayos apropiados, que deberán efectuarse después de retirar el revestimiento antiguo y antes de colocar el nuevo.

Las aberturas de los fosos de descarga de los digestores, no serán mayores de lo necesario y estarán resguardados por barandillas.

Se instalarán sistemas eficaces de campanas, silbatos o de otros dispositivos de señales en las cámaras de los digestores y de los fosos de descarga, que se pondrán en acción, como aviso, antes y mientras los digestores son descargados.

4. Aparatos destiladores

Los alambiques estarán equipados con doubles manómetros de presión, válvulas de seguridad y con termómetros o pirómetros registradores.

Los alambiques deben revisarse frecuentemente, especialmente los dedicados para destilar aceite, brea o pez. Los alambiques continuos deberán examinarse completamente después de cada período de funcionamiento y después de haberse efectuado la limpieza.

Al preparar los aparatos usados para destilar líquidos inflamables, corrosivos o tóxicos, para limpiarlos o para repararlos, se deberá observar el siguiente procedimiento:

a) Las válvulas de la entrada del vapor se fijarán en la posición de cierre.

b) Todo el fluido cargado será bombeado hacia afuera.

c) Todas las líneas de entrada serán desconectadas y aisladas con bridas ciegas, o las válvulas de entrada, se fijarán en la posición de cierre; y

d) Los alambiques serán inyectados con vapor vivo, admitido a través de una conexión superior.

5. Vulcanizadores

Las sujeciones de las puertas de los vulcanizadores y de los desvulcanizadores serán sólidas, adecuadamente colocadas y cuidadosamente aseguradas.

La Dirección de Industrias y Electricidad llevará a cabo inspecciones periódicas a fondo, internas y externas, en los vulcanizadores y en los desvulcanizadores, incluyendo todos los accesorios y los equipos de conexión.

Los válvulas de seguridad de los vulcanizadores y de los desvulcanizadores del tipo abierto de vapor, estarán unidas directamente a los cascos de los recipientes.

D. SECCIÓN CUARTA

1. Recipientes a presión abiertos, calentadores por vapor Condiciones Generales

Cuando los bordes superiores de los grandes recipientes a presión abiertos, calentados por vapor, estén a menos de 1.20 m. (4 pies) sobre el piso o nivel de trabajo, los recipientes estarán rodeados por barandillas que tengan paredes encerradoras sólidas desde la baranda hasta el piso.

Las tuberías de cubas abiertas o de recipientes abiertos similares, calentados por vapor a presión, estarán dispuestas de tal manera que:

a) La distancia entre los bordes de los recipientes no sea menor de 45 cm. (18 pulgadas); y

b) Haya un espacio libre no inferior a 45 cm. (18 pulgadas) para pasar alrededor de cada recipiente.

Las escalerillas, escaleras y los pasajes situados sobre los recipientes a presión abiertos calentados por vapor que contengan licores o agua caliente, estarán firmemente asegurados y estarán provistos de barandillas, preferiblemente equipados con placas de relleno.

Las tablas sueltas no se situarán sobre los recipientes a presión abiertos, calentados por vapor que contengan licores o agua caliente.

Cuando los recipientes abiertos calentados a vapor levanten una cantidad excesiva de vapor de agua, se tomarán las medidas necesarias para reducir la humedad relativa a la atmósfera de los talleres.

Los operarios expuestos al peligro procedente del contenido de las marmitas abiertas con chaqueta de vapor, deberán usar ropa protectora adecuada, conforme a los requisitos establecidos en el Título «Equipo de Protección Personal».

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

Período de Vigencia de la RMV	Número		RMV Nominal	Porcentaje de increm. 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 / 14.09.2003			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.
Nota: A partir del 15.09.2003 la RMV asciende a S/. 460 mensual y S/. 15.33 diario. El porcentaje de incremento fue de 12.20.

Aportaciones y Contribuciones Sociales Aplicables sobre las remuneraciones

Noviembre 2004

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) (*)	—	—	1.7%	—	—	1.7%	—	—	1.7%
TOTAL	13%	13%	11.45%	13%	13%	10.7%	13%	13%	10.7%

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 Cías. 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. Se prorrogó hasta el 31.12.2003 por Ley N° 27884. Por Ley N° 28129 se disminuyó el IES a 1.7% a partir del 01.01.2004.

(*) 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

Noviembre 2004

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/. 6,404.62	—	0.89%	0.88%	1.02%	0.90%
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. Por Ley N° 27383 se volvió a establecer en 8% el aporte por el año 2001. Por Ley N° 27601 se prorrogó el porcentaje de 8% por el año 2002. Por Ley N° 27900 se prorrogó por el año 2003 el aporte del 8%.

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

Impuesto a la Renta 2003: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA**
Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda". (TUO-LIR-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS**
(D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002)

AÑO	BASE DE CALCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2002	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00
2003	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00
2004	7 UIT	3,200.00	S/. 22,400.00

• **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2003**

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 X R)
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 83,700.00 Hasta S/. 167,400.00	21%	I= (0.21 X R) - 5,022
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 167,400.00	30%	I= (0.30 X R) - 20,088

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA:** (TUO-LIR-99, Art. 74°).
a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 (06.01.2001).

Impuesto a la Renta 2004: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda". (TUO-LIR-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS**
(D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003)

AÑO	BASE DE CALCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2002	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00
2003	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00
2004	7 UIT	3,200.00	S/. 22,400.00

• **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2004**

Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF) y Ley N° 27513		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 86,400.00	15%	I= (0.15 X R)
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 86,400.00 Hasta S/. 172,800.00	21%	I= (0.21 X R) - 5,184
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 172,800.00	30%	I= (0.30 X R) - 20,736

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA:** (TUO-LIR-99, Art. 74°).
a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 (06.01.2001). b) Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga una relación laboral de dependencia, se consideran rentas de 5ta. categoría, se le aplicará las retenciones como si fuera de 5ta. categoría. (Dec. leg. N° 870).

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

(D. S. N° 122-94-EF)

RETENCIONES MENSUALES 2004		
MES	RENDA NETA GLOBAL ANUAL	RETENCION DEL MES
ENE.	(Ro x 12) + GF + GN	r ¹ = 1/12 + A
FEB.	(Ro x 11) + GF + GN + Ra	r ² = 1/12 + A
MAR.	(Ro x 10) + GF + GN + Ra	r ³ = 1/12 + A
ABR.	(Ro x 9) + GF + GN + Ra	r ⁴ = (1 - a) / 9 + A
MAY.	(Ro x 8) + GF + GN + Ra	r ⁵ = (1 - b) / 8 + A
JUN.	(Ro x 7) + GF + GN + Ra	r ⁶ = (1 - b) / 8 + A
JUL.	(Ro x 6) + 0 + GN + Ra	r ⁷ = (1 - b) / 8 + A
AGO.	(Ro x 5) + 0 + GN + Ra	r ⁸ = (1 - c) / 5 + A
SET.	(Ro x 4) + 0 + GN + Ra	r ⁹ = (1 - d) / 4 + A
OCT.	(Ro x 3) + 0 + GN + Ra	r ¹⁰ = (1 - d) / 4 + A
NOV.	(Ro x 2) + 0 + GN + Ra	r ¹¹ = (1 - d) / 4 + A
DIC.	(Ro x 1) + 0 + 0 + Ra	r ¹² = 1 - e + A

Ro = 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.

Ra = 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 = r¹ + r² + r³ b = a + r⁴ c = b + r⁵ + r⁶ + r⁷ d = c + r⁸ e = d + r⁹ + r¹⁰ + r¹¹

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. Sin embargo inexplicablemente algunos auditores de SUNAT están entendiendo que esta ley no es aplicable y que debe prorratearse la retención. Los contribuyentes merecen una explicación de parte de SUNAT.

Además la tercera disposición final de la indicada Ley N° 27356 precisa que lo 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.

