

Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXIX N° 333 Marzo 2005

ESPECIAL
 COMPENSACIÓN POR
 TIEMPO DE SERVICIOS

POBLACIÓN Y TASA DE CRECIMIENTO SEGÚN DEPARTAMENTO POR AÑOS CENSALES Y ESTIMADA 2005 (En miles y porcentajes)

DEPARTAMENTO	POBLACIÓN						TASA DE CRECIMIENTO					
	1940	1961	1972	1981	1993	2005(a)	1940 1961	1961 1972	1972 1981	1981 1993	1993 2005	1940 2005
Total Nacional	7,022	10,418	14,119	17,762	22,639	27,947	1.9	2.8	2.6	2.0	1.8	2.2
Amazonas	90	129	213	268	354	451	1.7	4.7	2.6	2.3	2.1	2.6
Ancash	469	609	761	862	984	1,155	1.3	2.0	1.4	1.1	1.3	1.4
Apurímac	280	304	321	343	396	486	0.4	0.5	0.7	1.2	1.7	0.9
Arequipa	271	407	561	738	939	1,140	2.0	3.0	3.1	2.0	1.7	2.3
Ayacucho	414	430	479	524	512	582	0.2	1.0	1.0	-0.2	1.0	0.5
Cajamarca	555	770	940	1,063	1,298	1,550	1.6	1.8	1.4	1.7	1.5	1.6
Callao	84	219	332	454	648	824	4.7	3.9	3.5	3.0	2.1	3.6
Cusco	565	648	751	874	1,066	1,252	0.7	1.4	1.7	1.7	1.4	1.3
Huancavelica	266	316	347	362	400	468	0.8	0.9	0.5	0.8	1.3	0.9
Huánuco	272	349	427	499	678	845	1.2	1.9	1.7	2.6	1.9	1.8
Ica	145	261	373	447	579	721	2.8	3.3	2.0	2.2	1.9	2.5
Junín	381	547	720	897	1,093	1,289	1.7	2.5	2.5	1.7	1.4	1.9
La Libertad	417	626	825	1,012	1,287	1,573	2.0	2.5	2.3	2.0	1.7	2.1
Lambayeque	200	354	533	709	951	1,151	2.8	3.8	3.2	2.5	1.7	2.8
Lima	849	2,093	3,595	4,993	6,479	8,144	4.4	5.0	3.7	2.2	1.9	3.6
Loreto	294	321	410	516	736	944	0.4	2.2	2.6	3.0	2.2	1.8
Madre de Dios	25	25	25	36	70	108	0.0	0.0	4.1	5.7	3.8	2.3
Moquegua	36	53	78	103	130	167	1.9	3.6	3.1	2.0	2.1	2.4
Pasco	120	153	184	230	239	284	1.2	1.7	2.5	0.3	1.4	1.4
Piura	431	692	888	1,156	1,409	1,711	2.3	2.3	3.0	1.7	1.6	2.2
Puno	646	727	813	910	1,104	1,314	0.6	1.0	1.3	1.6	1.5	1.1
San Martín	121	170	234	332	572	788	1.6	2.9	4.0	4.6	2.8	3.0
Tacna	38	68	100	148	224	318	2.8	3.6	4.5	3.5	3.0	3.4
Tumbes	26	57	79	108	159	216	3.8	3.0	3.5	3.3	2.6	3.4
Ucayali	27	90	130	178	332	469	5.9	3.4	3.6	5.3	3.1	4.6

(a) Estimada por el INEI al 30 de Junio.
Fuente: Cuanto S.A. Perú en Números 2004. Lima 2004.
Elaboración: Análisis Laboral

CARTA DEL DIRECTOR

Apreciado amigo:

ANÁLISIS LABORAL se ha ocupado en diferentes oportunidades de los problemas que aquejan al Derecho del Trabajo y referido a que nuestro país carece desafortunadamente de un código o ley general del trabajo y que la que está siendo debatida actualmente en el Congreso de la República no tiene visos de ver la luz pronto, lo cual en sí –el tiempo que transcurre– trae sus propias complicaciones. Recordemos al respecto la cita que hicimos en Análisis Laboral del profesor brasileño Wagner D. Giglio (*) para quien el derecho no antecede a los hechos y por lo tanto existe siempre un atraso frente a los hechos más recientes. Ahí se encuentra –señaló Giglio– la profunda crisis que asola a la ciencia jurídica de nuestros días.

Ya va camino de cuatro años desde que se decidió –una vez más– redactar una ley general de trabajo y muchas cosas han cambiado desde entonces tanto en cuanto a la economía interna del país como a la externa.

Es evidente, por lo demás, que toda legislación laboral debe tomar en cuenta el ámbito social y por ende la protección del trabajador sin descuidar las necesidades de los procesos económicos y nada mejor que lograrlo a través de consensos.

El Consejo Nacional del Trabajo (CNT) ha avanzado en la revisión del proyecto de ley general del trabajo habiendo logrado acuerdos en un 60 por ciento de la misma, lo cual es positivo, pero el 40 por ciento que falta representa una tarea que no será fácil alcanzar.

Entre lo que aún falta consensuar se encuentra la flexibilidad laboral frente a la cual tienen diferentes posiciones los trabajadores y empleadores, pero respecto de ella caben algunas reflexiones que interesan a ambos.

Un estudio de Juan Chacaltana y Nolberto García (**) llama la atención sobre la necesidad de alcanzar un punto razonable entre la necesidad de ésta para un adecuado funcionamiento de las empresas pero evitando al mismo tiempo que el empleador pierda interés en invertir en la formación de los trabajadores con perjuicio de la productividad.

Señala el mencionado estudio que en la experiencia peruana la reforma laboral estuvo dirigida a reducir los costos laborales por hora y un más fácil manejo de la mano de obra, pero que ignoró las consecuencias sobre la capacitación y la productividad.

Según ambos autores, estas evidencias plantean también una suerte de paradoja conceptual conforme a la cual para atraer inversiones y generar mayor producción a nivel agregado, se necesita mayor margen de flexibilidad en la mano de obra. Sin embargo, si esta es extrema se empieza a generar desincentivos a la capacitación y a la misma productividad. “¿Cómo entonces, se preguntan, encontrar un balance entre la necesaria flexibilidad en el mercado de trabajo y la también necesaria inversión en el capital humano de los trabajadores, que como hemos visto genera mayor productividad en las empresas?”

Este es un punto central sobre el cual deben tomar trabajadores y empresarios el mayor interés.

Hay sin embargo, como bien sabemos muchos otros aspectos, como son para los empresarios los llamados “sobrecostos”

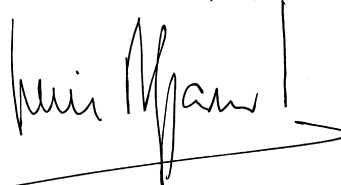
y para los sindicatos una mayor posibilidad de sindicación de los trabajadores, y de participar en procesos de negociación colectiva. Están también en el entorno, por ejemplo, la pobreza y la informalidad, todos estos temas de gran importancia.

Pero ahora que estamos ante la posibilidad de suscribir un tratado de libre comercio con los Estados Unidos, y también quizá más adelante con la Unión Europea y con otros países, resulta fundamental para trabajadores y empresarios prestar atención y desarrollar las posibilidades de incrementar la productividad que antes, cuando sólo se tomaba en cuenta el mercado interno se consideraba que únicamente se podía alcanzar a costa del empleo, pero no es así si se piensa en las posibilidades exportadoras del país.

En otra oportunidad nos gustaría comentar ampliamente un reciente artículo de nuestro compatriota Wilfredo Sanguinetti Raymond, profesor de la Universidad de Salamanca, quien aboga por el “desarrollo de políticas que sean capaces de la atribución a las empresas de un grado razonable de flexibilidad en la gestión del factor trabajo, que les permita adaptar su funcionamiento a las exigencias derivadas de la dinámica económica y los cambios tecnológicos y organizativos, con medidas públicas de fomento de la inversión, la innovación y mejora de los procesos productivos, la cualificación de los trabajadores, etc., se revela como un medio más eficaz de hacer frente, desde la perspectiva de la acción de los Estados a las presiones de la globalización y garantizar un funcionamiento empresarial eficiente y competitivo. Ello incluso a despecho de la desventaja competitiva en materia de costes laborales que en estos casos es capaz de generarse, ya que esta puede verse compensada por las aludidas medidas, unida a la posibilidad de disponer de mano de obra cualificada y con experiencia, **conduciendo a la obtención de resultados superiores en términos de eficiencia y productividad**” (***).

Por las razones expresadas, y teniendo en cuenta los avances de la experiencia nacional e internacional, quienes están revisando el proyecto de la Ley General de Trabajo deben darle la mayor importancia al desarrollo de la capacitación y de la productividad y considerarlo adecuadamente dentro de sus alcances.

Atentamente,



LUIS APARICIO VALDEZ

Director

(*) Ver Carta del Director de Análisis Laboral, setiembre 2004. Las palabras fueron pronunciadas en el Congreso Regional de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo que se llevó a cabo en Guadalajara, México en setiembre de 2004.

(**) Juan Chacaltana y Nolberto García. “Reforma Laboral, Capacitación y productividad. La experiencia peruana”. Estudios de Economía Laboral, OIT, 2003, Lima.

(***) Wilfredo Sanguinetti Raymond “La desconstrucción del derecho del trabajo de base nacional en la era de la globalización: ¿Un devenir inevitable? Relaciones Laborales, La Ley, diciembre de 2004, pág. 121, Madrid.

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

Asistente de la Publicación

Karla Canova Talledo

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

AELE

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) 620-6206

Hecho el Depósito Legal
REGISTRO N° 98-2765

PROHIBIDA LA
REPRODUCCIÓN
EN CUALQUIER FORMA
SIN PERMISO ESCRITO
DEL DIRECTOR

CARTA DEL DIRECTOR	2
ESCENAS LABORALES	4
ANÁLISIS	
• Padecimientos y Riesgos de la Estadística Oficial (Jorge Bernedo A.)	6
INVITADO	
• La Situación Actual de las Estadísticas Laborales (Juan Chacaltana)	8
BIBLIOGRAFÍA	
• Los Principios del Trabajo en el Derecho Peruano Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez	10
RECENSIÓN	
• ¿Está en crisis el Derecho del Trabajo?	12
• Las Relaciones Laborales en América Latina: El caso del Perú	14
INVITADO	
• Entre Don Quijote y Sancho, ¿Relación Laboral? (Manuel Alonso Olea)	18
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
• Empresa Periodística Nacional	22
ANÁLISIS LEGAL	
• Compensación por Tiempo de Servicios: Régimen de Depósitos Semestrales	23
• Asignación por Movilidad	30
• Subsidios por Sepelio: Pago directo al beneficiario	35
CASUÍSTICA	38
JURISPRUDENCIA LABORAL	
• Caso de improcedencia de la indemnización por falta de descanso vacacional	39
JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL	
• Inembargabilidad de remuneraciones a través de resolución coactiva: Cinco unidades de referencia procesal	41
LEGISLACIÓN ACTUALIZADA	
• Participación en las Utilidades	42
COYUNTURA/INEI	
• Las razones de las estadísticas	43
• Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo	44
INDICADORES LABORALES	
• Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Setiembre 2003	45
• Aportaciones y Contribuciones Sociales: Marzo 2005	45
• Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Marzo 2005	46
• Aportes AFP 2004	46
• Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta	47
• Canasta de Precios AELE	48
• RMV - Gastos de Sepelio SPP-AFP – Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP – ESSALUD y ONP-SNP – CTS: Topes – Bono de Reconocimiento – Calendario de Informes Trimestrales – Impuesto Extraordinario de Solidaridad	49
• Calendario Tributario – Tasa Activa de Mercado – Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva	50
TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES	51
LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 04 al 17 de marzo de 2005	55

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

• RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL PAGO DE DERECHOS LABORALES

Actualmente se encuentra en debate en la Comisión de Trabajo del Congreso algunos artículos de la Ley General del Trabajo, entre los que figuran los relacionados con el tema de grupo de empresas, tema no consensuado en el Consejo Nacional de Trabajo.

Según esta innovación dos o más empresas que conformen "un grupo de empresas", serán solidariamente responsables por el pago de beneficios de un trabajador.

De acuerdo al proyecto se denomina "grupo de empresas" cuando varias compañías jurídicamente independientes constituyen o actúan como una entidad económica y productiva de carácter permanente y están sujetas a una dirección única.

Asimismo, se presume la existencia de "un grupo de empresas" cuando se cumple una de las siguientes condiciones:

- Varias sociedades jurídicamente independientes desarrollan actividades que evidencian integración económica.
- Existe relación de dominio de una persona jurídica sobre otra.
- Los órganos directivos de las empresas tienen parcialmente los mismos miembros
- Utilizan una denominación, marca o emblema idénticos.

En este contexto, Comex Perú se pronunció al respecto precisando que las presunciones que plantea la norma son excesivamente amplias, lo que podría terminar por generar obligaciones en empresas que en realidad no conforman grupos económicos y que sólo mantienen vínculos de índole comercial. Asimismo, las empresas tendrían que incurrir en costos procesales a fin de revertir la mencionada presunción, lo que desincentivaría la movilidad de empleados entre empresas de un mismo grupo.

Cabe resaltar, que se deberían delimitar estrictamente los alcances del término "grupo de empresas" pues de no ser así, entraríamos en conflicto con normas tributarias. Actualmente, el D.S. N° 179-2004-EF TUO de la Ley del Impuesto a la Renta define en su Art. 32°-A inciso b) lo siguiente: "Se considera que dos o más personas, **empresas o entidades** son partes vincula-

das cuando una de ellas participa de manera directa o indirecta en la administración, control o capital de la otra; o cuando la misma persona o grupo de personas participan directa o indirectamente en la dirección, control o capital de varias personas, empresa o entidades. También operará la vinculación cuando la transacción sea realizada utilizando personas interpuestas cuyo propósito sea encubrir una transacción entre partes vinculadas (...)". Siendo así y analizando ambas definiciones, resulta evidente que la norma tributaria ofrece mayores elementos para su definición y alcances. Esta diferencia originará posiblemente situaciones de conflicto en su aplicación. Convendría, en consecuencia precisar más el concepto que laboralmente se está gestando en el Proyecto de Ley General de Trabajo.

• COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: Proyecto de Ley

Mediante Proyecto de Ley N° 12530/2004-CR las entidades del Estado y los organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada, efectuarán los depósitos semestrales de la Compensación por Tiempo de Servicios que se devenguen desde el primer mes de la entrada en vigencia del proyecto recientemente propuesto, en la institución elegida por el trabajador, conforme a las normas establecidas en el TUO del Decreto Legislativo N° 650.

Asimismo, el proyecto plantea que el monto total de la CTS y los intereses devengados desde el primer mes sean depositados en las entidades del Sector Público en un plazo máximo que no puede exceder de 20 semestres, salvo en caso de cese del trabajador en que será pagado totalmente en un plazo que no excederá de 15 días calendario.

El proyecto presentado por la congresista Judith de la Mata de Puente pretende dejar sin efecto la parte pertinente del D.L. N° 25572 que modificó la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público para 1992 y el D.L. N° 25807 que excluyen al personal del sector público sujeto al régimen laboral de la actividad privada de los alcances del Dec. Leg. N° 650 y del D.L. N° 25460 en cuanto se refiere únicamente a los efectos de los depósitos correspondientes a la Compensación por Tiempo de Ser-

vicios en las instituciones bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito.

• FEMINIZACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

En el estudio "Feminización de la Matrícula de Educación Superior y Mercado de Trabajo en el Perú: 1978-2003" realizado por Cecilia Garavito Masalias y Martín Carrillo Calle, docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú, se afirma que en los últimos 25 años la participación femenina en la educación superior universitaria y no universitaria se ha elevado sustancialmente. En el año 1960 existían 3.4 varones por cada mujer matriculada. En el año 2002 la proporción llegó a 1.2 varones por mujer matriculada. En el año 1978, por cada mujer graduada de bachiller, se graduaban 2.1 varones, proporción que se reduce a 1.5 en 1982 y a 0.95 en el año 2002, siendo el número de hombres por mujer menor en el caso de las universidades privadas.

Si bien en el caso de la educación superior universitaria los varones aún superan a las mujeres en cuanto a matrícula y egresados, en la educación superior no universitaria existe un ligero predominio de las mujeres sobre los varones. Un punto importante a destacar es que la tasa de bachilleres sobre matriculados es mayor a favor de las mujeres en ambos tipos de educación superior.

• SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y FISCALIZACIÓN SUNAT

El concepto tradicional respecto a que un gasto relacionado con los trabajadores quedaba plenamente acreditado con la factura respectiva, documento al cual debía atribuirse el mérito que de por sí acreditaba el gasto, es una apreciación del pasado.

La incorporación a la fiscalización del Principio de Primacía de la Realidad, del Principio de Causalidad en actos y situaciones laborales, y criterios como el de racionalidad, aunados a la facultad discrecional de SUNAT, han dado lugar a que los gastos vinculados al personal de la empresa deban ser sujetos de acciones importantes para no merecer desestimarlos como tales o bien producir otros efectos laborales no deseados.

En nuestra opinión, teniendo en cuen-

ta la normatividad legal vigente –Ley del Impuesto a la Renta– así como los pronunciamientos del Tribunal Fiscal y los instrumentos reglamentarios, los empleadores respecto a un determinado gasto deben realizar las acciones siguientes: a) Acreditar el gasto, lo cual se realiza con el respectivo comprobante de pago, el mismo que debe observar las formalidades y requisitos establecidos en la normatividad respectiva; y, b) sustentar el gasto, es decir contar con controles, registros, destinatarios finales del gasto y todos aquellos materiales y documentos que acrediten fehacientemente de manera razonable la realización del evento.

Así, por ejemplo, frente a un servicio de capacitación del personal de la empresa la SUNAT está solicitando el contrato de quien imparte la capacitación, los nombres, apellidos y el DNI de los trabajadores capacitados así como de los que dictan el curso, copia del material didáctico utilizado y hoja resumen de temas tratados, controles de asistencia del personal capacitado, entre otros.

Es necesario que tales documentos, si se trata de documentación entre empresas o entre personas naturales y empresas, cuenten con los sellos de cargo, hora y fecha de recepción o remisión.

• REORGANIZARÁN ONP

Según ha trascendido, la Comisión de Seguridad Social del Congreso de la República aprobó en mayoría un texto sustitutorio de la ley que establecería la reestructuración integral de la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

El presidente de dicha comisión declaró a los medios de comunicación que la ONP tendrá a su cargo la administración del Sistema Nacional de Pensiones del D.L. N° 19990, del Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (D.L. N° 18846), así como de otros regímenes previsionales.

Añadió que la organización y administración de la ONP estará integrada por un Consejo Directivo, conformado por tres representantes del Estado, uno de los trabajadores y dos de los pensionistas. El indicado Consejo tendrá como función establecer la política institucional y supervisar la aplicación de la misma.

Encontrándose en debate la reorganización de la ONP es tiempo que se modifiquen en forma clara y precisa las disposiciones referidas al desarrollo de los servicios que se brindan a los asegurados y a quienes tramitan sus pensiones. No es po-

sible que la ONP se convierta en un "fuerte" inexpugnable, ante el cual ningún trabajador o futuro pensionista pueda indagar sobre su pensión, recibiendo nada más que mensajes telefónicos, que despersonalizan el servicio.

Además, debe reorientar su misión institucional, ya que al parecer está dirigida no a brindar servicios adecuados y oportunos a los asegurados sino a dilatar procesos y servicios que hacen que estas personas incurran en mayores gastos y costos de procedimiento. La descentralización no ha llegado a la ONP y es una necesidad.

Además el tiempo que demora tramitar una pensión sigue siendo excesivo; sin embargo, eso no es lo más grave. Lo peor es el hecho que cuando el asegurado recibe los documentos para tramitar la pensión no se le orienta adecuadamente respecto a la forma en que podría acreditar sus años de aportación. Ello da como resultado que en algunos casos se les deniegue la pensión y tengan que tramitar una apelación de por sí costosa cuando no tienen recursos disponibles y se ven en la necesidad de endeudarse lo que no sucedería si en base a la presentación de documentos tales como una declaración jurada, copia de la liquidación de beneficios sociales, y certificados de trabajo, hubiera sido suficiente acreditar el derecho a la pensión, a falta de la comprobación de las planillas de pago.

Mejorar el trato al asegurado y establecer trámites breves y claros, que no dilaten los procedimientos, son dos razones que hacen necesaria una urgente reorganización en la ONP.

• CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Una de las acciones que usualmente realizan los fiscalizadores de SUNAT y últimamente los Inspectores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es solicitar la exhibición de los contratos de locación de servicios cuando detectan personas que presentan a las empresas usuarias Recibos de Honorarios.

El contrato de locación de servicios que se encuentra regulado en el Código Civil, arts. 1755° y siguientes, es, en suma, un contrato de naturaleza civil que no tiene una necesaria y obligatoria formalidad escrita.

Cabe señalar que en materia de contratos de locación de servicios vinculados al ámbito del trabajo detectamos tres formas distintas:

a) El contrato de locación de servicios que denominamos "puro", que implica el

ejercicio de un oficio o profesión.

b) El contrato de locación de servicios que regula las labores prestadas en el lugar y horario designados por quien lo requiere y por quien proporciona los elementos de trabajo así como asume los gastos de la prestación. Son los denominados contratos de "Cuarta / Quinta" por la praxis laboral y que se encuentran contemplados en el inc. e) del Art. 34° de la Ley de Impuesto a la Renta.

c) Los que desarrollan una locación de servicios por el ejercicio de un oficio o profesión y a la vez mantienen con el usuario una relación laboral de dependencia (léase trabajador dependiente), pero por actividades distintas de la locación de servicios, a quienes llamaremos "Trabajador/ Locador" contemplado en el inc. f) del Art. 34° de la Ley de Impuesto a la Renta.

Respecto a esos contratos es importante destacar que el Tribunal Fiscal en la RTF N° 1275-2-2004, del 5 de marzo de 2004, ha resuelto que no existe norma legal alguna que establezca una forma específica para celebrar un contrato de locación de servicios, por lo que –concluye– aún cuando no exista un contrato escrito, si existen elementos probatorios adicionales puede acreditarse la celebración del mismo.

Entendemos en este contexto que las cartas solicitando proformas, cotizaciones, costo y detalle del servicio respecto a una locación de servicios, así como las respuestas, los cuadernos o registros de tal correspondencia, los cargos de recepción con sellos y fecha cierta, las cartas en que se detalla el servicio solicitado, así como las respuestas aceptando el servicio y los informes que se emitan o se requieran como resultado del servicio podrían acreditar la locación de servicios ante la ausencia de un contrato. Es necesario que en estos casos las cartas estén numeradas y se mencionen tanto en la correspondencia como en el Recibo de Honorarios, el cual debe presentarse con una carta y con el detalle del servicio prestado así como con la documentación emitida por cuanto debe acreditarse el destino final del gasto.

Pero, definitivamente, el hecho de contar con los siguientes documentos debidamente suscritos: la carta de solicitud del servicio, la carta de aceptación, el contrato de locación de servicios debidamente numerado, los anexos al contrato que contengan los términos de referencia del servicio, la indicación en el Recibo de Honorarios del número del contrato y el hecho de presentarlo con una carta en la cual se detalla el servicio realizado libra de muchos cuestionamientos tributarios y laborales.

Padecimientos y Riesgos de la Estadística Oficial

JORGE BERNEDO ALVARADO

Hace unos meses el Ministro de Economía y Finanzas declaró públicamente que no entendía la propuesta del INEI para hacer el censo que correspondería a la década del 2000 –que por lo tanto debió efectuarse hace cinco años– y que “para hacer un censo bien hecho hay que parar el país un día y hay que meter plata en un montón de preguntas” (Gestión, 18 de julio 2004).

La razón de ser de las preocupaciones del Ministro era la propuesta del INEI de no hacer el censo nacional de vivienda y población en sus formas clásicas –un empadronamiento de toda la población en un día determinado– y reemplazarlo por una serie de empadronamientos durante varios años. En versión más reciente se trataría de un conteo general de la cantidad de la población seguido de ocho años de encuestas de alrededor de millón de viviendas, inédito y difícil de entender. El origen de la propuesta se explica a continuación, no sin dejar de señalar el verdadero peligro público en que se viene convirtiendo la estadística oficial del país.

• PARA ENTENDER LA PROPUESTA DEL CENSO CONTINUO

Una buena idea en la práctica del muestreo estadístico, ideada por el difunto Leslie Kish, tal vez el mayor generador de ideas en las encuestas por muestreo, es la de espaciar una encuesta –usualmente de cobertura nacional– durante todos los meses del año, estableciendo lo que se denomina *encuesta continua*. Esto permite tener una planta de personal dedicada a las encuestas, que se especializa hasta altos niveles de eficiencia. Como los diversos indicadores tienen requerimientos diferentes de tamaño de muestra, los menos exigentes se obtienen desde el comienzo, mientras que los siguientes se van calculando sucesivamente hasta llegar al final. El periodo de referencia es un año, un lapso en el que no se producen cambios estructurales que puedan hacer que la encuesta sea recusada de inactual. Tal metodología ha sido propuesta en el propio INEI para el caso de las encuestas demográficas, y es también aplicable a los resultados de la Encuesta Permanente de Empleo, EPE, cuando se le quiera estudiar en mayor profundidad.

Otra buena idea en el quehacer

estadístico es hacer una mega encuesta en lugar de un censo de enumeración completa. Si en lugar de entrevistar todas las viviendas del país –casi siete millones– solamente se entrevistaría un millón, con una muestra bien diseñada se podría obtener tabulaciones para todos los distritos del país, aunque se perdería la información de centros poblados. Los importantes ahorros de costos hacen tentadora esta oferta. Además, se podría tener mejores encuestadores –en reemplazo de los escolares, que han tenido rendimientos decrecientes en cada censo– por ejemplo, movilizándolo al magisterio o a los empleados públicos, y en general, se tendrían importantes ganancias de calidad.

El INEI –más específicamente su jefe actual, puesto que no hay persona entre el propio personal de INEI ni en el país con experiencia en la recolección de datos que esté de acuerdo con el desaguisado– ha tenido una pésima idea, que confunde absurdamente dos buenas ideas. Hacer un censo continuo. Es decir un híbrido que desecha todas las ventajas de los censos y las encuestas y adopta un experimento anormal. Se trata de hacer la mega encuesta todos los años, en reemplazo del censo.

No tendremos entonces, los datos más importantes de la población para un día, o para un año preciso. Tampoco ahorraremos los costos, pues tendremos una inmensa operación –esta vez una encuesta de alrededor de medio millón de viviendas– durante ocho años seguidos. Con lo cual ni siquiera se puede conocer la población exacta en algún momento, ni tampoco cumplir con llegar a todas las viviendas. En el diseño actual, la mega encuesta se haría en un trimestre, con lo cual la propuesta ni es un censo ni es continua.

El argumento mayor a favor de este experimento, desplegado por la jefatura del INEI, es que algunos países desarrollados tienen una operación parecida. Es posible, aunque ninguno le denomina censo continuo, por razones obvias. Con buenas disponibilidades de capital, en el mundo industrializado puede hacerse mega encuestas todos los años, inclusive por correo. Y con buenas estadísticas continuas, los censos son innecesarios. Eso es lo que sucede en estos países, y lo que en el Perú no debemos reproducir, porque no tiene mayor sentido.

Pero el INEI sigue para adelante, con anuencia del propio Ministerio de Economía y Finanzas, que ha cambia-

do de parecer, no se sabe por qué. Sin censo, con mayores gastos, sin rumbo.

• **EL PAÍS QUE NO PUEDE CONOCER SUS INGRESOS, NI SUS NIVELES DE EMPLEO**

En la década de los años noventa, a diferencia de todas las décadas anteriores, buena parte de los censos latinoamericanos, no contenían la pregunta sobre los ingresos percibidos por la población. El rumor era, el desacuerdo de los organismos multinacionales de crédito, que habían comenzado ya a intervenir en la estadística social, no muy afortunadamente, hasta tener una importante presencia mundial, posiblemente preocupados en la posibilidad de comparar los ingresos de los pobladores de la región, tras los ajustes externos y el empobrecimiento general.

El argumento en este caso, fue que la presencia de la pregunta sobre ingresos en los censos, podía causar rechazo a la operación, pues la población sospechaba que la información podría tener fines tributarios, e incluso confiscatorios. Otra explicación era que las respuestas generalmente subestimaban el ingreso verdadero sobre todo en los estratos altos.

Ambos argumentos son irrisorios. La pregunta sobre ingresos nunca hizo peligrar ningún censo en todas las décadas anteriores. En general la población, sobre todo la pobre, es inmensamente colaboradora; tanto, que soporta encuestas oficiales verdaderamente atosigantes por su extensión, y la pregunta sobre ingresos, que no deja de ser difícil, siempre se pudo recolectar con márgenes de no respuesta manejables.

De otra parte, desde siempre, es cierto que los ingresos resultan subestimados por las encuestas a la población, sobre todo en los estratos de mayores rentas. Esa es una carga que siempre se ha tenido que llevar, que afecta a los cálculos de promedios, pero no afecta a las medianas, y que inclusive es susceptible de correcciones en los casos que se desee tener una mejor estimación. Las encuestas del propio INEI, aceptan esta realidad y por

esa razón preguntan sobre los ingresos, inclusive en versiones cortas, como es el caso de la EPE en Lima Metropolitana.

La necesidad de conocer los ingresos en las divisiones administrativas menores (provincias, distritos) llevó en la región latinoamericana a la invención de un método de aproximación, la clasificación de la población en pobre y no pobre en función de lo que se denominó Necesidades Básicas Insatisfechas, NBI. Esta es una alternativa basada en la estimación de los pobres a partir del cumplimiento o no de algunos requerimientos (material y servicios de la vivienda, alfabetismo del padre, hacinamiento) determinados arbitrariamente pero que definitivamente dan resultados diferentes que los obtenidos a partir de una medición del ingreso o el gasto, que son más coyunturales. A este juego está ahora apostando el INEI. (1)

Pero resulta que, otra vez, la jefatura del INEI, inclusive contra la opinión de una comisión multisectorial consultada, considera que no debe incluirse en la mega encuesta la pregunta o preguntas sobre ingresos. De lograr su objetivo, no tendremos información sobre ingresos –que no sean estimaciones departamentales en los últimos años– desde 1981, es decir casi un cuarto de siglo de ceguera total sobre ingresos en el interior del país. Y si fueran ciertos los argumentos en contra de esta indagación, no tendremos *nunca* esa información.

No es todo, la negativa se extiende, en el contenido de la mega encuesta, hacia el desempleo y el subempleo, ni siquiera en versiones cortas de pocas preguntas. Ya en este caso, no conocemos los argumentos, aunque podríamos sospechar que se invoquen razones metodológicas, de segundo orden si se les compara con la ausencia de información. Conoceríamos entonces, el volumen de la mano de obra pero no su precio –algo inconcebible para el razonamiento económico– y no conoceremos, al estar ausente el desempleo, el volumen total de la población económicamente activa. Todo un monumento a la ignorancia estadística nacional, auto inflingido.

• **CAMBIEMOS**

Los problemas de la actual gestión estadística en el INEI, se extienden a otros campos, en la administración, dado el maltrato al personal de carrera y al trastocamiento de puestos, y en la propia actividad científica, en las “reformas” a las cuentas nacionales y al sistema de encuestas.

Estamos a tiempo de evitar que se profundice esta crisis. La mayor parte de científicos sociales parecen consolarse en la espera del 2006, cuando se supone se cambiaría la administración del INEI, y pueda volverse al orden. Creemos, sin embargo, que hay todavía oportunidad para que se rectifiquen rumbos, especialmente respecto al contenido a la mega encuesta.

Sinceramente, esperamos que así sea. Que el contenido de este importante gasto, el mayor en ausencia del censo, sea mínimamente útil y no un derroche sin sentido. Que vuelva hacia una comisión consultiva integrada por los funcionarios de carrera del INEI y de los sectores comprometidos desde siempre en la producción estadística. Que quienes tienen experiencia en esta materia, tomen las decisiones. Después de todo, reconocer errores y rectificarse, es de señores.

(1) Otra alternativa, también practicada en el INEI y en el MEF, consiste en simular los ingresos de la población del Censo, partiendo de algunas características de población en las encuestas de hogares. Esta opción, podría replicarse a futuro, pero lo que en realidad significa es la reafirmación de la necesidad de conocer los ingresos de las personas y familias.

La situación actual de las Estadísticas Laborales

JUAN CHACALTANA (*)

En el Perú existen estadísticas laborales desde fines de la década de los 50. Desde entonces, estas estadísticas laborales fueron ejecutadas por el Ministerio de Trabajo básicamente mediante encuestas a hogares y a empresas. Las primeras se utilizan para medir el empleo, el desempleo y otras variables relacionadas con el mercado de trabajo de toda la PEA, mientras que las encuestas en empresas son la base de las estimaciones de las remuneraciones del sector formal peruano. Dadas las características del mercado laboral peruano, con altos niveles de informalidad, las encuestas de hogares se han constituido en la fuente de información por excelencia para los análisis del mercado laboral peruano.

En los últimos años, estas encuestas de hogares están siendo motivo de cambios bastante intensos que han llevado a la confusión no sólo a la opinión pública sino también a los analistas del mercado laboral. Actualmente, se tienen, por ejemplo, dos tasas de desempleo oficiales para Lima Metropolitana y en el mismo período de 2004: 8.9% según el INEI y 10.5% según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Dada la importancia que tienen las estadísticas laborales para el análisis y propuestas sobre el mercado de trabajo, a continuación presentamos un análisis de los cambios operados en estas encuestas y sus implicancias en cuanto a las cifras sobre empleo.

1. LOS CAMBIOS OPERADOS

Desde fines de la década de los sesenta hasta 1995, la única fuente de información para analizar el mercado de trabajo peruano fueron las denominadas Encuestas de Niveles de Empleo que elaboraba el Ministerio de Trabajo anualmente(1). Estas encuestas se concentraban solamente en Lima Metropolitana pero han sido la base de casi toda la literatura sobre el mercado laboral peruano en la década de los setentas y ochentas.

En 1995, el INEI inicia su serie de Encuestas Nacionales de Hogares (ENAHO), de manera trimestral, en donde incluía también un módulo de empleo, bastante sencillo. En 1996, el INEI y el MTPE logran firmar un convenio de cooperación mediante el cual la encuesta que realizaba el Ministerio –que desde ese momento pasó a denominarse Encuesta Especializada de Empleo (EEE)– se realizaría en los terceros trimestres de la serie de ENAHO. Ambos ganarían. El INEI utilizaría el conocimiento sobre encuestas de empleo que el MTPE ha venido acumulando por décadas y el Ministerio lograría que su encuesta ya no sólo se realice en Lima sino que tendría cobertura nacional, por lo menos

en la parte urbana. En la parte rural, en algunos años se ensayó un módulo especializado que tuvo menos continuidad(2)

En marzo del año 2001, el INEI inicia una nueva serie de encuestas de hogares, la encuesta permanente de Empleo (EPE) en Lima Metropolitana(3). La razón de ser de esta encuesta se basaba fundamentalmente en que el mercado de trabajo estaba experimentando transformaciones muy importantes, la rotación se había incrementado y se hacían necesarios análisis dinámicos. Así, esta encuesta tiene la característica de ser mensual, con un diseño muestral continuo y contiene un módulo de empleo breve y no especializado. No se pensaba que ésta encuesta competiría con la Encuesta Especializada de Empleo sino más bien que se complementaría con ella, pues esta se seguiría haciendo para medir los stocks y variables más importantes del mercado de trabajo en los terceros trimestres de todos los años.

En el año 2002, por razones que no son de conocimiento público, el convenio entre el INEI y el Ministerio de Trabajo no se renovó. Desde entonces, no hay una encuesta especializada de empleo a nivel nacional. Más aún, dado que la EPE se hizo más conocida y el Ministerio de Trabajo volvió a hacer sus encuestas en Lima Metropolitana, en la actualidad existen dos cifras de empleo para la ciudad capital.

Para complicar más la cosa, la propia Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), que hasta el 2002 se ejecutaba en los cuartos trimestres de cada año, siguió manteniendo un módulo básico de empleo, cuyos resultados, curiosamente se parecían más a los de la Encuesta Especializada de Empleo(4). Esta encuesta también ha sido alterada a partir del año 2003, cambiando su diseño muestral de uno trimestral a uno continuo mensual, con implicancias serias sobre los resultados de estimadores importantes como la tasa de participación y la tasa de pobreza(5).

2. IMPLICANCIAS EN LOS DATOS DEL MERCADO DE TRABAJO

Las implicancias de estos cambios para el análisis del mercado laboral peruano son notables. No se cuenta con información especializada sobre evolución de empleo para ciudades fuera de Lima y por tanto no sabemos con exactitud qué está pasando con el empleo fuera de Lima(6). Los

(*) Economista del Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación (CEDEP). El autor desea agradecer los comentarios de Jorge Bernedo, Meybol Gómez y Tatiana Velazco.

módulos no especializados, como veremos a continuación, proporcionan resultados bastante diferentes a los especializados.

En Lima tenemos por lo menos dos cifras sobre el mercado de trabajo, una proveniente de la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) del INEI y la otra proveniente de la Encuesta Especializada de Empleo (EEE) del Ministerio de Trabajo. Se supone que ambas son cifras oficiales. Resulta que la tasa de desempleo que reporta la EPE, es sustancialmente menor que la del Ministerio de Trabajo. Para el año 2004 el desempleo abierto según la EPE es de 8.9% mientras que las cifras especializadas del Ministerio de Trabajo arrojan un nivel de desempleo de 10.5%.

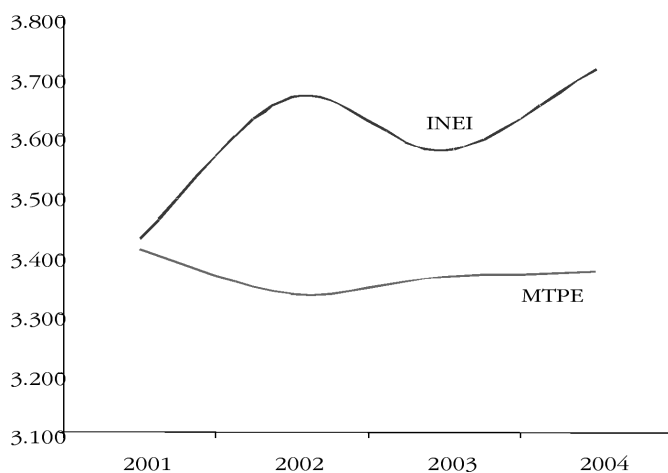
CUADRO 1: TASAS DE DESEMPLEO ABIERTO EN LIMA METROPOLITANA, SEGÚN FUENTE

	INEI	MTPE
2002	8.5	9.7
2003	9.0	10.3
2004	8.9	10.5

Fuente: INEI, MTPE.

Más aún, el nivel de empleo no sólo es diferente entre encuestas, sino que su tendencia es distinta. En el gráfico 1 se presenta el nivel de empleo absoluto de ambas encuestas. Según la EPE del INEI, entre el 2001 y 2002 la cantidad de ocupados en Lima creció en casi 300 mil, pero según el Ministerio de Trabajo el nivel de empleo se redujo ligeramente. Entre el 2002 y 2003, ocurrió lo inverso. Según el INEI el empleo en Lima cae mientras que según el Ministerio de Trabajo sube. Finalmente, entre el 2003 y el 2004, el INEI encuentra un crecimiento notable del empleo mientras que para las encuestas especializadas del Ministerio de Trabajo ese crecimiento es poco significativo.

GRÁFICO 1: DISTINTAS ESTIMACIONES DEL NIVEL DE EMPLEO EN LIMA, SEGÚN FUENTE



Fuente: INEI, MTPE.

3. ALGUNAS VÍAS DE SOLUCIÓN

Estas cifras lo único que reflejan es la necesidad de una revisión total del **sistema de encuestas de hogares** que actualmente existe en el país. Existe duplicación y competencia en indicadores que son oficiales aunque su construcción se base en métodos, cuestionarios y procedimientos diferentes. La reforma del sistema de encuestas de hogares tiene que pasar por comprender para qué sirve realmente cada encuesta.

Como se ha mencionado, en sus orígenes, la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) estuvo pensada para ser la base de las encuestas especializadas sobre empleo, por tanto no competían sino que se complementaban. La EPE se haría mensualmente para medir flujos y en los terceros trimestres de cada año, se haría la Encuesta Especializada (EEE) para medir los stocks del mercado laboral. Habría que volver a este esquema original, valorando además el esfuerzo realizado por el Ministerio de Trabajo para conocer la dinámica del empleo en las ciudades intermedias.

Asimismo, debe haber un trabajo de homogenización de cuestionarios, metodologías de muestreo, trabajo de campo, y en general de conceptos sobre variables clave del mercado de trabajo para evitar la situación a la cual se ha arribado en la actualidad. Esto no debería implicar costo adicional al Estado, sólo un poco más de trabajo de coordinación.