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/.)									
	MAR. 2004	ABR. 2004	MAY. 2004	JUN. 2004	JUL. 2004	AGO. 2004	SET. 2004	OCT. 2004	OCTUBRE 2004	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	678.26	695.29	685.05	689.55	690.96	691.35	683.78	680.52	682.58	26%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	131.40	132.00	131.00	131.40	135.40	136.00	136.00	136.30	136.30	5%
3.0 Vestido y Calzado	129.58	131.25	131.25	131.25	131.25	131.58	131.58	133.25	133.25	5%
4.0 Alq. y Cons. de Vivienda, Arref. Eléctricos	675.23	662.83	666.73	667.53	669.43	669.43	669.03	673.53	673.53	26%
5.0 Salud, Servicios Médicos	19.33	19.33	19.42	19.43	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	183.00	183.00	183.00	183.00	183.00	183.00	183.00	183.00	198.00	8%
7.0 Esparcimiento	28.00	28.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	1%
8.0 Enseñanza	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	17%
9.0 Bienes y Servicios Varios	60.83	60.83	60.83	60.83	60.83	61.50	62.50	62.50	62.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	195.00	205.00	208.00	210.00	217.00	220.00	225.00	225.00	225.00	9%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,535.39	2,552.29	2,550.03	2,557.75	2,572.12	2,577.12	2,575.15	2,578.35	2,595.41	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:

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

GRANDES GRUPOS	PONDERACIÓN %	NUMEROS INDICES (Base 1994 = 100) (*)												
		OCT. 2003	NOV. 2003	DIC. 2003	ENE. 2004	FEB. 2004	MAR. 2004	ABR. 2004	MAY. 2004	JUN. 2004	JUL. 2004	AGO. 2004	SET. 2004	OCT. 2004
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	100.96	101.42	102.37	103.47	105.55	106.12	106.04	106.70	107.78	107.90	107.74	107.67	107.03
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	101.55	101.45	101.80	101.71	101.91	101.96	102.24	102.65	102.89	102.74	102.77	102.84	102.95
3.0 Alquiler de Vivienda, Combust. y Electricidad	9.34%	109.35	108.81	109.04	110.04	110.77	111.32	111.92	112.10	112.65	113.94	114.55	114.96	115.76
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	102.98	103.02	103.18	103.52	103.68	103.53	103.60	103.62	103.74	103.70	103.67	103.74	103.84
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Serv. Médicos	2.11%	104.97	105.19	105.29	105.46	105.85	106.03	106.25	106.53	106.64	106.76	106.90	107.11	107.97
6.0 Transporte y Comunic.	8.48%	109.54	109.52	110.18	109.82	109.93	110.33	110.51	110.67	111.00	111.52	111.41	111.74	112.74
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	104.43	104.54	104.58	104.57	104.79	106.54	106.25	106.22	106.31	106.26	106.13	106.46	106.78
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	100.22	100.13	100.04	99.68	99.85	99.34	98.37	98.21	97.66	97.50	97.93	96.96	97.17
INDICE GENERAL	100.00%	103.28	103.45	104.04	104.60	105.73	106.22	106.20	106.57	107.17	107.38	107.37	107.39	107.36

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	OBREROS (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 14.09.2003	S/. 13.67	S/. 410.00	
Del 15.09.2003 Al	S/. 15.33	S/. 460.00	

2. REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES ESPECIALES

MINEROS (1.25 RMV) DS. Nº 030-89	PERIODISTAS (3 RMV) (m) Ley Nº 25101	AGRARIO Ley Nº 27360 (2)	NOCTURNA Régimen General (1)	BASE LEGAL
S/. 3.00 d. S/. 90.00 m.	S/. 216.00		—	D.S. Nº 003-92-TR (17.02.92)
S/. 5.50 d. S/. 165.00 m.	S/. 396.00		—	D.U. Nº 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. Nº 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. Nº 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. Nº 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. Nº 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/. 18.45 d. S/. 553.50 m.	D.U. Nº 012-2000 (08.03.2000)
S/. 19.67 d. S/. 575.00 m.	S/. 46.00 d. S/. 1380.00 m.	S/. 17.95 S/. 538.51	S/. 20.69 d. S/. 620.70 m.	D.U. Nº 022-2003 (13.09.2003)

(1) La perciben los que laboran entre las 10:00 pm. y 6:00 am. (Dec. Leg. Nº 854). El monto es la RMV + sobretasa del 35% (Ley Nº 27671).
(2) Vigente desde el 01.11.2000.

C.T.S. Topes T.U.O. del Dec. Leg. Nº 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	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
AGO. 2004	S/. 155,147.93	107.37 / 65.3156
SET. 2004	S/. 155,176.83	107.39 / 65.3156
OCT. 2004	S/. 155,133.48	107.36/65.3156

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	1era. semana de octubre
2DO. TRIMESTRE		4TO. TRIMESTRE	
30 de abril 31 de mayo 30 de junio	1era. semana de julio	31 de octubre 30 de noviembre 31 de diciembre	1era. semana de enero

Seguro de Invalidez y Sobrevivencia SPP-AFP

MONTO MAXIMO AFECTO MENSUAL	
MES	MONTO
OCT. 2004	S/. 6,404.62
NOV. 2004	S/. 6,404.62
DIC. 2004	S/. 6,404.62

Gastos de Sepelio SPP - AFP

MONTO PROMEDIO DE GASTOS DE SEPELIO (R.M. Nº 232-98-EF/SAFP de 19.06.98, Art. 114º)	
MES	MONTO
OCT. 2004	S/. 2,904.29
NOV. 2004	S/. 2,904.29
DIC. 2004	S/. 2,904.29

Según el Art. 114º del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia, Prestaciones aprobado por R. Nº 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 Nº 27512	01.09.2001 31.07.2002	2%	La misma que FONAVI (*)
Ley Nº 27786	01.08.2002 31.12.2002	2%	La misma que FONAVI (*)
Ley Nº 28129	Del 01.01.2004	1.7%	La misma que FONAVI (*)

(*) Desde el 05.10.2000 las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no son base de cálculo del IES (Ley Nº 27349). Por Ley Nº 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 Al: 14.09.2003	1 RMV	S/. 410.00
Del: 15.09.2003	1 RMV	S/. 460.00

D.S. Nº 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 lo realmente percibido.

REMUNERACION ASEGURABLE

De acuerdo al Art. 7º del TUO Dec. Leg. Nº 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. Nº 650 sobre CTS.

REMUNERACION MAXIMA ASEGURABLE - ESSALUD y ONP

La totalidad de los ingresos afectos percibidos por el trabajador (D.S. Nº 140-90-PCM de 29.10.90 y D.S. Nº 179-91-PCM de 07.12.91).

Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período NOVIEMBRE 2004)

FECHA	10/12	13/12	14/12	15/12	16/12	17/12	20/12	21/12	22/12	23/12
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7

¿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)

OCT. 2004	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	25.17	328.60607	9.27	6.48607
02	---	328.81106	---	6.48767
03	---	329.01618	---	6.48927
04	25.15	329.22128	9.27	6.49086
05	25.25	329.42723	9.27	6.49246
06	25.22	329.63310	9.28	6.49406
07	25.30	329.83968	9.25	6.49566
08	---	330.04639	---	6.49726
09	---	330.25323	---	6.49885
10	---	330.46020	---	6.50045
11	25.36	330.66774	9.23	6.50204
12	25.00	330.87277	9.29	6.50365
13	25.05	331.07828	9.26	6.50525
14	25.08	331.28416	9.26	6.50685
15	24.93	331.48905	9.23	6.50845
16	---	331.69407	---	6.51004
17	---	331.89921	---	6.51164
18	24.97	332.10478	9.23	6.51324
19	24.85	332.30959	9.24	6.51483
20	24.77	332.51394	9.26	6.51644
21	24.64	332.71744	9.24	6.51804
22	24.57	332.92055	9.22	6.51963
23	---	333.12379	---	6.52123
24	---	333.32714	---	6.52283
25	25.03	333.53404	9.21	6.52443
26	24.64	333.73817	9.21	6.52602
27	24.54	333.94168	9.23	6.52762
28	24.67	334.14628	9.26	6.52923
29	24.69	334.35116	9.28	6.53084
30	---	334.55616	---	6.53245
31	---	334.76129	---	6.53406

(*) 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)

OCT. 2004	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.50	5.17489	1.12	1.77586
02	---	5.17525	---	1.77592
03	---	5.17560	---	1.77597
04	2.48	5.17596	1.11	1.77603
05	2.47	5.17631	1.12	1.77608
06	2.48	5.17666	1.13	1.77614
07	2.48	5.17701	1.13	1.77619
08	---	5.17736	---	1.77625
09	---	5.17771	---	1.77630
10	---	5.17807	---	1.77636
11	2.48	5.17842	1.14	1.77641
12	2.45	5.17877	1.12	1.77647
13	2.46	5.17912	1.13	1.77652
14	2.46	5.17947	1.13	1.77658
15	2.44	5.17981	1.13	1.77664
16	---	5.18016	---	1.77669
17	---	5.18050	---	1.77675
18	2.44	5.18085	1.13	1.77680
19	2.44	5.18120	1.13	1.77686
20	2.44	5.18155	1.14	1.77691
21	2.47	5.18190	1.14	1.77697
22	2.45	5.18225	1.14	1.77703
23	---	5.18259	---	1.77708
24	---	5.18294	---	1.77714
25	2.45	5.18329	1.15	1.77719
26	2.45	5.18364	1.15	1.77725
27	2.44	5.18399	1.15	1.77731
28	2.49	5.18434	1.16	1.77736
29	2.49	5.18469	1.16	1.77742
30	---	5.18505	---	1.77748
31	---	5.18540	---	1.77753

(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)

OCT. 2004	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.50	1.56921	1.12	0.55150
02	---	1.56928	---	0.55153
03	---	1.56934	---	0.55156
04	2.48	1.56941	1.11	0.55159
05	2.47	1.56948	1.12	0.55162
06	2.48	1.56955	1.13	0.55165
07	2.48	1.56962	1.13	0.55168
08	---	1.56968	---	0.55172
09	---	1.56975	---	0.55175
10	---	1.56982	---	0.55178
11	2.48	1.56989	1.14	0.55181
12	2.45	1.56996	1.12	0.55184
13	2.46	1.57002	1.13	0.55187
14	2.46	1.57009	1.13	0.55190
15	2.44	1.57016	1.13	0.55193
16	---	1.57022	---	0.55197
17	---	1.57029	---	0.55200
18	2.44	1.57036	1.13	0.55203
19	2.44	1.57043	1.13	0.55206
20	2.44	1.57049	1.14	0.55209
21	2.47	1.57056	1.14	0.55212
22	2.45	1.57063	1.14	0.55215
23	---	1.57069	---	0.55218
24	---	1.57076	---	0.55222
25	2.45	1.57083	1.15	0.55225
26	2.45	1.57090	1.15	0.55228
27	2.45	1.57096	1.15	0.55231
28	2.49	1.57103	1.16	0.55234
29	2.49	1.57110	1.16	0.55238
30	---	1.57117	---	0.55241
31	---	1.57124	---	0.55244

(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

Textos de los Principales Dispositivos Legales

APRUEBAN EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO PORTUARIO (27.10.2004) (279096)

DECRETO SUPREMO Nº 013-2004-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el 16 de noviembre de 2002 se publicó la Ley Nº 27866, Ley del Trabajo Portuario, norma que establece las normas especiales sobre la materia;

Que, habiéndose expedido los Decretos Supremos Nºs. 003-2003-TR, 004-2003-TR, 018-2003-TR y 004-2004-TR que reglamentan y precisan la indicada norma, se hace necesario unificar el texto reglamentario a fin de permitir su adecuada difusión y comprensión por los actores sociales involucrados;

Que, el artículo 4º del Decreto Supremo Nº 018-2003-TR establece que por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo se aprobará el Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario;

Que, el artículo 5º de la Ley Nº 27866 establece la competencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo para el conocimiento de los procedimientos de inspección del trabajo en el trabajo portuario de conformidad con lo expresado en el Reglamento, por lo que se hace necesario precisar el alcance de la facultad sancionadora del Sector Trabajo, conforme a las disposiciones establecidas por el Decreto Legislativo Nº 910, modificado por la Ley Nº 28292 y sus normas reglamentarias, concordantes con lo dispuesto en la Ley del Procedimiento Administrativo General;

De conformidad con lo dispuesto por el inciso 8 del artículo 118º de la Constitución Política del Perú, el Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo y la Ley Nº 27711, Ley del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

Artículo 1º.- Establézcase el listado de sanciones aplicables al incumplimiento de obligaciones previstas en la Ley del Trabajo Portuario y su Reglamento, contenida en el Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario.

Artículo 2º.- Apruébese el Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario, el cual consta de IV Títulos, treinta y tres (33) artículos, una (1) Disposición Complementaria, dos (2) Disposiciones Transitorias y una (1) Disposición Final.

Artículo 3º.- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde a los textos normativos referidos en la parte considerativa que son objeto de reordenamiento.

Artículo 4º.- El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

JAVIER NEVES MUJICA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO PORTUARIO

TÍTULO I DE LOS ASPECTOS GENERALES

Artículo 1º.- De la Ley. Cuando en el presente Reglamento se haga mención a la Ley, se entenderá referida a la Ley Nº 27866 - Ley del Trabajo Portuario.

Artículo 2º.- De las Relaciones Laborales. Las relaciones laborales a las que se refiere el artículo 1º de la Ley, son aquellas que mantienen los trabajadores portuarios con las empresas y/o cooperativas de estiba y desestiba, consistentes en prestaciones personales, subordinadas y remuneradas que prestan los trabajadores portuarios registrados en uno o más puertos a los empleadores portuarios.

Artículo 3º.- Del Trabajador Portuario. El trabajador portuario es una persona natural con inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios del mismo puerto en donde va a laborar. Su trabajo es personal, subordinado y remunerado. Es personal, porque lo realiza sin valerse de sustitutos o auxiliares a su cargo, y es subordinado, porque lo ejecuta bajo la dirección y dentro del ámbito de organización del empleador portuario.

Artículo 4º.- Del Empleador Portuario. El empleador portuario es una persona jurídica con licencia para operar como Empresa de Estiba o Desestiba o Cooperativa de Trabajadores de Estiba o Desestiba, en un puerto determinado, lo que faculta a contratar trabajadores portuarios, de conformidad con el D.S. Nº 010-99-MTC y normas complementarias y sustitutorias.

Artículo 5º.- Alcance del Trabajo Portuario. El trabajo portuario se realiza dentro del área de operaciones de cada puerto, por especialidades y siguiendo las instrucciones del empleador. Comprende las operaciones siguientes:

5.1. Estiba a carga.- Colocación conveniente y en forma ordenada de la carga a bordo de la nave de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el Empleador.

5.2. Desestiba o descarga.- El retiro conveniente y en forma ordenada de la carga que se encuentra a bordo de una nave según las instrucciones del Empleador.

5.3. Movilización de la carga.- Cualquier movimiento de carga, sea a bordo del buque, en bahía, en el muelle o en otra área operativa del puerto. Incluye la colocación de carga en contenedores u otro tipo de embalajes y su retiro, y también el trasbordo de carga de un buque a otro buque.

5.4. Tarja.- Conteo y registro de la mercancía que se carga o descarga, debiendo anotarse la información que en cada caso se requiera, y fundamentalmente: tipo de mercancía, cantidad, marcas y estado y condición exterior del embalaje y si se separó para inventario.

Artículo 6º.- Especialidades de los Trabajadores Portuarios. Conforme a lo establecido en el artículo 3º de la Ley, los trabajadores portuarios podrán tener cualquiera de las siguientes especialidades:

6.1 ESTIBADOR: Especialidad que comprende la ejecución de todas las tareas, labores y funciones ordinarias del trabajo portuario en las operaciones de carga o estiba, descarga o desestiba y movilización de carga, así como las que usualmente ejecutan aquellos trabajadores que en determinados puertos de la República, de acuerdo a los usos y costumbres de los mismos se les denomina: lanchero, muellano, estibador de nave, maniobrista, capataz de maniobra, carreros, capataz de carreros, capataz de ribera, levantadores de carga u otra denominación que involucre la ejecución de trabajo similar.

El Capataz de Estiba es el estibador que por su experiencia es el responsable de supervisar a las cuadrillas de trabajadores nombrado por los empleadores para laborar en la nave para que ejecuten el plan de trabajo dispuesto por el Jefe de Cubierta. Ejerce control disciplinario del personal a su cargo y verifica el cumplimiento de las normas de seguridad industrial.

6.2 GRUERO-WINCHERO: Especialidad que comprende la operación de grúas, winches, aparejos y otros aparatos de la propia nave durante las operaciones de carga, descarga y movilización de carga.

6.3 PORTALONERO: Especialidad que consiste en asistir al Gruero-Wincho cuando las condiciones de visibilidad sobre cubierta impidan al Gruero-Wincho realizar su labor sin asistencia.

6.4 ELEVADORISTA: Especialidad que comprende el manejo de elevadores en el muelle u otra área operativa del puerto, así como en las bodegas del buque.

6.5 TARJADOR: Especialidad que consiste en el conteo de la mercancía que se carga o descarga, de productos recibidos en muros al costado de la nave, o a bordo, según corresponda, y que se ejecuta al costado del buque. Comprende además la obligación de anotar en la nota de Tarja toda la información a verificar, especialmente, el tipo de mercancía, cantidad, marcas, estado y condición exterior del embalaje y si ésta fue separada para inventario, otros documentos que correspondan al detalle de las cargas de toda índole, manipuladas o movilizadas por su cuadrilla. Dicha nota de Tarja debe ser suscrita por el Tarjador.