- (1) Siempre que hubiera presupuesto. En su momento, el Ministerio de Trabajo fue líder en estadísticas laborales a nivel de Latinoamérica. La unidad de encuestas fue formada y entrenada por una Misión de la Universidad de Michigan, y, las primeras muestras fueron elaboradas por el propio Leslie Kish, autor de numerosos tratados sobre muestreo a nivel internacional, y luego se fue dejando un equipo especializado en estos temas. Esta unidad de encuestas, a inicios de los ochenta produjo una de las primeras encuestas mixtas o en dos etapas (hogares y establecimientos) para medir la informalidad en Latinoamérica, método que ahora está muy de moda en otros países de la región.
- (2) En el año 2000, ya con el gobierno de transición, el entonces jefe del INEI Gilberto Moncada, decide poner a disposición del público todas las ENAHO, a través de su página web, con lo cual se facilitó el uso de esta fuentes de información tan valiosa para el análisis de la pobreza, el mercado laboral y en general, las características socioeconómicas de la población.
- (3) La Red de Empleo del Consorcio de Investigaciones Económicas y Sociales participó en reuniones de diseño de esta nueva encuesta.
- (4) Esta encuesta tiene representatividad para Lima Metropolitana, por lo que en rigor, en Lima existen tres datos posibles para mirar el mercado de trabajo. Dos del INEI, con módulos básicos, y una del Ministerio de Trabajo, con un módulo especializado en empleo.
- (5) Todos recordamos por ejemplo, el debate ocurrido el año pasado sobre si la pobreza había subido o bajado debido a este cambio.
- (6) Cabe indicar que en estos últimos años, el Ministerio de Trabajo ha realizado una Encuesta Especializada de Empleo en ciudades intermedias pero sólo una en cada ciudad y por tanto no se puede conocer las tendencias del empleo en esas ciudades.

Los Principios del Trabajo en el Derecho Peruano

Libro Homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez

La Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo ha editado el libro denominado "Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano", en homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez, como reconocimiento a su valiosa obra doctrinaria, sus aportes a la construcción científica del Derecho del Trabajo, su trayectoria académica y su vinculación con los laboristas peruanos.

A continuación se presenta un panorama de este libro-homenaje, formulado por los Doctores Fernando García Granara y Guillermo Boza Pró, quienes, con el Dr. Carlos Blancas Bustamante, conformaron el Comité Editor de dicha obra. Los trabajos relativos a la parte general y a los principios Protector, de Irrenunciabilidad y de Continuidad corresponden al Dr. Fernando García y los restantes, desde el principio de Primacía de la Realidad, al Dr. Guillermo Boza.

El libro consta de 29 ensayos ordenados en función de un eje temático desarrollados por el Profesor Plá Rodríguez en su libro "Los principios del derecho del trabajo" y sigue la secuencia que tiene su obra: primero, una referencia general a los principios, y luego el estudio de siete principios: 1) El Principio Protector, 2) el de Irrenunciabilidad, 3) Continuidad, 4) Primacía de la Realidad, 5) Razonabilidad, 6) Buena fe y 7) no Discriminación.

La segunda característica del Libro es que aborda el desarrollo de los principios en la práctica laboral en el Perú. Ya en su obra sobre Los Principios Plá Rodríguez desarrolla una serie de situaciones y aplicaciones del derecho individual y del derecho colectivo en cada uno de los principios del derecho del trabajo. Por tanto se trata de una publicación de corte doctrinario pero fundamentalmente práctica y actual.

Lo que hemos pretendido en el presente libro es reflexionar a partir de los postulados esbozados por el profesor Plá, sobre los distintos principios del derecho del trabajo y como se engarzan en el ordenamiento peruano, no sólo desde una perspectiva puramente dogmática, sino sobre todo cuál es el desarrollo constitucional, legal y jurisprudencial que actualmente tienen en nuestro país.

En la primera parte de la obra se presentan los ensayos de Mario Pasco, Adolfo Ciudad y Alfredo Villavicencio. En el ensayo "Necesidad de reafirmar los principios del derecho del trabajo", **Mario Pasco** presenta una tarea actual de los laboristas que consiste en reafirmar los principios en dos niveles: ratificando su validez y logrando su eficacia práctica. Precisamente "*Repensar las fronteras del derecho del trabajo y reafirmar sus principios*" fue el título de la Conferencia Magistral del Profesor Plá al inau-

gurar el Congreso Regional Americano de Lima en setiembre de 2001.

Adolfo Ciudad hace un análisis de los principios del derecho del trabajo y de los derechos fundamentales en el trabajo que formula la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), partiendo de una distinción entre los principios jurídicos y los políticos, pero bajo el común denominador de su aplicación en todo el mundo.

Completando esta primera parte general relativa a los principios del derecho del trabajo, **Alfredo Villavicencio**, en su ensayo sobre el principio de autonomía colectiva, dirige su atención a lo que considera como el elemento diferenciador del derecho del trabajo. Examina el concepto de autonomía colectiva asumiendo un criterio amplio para su configuración, aplicación de la regla pro derecho y cuando se trata de los límites acoge un criterio restrictivo.

En cuanto al **PRINCIPIO PROTECTOR** colaboran Javier Neves Mujica, Guillermo Boza Pró y Luis Vinatea. **Javier Neves** analiza el principio de la norma más favorable como expresión del principio protector en el ordenamiento jurídico peruano, incluyendo en su análisis la diferenciación de los tipos de normas y las situaciones de conflictos de normas. Es un texto de lectura necesaria dentro de la teoría general del derecho laboral en el Perú.

Guillermo Boza nos presenta un estudio de la regulación de la madre trabajadora como sujeto especialmente protegido en el ordenamiento peruano y consolida no sólo la regulación nacional e internacional sobre la materia sino la aplicación que ha tenido en el Perú, además de los programas sociales en el Perú, incluyendo el marco de la integración regional y la Organización Internacional del Trabajo.

Los principios del derecho del trabajo y el proceso laboral es el tema que aborda **Luis Vinatea** con un enfoque particular, que consiste en examinar no si el Juez va a aplicar los principios sino si en lo funcional tales principios actúan sobre el proceso, a través de medidas concretas que precisamente se dirijan a garantizar la tutela judicial y la aplicación de la desigualdad.

Cuatro artículos se dedican al examen del **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD**. **Victor Ferro Delgado** analiza la incorporación del Principio en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, luego de pasar revista a la recepción doctrinal del principio y a su distinción de las situaciones de inderogabilidad e indisponibilidad, se concentra en los criterios del TC sobre la irrenunciabilidad no sólo en materia remunerativa sino en cuanto a categoría profesional o edad

para el retiro.

César Gonzales Hunt, aborda el tema de la reducción de la remuneración a la luz del principio de irrenunciabilidad. Gonzales desarrolla la base doctrinaria del principio para examinar las situaciones derivadas de la aceptación del trabajador para la reducción, a nivel individual y a través del convenio colectivo y entra al análisis de las recientes sentencias del Tribunal Constitucional que originaron pronunciamientos diferentes sobre el tema de la reducción de remuneraciones a título individual, llegando a la conclusión de que se trata una oposición aparente antes que real.

Por su parte, el Profesor **José Butrón** analiza el tema de la transacción, la conciliación y el desistimiento en materia laboral. Hace una distinción entre las clases de transacción y entra a examinar la conciliación laboral realizada por el Ministerio de Trabajo. Luego se ocupa del desistimiento.

Fernando Elías Mantero revisa el tema de la caducidad y prescripción de los derechos de origen laboral en la legislación peruana. Analiza el concepto y su recepción legislativa en el Perú, además de presentar una serie de situaciones prácticas que ocurren en los procesos judiciales, como la interrupción de los plazos o los feriados sorpresas. Complementa su estudio con citas a la jurisprudencia nacional.

EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD como reconocimiento de la vocación de permanencia del contrato, reúne seis artículos: **Alfonso de los Heros** sobre los contratos de duración determinada ¿regla o excepción?. Examina los diferentes supuestos explicados por Plá y la diferente jurisprudencia nacional tanto del Tribunal Constitucional como de las Salas laborales y de la Corte Suprema.

Luego **Carlos Blancas** presenta un estudio dirigido al despido individual del trabajador. Examina su desarrollo doctrinario y la recepción de la protección como expresión de la continuidad. Alude a la construcción jurisprudencial de la protección contra el despido arbitrario consagrado en la Constitución Política.

Por su parte, **Jaime Zavala** se ocupa del "Cese Colectivo", desde la perspectiva de la opción del ordenamiento peruano, analizando los recientes pronunciamientos de la Autoridad Administrativa de Trabajo, con lo que el tema reviste actualidad.

Pedro Morales alude a la "Sucesión Empresarial". Examinar toda la legislación nacional sobre la materia la jurisprudencia judicial sobre la misma. Apunta diferentes formas de sucesión empresarial, incluyendo las contenidas en la Ley General de Sociedades.

Carlos Guillermo Morales desarrolla el tema de "Los procesos de privatización y la aplicación de los principios del derecho del trabajo" analizando el contenido de las reglas constitucionales y legales sobre la privatización, en especial en la experiencia del sector de telecomunicaciones y eléctrico.

Ricardo Herrera se ocupa de "La ratificación de los magistrados y el principio de continuidad". Luego de analizar la regulación constitucional y los pronunciamientos del Consejo Nacional de la Magistratura y del Tribunal Consti-

tucional, concluye que el proceso de ratificación en cuanto no se motivan las resoluciones de separación constituye una afectación a la garantía de independencia del juez y a su estabilidad.

Sobre el **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD** nos recuerda el profesor Plá que cuando haya discordancia entre lo que sucede en el terreno de los hechos y lo que surge de las formas o documentos, debe preferirse lo primero. Son tres los trabajos que se presentan en el libro: **Francisco Javier Romero** hace una presentación general sobre el principio de veracidad o de primacía de la realidad; **Jorge Toyama** reflexiona sobre el principio y su aplicación en la intermediación laboral, de cara a establecer las fronteras de dicha institución y su aplicación indebida o fraudulenta; **Fernando García** se refiere a la primacía de la realidad en la inspección de trabajo, que ha cobrado importancia a partir de la regulación expresa del principio en la Ley General de Inspección Laboral.

En la parte referida al **PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD**, que supone la actuación de los sujetos conforme a los dictados de la razón y que actúa como un freno en aquellas áreas donde la norma no ha previsto límites muy rígidos, encontramos los trabajos de **Wilfredo Sanguinetti** y **Elmer Arce** dedicados a la descentralización productiva y como se incardina con dicho fenómeno el principio de razonabilidad; el de **Roger Zavaleta** sobre la modificación unilateral de las condiciones de trabajo a partir de la aplicación del artículo 9° de la LPCL; y el de **Luigino Pilotto** la actuación del principio en la facultad disciplinaria del empleador.

Sobre el **PRINCIPIO DE BUENA FE** habría que decir que se trata de un principio que resulta consustancial al derecho en general, pero que tiene una especial incidencia en las relaciones de trabajo, en la medida que se derivan del contrato de trabajo no sólo derechos y obligaciones de carácter patrimonial, sino también de naturaleza personal que exigen de las partes determinados patrones de comportamiento. En esta parte del libro se encuentran los trabajos de **Leopoldo Gamarra** referido a las faltas graves derivadas de la transgresión del principio de buena fe, el de **Beatriz Alva** que hace una descripción de nuestro ordenamiento sobre el comportamiento del empleador y otros sujetos con relación al acoso sexual; y el de **Juan Carlos Cortés** que trata de la aplicación del citado principio en la acción sindical, en particular en el ejercicio de la huelga.

Finalmente, el **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN** que lo encontramos recién en la tercera edición del libro del profesor Plá, y que según el autor es aquel que lleva a excluir todas las diferenciaciones que colocan a un trabajador –sin razón válida ni legítima– en una situación de desventaja que el conjunto. En esta parte del libro **Emilio Morgado** reflexiona sobre la recepción del principio en el Convenio 11 de la OIT; **Orlando Gonzales Nieves** trata sobre su aplicación en determinados supuestos extintivos del contrato de trabajo, y, por último, **Victoria Ampuero** se refiere a la no discriminación en el acceso al empleo.

¿Está en crisis el Derecho del Trabajo?

Fernando Valdés Dal - Ré, Director Adjunto de la excelente publicación española "*Relaciones Laborales*" (Revista Crítica de Teoría y Práctica), dentro de las valiosas contribuciones a que nos tiene acostumbrados, ha presentado en sus páginas un conjunto de interesantes artículos en los números correspondientes a los meses de setiembre y octubre del año 2001, así como también en el mes de febrero de 2005, sobre el tema que de una u otra manera responde al título de esta reseña. En este número de *Análisis Laboral* hemos tratado de reseñar el contenido de los dos primeros artículos a que hemos hecho mención.

Conviene tener presente que la publicación "*Relaciones Laborales*" tiene un acuerdo de colaboración orgánica con doce (12) revistas de los cinco continentes, entre ellas con "*Análisis Laboral*".

El Derecho del Trabajo viene sufriendo, desde hace algo más de 20 años, una seria erosión de aquellos principios que constituyeron su esencia principal: la función **compensadora** que equilibraba la desigualdad de las partes intervinientes (empleador y trabajador) y la función **protectora** que considera al trabajador como titular de derechos de contenido personal.

Las nuevas tendencias, presentes por lo menos en la Europa continental, tratan de diluir aquellos principios que constituyeron reglas básicas en el derecho del trabajo y de manera especial el principio de **estabilidad en el empleo**.

Hoy se puede afirmar que la concepción de una relación «estable y de larga duración, exclusiva y a jornada completa» cede su lugar al predominio de una serie de contratos atípicos que imponen nuevas formas de empleo ajenas al trabajo estable y a la jornada completa.

María Emilia Casas y Fernando Valdés Dal - Ré hacían notar ya en 1989 que «*tales nuevas fórmulas de ocupación estaban produciendo el doble fenómeno de la destipificación del contrato de trabajo y de sus rasgos predominantes y hegemónicos y de descomposición de los generales, inderogables y uniformes valores normativos de tutela del orden laboral*».

Esta mutación del Derecho del Trabajo no fue percibida en sus inicios; sólo a fines de los años ochenta, economistas y sociólogos constataban la evidencia del fenómeno y su calificación, así como también el propósito de las organizaciones empresariales de propiciar la introducción de medidas de flexibilización en la producción, en la gestión y en la comercialización de los bienes y servicios.

EVOLUCIÓN HACIA EL MODELO DE LA EMPRESA - RED

El modelo organizativo de las empresas ha ido variando en los últimos años. Del propósito de controlar por entero el ciclo productivo se ha pasado a su fragmentación; de la autonomía de las empresas en sus relaciones con otras, se ha evolucionado a la coordinación y articulación entre ellas; y, frente a una gestión funcional jerárquica, se tiende a privilegiar la autonomía funcional.