Asimismo el Tarjador debe verificar la correcta remisión de los embarques al puerto de su destino y de las descargas a los lugares de almacenamiento designados o de forzoso e inmediato despacho; así como, la movilización de contenedores vacíos y del equipaje no acompañado.

Dependiendo del trabajo operativo que se requiera en cada puerto de la República, se conformará una Comisión que considerará especialidades portuarias distintas a las señaladas en el presente artículo.

Artículo 7°.- De la Autoridad Administrativa de Trabajo. La Autoridad de Trabajo en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley, tiene competencia en los temas relacionados a las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores portuarios con las facultades y funciones que determina el Decreto Legislativo N° 910, su reglamento y notas complementarias y/o sustitutorias, así como las demás normas aplicables a la labor de la Autoridad Administrativa de Trabajo a nivel nacional respecto de su función como ente rector de las relaciones de trabajo.

Asimismo, es competente para resolver los conflictos derivados del Registro de los Trabajadores Portuarios a cargo de la Entidad Administradora del Puerto, pudiendo resolver las impugnaciones que se deriven de la inscripción y/o renovación en el Registro.

TÍTULO II DE REGISTRO Y NOMBRADA O NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES PORTUARIOS

Artículo 8°.- Del Registro de Trabajadores Portuarios. De conformidad con lo prescrito en el artículo 6° de la Ley, en cada puerto deberá existir un Registro abierto, libre y voluntario de Trabajadores Portuarios que contiene la nómina de trabajadores aptos para realizar trabajo portuario. En éste se inscribirán los trabajadores que cumplan con los requisitos señalados por los artículos 7° y 8° de la Ley.

Es requisito esencial para poder prestar servicios laborales portuarios, encontrarse inscrito en el registro correspondiente.

El Registro deberá consignar una o más especialidades por cada trabajador, siempre que éstos acrediten capacitación o experiencia en cada una de ellas, según los usos y costumbres de cada puerto.

Artículo 9°.- De las funciones de la Entidad Administradora del Puerto. El Registro de Trabajadores Portuarios estará a cargo de la entidad administradora de cada puerto. Para tal efecto, esta entidad tiene las siguientes funciones:

9.1 Inscribir a los trabajadores portuarios en el respectivo Registro de Trabajadores Portuarios por especialidad, según lo establece el presente reglamento.

9.2 Revisar, publicar y enviar a los empleadores portuarios de la jurisdicción del puerto que operan, a la Autoridad Administrativa de Trabajo, y a la Capitanía de Puertos cada 6 meses la relación de los trabajadores inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios.

9.3 Verificar la validez y veracidad de la información proporcionada por los trabajadores inscritos en el Registro, así como actualizarla periódicamente.

9.4 Promover planes de formación y capacitación en coordinación con los gremios de Trabajadores Portuarios, los empleadores portuarios y/o los institutos de capacitación para labores portuarias.

9.5 Controlar el acceso a los puertos, a través de la verificación de la información contenida en el Formato único de Nombrada a que se refiere el artículo 12° de la Ley y los artículos 21° y 22° de este Reglamento. Sólo se permitirá el acceso al puerto a los trabajadores que estando habilitados para prestar servicios como tales, hayan sido nombrados conforme al artículo 15° del Reglamento.

Asimismo, la Autoridad Administradora del Puerto extenderá a los trabajadores por-

tuarios un certificado en el que constarán sus datos personales, puerto en el que están autorizados a laborar, su especialidad laboral y su número de registro.

Se entiende por entidad administradora a la entidad operadora de cada puerto.

Artículo 10.- Seguridad del Recinto Portuario. Si por razones de seguridad la Capitanía de Puertos impide el acceso al recinto portuario, y ello afecta a un trabajador, el hecho debe ser comunicado a la empresa en la que éste iba a prestar el servicio, así como a la entidad administradora del puerto, antes del inicio del turno respectivo.

Artículo 11°.- Inscripción de los Trabajadores Portuarios en el Registro. Los Trabajadores que cumplan con los requisitos exigidos en los artículos 7° y 8° de la Ley, podrán solicitar su inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios a la respectiva Entidad Administradora del Puerto, conforme a la especialidad o especialidades que acrediten.

Para tal efecto, el Trabajador Portuario deberá, evidenciar aptitud para el trabajo portuario a través de cualesquiera de los siguientes mecanismos:

11.1 Acreditar la efectiva prestación de trabajo portuario en los dos (2) años inmediatamente precedentes a la presentación de la solicitud de inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios, con un mínimo de 50 turnos prestados efectivamente durante dicho período a través de:

a) Planillas o boletas de pago, en las que se indique la especialidad laboral que le corresponde al trabajador; o,

b) Certificado o constancia del empleador que acredite la experiencia del trabajador portuario, el mismo que deberá contener los datos generales del Empleador, así como de la licencia de la Empresa de Estiba o Desestiba o Cooperativa de Trabajadores, otorgada de conformidad con el D.S. N° 010-99-MTC y sus normas complementarias y/o modificatorias, los datos generales del trabajador, la especialidad del trabajador y el tiempo de servicios prestados por el trabajador para la referida empresa.

Los documentos que se presenten para dar cumplimiento a los incisos a) y b), deberán corresponder al puerto en el cual se solicite el registro.

11.2 Presentar el correspondiente certificado emitido por INFOCAP y otro instituto similar de capacitación debidamente autorizado, el que debe ser otorgado en base a los requisitos académicos y prácticos de cada especialidad del trabajo portuario, bajo responsabilidad de la entidad otorgante. El certificado, no podrá tener una antigüedad mayor a los dos (2) años.

Artículo 12°.- Del Examen de Aptitud Psicofísica. El requisito de aptitudes físicas para el trabajo portuario no se agota al momento de la presentación de la solicitud de acceso al Registro, sino que es un requisito indispensable para el mantenimiento del trabajador en dicho registro, debiendo renovarse anualmente el Certificado a que se refiere el inciso d) del artículo 7° de la Ley.

El examen de aptitud psicofísica constará como mínimo, de pruebas broncopulmonares, serológicas, electrocardiograma y de una evaluación médica general respecto de las condiciones y aptitud psicofísica requeridas para desempeñar el trabajo portuario.

Artículo 13°.- Del Certificado de Antecedentes Penales y Policiales. El Certificado de Antecedentes Penales y el Certificado de Antecedentes Policiales a que se refiere el artículo 7° inciso c) de la Ley, deberá ser actualizado a la fecha de la solicitud de inscripción en el Registro.

Artículo 14°.- Del lugar de Nombramiento de los Trabajadores Portuarios. La nombrada o nombramiento de los trabajadores portuarios se realiza en el lugar común, habilitado en forma conjunta por los empleadores portuarios en un lugar cercano al recinto portuario o, en su defecto, por la Entidad Administradora del Puerto en el recinto portuario. Se deberá entender como lugar común un lugar único, de libre acceso, previsible y estable para la emisión de la oferta de trabajo.

En dicho lugar, los empleadores portuarios podrán optar libremente entre realizar la nombrada por medios físicos o electrónicos.

Los empleadores portuarios deberán facilitar a los trabajadores portuarios las herramientas necesarias para tomar conocimiento de la nombrada.

En caso el domicilio de los empleadores y los trabajadores portuarios quedara alejado del recinto portuario, el lugar de la nombrada podrá ser habilitado por los empleadores en un lugar cercano al domicilio de los trabajadores y empleadores portuarios.

Para realizar un cambio del lugar de nombrada, el empleador debe comunicarlo a través de un medio cognoscible por los trabajadores portuarios, con un anticipación no menor de 10 días, así como a la Entidad Administradora del Puerto. Dicha comunicación deberá indicar el nuevo lugar de nombrada y los motivos de dicha modificación.

De manera excepcional, ante la ocurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor, el empleador portuario podrá omitir el procedimiento señalado en el párrafo anterior, de-

biendo comunicar a los trabajadores el nuevo lugar de nombramiento a través de algún medio cognoscible para los trabajadores.

Artículo 15°.- De la Nombrada o Nombramiento de los Trabajadores Portuarios. Conforme a lo establecido por el artículo 11° de la Ley, la nombrada o nombramiento de los trabajadores portuarios se realizará por función o especialidad y por jornada, a elección de los empleadores portuarios, según sus requerimientos, entre los trabajadores que se encuentren inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios.