En la economía globalizada se va imponiendo la **empre-**

sa-red, sin que necesariamente desaparezcan las fórmulas organizativas propias del antiguo modelo. La **descentralización productiva** es una de las características principales de las nuevas tendencias, en que la organización del proceso productivo se caracteriza por la contratación de proveedores externos para la ejecución de ciertas fases del mismo. Se **fragmenta**, así, el ciclo productivo y se **externalizan** ciertos aspectos o actividades de dicho ciclo haciendo más evidente el viejo principio de división del trabajo.

Rivero Lamas califica a la *descentralización productiva* como fenómeno «*multidireccional*» por su profusa utilización en la producción de todo tipo de bienes, contrastando los círculos reducidos en que anteriormente era aplicado (en países desarrollados, o bien, en actividades muy específicas como construcción civil o naval).

Se observa, de manera especial, la aplicación efectiva de este principio en las empresas manufactureras textiles o de confecciones y, en el campo transnacional, a través de las empresas maquiladoras utilizadas por los países desarrollados para reducir significativamente los costos laborales.

Algo más, aún, la externalización no se limita a sólo los aspectos productivos, dado que puede ser aplicada también al giro de **comercialización** e, incluso, a funciones ligadas más directamente con la **dirección** de la empresa.

Es evidente que esta interacción empresarial debe ser efectuada con el respaldo jurídico pertinente, es decir utilizando fórmulas contractuales tradicionales tales como la locación de servicios **entre las empresas que comprometen sus servicios**, situación muy distinta de aquella práctica que pretende eliminar vínculos laborales estableciendo individualmente enganches de carácter civil para eludir responsabilidades propias del contrato de trabajo. Podrá utilizarse, también, aquellas otras formas más a tono con los tiempos actuales tales como los contratos de franquicia, de factoring, de merchandising, etc.

Los vínculos jurídicos frutos de estos procesos de externalización no suponen necesariamente la prescindencia de un ordenamiento laboral, aunque, es preciso manifestarlo con claridad, resulta más difícil resaltar la función protectora del derecho del trabajo frente a situaciones tan comple-

jas como las que origina esta interrelación empresarial.

Se está originando, así, lo que **Spiro Simitis** manifestó con claridad al afirmar que «*la nueva organización del trabajo está produciendo una desorganización del Derecho del Trabajo*».

EL DERECHO DEL TRABAJO Y UNA NUEVA REALIDAD

No se trata tampoco de pensar que el derecho del trabajo ha llegado a su fin, sobre todo frente al nuevo espíritu del capitalismo que se encuentra «*en plena expansión y profundamente regenerado*», pero es evidente que han variado las nociones de **trabajador y empresario** en las tendencias que se van imponiendo en el mundo del trabajo.

Se trata no pocas veces del ahorro de mano de obra para lo cual se recurre al empleo masivo de trabajo subcontratado que se caracteriza por su **precariedad laboral**, por la temporalidad en cuanto a su duración, o por el predominio de la labor a tiempo parcial, así como también por lo reducido de la remuneración.

Estos perfiles corresponden al modelo que se ha denominado «*empresa escueta y mezquina*» y que ha significado, en ocasiones, sinónimo de degradación y deterioro de las condiciones del empleo, a más de una proliferación de este tipo de empresas, generalmente de pequeñas dimensiones y elevado índice de falencia.

No son estas empresas las que representan el verdadero planteamiento organizativo de la descentralización productiva. El **redimensionamiento** de las grandes empresas vía incentivación económica, jubilación adelantada, etc., ha tenido como contrapartida «*un fenómeno de sustitución a través de una doble vía: la subcontratación y la conversión de los antiguos asalariados en autónomos*».

La imagen de la gran empresa de miles de trabajadores cohesionados por la acción sindical que defenderá sus intereses, va diluyéndose en el tiempo para dar paso a una nueva estructura empresarial en cuyo «*epicentro se encuentra la empresa holding o matriz, casi «hueca» en efectivos humanos; en el primer círculo concéntrico, se hayan las empresas nacidas de procesos de filialización y que, al diversificarse por líneas de negocio o actividad, reducen drásticamente el número de trabajadores; y éstas, a su vez, actúan como empresas principales de un universo de empresas auxiliares en las que los empleos se prestan bajo títulos muy diversos: dependiente, cooperativo y autónomo*».

SITUACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO

En cuanto al trabajo **autónomo**, esta modalidad ha presentado una notable expansión como consecuencia de la descentralización productiva, haciendo variar los limitados alcances en que suele darse su aplicación (la industria artesanal, el pequeño comercio, los oficios menores tradicionales, etc.) a aquellos otros en que se participa tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.

Esta realidad, así como la configuración de un llamado

«*contrato de actividad*» que estaría reemplazando lo que constituye el clásico **contrato de trabajo**, propenderían extender a favor del trabajador autónomo las tutelas propias del ordenamiento laboral aplicable al trabajador subordinado, aunque desde otra perspectiva se pretendería reconstruir un tipo contractual que recoja ambas formas de trabajo bajo un solo tratamiento normativo que aún no ha sido formulado.

Lo evidente es que sí resulta necesario alentar una aplicación selectiva de la legislación laboral al trabajo por cuenta propia. Para ello podrá servir de algún derrotero las regulaciones de los «*semitrabajadores*» en Alemania y la de los «*parasubordinados*» en Italia.

LA ECONOMÍA GLOBALIZADA Y EL «SOFT LAW»

El Derecho del Trabajo considerado como conjunto de instrumentos normativos que regulan las relaciones laborales y con capacidad sancionadora en caso de inobservancia, va perdiendo fuerza sobre todo en cuanto a sus efectos jurídicos vinculantes. Se van configurando, así, diversos actos que impulsan estas tendencias en razón de las nuevas formas de organización que adoptan las empresas y a las que nos hemos referido en párrafos anteriores, que las obliga a «*hacer frente a los retos y desafíos de una economía crecientemente abierta y globalizada*».

Frente a estas circunstancias el derecho laboral va perdiendo eficacia en cuanto a su mecanismo sancionador, generándose de ello la calificación de un derecho «soft», débil, flexible o elástico. Se sostiene entonces, que «*el soft law tiende a desplazar su centro de gravedad desde el plano de la coercibilidad al terreno de la efectividad*».

Se habla, en cambio, de códigos de conducta, recomendaciones, directrices, orientaciones, instrucciones, programas y proyectos. Todas ellas determinan o configuran **reglas** o pautas que pese a no resultar exigibles jurídicamente, no dejan de alcanzar cierto grado de efectividad jurídica.

EFFECTOS DEL «SOFT LAW»

Como ya hemos adelantado son varias las modalidades que traducen este concepto de «soft law». Nos referimos a las más significativas y concretamente a los denominados **Códigos de Conducta (CC)** llamados también Códigos de Buenas Prácticas o Códigos Éticos que tienen marcada vigencia sobre todo en las empresas transnacionales, y, por otro lado, al método abierto de cooperación (**MAC**) que en la Unión Europea traduce un proceso de convergencia de ciertas políticas sociales, particularmente la referida al empleo.

En una próxima oportunidad ampliaremos estos temas.

NOTA BIBLIOGRÁFICA:

1. «*La descentralización productiva y la formación de un nuevo paradigma de empresa*» por F. Valdés Dal-Ré. *Relaciones Laborales*, Setiembre 2001, Nº 18; Madrid; **La Ley**, págs. 1 a 8.
2. «*Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo*» por F. Valdés Dal-Ré. *Relaciones Laborales*, Octubre 2001, Nº 20; Madrid; **La Ley**, págs. 1 a 10.

Las Relaciones Laborales en América Latina: El caso del Perú

La Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su inalcanzable búsqueda de promoción del estudio y el diálogo en el campo de las relaciones de trabajo encargaron al Dr. Bruce Kaufman (1) la elaboración de una investigación que, por primera vez, presentara la historia y la evolución de las relaciones de trabajo, denominadas también relaciones industriales o relaciones laborales, desde sus inicios a fines del siglo XIX hasta su situación actual. El fruto de dicha investigación es el libro titulado "The Global Evolution of Industrial Relations: Events, ideas and the IIRA" (2).

En nuestro número anterior hemos reseñado y comentado ampliamente las principales ideas del Dr. Kaufman respecto al nacimiento, internacionalización y desafíos de las relaciones industriales. En esta oportunidad queremos centrarnos en la situación de América Latina y, más específicamente en el caso del Perú.

Según el Dr. Bruce Kaufman el desarrollo de las relaciones laborales está íntimamente ligado a las características de los países y/o regiones donde se desarrolla. El caso de América Latina no es una excepción. América Latina es una región extensa y sobre todo muy diversa. Está dividida en cuatro regiones: Norte América (México), Centro América, el Caribe y América del Sur con más de 40 países y una población de más de 500 millones de personas. Proviene de una historia de Imperios, conquistas, colonización, independencia y caudillismo muy particular.

La historia de las relaciones laborales en América Latina está directamente relacionada a sus características económicas, sociales y políticas. Algunas de ellas son: (a) un 25% de la población es indígena; (b) la mayor parte de los países fueron colonias europeas –españolas, portuguesas, inglesas, holandesas y francesas–; (c) durante el siglo XIX y a principios del siglo XX hubo grandes olas migratorias provenientes de Europa (Italia y Alemania básicamente); (d) a fines del siglo XIX cerca de 10 millones de africanos fueron traídos a países latinoamericanos como esclavos; (e) finalmente, también existe una población inmigrante china y japonesa. Esta diversidad de culturas y razas hacen de América Latina un continente con particularidades que tienen su desarrollo y sus procesos de globalización en cuanto a teorías como las relaciones laborales. Podemos decir también que América Latina es un continente de contrastes; entre ricos y pobres, entre lo tradicional y lo moderno.

• ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES LABORALES EN AMÉRICA LATINA

Según el Dr. Kaufman (pág. 528) el tema de las relaciones laborales se desarrolló en América Latina, como en el resto del mundo, como consecuencia de los grandes procesos de industrialización, principalmente por el surgimiento de grandes zonas urbanas con molinos, astilleros y otras empresas de manufactura. En el caso particular latinoamericano, en especial en Perú, tuvieron un rol importante las empresas de construcción ferroviaria quienes emplearon abundante mano de obra, las empresas petroleras y las mineras. Con este incremento rápido y desmedido de la fuerza laboral, crecieron los sindicatos, las huelgas y algunos movimientos políticos radicales.

Uno de los primeros esfuerzos por regular la labor en el Perú se

puede encontrar en las Leyes de Indias de 1593 donde se legisla sobre la jornada laboral de la siguiente manera: "todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos, lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de los posibles también se atiende procurar su salud y conservación" (3). Sin embargo, esta fue una iniciativa aislada y con el pasar del tiempo, la jornada de ocho horas partidas desapareció convirtiéndose en 12 o 14 horas de trabajo continuas.

En países de América Latina como Argentina y México las primeras huelgas se iniciaron en los años 1860, como lo indica Kaufman (pág. 528). La primera huelga en Argentina fue en 1878 cuando los trabajadores de las imprentas demandaron una jornada de diez horas; el primer sindicato se formó en 1890 y en la primera década de los años 1900 Buenos Aires estuvo paralizada por huelgas y movilizaciones. De igual manera, en México en 1860 se iniciaron las huelgas de los obreros textiles y en 1876 se llevó a cabo el primer Congreso de organizaciones laborales lo que dio pie a la organización de los sindicatos.

Sin embargo, las primeras iniciativas reales y con impacto que se desarrollan en Perú fueron en 1901 cuando la asociación mutualista de panaderos "Estrella del Sur" mediante el ejercicio de huelga logró que el gobierno promulgara una ley que les permitía trabajar un número específico de quintales de harina al día; por otro lado, en 1904 los obreros portuarios también entraron en huelga solicitando mejores condiciones de trabajo, logrando un aumento de 20% en los jornales y la mejora de dichas condiciones.

En 1905 el parlamentario José Matías Manzanilla presentó al Congreso los primeros proyectos de ley para la mejora de las condiciones de trabajo y para regular la jornada laboral en nueve horas. Por otro lado, ese mismo año Manuel Gonzales Prada logró reunir a la Federación de los Obreros Panaderos y dictó su

- (1) Profesor of Economics y Senior Associate del W.T. Beebe Institute of Personnel and Employment Relations de la Georgia State University en Atlanta, Estados Unidos
- (2) Kaufman, B. 2004, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, ideas and the IIRA*, International Labour Office, Geneva.
- (3) Elera, C. 2002, *Gestión de las Relaciones industriales en el Perú*, Universidad San Martín de Porres, Facultad de Relaciones Industriales, Perú.

charla "El Intelectual y el Obrero" iniciando la relación entre ambos, relación que luego cobraría mayor trascendencia en la evolución de las relaciones laborales.

A partir de 1912 comienza una movilización importante a manera de huelgas de asociaciones de trabajadores exigiendo mejores condiciones laborales; en 1912 fueron los trabajadores de las haciendas Casagrande, Chiquitoy, Cartavio y Laredo, en Trujillo, La Libertad quienes lograron que el gobierno elimine a los contratistas; en 1914 son los trabajadores textiles en Vitarte quienes comienzan a exigir a través de huelgas la regularización de la jornada de ocho horas; luego, en 1916 los trabajadores del norte chico, Huacho, Sayán, Supe, Barranca y Pativilca, también van a la huelga para solicitar la jornada de ocho horas y un aumento del 50% en sus remuneraciones.

Los trabajadores piensan que se está avanzando en el tema cuando el 23 de noviembre de 1918 se promulga la Ley N° 2851 a través de la cual se regula el trabajo de mujeres y menores, esta ley fue presentada al Congreso por el Dr. José Matías Manzanilla.

El 23 de diciembre de 1918 entran en huelga los obreros de la empresa INCA, el 24 del mismo mes se unen los obreros textiles de Vitarte, el día 30 los panaderos, los estudiantes universitarios apoyan la huelga de los obreros, y el 13 de enero de 1919 se inicia un Paro General. Finalmente, el día 14 de enero de 1919 el gobierno publicó un Decreto Supremo estableciendo la jornada laboral de 8 horas en el ámbito nacional.

De igual manera, Kaufman (págs. 528-529) identifica que las iniciativas en materia de relaciones laborales en América Latina después de la Primera Guerra Mundial eran fragmentadas de acuerdo a la ideología, política y nacionalidad de los países pero que la mayoría tenían influencia de doctrinas europeas como el anarquismo, el socialismo, el sindicalismo y el comunismo siempre adaptadas a las características y realidades latinoamericanas.

De acuerdo al autor (págs. 529-530) algunos de los fenómenos que apoyaron el surgimiento de las tendencias radicales en América Latina fueron los siguientes:

A. Un importante número de fuerza laboral eran emigrantes europeos, principalmente españoles, portugueses, italianos y alemanes quienes trajeron sus ideologías radicales al nuevo mundo;

B. Las sociedades latinoamericanas eran, y son, altamente estratificadas, elitistas y muchas veces dirigidas por gobiernos opresivos. Las economías de estos países principalmente agrícolas estaban en manos de unas pocas familias ricas o empresas extranjeras. En México antes de la revolución de 1910 el 1% de la población era dueña del 85% de las tierras. En Argentina 2000 familias eran dueñas de un quinto de la tierra y en Chile el 1% de la población controlaba el 52% de las tierras;

C. Junto a esta inmensa riqueza se encontraban los agricultores que vivían con una agricultura de subsistencia, y los obreros y artesanos que trataban de insertarse en la economía industrializada que estaba desarrollándose rápidamente;

D. El poder económico de las familias ricas y de las empresas extranjeras también les daba control político. Los gobiernos trabajaban en su beneficio promulgando leyes represivas y utilizando las fuerzas armadas para acallar a sindicatos y grupos que afectaban su control;

E. Los hombres de negocios en esta oligarquía agrícola no eran considerados profesionales como los abogados, los médicos o el clero. Debido a esto, el mundo de las empresas no atraía a los mejores talentos ni a los mejor educados;

F. Debido a la inestabilidad política la tendencia entre empresarios era trabajar en el corto plazo, tratando de ganar mucho en poco tiempo sin invertir en capital o fuerza laboral;

G. Las empresas transnacionales en su búsqueda de explotar

la materia prima que nuestros países ofrecían instalaron subsidiarias e "importaron" algunas de las primeras prácticas de relaciones laborales.

Estas condiciones eran más que suficientes para atraer al pueblo a las ideologías de sindicalismo, comunismo y anarquismo, pues el pueblo creía que sólo con la revolución se podían invertir los papeles y brindar equidad a la situación de cada país. Unido a ello habría que considerar el impacto que ocasionó la Primera Guerra Mundial y la revolución bolchevique en Rusia.

Por otro lado, la discusión del Problema Laboral como crisis también llegó a América Latina, sólo que con un retraso debido a que su proceso de industrialización fue más lento. Kaufman (pág. 530) menciona las primeras publicaciones latinoamericanas sobre el tema entre las que figuran las "Cuestiones Sociales" de Sabas Carreras en 1899 y "Problemas Sociales" de Octavio Morató en 1911.

• LA EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

El Rol Del Estado

Para Kaufman (pág. 531) las relaciones laborales en América Latina presentaban las siguientes particularidades: la regulación legal del empleo, las condiciones de trabajo, y el alto grado de intervención del Estado en las relaciones colectivas. Estas características tenían un fundamento pues factores como la burocracia y la legalización vinieron de los países colonizadores como España y Portugal. Por otro lado, la modernización de la política trató de dejar a un lado la oligarquía agrícola para trasladar el poder a las burguesías, quienes tenían alianzas tácitas con el nuevo proletariado de las urbes. Las doctrinas proteccionistas que se adoptan junto con la burocracia, la modernización y el legalismo empujan al Estado a tomar un rol preponderante en la protección del trabajador. En 1919 con la creación de la OIT, que tiene entre sus fundadores a algunos países latinoamericanos, se brinda otro soporte ideológico que justifica el rol intervencionista del Estado en el mercado laboral.

Según Kaufman (pág. 531) antes de la Primera Guerra Mundial la élite política era represiva con la fuerza laboral. Después de la Primera Guerra Mundial dicha élite adoptó una gestión de castigo y recompensa para controlarla. En este contexto, y en un intento por contrarrestar las tendencias hacia los abusos, los gobiernos elaboraron leyes laborales proteccionistas llamadas códigos laborales, donde crearon un número de programas de seguridad social para el trabajador y mecanismos para reconocer y permitir a los sindicatos expresarse. Curiosamente estos códigos laborales y paquetes de seguridad social eran más desarrollados que aquellos existentes en países más industrializados.

A pesar de estos esfuerzos la tensión entre trabajador y empleador siguió incrementándose teniendo una característica particular en Latinoamérica, pues venía acompañada de un sentimiento nacionalista y resentimiento sobre el control de las empresas extranjeras, el mismo que se traducía en diferencias sociales y políticas extremas entre clases.

Kaufman (pág. 532) menciona que el Estado también intervenía para regular y controlar, muchos dictadores latinoamericanos decretaban leyes que restringían y sancionaban cualquier movimiento, organización o intento de protesta de los trabajadores, apoyados en las fuerzas armadas y policiales. Estas leyes también daban poder al gobierno y autoridades para declarar como ilegales cualquier actividad u organización laboral que no estuviera sancionada por ley. Adicionalmente, en los años 40 América Latina experimenta el surgimiento de una política populista liderada por caudillos apoyados por las fuerzas armadas. Hechos como la estatización de empresas extranjeras y programas políticos cuyos objetivos eran apoyar a las clases trabajadoras a través de políticas proteccionistas y medidas de redistribución del ingreso, eran

la norma. Algunos ejemplos son las políticas de Perón en Argentina y las de Velasco en el Perú. Por otro lado, todo lo que se había avanzado con la "importación" de prácticas de relaciones laborales de las empresas extranjeras quedó congelado al haber sido la mayoría de éstas nacionalizadas por los gobiernos militares.

A estas características se unía el hecho que el caudillismo y las dictaduras no veían como algo positivo a las relaciones laborales ni al hecho de dar poder y voz a los trabajadores, sino que reprimían cualquier actividad en ese sentido. Por otro lado, la clase alta que era educada en las universidades estaba muy lejos de empezar a desarrollar o siquiera estudiar el tema de las relaciones laborales, pues en Latinoamérica el mundo de los negocios era visto como algo de segundo nivel y, como ya mencionamos, no como una profesión.

El Rol Del Mundo Académico

Para el desarrollo de un campo de estudio la investigación es indispensable. Las relaciones laborales en Estados Unidos no sólo nacieron como prácticas en las organizaciones sino que paralelamente se desarrollaron en las universidades.

Las primeras universidades del nuevo mundo estuvieron en América Latina, la Universidad Mayor de San Marcos fue establecida en 1551. De acuerdo a Kaufman (págs. 533-534) cuando las relaciones laborales nacieron en los Estados Unidos, la mayoría de países latinoamericanos ya contaban con universidades pero éstas habían sido desarrolladas tomando como base el modelo de universidad europea, específicamente el modelo francés, y éste discernía del modelo norteamericano. Algunas de estas características fueron: (a) estructura centralizada y burocrática, (b) desarrollo de las ciencias sociales y notable ausencia de escuelas de negocios, (c) politizadas, (d) concentración en unas pocas carreras profesionales (derecho, ingeniería, medicina, teología y educación), (e) la educación sólo era para la clase más alta, y (f) poca atención y recursos hacia la investigación. Estas características universitarias fueron también un impedimento para la rápida adopción y desarrollo de las relaciones laborales en Latinoamérica.

Conclusiones

Las razones antes expuestas nos dan un marco general para entender por qué el campo de las relaciones laborales demoró más de 30 años en llegar a América Latina. Kaufman (págs. 534-536) menciona que los años 50 se pueden ubicar como el origen formal del campo de las relaciones laborales en América Latina. Sin embargo, le tomó unos 20 años hacerse conocido y respetado como área de estudio. En las universidades se le ubicó en las escuelas de derecho, generalmente, pues los países latinoamericanos desde los años 20 desarrollaron un marco jurídico amplio que regulaba el empleo y las relaciones con el sindicato. Esta es una de las razones por la cual algunos países de América Latina fueron fundadores de la Organización Internacional del Trabajo.

En América Latina el desarrollo del campo de las relaciones laborales no siguió el mismo proceso que en los Estados Unidos, por ejemplo, pues las prácticas fueron "importadas" por las subsidiarias de empresas extranjeras en los años 30 mientras que el estudio e investigación del tema se inició muchos años después. En los Estados Unidos el nacimiento de las relaciones laborales se dio desde el mundo académico y su desarrollo y evolución han ido de la mano; en América Latina no sucedió así. Curiosamente, uno de los fundadores del campo de las relaciones laborales en los Estados Unidos, John D. Rockefeller, a través de su compañía Clarence Hicks Standar Oil adquirió permisos de excavación de petróleo en Venezuela y México en los años 10. Al ser Rockefeller uno de los fundadores del campo, inició la implementación de las rudimentarias prácticas de relaciones laborales que recién se estaban desarrollando. Sin embargo, no se logró un desarrollo del campo.

• LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

De acuerdo a Kaufman (pág. 536) el desarrollo del campo tomó un siguiente paso; el establecimiento de asociaciones de profesionales cuyo objetivo era tratar el tema de las personas en las organizaciones. Si bien es cierto que en los años 20 y 30 las empresas crearon asociaciones para combatir a los sindicatos y promover sus intereses a nivel gubernamental, como México en 1929 con la Confederación Coparmex, no es hasta después de la Segunda Guerra Mundial que las empresas comienzan a crear asociaciones profesionales dedicadas a las prácticas y problemas de relaciones laborales.

Según Kaufman (pág. 536) en 1947 se estableció la Asociación de Ejecutivos de Relaciones Industriales en México. En 1958 en Argentina fue fundada la Asociación de Dirigentes de Relaciones Industriales del Litoral y de esta manera en otros países latinoamericanos. En América Latina el tema de administración del personal todavía formaba parte del campo de las relaciones laborales, es por ello que en 1963 se crea la Federación Inter-Americana de Administración de Personal. Estas iniciativas pusieron a las relaciones laborales en la mira de los empresarios, académicos y estudiantes, por eso se comienzan a crear programas y cursos, así como investigaciones.

De acuerdo a Kaufman (págs. 536-539) en 1953 se crea el primer programa universitario de relaciones laborales con la creación del Instituto de Relaciones Industriales y Productividad de la Universidad San Agustín de Arequipa, en nuestro país. Luego la Universidad Iberoamericana en México introdujo un programa de pre-grado en relaciones industriales. Posteriormente en los años 50, los Estados Unidos comenzó con el financiamiento de la investigación académica de problemas laborales en las organizaciones latinoamericanas como su estrategia durante la guerra fría; principalmente, para impedir el ingreso de Rusia en países donde el sindicalismo y comunismo estaban gestándose. Después de la revolución cubana liderada por Fidel Castro en 1959 el gobierno norteamericano se volvió más interesado en contener estos avances comunistas en América Latina y, a través de la Alianza para el Progreso, dedicó billones de dólares a programas de ayuda a Latinoamérica muchos de los cuales fueron destinados a crear programas y actividades de relaciones laborales.

Kaufman (pág. 538) reconoce que la fundación de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (IIRA por sus siglas en inglés) aceleró el crecimiento de las relaciones laborales en América Latina. En 1968 se fundó en Argentina la Asociación de Relaciones Industriales de la Argentina. En los años 70 y 80 se crearon las asociaciones en Chile, Perú y Venezuela.

Para el autor (págs. 539-540), Perú ofrece un caso interesante en el desarrollo de las relaciones laborales por su continuidad. Como ya lo mencionamos, nace formalmente en 1953 con la creación del Instituto de Relaciones Laborales y Productividad en la Universidad San Agustín. En 1957 un grupo de empresarios y funcionarios del Ministerio de Trabajo crea el Club de Relaciones Industriales. En 1962 el Club de Relaciones Industriales se convierte en la Asociación de Relaciones Industriales del Perú (ARI). Por otro lado, el 12 de enero de 1963 el gobierno aprueba la Ley N° 14371 donde decreta que toda empresa con más de 100 trabajadores debe contar con una dependencia de Relaciones Industriales. De igual manera, en las universidades peruanas continuó el desarrollo del tema.

En 1959 la Universidad Nacional Mayor de San Marcos funda el Instituto de Relaciones Humanas, este mismo programa se establece como la Escuela de Relaciones Laborales y Productividad en 1966. En 1964 se crea el programa de pre-grado en relaciones laborales de la industria y el gobierno en la Universidad Católica de Santa María y en 1968 la Universidad San Martín de

Porres establece la Facultad de Relaciones Industriales.

Por otro lado, ahora más que nunca retoma importancia el tema de las relaciones laborales en Latinoamérica y en el Perú, específicamente, pues el XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT) se llevará a cabo en Lima en septiembre de 2006.

• TENDENCIAS ACTUALES

De acuerdo a Kaufman (pág. 544) la apertura económica de Latinoamérica al mundo y la adopción de un Estado menos intervencionista han creado las bases para un mayor desarrollo de las relaciones laborales al brindar mayor flexibilidad y libertad de acción al tema. Por otro lado, los programas universitarios, la investigación y el interés académico siguen presentes en los países de América Latina.

En este proceso de cambio los actores y regulaciones de las relaciones laborales también han sufrido modificaciones importantes. Kaufman (pág. 545) reconoce que uno de los actores principales de las relaciones laborales –los sindicatos– se encuentran en una posición bastante minimizada y débil. Uno de los factores principales de este fenómeno y, quizá el mayor reto del campo de las relaciones laborales en la actualidad, es el aumento geométrico de la informalidad en la fuerza laboral. Hay un gran número de fuerza laboral que ingresa al sector de trabajo informal donde las prácticas de relaciones laborales no encuentran eco ni aceptación.

Por su parte, Lucena (1999a) identifica a la pequeña y microempresa como el vehículo de supervivencia de miles de trabajadores latinoamericanos despedidos de las grandes empresas. Él llama "empresarialidad" al hecho que una persona necesita generar su propio empleo para poder contar con ingresos; para ello crea una microempresa o comienza a vender productos o a dar servicios. Estos ingresos son informales, por lo tanto no son constantes a manera de un salario fijo mensual y tampoco, la mayor parte de las veces, están acompañados de la debida protección legal laboral.