Para tal efecto, el empleador portuario nombrará al personal que formará parte de la Nombrada, según su especialidad. Asimismo indicará los períodos de contratación, la conformación y número de las cuadrillas, la cantidad de personal de cada cuadrilla, la jornada, horario y turno de trabajo y las demás condiciones de trabajo necesarias para atender los requerimientos de la nave durante su estadia en el puerto respectivo y demás actividades a que se refiere el artículo 2° de la Ley. Esta información será remitida a la entidad administradora del respectivo puerto, por escrito o a través de medios electrónicos.

El nombramiento o nombrada de los trabajadores portuarios se efectúa por cada empleador portuario, a través de personal de su empresa quien actuará en su representación y nombrará a los trabajadores portuarios designados para la respectiva jornada. Se entregará a la Empresa Administradora del Puerto copia de la relación de trabajadores nombrados, lo que podrá hacerse por escrito o a través de medio electrónicos.

El nombramiento, se hará conforme a los principios de igualdad de trato, oportunidad de trabajo y no discriminación.

Artículo 16°.- Contratación excepcional de Trabajadores No Inscritos. Sólo se autorizará la contratación de trabajadores no inscritos en el Registro, en forma excepcional, ante la falta de trabajadores portuarios inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios del respectivo puerto.

TÍTULO III DEL RÉGIMEN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 17°.- De la Jornada de Trabajo. Las labores portuarias se realizan en cada puerto hasta en tres turnos diarios. Para efecto de lo señalado en el artículo 11° de la Ley, entiéndase como Jornada a cada turno de trabajo para el cual es nombrado el trabajador portuario. En consecuencia, ningún trabajador portuario podrá laborar más de dos jornadas consecutivas, sea para una o más empresas, ni más de veintiséis turnos al mes. El empleador establecerá, de acuerdo a sus necesidades operativas, el inicio y el término de cada turno de trabajo.

El número máximo de horas ordinarias de trabajo que pueden ser laboradas por un trabajador portuario será de 48 horas semanales, sin perjuicio del trabajo en horas extras, conforme a lo regulado en la Ley N° 27671 que modificó el Decreto Legislativo N° 854 sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo y/o regulado en el artículo 25° del presente Reglamento.

Artículo 18°.- Control mensual de la Jornada de Trabajo. En cualquier modalidad, está prohibido el nombramiento de un trabajador cuando éste haya acumulado durante el mes correspondiente, veintiséis (26) turnos laborales efectivos, para cuyo efecto la empresa administradora del puerto llevará un control mensual.

Este control mensual a que se refiere el párrafo anterior, se llevará a través de un padrón único en el cual deberá consignarse el número de turnos que viene laborando cada trabajador en dicho mes. Asimismo, deberá contener el nombre y número de documento de identidad de todos los trabajadores registrados en el puerto respectivo y su especialidad.

Dicho padrón deberá estar a disposición de los empleadores portuarios en forma permanente, a través de medios electrónicos o en forma directa, de manera tal que puedan conocer el número de turnos que vienen desempeñando los trabajadores portuarios, para evitar la nombrada de un trabajador que supere los veintiséis (26) turnos al mes. Al final de cada mes, deberá remitirse a la Autoridad Administrativa de Trabajo copia del padrón.

El incumplimiento de lo dispuesto en este artículo por parte del empleador, será sancionado como incumplimiento de obligaciones formales, conforme al artículo 19° del Decreto Legislativo N° 910, sus normas reglamentarias, complementarias y/o sustitutorias. A tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo, aplicará dichas sanciones en virtud de lo establecido en el artículo 7° del presente Reglamento.

Artículo 19°.- Vínculo Laboral. De acuerdo a lo señalado en el artículo 2° del presente reglamento, concordado con los artículos 11° y 14° de la Ley, la relación que vincula a las partes es una de naturaleza indeterminada y discontinua. Dicho contrato constituye un contrato de trabajo intermitente, regulado por la Ley, el presente Reglamento

y supletoriamente, por las disposiciones relativas al contrato indeterminado señaladas en el Texto Único de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y sus normas reglamentarias, complementarias y/o modificatorias. Cuando la temporalidad del servicio así lo permita, las partes podrán celebrar cualquiera de los contratos de trabajo sujetos a modalidad establecidos en el régimen general.

Por Reglamento Interno de Trabajo, se regularán las disposiciones relativas a las normas disciplinarias de la relación laboral del Trabajo Portuario.

Artículo 20°.- Imposibilidad de realizar el trabajo por causas no imputables al Trabajador. Si una vez formalizada la nombrada, la ejecución del trabajo no se llegara a realizar total o parcialmente por motivos ajenos al trabajador y/o al empleador, aquel percibirá el íntegro de la remuneración por la jornada establecida, salvo que el empleador dé aviso al trabajador antes del inicio de ésta.

Artículo 21°.- Formato Único de Nombrada. El Formato Único de Nombrada es el documento que acredita la contratación de personal para la prestación de servicios específicos en los turnos expresamente establecidos en la misma.

Este documento lo extiende el empleador en original y tres copias, conservando el empleador el original en el lugar de trabajo. Una copia se entregará a la Entidad Administradora del Puerto, otra a la Autoridad Administrativa de Trabajo y, la última, se proporcionará a la cuadrilla de trabajadores nombrados.

Artículo 22°.- Contenido del Formato Único de Nombrada. De conformidad con lo señalado por el artículo 12° de la Ley, el Formato Único de Nombrada deberá contener la siguiente información:

1. Nombre del Trabajador Portuario;
2. Número del Documento de Nacional de Identidad o documento similar vigente;
3. Número de Registro;
4. Especialidad;
5. Puerto;
6. Día, horario, turno y jornada de trabajo en que se efectuarán las labores;
7. Lugar de ejecución de labores;
8. Nombre, dirección y RUC del Empleador;
9. Nombre y ubicación de la nave en puerto.

Artículo 23°.- Régimen Laboral de los Trabajadores Portuarios. Los trabajadores portuarios se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, con la particularidad de prestar servicios a múltiples empleadores. Les corresponde los derechos y beneficios de este régimen, así como los establecidos en las normas generales aplicables al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 24°.- Forma de Pago de la Remuneración y Beneficios Sociales de los Trabajadores Portuarios. De acuerdo a lo establecido en el artículo 15° de la Ley, el abono de la remuneración y beneficios sociales se efectuarán semanalmente y en forma cancelatoria de acuerdo a los siguientes porcentajes:

- 16.67% de la remuneración diaria por Descanso Semanal Obligatorio.
- 16.67% de la remuneración diaria por Gratificaciones Legales.
- 8.33% de la remuneración diaria por CTS.
- 8.33% de la remuneración diaria por Vacaciones.
- La parte proporcional de la Asignación Familiar de acuerdo a ley.

La remuneración y los Beneficios Sociales legales anteriormente descritos se calculan y cancelan sólo por el tiempo efectivamente laborado.

Artículo 25°.- Abono de la Jornada de Trabajo. Para efectos del cómputo de los derechos y beneficios que corresponden a los trabajadores, entiéndase que cada turno efectivamente laborado equivale a un día de trabajo. En el caso que los servicios no completan una jornada, se deberá abonar en forma proporcional los beneficios sociales que correspondan, de conformidad con las normas del régimen laboral de la actividad privada.

En caso el trabajador labore más de 48 horas semanales, tendrá derecho al pago de la sobretasa correspondiente por trabajo en sobre tiempo conforme a la Ley N° 27671 que modificó el Decreto Legislativo N° 854 sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, y a sus normas reglamentarias.

En todo lo no regulado por el presente Reglamento, se aplicarán las disposiciones del Decreto Supremo N° 001-98-TR, referido a las planillas y boletas de pago y/o sus normas ampliatorias, modificatorias o sustitutorias.

Artículo 26°.- Trabajo en día feriado y pago de sobretasa. En caso el trabajador labore en día feriado no laborable, el empleador deberá abonar una sobretasa del 100% por los turnos laborados en el respectivo feriado.

Artículo 27°.- Prestaciones de Salud. Para el otorgamiento de las prestaciones

de salud y económicas a que se refiere el artículo 16° de la Ley, el trabajador portuario debe cumplir con las condiciones de derecho de cobertura a que se refiere la Ley N° 26790 y sus normas complementarias.

Para efectos de acceder a las prestaciones a que se refiere el párrafo anterior, durante el período de los tres (3) meses a que se refiere el citado artículo 16° de la Ley, se considerará que el trabajador portuario se encuentra en baja temporal. Transcurrido dicho plazo se le considerará cesado y con derecho de cobertura por desempleo, de cumplir con las condiciones necesarias.

Las prestaciones económicas se otorgan desde el primer día de incapacidad laboral y son abonadas por los empleadores a quienes el trabajador estuviera prestando el servicio al momento de la ocurrencia del hecho generador de las prestaciones económicas, sin perjuicio de solicitar el reembolso de los subsidios de acuerdo a las normas generales establecidas.

Si cuando ocurriera el hecho, el trabajador no se encontrara prestando labor efectiva para ningún empleador, ESSALUD deberá asumir directamente el pago de los subsidios correspondientes. De ser necesaria la acreditación de las aportaciones sociales, bastará con la sola presentación de las anteriores boletas de pago expedidas por los empleadores portuarios.

Artículo 28°.- Actividad de Riesgo. De conformidad con lo previsto en el artículo 18° de la Ley, considérese como una actividad de riesgo a los servicios realizados por los trabajadores portuarios. Para tales efectos, es de aplicación el artículo 19° de la Ley N° 26790 y las demás normas legales sobre la materia.

Artículo 29°.- Relaciones de Trabajo y Derecho de Huelga. De acuerdo a lo establecido en el artículo 19° de la Ley, las relaciones individuales y colectivas en materia laboral se regulan de conformidad con las normas laborales vigentes.

El derecho de huelga se ejerce conforme a Ley. El conflicto laboral entre los trabajadores y un empleador no deberá afectar la actividad de los demás empleadores portuarios, ni las actividades portuarias que se realizan en el recinto portuario.

**TÍTULO IV
DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS
DISPOSICIONES DE LA LEY Y EL REGLAMENTO**

Artículo 30°.- Infracciones de tercer grado. Se consideran infracciones de tercer grado, en concordancia con lo establecido en el artículo 16° del Decreto Legislativo N° 910, las siguientes conductas:

- a) No pagar beneficios de carácter irrenunciable a los trabajadores: pago de las remuneraciones, sobretiempos, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, vacaciones o asignación familiar.
- b) No registrar al trabajador portuario en planilla.
- c) Nombrar al trabajador en documento ajeno a formato único de nombrada o hacerlo trabajar sin nombramiento vigente de acuerdo al turno de trabajo.
- d) Emplear o nombrar a trabajadores no registrados en el registro de trabajadores portuarios.
- e) Emplear a trabajadores menores de edad.
- f) Contratar a un trabajador portuario por más de dos jornadas consecutivas o contratar a un trabajador portuario por más de veintiséis jornadas mensuales.
- g) Cierre intempestivo del centro de trabajo.

Artículo 31°.- Infracciones de segundo grado. Se consideran infracciones de segundo grado, en concordancia con lo establecido en el artículo 16° del Decreto Legislativo N° 910, las siguientes conductas:

- a) No contratar el seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de los trabajadores portuarios que emplea.
- b) Actos de obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas.
- c) Incumplir las obligaciones convencionales o contractuales.
- d) Nombrar a los trabajadores portuarios en un lugar distinto del habilitado por la Entidad Administradora de Puertos o el designado en forma común por los empleadores portuarios; salvo que haya recurrido a la nombrada electrónica de los trabajadores portuarios, conforme el artículo 14° del texto único ordenado.

Artículo 32°.- Infracciones de primer grado. Se consideran infracciones de primer grado, en concordancia con lo establecido en el artículo 16° del Decreto Legislativo N° 910, las siguientes conductas:

- a) No remitir oportunamente a la Autoridad Administrativa de Trabajo la copia del padrón único con el control mensual de los trabajadores portuarios (Obligación de la Entidad Administradora del Puerto).

- b) Permitir el acceso de trabajadores o registrados y sin exhibición de la correspondiente nombrada, conforme el numeral 9.5 del presente reglamento (Obligación de la Entidad Administradora del Puerto).

- c) Incumplir obligaciones formales del empleador, así como las demás obligaciones no precisadas anteriormente.

Artículo 33°.- De la aplicación de las sanciones. Para efectos de la aplicación de las sanciones se aplicarán las multas conforme lo previsto en el artículo 44° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010-2004-TR.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

Única.- Para efectos de lo establecido en el último párrafo del artículo 6°, se conformará una Comisión integrada por representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores, entidad administradora de puertos y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para proponer las especialidades que corresponden a cada puerto de la República, lo cual se formalizará por Resolución Ministerial del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- En un plazo que no excederá de los noventa (90) días calendario desde la entrada en vigencia del presente reglamento, las Entidades Administradoras de Puertos deberán implementar el Registro de Trabajadores Portuarios. Asimismo, dentro de este plazo deberán habilitar el lugar de la nombrada, salvo, que conforme al artículo 10° de la Ley, éste haya sido habilitado por los empleadores portuarios.

Segunda.- El padrón único para el control mensual del número de jornadas de los trabajadores portuarios a que se refiere el artículo 17° del presente Reglamento, debe empezar a llevarse a partir de la primera nombrada que se efectúe en base al Registro de los Trabajadores Portuarios que se implemente en cada puerto.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.- Los derechos y obligaciones establecidos en la Ley no se aplican a los servicios prestados con anterioridad a la vigencia de la presente norma.

FIJAN PERÍODO DE GOCE DE VACACIONES DE PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN PLIEGOS Y UNIDADES EJECUTORAS DEL PODER EJECUTIVO (13.11.2004) (280225)

DECRETO SUPREMO N° 079-2004-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, durante los días previos y posteriores a las festividades de Navidad y Año Nuevo, se produce estacionalmente una reducción de las operaciones institucionales en el Sector Público y consiguientemente una menor productividad del personal en el ámbito administrativo, por lo que podría aprovecharse dicho periodo para reducir el gasto operativo en la Administración Pública;

Que, es necesario fijar el periodo de vacaciones, correspondiente a las personas que prestan servicios en los Pliegos y Unidades Ejecutoras del Poder Ejecutivo, sin perjuicio de asegurar el personal mínimo para el desempeño de las labores indispensables de la entidad, con el objetivo de estimular el desarrollo del turismo interno, como un medio para dinamizar la demanda interna y las economías regionales contribuyendo al crecimiento económico y el desarrollo social del país;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1°.- Fijese, excepcionalmente, el periodo del 13 de diciembre de 2004 al 2 de enero de 2005 para el goce de vacaciones de las personas que prestan servicios en los

Pliegos y Unidades Ejecutoras del Poder Ejecutivo, conforme a lo señalado en los siguientes artículos. Dicho período vacacional comprenderá por lo menos el setenta por ciento (70%) del personal a cargo de la entidad, siendo facultad del Titular de la Entidad determinar un porcentaje menor que podrá acogerse al período excepcional de vacaciones, acorde con la necesidad de recursos humanos para el desarrollo adecuado de las funciones críticas de la entidad.

Para aquellos trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, se podrá otorgar el período vacacional completo, considerando las necesidades de la entidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 713.

Artículo 2°.- La presente norma es aplicable a todas las personas que prestan servicios en los organismos y entidades públicas pertenecientes al Poder Ejecutivo, con excepción de los sectores Educación y Salud, el personal Militar y Policial, el personal del Consejo Nacional de Inteligencia, y el personal de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.

Artículo 3°.- Las personas que durante el presente año hayan gozado del período vacacional completo correspondiente al año 2004, tomarán dentro del período mencionado en el primer párrafo del artículo 1°, su descanso vacacional adelantado. El período de descanso vacacional restante se gozará una vez cumplido el récord vacacional correspondiente.

En el caso del personal que cese antes de cumplir con el récord vacacional señalado en el párrafo anterior y que hubiese percibido una remuneración vacacional por adelantado, dicha remuneración será detruida de la liquidación de sus beneficios sociales.

Artículo 4°.- Para efecto del cómputo de los plazos regulados para los procedimientos administrativos de las entidades sujetas al ámbito de aplicación de la presente norma, el período del 13 de diciembre de 2004 al 2 de enero de 2005, son considerados como días inhábiles, con excepción de los procesos de adquisiciones y contrataciones de bienes, servicios u obras que se realizan al amparo del Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2001-PCM y su Reglamento.

Artículo 5°.- Los Gobiernos Regionales, los Gobiernos Locales, sus empresas y sus Organismos Públicos Descentralizados, así como los Organismos Constitucionalmente Autónomos, las Universidades y las entidades pertenecientes a los otros Poderes del Estado, podrán adoptar, según estimen conveniente y no existan disposiciones legales que regulen sus períodos vacacionales de manera particular, medidas de similar fin, en el marco de sus competencias y funciones.