En América Latina de acuerdo a la OIT (4) "la informalidad sigue aumentando en la mayoría de ellos (países de América Latina y el Caribe)" (pág. V). La publicación Panorama Laboral 2004 indica que en el Perú en el año 2003 ha habido una tasa de 55.9% de trabajadores en el sector informal, mientras que en el sector formal sólo hay un 44.1%. Este 55.9% está conformado básicamente por trabajadores independientes (34.5%) y microempresas (15.8%).

El otro fenómeno que enfrentan las sociedades latinoamericanas y que, al parecer de Lucena (1999b) es un mal aún mayor, es la exclusión del mercado laboral, esto es, el desempleo. La OIT determina "estimamos que la tasa de desempleo abierto urbano de América Latina fue en los 3 primeros trimestres de este año del 10.5%, cifra que es 0.8 puntos porcentuales menor a la registrada en igual período de 2003" (pág. V). Sin embargo, la OIT reconoce que los porcentajes siguen siendo muy altos. La tasa de desempleo disminuyó en Argentina, Brasil, Colombia, El Salvador, Uruguay y Venezuela y se mantuvo en Costa Rica mientras que aumentó en Chile, Ecuador, México y Perú. De acuerdo a la OIT "en Perú los indicadores del mercado de trabajo para Lima Metropolitana indican un ligero incremento de la tasa de desempleo promedio de los tres primeros trimestres de 2004 comparado con igual período de 2003 (9.7% frente a 9.4%)" (pág. 26).

Otros factores que Lucena (1999a) define como causas de la declinación de la afiliación sindical y la desaparición de los sindicatos son los siguientes:

- (a) La implementación de nuevos modelos organizacionales productivos;

- (b) La diversidad de formas de relación entre la fuerza laboral y las unidades productivas;

- (c) Las transformaciones en la composición de la fuerza laboral, factores como los demográficos, el género, la educación formal, la movilidad y la migración;

- (d) La tercerización y la ampliación del sector servicios;

- (e) La globalización de la producción lo que lleva a las relaciones industriales a responder a mayores influencias externas.

Como podemos observar, la situación actual del empleo en las empresas es desalentadora para las relaciones laborales tal como son desarrolladas hoy en día. Pero a su vez no podemos dejar de reconocer que el mercado laboral presenta desafíos interesantes para las mismas y hoy, más que nunca, se hace necesaria su presencia en todo tipo de organizaciones.

CONCLUSIONES

Conforme a Kaufman (pág. 548) el campo de las relaciones laborales también parece estar en peligro de estancamiento al igual que en los Estados Unidos. Sin embargo, hay condiciones que brindan esperanza. Hasta el día de hoy los modelos políticos y económicos neo-liberales de mercados libres no han tenido éxito en el despegue económico de América Latina; el empleo formal es cada vez menor; las diferencias sociales y económicas crecen rápidamente; y, los niveles de pobreza y pobreza extrema se encuentran extremadamente altos. Cabe recordar que fueron este tipo de fenómenos y factores los que impulsaron el nacimiento de las relaciones laborales en un primer momento.

Después de estudiar a mayor profundidad el tema de las relaciones laborales o industriales en América Latina salta a la vista un fenómeno muy particular a nuestra realidad, a nuestros países y a nuestra coyuntura. El mayor reto del campo de estudio de las relaciones laborales e industriales en la actualidad es poder adaptarse a los cambios dramáticos que están sufriendo las sociedades y los sectores productivos, quizás el más importante de estos sea buscar maneras creativas para poder trabajar con los sectores informales, pequeñas y micro empresas. Este reto obliga al campo a replantear algunos aspectos metodológicos, y algunos de sus principios como campo de estudio. Sin embargo, este cambio no pretende modificar los valores básicos de las relaciones laborales ni su filosofía de cuidar las relaciones trabajador – empleador, sino plantea la necesidad de un cambio en el enfoque adaptándose a las necesidades actuales de las empresas y la sociedad. (Paloma Martínez - Hague).

(4) Panorama Laboral 2004: América Latina y el Caribe, 2004, Organización Internacional del Trabajo, Perú.

BIBLIOGRAFÍA:

1. Elera, C. 2002, Gestión de las Relaciones Industriales en el Perú, Universidad San Martín de Porres, Facultad de Relaciones Industriales, Perú.
2. Kaufman, B. 2004, The Global Evolution of Industrial Relations: Events, ideas and the IIRA, International Labour Office, Geneva.
3. Lucena, H., 1999a, Nuevas formas organizacionales sindicales, Res de Estudios Laborales, (online:www.ucab.edu.ve/investigacion/iies/laboral/est_laborales/docs.htm).
4. Lucena, H., 1999b, El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales, en Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI, Compilador Enrique de la Garza, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), Buenos Aires.
5. Panorama Laboral 2004: América Latina y el Caribe, 2004, Organización Internacional del Trabajo, Perú.

Entre Don Quijote y Sancho, ¿Relación Laboral?(*)

MANUEL ALONSO OLEA (**)

Publicamos este interesante y delicioso artículo de Manuel Alonso Olea en ocasión del IV Centenario del Quijote de la Mancha. En él se recogen los argumentos del escudero Sancho por los cuales debía recibir un salario y los del Quijote para quien jamás caballero andante señaló salario a su escudero; sólo mercedes, favores.

ENTRE DON QUIJOTE Y SANCHO, ¿RELACIÓN LABORAL?

Tarde ya en su relación, aunque a tiempo todavía para que de algo sirviera, tres días antes de su tercera salida se decidió Sancho, con poca fortuna pese al preámbulo laborioso y altisonante del que usó...

Es el caso que como vuestra merced mejor sabe, todos estamos sujetos a la muerte, y que hoy somos y mañana no, y que tan presto se va el cordero como el carnero, y que nadie puede prometerse en este mundo más horas de vida de las que Dios quisiera darle...

Con poca fortuna, decía, se decidió Sancho a plantear formalmente a su señor la cuestión de cómo habían de ser retribuidos sus servicios, inclinándose más por el pago cierto, quizá escaso, que por el incierto, cuantioso quizá:

... no quiero estar a mercedes que llegan tarde o mal, o nunca ... yo quiero saber lo que gano, poco o mucho que sea.

Voy a parar, dice así Sancho, en que vuestra merced me señale salario conocido de lo que me ha de dar cada mes el tiempo que le sirviera, y que el tal salario se me pague de su hacienda.

La merced puede venir por añadidura y, si viniera, de ella se deduciría el salario percibido:

... si sucediese ... que vuesa merced me diese la ínsula que me tiene prometida lo que montara la renta de la tal ínsula ... se descuenta de mi salario ...

De forma que, entre el que presta los servicios, Sancho, y el que los recibe, don Quijote, puede existir a juicio del primero, como acabará existiendo también a juicio del segundo, tal como se ha de ver, un doble tipo de relación: onerosa estricta la una, contraprestación de salario que retribuye los servicios prestados; más bien gratuita la otra, hija del agradecimiento nacido en el seno de la relación. El trabajo prestado siendo causa en la primera, ocasión –que pone a la causa en condiciones de producir sus efectos– en la segunda. Una doble relación o una

sola relación que indisolublemente junta salario y merced.

Con poca fortuna –decía– porque don Quijote se inclina decidido por la merced:

Mira Sancho: yo bien te señalaría salario, si hubiera hallado en alguna de las historias de los caballeros andantes ejemplo que me descubriese y mostrase por algún pequeño rescuicio qué es lo que solían ganar cada mes o cada año; pero ... no me acuerdo de haber leído que ningún caballero andante haya señalado conocido salario a su escudero. Sólo sé que todos servían a merced.

Consecuentemente, elevando ya el tono, dejando el tuteo y dirigiéndose a Sancho de Usted, para marcar el distanciamiento, como casi siempre que se irrita con él (un detalle éste que me resaltó Don Rafael Lapesa):

Hablo de esta manera, Sancho ... y ... quiero decir y os digo que si no queréis venir a merced conmigo ... que Dios quede con vos y os haga un santo, que a mí no me faltarán escuderos ...

Oído lo cual, Sancho acepta y se disculpa, por decencia y por agradecimiento, sabiendo,

... el deseo que vuesa merced tiene de hacerme merced ...

Y desvía de sí la responsabilidad de su impertinencia:

... Si me he puesto en cuentas de tanto más cuanto acerca de mi salario, ha sido por complacer a mi mujer, la cual ...

(*) "Edición original, reproducida con autorización del autor, publicada por el Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Madrid 1992".

(**) Manuel Alonso Olea ha sido Catedrático de las Universidades de Sevilla y Murcia, durante veinticinco años de la Complutense y hoy Profesor Emérito de esta Universidad. Los más de trescientos títulos que tiene publicados –libros generales, monografías, ensayos y estudios de distintos tipos, varios de ellos traducidos al alemán, francés, inglés, italiano, portugués– comprenden sus clásicos *Derecho del trabajo e Instituciones de Seguridad Social*, ambos hoy en su duodécima edición, y los tan conocidos *Introducción al Derecho del Trabajo*, *Derecho Procesal del Trabajo* y *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*. Creador de una escuela, muchos de cuyos componentes son hoy colaboradores y coautores de su obra, su empresa última notable es la publicación anual de los *Comentarios a las Sentencias del Tribunal Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*.

[Efectivamente, Teresa Panza, en *plática discreta y graciosa*, había recordado a su marido la necesidad de educar a Sanchico y de dotar a Mari Sancha (1).]

Don Quijote, por cierto, calmado así ya, vuelve inmediatamente al tu: *¿No te dije yo, Sancho...?*

* * *

Quizá recordara Sancho que, con más suavidad, había planteado el tema, con resultado similar, tras su apaleamiento por don Quijote *–le asentó (dice el narrador) dos palos, tales, que si, como los recibió en las espaldas, los recibiera en la cabeza, quedara libre de pagarle el salario, si no fuera a sus herederos–* tras el apaleamiento, decía, siguiente a la aventura de los batanes, sin que estuviera tan seguro don Quijote sobre qué a sus escuderos,

... les suelen dar tras haberle dado de palos, si ya no es que los caballeros andantes dan tras palos ínsulas, o reinos en tierra firme.

Y al no estar tan seguro no fue tan terminante, aunque también distinguió entre la gracia, merced o recompensa, hija de la satisfacción y del agradecimiento y la remuneración estricta debida por el trabajo prestado:

... las mercedes y beneficios que yo os he prometido llegarán a su tiempo; y si no llegaren, el salario, a lo menos, no se ha de perder.

Pero Sancho quedó entonces aún menos convencido de lo que quedaría después:

... está bien cuanto vuestra merced dice; pero querría yo saber, por si acaso no llegase a tiempo de las mercedes y fuese necesario acudir al de los salarios, cuánto ganaba un escudero de un caballero andante en aquéllos tiempos, y si se concertaban por meses, o por días, como peones de albañil.

Ahora don Quijote, ni aún sacudido por el ejemplo, o quizá por ello, no es que no recuerde, sino que está bien seguro:

... no creo yo ... que jamás los tales escuderos estuvieran a salario, sino a merced.

Y rápidamente cambia de tema, pasando casi sin transición a hablar de lo que podría sucederle, como caballero andante.

... en estos tan calamitosos tiempos nuestros ...; [por lo cual, ya ha provisto para Sancho] ... en el testamento cerrado que dejé en mi casa.

Reiterando así, por cierto, lo que poco antes le había dicho, al referir el recado y embajada que había de llevar de su parte a su Señora Dulcinea, a saber, en cuanto a esta promesa de pago «*post mortem*»:

... que, en lo que tocaba a la paga de sus servicios, no tuviese pena, porque él había dejado hecho su testamento antes que saliera de su lugar, donde se hallaría gratificado de todo lo tocante a salario ... del tiempo que hubiese servido (2).

Sancho deja el tema aquí sin insistir; sin pedir siquiera, como después lo haría, al concluir la plática a la que ya me he referido, de la tercera salida,

... que vuestra merced ordene su testamento con su codicilo, en modo que no se pueda revocar.

(Un inciso aquí, aparte del *revocar* por *revocar –testamento y codicilo que no se pueda revocar, en lugar de testamento y codicilo que no se pueda revocar–* según puntualmente anotó Sansón Carrasco.

Quería Sancho que la voluntad testamentaria cuya declaración pedía ahora a don Quijote fuera su última voluntad, petición que frente a la impresión inicial contraria podía tener algún fundamento.

La regla del Código Civil, artículo 737, sobre la revocabilidad esencial de «todas las disposiciones testamentarias... aunque el testador exprese en el testamento su voluntad o resolución de no revocarlas», teniéndose, en consecuencia, «por no puestas las cláusulas... en que ordene el testador que no valga la revocación si no la hiciera con ciertas palabras o señales», esta regla, digo, como es sabido, es romana vieja «la voluntad del [testador] o disponente, puede mudarse hasta el fin de la vida», «... *usque ad supremum vitae exitum*», dijo Ulpiano y recogió el Digesto [34.4.4], que insistió: «nadie puede imponerse a sí mismo la ley de no poder revocar su voluntad anterior» [32.22]; de donde pasó a las Partidas: «el primero testamento se puede desatar por otro que fuese fecho despues *cumplidamente*» [6.a.I.XXI], esto es, «con las formalidades propias para testar», como sigue diciendo hoy el artículo 738 del Código. Pero todavía en tiempos de Sancho, y durante siglos después, hasta el Código cuyo centenario acabamos de celebrar, estuvo vigente la enigmática *Partida 6.a*, Título I, Ley 22 –de ella dijo García Goyena, comentando el artículo 717 del Proyecto de 1851 que la derogaba, de tenor similar al actual ya citado artículo 737, que no tenía «apoyo alguno en el Derecho Romano, ni razón alguna plausible» [Concordancias, comentario al artículo 717]– que limitaba la revocabilidad, *quando el testador dize assi: Este mio testamento, que agora fago, quiero que vala para siempre, e non quiero que vala otro testamento, que fuesse fallado, que ouiesse fecho ante deste, nin despues, exigiendo para el caso fórmula especial de revocación.* Así, y con esto concluyo este inciso impertinente quizá, no andaba del todo a ciegas Sancho cuando quería *testamento con su codicilo ... que no se pueda revocar.*)

Por supuesto, Sancho tenía ideas muy claras acerca de lo que se le debía. Cuando don Quijote le dice que mire lo que puede y debe ganar cada mes, abre su respuesta:

Quando yo servía a Tomé Carrasco, el padre del bachiller Sansón Carrasco, que vuestra merced bien conoce, dos ducados ganaba al mes, amén de la comida.