Artículo 6°.- Las Entidades, bajo responsabilidad de la más alta autoridad administrativa de la misma o quien haga sus veces, deben asignar el personal necesario para garantizar la continuidad de los servicios públicos básicos y las labores indispensables de la institución.

Artículo 7°.- Tratándose de FONAFE y de las empresas del Estado bajo su ámbito, será el Directorio de FONAFE el que determine, dentro de los diez (10) días hábiles de la entrada en vigencia de la presente norma, la forma de aplicar lo dispuesto en el artículo 1° de este Decreto Supremo, a fin de evitar que se afecte el proceso productivo de las referidas empresas.

Artículo 8°.- Los procesos vinculados a la gestión presupuestaria en cada entidad, para los fines de las etapas de la ejecución del gasto y cierre presupuestal correspondiente al año fiscal 2004, continuarán normalmente su desarrollo conforme a las normas presupuestarias vigentes. Asimismo, durante el período vacacional continuará operativo el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP).

Artículo 9°.- El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los once días del mes de noviembre del año dos mil cuatro.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros

PEDRO PABLO KUCZYNSKI
Ministro de Economía y Finanzas

JAVIER NEVES MUJICA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

APRUEBAN TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE TRIBUTACIÓN MUNICIPAL (15.11.2004) (280366)

DECRETO SUPREMO N° 156-2004-EF

(...)

(10) Artículo 19°.- (11) Los pensionistas propietarios de un solo predio, a nombre propio o de la sociedad conyugal, que esté destinado a vivienda de los mismos, y cuyo ingreso bruto esté constituido por la pensión que reciben y ésta no exceda de 1 UIT mensual, deducirán de la base imponible del Impuesto Predial, un monto equivalente a 50 UIT. Para efecto de este artículo el valor de la UIT será el vigente al 1 de enero de cada ejercicio gravable.

(11) Párrafo sustituido por el Artículo 6° del Decreto Legislativo N° 952, publicado el 3 de febrero de 2004.

Se considera que se cumple el requisito de la única propiedad, cuando además de la vivienda, el pensionista posea otra unidad inmobiliaria constituida por la cochera.

El uso parcial del inmueble con fines productivos, comerciales y/o profesionales, con aprobación de la Municipalidad respectiva, no afecta la deducción que establece este artículo.

(10) Artículo modificado por el Artículo Único de la Ley N° 26952, publicada el 21 de mayo de 1998.

(...)

CAPÍTULO III DEL IMPUESTO AL PATRIMONIO VEHICULAR

(18) Artículo 30°.- El Impuesto al Patrimonio Vehicular, de periodicidad anual, grava la propiedad de los vehículos, automóviles, camionetas, station wagons, camiones buses y ómnibus, con una antigüedad no mayor de tres (3) años. Dicho plazo se computará a partir de la primera inscripción en el Registro de Propiedad Vehicular.

(18) Artículo modificado por el Artículo 1° de la Ley N° 27616, publicada el 29 de diciembre de 2001.

(...)

Artículo 33°.- La tasa del impuesto es de 1%, aplicable sobre el valor del vehículo. En ningún caso, el monto a pagar será inferior al 1.5% de la UIT vigente al 1 de enero del año al que corresponde el impuesto.

(...)

LEY N° 28389 (17.11.2004) (280466)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:
El Congreso de la República ha dado la ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la siguiente Ley de Reforma Constitucional:

LEY DE REFORMA DE LOS ARTICULOS 11°, 103° Y PRIMERA DISPOSICIÓN FINAL Y TRANSITORIA DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

Artículo 1°.- Modificación del artículo 11° de la Constitución Política del Perú. Agrégase al artículo 11° de la Constitución Política del Perú como segundo párrafo el texto siguiente:

«La ley establece la entidad del Gobierno Nacional que administra los regímenes de pensiones a cargo del Estado».

Artículo 2°.- Modificación del artículo 103° de la Constitución Política del Perú. Sustitúyese el texto del artículo 103° de la Constitución Política del Perú por el siguiente:

«Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favore-

ce al reo. La ley se deroga sólo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad.

La Constitución no ampara el abuso del derecho».

Artículo 3º.- Modificación de la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú. Sustitúyese el texto de la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú por el siguiente:

«Declárase cerrado definitivamente el régimen pensionario del Decreto Ley Nº 20530. En consecuencia a partir de la entrada en vigencia de esta Reforma Constitucional:

1. No están permitidas las nuevas incorporaciones o reincorporaciones al régimen pensionario del Decreto Ley Nº 20530.

2. Los trabajadores que, perteneciendo a dicho régimen, no hayan cumplido con los requisitos para obtener la pensión correspondiente, deberán optar entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Por razones de interés social, las nuevas reglas pensionarias establecidas por ley se aplicarán inmediatamente a los trabajadores y pensionistas de los regímenes pensionarios a cargo del Estado, según corresponda. No se podrá prever en ellas la nivelación de las pensiones con las remuneraciones, ni la reducción del importe de las pensiones que sean inferiores a una Unidad Impositiva Tributaria.

La ley dispondrá la aplicación progresiva de topes a las pensiones que excedan de una Unidad Impositiva Tributaria.

El ahorro presupuestal que provenga de la aplicación de nuevas reglas pensionarias será destinado a incrementar las pensiones más bajas, conforme a ley.

Las modificaciones que se introduzcan en los regímenes pensionarios actuales, así como los nuevos regímenes pensionarios que se establezcan en el futuro, deberán regirse por los criterios de sostenibilidad financiera y no nivelación.

Autorízase a la entidad competente del Gobierno Nacional a iniciar las acciones legales correspondientes para que se declare la nulidad de las pensiones obtenidas ilegalmente, salvo los casos definidos por sentencias con carácter de cosa juzgada que se hayan pronunciado expresamente sobre el fondo del asunto o que las respectivas acciones hubieran prescrito».

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los doce días del mes de noviembre de dos mil cuatro.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.

Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO PLÁ

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de noviembre del año dos mil cuatro.

DAVID WAISMAN RJAVINSTHI

Segundo Vicepresidente de la República Encargado del Despacho de la Presidencia de la República

CARLOS FERRERO

Presidente del Consejo de Ministros

LEY Nº 28390 (17.11.2004) (280466)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la siguiente Ley de Reforma Constitucional:

LEY DE REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 74º y 107º DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

Artículo único: Modificación de los artículos 74º y 107º de la Constitución Política del Perú. Modifícanse los artículos 74º y 107º de la Constitución Política del Perú,

con el texto siguiente:

«Artículo 74º.- Los tributos se crean, modifican o derogan, o se establece una exoneración, exclusivamente por ley o decreto legislativo en caso de delegación de facultades, salvo los aranceles y tasas, los cuales se regulan mediante decreto supremo.

Los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales pueden crear, modificar y suprimir contribuciones y tasas, o exonerar de éstas, dentro de su jurisdicción, y con los límites que señala la ley. El Estado, al ejercer la potestad tributaria, debe respetar los principios de reserva de la ley, y los de igualdad y respeto de los derechos fundamentales de la persona. Ningún tributo puede tener carácter confiscatorio.

Las leyes de presupuesto y los decretos de urgencia no pueden contener normas sobre materia tributaria.

Las leyes relativas a tributos de periodicidad anual rigen a partir del primero de enero del año siguiente a su promulgación.

No surten efecto las normas tributarias dictadas en violación de lo que establece el presente artículo.

Artículo 107º.- El Presidente de la República y los Congresistas tienen derecho a iniciativa en la formación de leyes.

También tienen el mismo derecho en las materias que les son propias los otros poderes del Estado, las instituciones públicas autónomas, los Gobiernos Regionales, los Gobiernos Locales y los colegios profesionales. Asimismo lo tienen los ciudadanos que ejercen el derecho de iniciativa conforme a ley».

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación

En Lima, a los doce días del mes de noviembre de dos mil cuatro.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.

Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO PLÁ

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de noviembre del año dos mil cuatro.

DAVID WAISMAN RJAVINSTHI

Segundo Vicepresidente de la República Encargado del Despacho de la Presidencia de la República

CARLOS FERRERO

Presidente del Consejo de Ministros

DISPONEN EJECUTAR ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE CONCEDE LICENCIA SINDICAL Y AUTORIZAN PERMISO ESPECIAL A SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO PARA CUMPLIR CON ACTIVIDAD SINDICAL (19.11.2004) (280658)

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA Nº 133-2004-P-CSJCL/PJ

Callao, 3 de noviembre de 2004

LA PRESIDENCIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

VISTOS y CONSIDERANDO;

Que, en sesión de Sala Plena de esta Corte Superior de Justicia, llevada a cabo el 26 de octubre del año en curso, los señores Vocales Superiores integrantes del referido Colegiado, asumiendo funciones de Consejo Ejecutivo Distrital, tomaron la decisión correspondiente respecto al Informe Nº 21-2004-1ºSCC-FGR, presentado por la señora doctora Flor Aurora Guerrero Roldán, Vocal Superior Titular de la Primera Sala Civil del Callao, respecto a lo solicitado mediante Oficio Nº 42-2004-STCSJC, por el Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Distrito Judicial del Callao.

Que, el inciso 5) del artículo 96º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dispone que son funciones y atribuciones del Consejo Ejecutivo Distrital, conceder o negar las licencias solicitadas por los Vocales Superiores, Jueces Especializados,

Jueces Mixtos, de Paz Letrados, asimismo por los auxiliares de justicia, y por el personal administrativo del Distrito Judicial, atribución que la Sala Plena asume por no contar esta Corte Superior con dicho Consejo;

Que, en sesión de Sala Plena de fecha 26 de octubre del año en curso, se acordó aprobar el Informe N° 21-2004-1°SCC-FGR, presentado por la señora doctora Flor Aurora Guerrero Roldán, Vocal Superior Titular de la Primera Sala Civil del Callao, a fin de conceder la Licencia Sindical a los señores Paúl Felipe Cárdenas Segura y Carlos Leyva Beraun, Secretario General y Secretario de Defensa del Sindicato de Trabajadores del Distrito Judicial del Callao respectivamente, así como autorizar los permisos especiales a los señores Jorge Adalberto Pérez López, Juana Maquen Martínez, Sara Gamarra Llanos y Gerardo Borja Santa Cruz, quienes se desempeñan como Miembros de la Junta Directiva del referido Sindicato.

Que, en consecuencia, resulta pertinente formalizar el acuerdo adoptado en sesión de Sala Plena de fecha 26 de octubre del año en curso, por lo que en uso de las atribuciones y obligaciones conferidas a los Presidentes de Corte, por los incisos 1), 6) y 9) del Artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- EJECUTAR el Acuerdo adoptado en sesión de Sala Plena de fecha 26 de octubre del año en curso, en el sentido que: SE CONCEDE licencia sindical, con goce de haber, a los servidores PAUL FELIPE CÁRDENAS SEGURA y CARLOS LEYVA BE-

RAUN, a efecto que puedan desempeñarse como Secretario General y Secretario de Defensa del Sindicato de Trabajadores del Distrito Judicial del Callao respectivamente, teniendo en cuenta la fecha de presentación de su solicitud, con efectividad al 2 de marzo del año en curso y por el tiempo que dure su mandato; y, AUTORIZA el permiso especial, con goce de haber, a los servidores JORGE ADALBERTO PÉREZ LÓPEZ, JUANA MAQUEN MARTÍNEZ, SARA GAMARRA LLANOS y GERARDO BORJA SANTA CRUZ, para que en las fechas que justificadamente sean necesarias puedan ausentarse de su Centro Laboral, a fin de cumplir con la actividad sindical, previa solicitud a la Presidencia de Corte, con la anticipación necesaria en cada caso, fundamentando y acreditando su pedido.

Artículo Segundo.- PÓNGASE la presente Resolución en conocimiento de la Presidencia del Poder Judicial, del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, de la Gerencia General del Poder Judicial, de la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial del Poder Judicial, de la Comisión Distrital de Control de la Magistratura, de los Presidentes de las Salas Superiores, de los señores Magistrados del Distrito Judicial, de la Oficina de Administración Distrital, de la Oficina de Imagen Institucional y de los servidores interesados, para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese, cúmplase y archívese.

CARLOS ZECENARRO MATEUS. Presidente
Corte Superior de Justicia del Callao

Sumillas de Legislación

Del 11 al 22 de noviembre de 2004

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ANTERIORES

1. Aprueban el Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario (279097) (27.10.2004)

D.S N° 013-2004-TR de 26.10.2004. Ver anexo de Legislación.

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ACTUALES

1. Crean Comisión Técnica Multisectorial encargada de elaborar informe técnico sobre el funcionamiento del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, además de desarrollar propuestas y proponer acciones (280081) (11.11.04)

Mediante Resolución Suprema N° 014-2004-SA de 10.11.2004, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Salud y las diferentes entidades que conforman el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo consideraron necesaria la revisión del funcionamiento del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo con el fin de establecer una evaluación técnica del mismo y efectuar las modificaciones al régimen vigente.

2. Fijan período de goce de vacaciones de personas que prestan servicios en Pliegos y Unidades Ejecutoras del Poder Ejecutivo (280225) (13.11.04)

Decreto Supremo N° 079-2004-PCM de 11.11.2004. Ver anexo de Legislación.

3. Designan Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Ancash (280248) (13.11.04)

Mediante Resolución Ministerial N° 291-2004-TR de 11.11.2004 se aceptó la renuncia formulada por el señor Humberto Zacarías Gutiérrez Sánchez, en el cargo de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Ancash. Asimismo, se designó a partir de la fecha a la doctora Nora Eliana Huertas Mattos, en el cargo de Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Ancash del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

4. Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Tributación Municipal (280366) (15.11.04)

Decreto Supremo N° 156-2004-EF de 11.11.2004. Ver anexo de Legislación.

5. Ley de Reforma de los artículos 11° y 103° y la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú (280466) (17.11.04)

Ley N° 28389 de 12.11.2004. Ver anexo de Legislación.

6. Ley de Reforma de los artículos 74° y 107° de la Constitución Política del Perú (280466) (17.11.04)

Ley N° 28390 de 12.11.2004. Ver anexo de Legislación.

7. Disponen ejecutar acuerdo mediante el cual se concede licencia sindical y autorizan permiso especial a servidores de la Corte Superior de Justicia del Callao para cumplir con actividad sindical (280658) (19.11.04)

Resolución Administrativa N° 133-2004-P-CSJCL/PJ DE 03.11.2004. Ver anexo de Legislación.

8. Aprueban Factores de Reajuste aplicable a la edificación para obras del sector privado, producidas en el mes de octubre de 2004 (280675) (19.11.04)

Se dicta Resolución Jefatural N° 325-2004-INEI de 15.11.2004 que aprueba los factores de reajustes que se deberán aplicar a las obras de edificación, correspondientes a las seis (6) Áreas Geográficas para las Obras del Sector Privado por variación de precios de todos los elementos que intervienen en el costo de dichas obras, producidas en el período del 1 al 31 de octubre de 2004 según aparece en el cuadro adjunto que se presenta:

ANEXO RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 325-2004-INEI				
Cuadro de factores de reajuste derivados de la variación de precios de todos los elementos que intervienen en el costo de las obras de edificación correspondientes al período del 1 al 31 de octubre de 2004				
Áreas Geográficas N°s.	OBRAS DE EDIFICACIÓN			
	Edificación de 1 y 2 Pisos (Terminada)	Edificación de 1 y 2 Pisos (Casco Vestido)	Edificación de 3 y 4 Pisos (Terminada)	Edificación de 3 y 4 Pisos (Casco Vestido)
	M.O.	M.O.	M.O.	M.O.
1	1.0002	1.0002	1.0002	1.0003
2	1.0002	1.0003	1.0002	1.0003
3	1.0002	1.0002	1.0002	1.0003
4	1.0002	1.0003	1.0002	1.0003
5	1.0002	1.0003	1.0002	1.0003
6	1.0002	1.0002	1.0002	1.0003

9. Otorgan plazo extraordinario para que beneficiarios de lo dispuesto en las RR.MM N°s. 347-2002 y 059-2003-TR presenten documentación completa y designan diversos fedatarios (280777) (21.11.04)

Mediante Resolución Ministerial N° 299-2004-TR de 19.11.2004 se otorgó un plazo extraordinario de cinco (5) días útiles desde la publicación de la presente, para que los beneficiarios de la R. M. N° 347-2002-TR y R. M. N° 059-2003-TR presenten la documentación faltante para acogerse a algunos de los beneficios establecidos en el artículo 3° de la Ley N° 27803, documentación que deberá ser presentada en originales o copias legalizadas notarialmente o autenticadas por Fedatario designado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.