Y la continúa reflexionando cuánto más duro es servir a don Quijote que lo fue servir a Tomé Carrasco; con ponderación tanta que fuerza la pregunta de don Quijote:

(1) Todo esto en la segunda parte, capítulo VII, págs. 585 a 587; salvo la referencia a la *Discreta y graciosa plática que pasó entre Sancho Panza y su mujer Teresa Panza*; rúbrica del capítulo (VII de la misma parte segunda, pág. 570). También de 2a. VII, (pág. 588), es lo que más adelante se dirá a propósito de la irrevocabilidad del testamento.

(2) Todos estos pasajes en la primera parte, capítulo XX, págs. 186 a 190.

¿Cuánto parece que os debo dar más de lo que os daba Tomé Carrasco?,

para lo cual tiene la respuesta presta:

Con dos reales más que vuesa merced añadiese cada mes me tendría por bien pagado,

y más que presta, porque inmediatamente recuerda la merced prometida. Los dos ducados y dos reales son salario,

Esto es en cuanto al salario de mi trabajo.

Pero además, don Quijote debe tener en cuenta,

La palabra y promesa... que me tiene hecha de dar me el gobierno de una ínsula [por lo que] sería justo que me añadiesen otros seis reales que por todos serían treinta.

(Cálculo exacto, desde luego, porque el ducado, que era ya moneda imaginaria o unidad de cuenta en el siglo XVII, equivalía a once reales de vellón).

En mala hora sacó Sancho a relucir la *palabra y promesa* y más cuando al capitalizarlas quiso retrotraerlas a la fecha en que se hicieron, situando ésta, con abuso notorio, *veinte años [antes], tres días más o menos.*

Pero ni el abuso pasa desapercibido,

Pues no anduve yo en Sierra Morena, ni en todo el discurso de nuestras salidas, sino dos meses apenas, y ¿dices Sancho, que ha veinte años que te prometí la ínsula? Ahora digo que quieres que se consuman en tus salarios el dinero que tienes mío.

Ni, menos, a la vez, lo incongruente de la petición en bloque,

Pero dime, prevaricador de las ordenanzas escuderiles de la andante caballería, ¿dónde has visto tú, o leído, que ningún escudero de caballero andante se haya puesto con su señor en tanto más cuanto me habéis de dar cada mes que os sirva? Éntrate, éntrate, malandrín, follón, vestiglo, que de todo pareces...

Sigue una sarta de vituperios; ante los cuales *compungióse [Sancho] de manera que le vinieron las lágrimas a los ojos*, se disculpó con el refrán consabido, como de ordinario noble y pertinente *—quien yerra y se enmienda a Dios se encomienda—* perdonó don Quijote, siempre que hubiera, en efecto, propósito de enmienda, *—yo te perdono, con que te enmiendes, y con que no te muestres de aquí en adelante tan amigo de tu interés —volvió a prometer merced— te alientes y te animes a esperar el cumplimiento de mis promesas, que, aunque se tarda, no se imposibilita —se acomodaron ambos para pasar la noche, don Quijote... al pie de un olmo y Sancho al de una haya... y al salir del alba siguieron su camino buscando las riberas del famoso Ebro (3).*

No se sabe qué admirar más en estos textos, si su belleza o su agudeza, en la lucha llena de sutilezas, incluidas las jurídicas, y de humor, en los argumentos de don Quijote y Sancho sobre la certeza del salario, que proporciona a la prestación de servicios a otro su objeto cierto, y que por consiguiente, hace de ella un contrato, y la recompensa gratuita por el servicio fiel, de la que los servicios contractualmente prestados son ocasión, y los servi-

cios mismos modalmente donados. Hoy habría que decir que la presunción está en favor de que todo lo que el trabajador recibe de su empleador le es debido por la prestación de sus servicios. Pero con todo, la presunción es *juris tantum* y puede por tanto ser destruida mediando la demostración de que lo que se pagó se dio por otro título, y que éste pudo ser gratuito.

No sólo en la relación tan singular entre don Quijote y Sancho aparece la distinción entre salario y merced, ni sólo es esta distinción y su ambivalencia lo que marca la singularidad de la relación de servicios que Sancho presta a don Quijote.

En cuanto a lo primero, en pasajes característicos, o que me lo parecen:

—El leonero quiere que, si abre la jaula, se le indemnice por los daños previsibles:

... protesto a este señor que todo el mal y daño que estas bestias hicieren corra y vaya por su cuenta, con más mis salarios y derechos.

Don Quijote no hace cuentas y ordena a Sancho que le dé al carretero *para él y para el leonero... dos escudos de oro... en recompensa de lo que por mí se han detenido*, reputando esto una merced, mezclada aquí la buena voluntad del pago con la indemnización de unos daños dudosos. En cualquier caso, lo que don Quijote paga es recibido como merced:

... besó las manos el leonero a don Quijote por la merced recibida (4).

—La dueña Rodríguez comienza a desbuchar todo aquello que tiene dentro de su cuitado corazón, narrando cómo

... mis padres me acomodaron a servir de doncella de labor de una principal señora...; quedé huérfana y atendida al miserable salario y a las angustiadas mercedes que a las tales criadas se suele dar en palacio (5).

Miseros para ella los dos, con todo doña Rodríguez distingue bien claramente entre el salario que se le paga porque le es debido por sus servicios y la merced que si acaso se le da.

—Maese Pedro, el del retablo de Melisendra, libertada por don Gaiferos, y del mono adivino, se niega a aceptar los dos reales anticipados que Sancho le ofrece si le dijera:

... el señor monísimo, qué hace ahora mi mujer Teresa Panza y en qué se entretiene.

No quiso tomar Maese Pedro el dinero, diciendo:

No quiero recibir adelantados los premios sin que hayan precedido los servicios.

Formulación ésta vieja y clásica del principio hoy llamado de la «post remuneración», que hace una excepción del anticipo salarial; aunque ante este pasaje más bien diría el moderno, que nos hallamos ante un arrendamiento «civil» de servicios mejor que ante un contrato de trabajo (6).

(3) Segunda parte, capítulo XXVIII, págs. 747-749.

(4) Segunda parte, capítulo XVII, págs. 655 y 658-659.

(5) Segunda parte, capítulo XLVIII, págs. 882-883.

(6) Segunda parte, capítulo XXV, pág. 724.

En cuanto a lo segundo –muy brevemente ya, y no desde luego porque quede agotada la riqueza del tema– en cuanto a la contemplación de la relación de nuestros héroes desde perspectiva distinta a la de salario-merced.

Decimos hoy, más o menos, que la relación libre de trabajo que emerge del contrato se caracteriza por la posibilidad de que las partes del mismo unilateralmente se aparten de su cumplimiento, lo resuelvan o extingan; seguimos diciendo que a la resolución unilateral decidida por el empresario la llamamos despido, y que para la decidida por el trabajador no tenemos nombre especial, por lo que hablamos pesadamente de resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador. Porque, proseguimos, si hubiéramos de atenernos al lenguaje usual, tendríamos que hablar también de despido. El trabajador, en efecto, se despide o es despedido; él se despide, como sujeto activo, o le despiden como sujeto pasivo.

Pues bien, en la novela cuenta Berganza a Cipián:

Servía bien, queríanme luego bien, y nadie me despidió, si no era que yo me despidiese, o, por decir mejor, me fuese (7).

Un pasaje en cuyo último inciso, por cierto, llega Cervantes a las porciúnculas más recónditas de la resolución unilateral por el trabajador distinguiendo entre la expresa, normalmente preavisada, y el abandono simple de la ejecución; y, por supuesto, entre el despedirse y el ser despedido.

Y es el temor a que Sancho abandone o se despida el que precisamente suaviza la cólera de don Quijote cuando tras los improperios –*prevaricador, malandrín, follón, vestiglo*– y tras la amenaza de despido:

... vuelve las riendas, o el cabestro, al rucio, y vuélvete a tu casa; porque un solo paso desde aquí no has de pasar más conmigo,

cae en la cuenta de que Sancho puede aceptar el envite e inmediatamente muda la puesta para convertir lo que de otra forma sería extinción por mutuo disenso o despido que Sancho padeciera en despido por éste querido:

¡Oh, promesas mal colocadas!... ¿Ahora, cuando yo pensaba ponerte en estado... te despides? ¿Ahora te vas...?

Tras lo cual, y algo más, la compunción de Sancho, ya dicha (8).

Voy a concluir volviendo al tema de la retribución; a fin de cuentas, son los servicios prestados y su remuneración, de una u otra forma convenida, los que componen el sinalagma contractual.

Don Quijote, de vuelta a su lugar, enjaulado por quienes querían *procurar la cura de su locura en su tierra*, tras de oír y creer la verdad de cuanto con voz simulada le profetizó el barbero –*no el del albarda, sino el otro*– acerca de su matrimonio, *alzó la voz y dando un gran suspiro, entre otras cosas, dijo:*

... en lo que toca a la consolación de Sancho Panza, mi esclero... cuando no suceda, por la suya o por mi corta ventura, el poderle yo dar la ínsula u otra equivalente, que le tengo prometida, por lo menos su salario no podrá perderse...

Todavía en la indeterminación salario o merced, aunque vencido más bien hacia el primero, hacia el salario que no puede Sancho perder, remite en fin don Quijote a...

... mi testamento que ya está hecho [donde] dejo declarado lo que se le ha de dar, no conforme a sus muchos y buenos servicios, sino a la posibilidad mía (9).

Al final deja de saberse qué es lo debido y exactamente cuál sea el título por el que se paga; o, más bien, se acumulan salario y merced en el legado; en efecto, al dictar su testamento, *llegando a las mandas dijo* al escribano don Quijote ser su voluntad que...

... de ciertos dineros que Sancho Panza... tiene [míos] quiero que no... se le pida cuenta alguna, sino que si sobrase alguno después de haberse pagado lo que le debo, el restante sea suyo, que será bien poco y buen provecho le haga.

De lo que Sancho se sintió satisfecho y en lo que, salario y merced, se regocijó...

...que esto del heredar borra o templa en el heredero la memoria de la pena que es razón que deje el muerto (10).

UNA NOTA FINAL OBLIGADA

En mi generación, en nuestra generación, más o menos, el de este ensayo ha sido tocado por otros; que a mí me conste:

Por León Martín Granizo, como me ha recordado Fernando Suárez, abriendo el número 1 de los *Cuadernos de Política Social* (después *Revista de Política Social*, hasta la desaparición absurda y desdichada de ésta), Madrid, 1949, páginas 9 a 28, con el título *El Trabajo y don Quijote*.

Por el eximio laboralista peruano José Montenegro Baca, en *El Derecho del Trabajo en «El Quijote»*, en «Homenaje al I Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo», celebrado en Madrid, en 1965 – que presidió Eugenio Pérez Botija y del que fui secretario; quizá por esto Montenegro me dedicó un ejemplar. El libro está editado en Trujillo de Perú, en 1965, y de él son especialmente interesantes a nuestros efectos los capítulos III y IV, páginas 29 a 46. Fue recensionado con primor este libro por Héctor Maravall, en la ya entonces *Revista de Política Social*, número 73, 1967, páginas 183-184.

Por José Lozano Ruiz se publicó en Madrid, 1958 –con prólogo de Rafael Lainez Alcalá, mi maestro, como de tantos de vosotros, de la promoción de Licenciados en Derecho 1941-1946; años en los cuales, venturosamente, el plan de estudios tenía Arte como asignatura optativa, que muchos cursamos, guiados por Don Rafael en el Museo del Prado– una *Silveta de Derecho Social en el Quijote*, de la que destaco su capítulo V, páginas 57 a 85, con sus largas y pertinentes transcripciones de textos.

Por el Magistrado del Tribunal Supremo, compañero mío en una legislatura de la Junta Electoral Central, José Pérez Fernández, que dedicó el capítulo VI, páginas 67 a 80, de su *Ensayo humano y jurídico de El Quijote*, Madrid, 1965, a «La relación de Don Quijote y Sancho Panza».

Finalmente, yo mismo escribí la que bien pudiera llamarse primera versión de esta charla, que con el título *Salarios y mercedes. Indagación mínima sobre un tema de El Quijote* se publicó, como aportación al libro *Homenaje al Profesor Juan García Abellán*, por la Real Academia Alfonso X El Sabio, en Murcia, 1991, páginas 13-17.

Me queda por decir, y es bien importante, que la edición de *El Ingenioso Hidalgo don Quijote de la Mancha* que he utilizado, y a cuya paginación refieren las notas, es la 8a. de Martín de Riquer, en dos volúmenes, Barcelona, 1974.

(7) El coloquio de los perros. Ed. H. Sieber de las «Novelas ejemplares», vol. II, 9a. ed. Madrid, 1987, pág. 312.

(8) Segunda parte, capítulo XXVIII, pág. 748.

(9) Primera parte, capítulo XLVI, págs. 472-473.

(10) Segunda parte, capítulo LXXIV, págs. 1065-1066.

Convenio Colectivo

Empresa Periodística Nacional S.A.

En Lima, a los veintiocho días de enero de dos mil cinco siendo las dieciséis horas se reunieron en calle Jorge Salazar Araoz N° 171, urbanización Santa Catalina, La Victoria, de una parte y en representación de Empresa Periodística Nacional, S.A. –en adelante EPENSA– los señores Luis Ramos Ogata, Gerente de Administración y Finanzas, Liliana Reyes Rodríguez, Jefe de División de Recursos Humanos y Pedro Villanueva Rodríguez, Asesor Laboral, y de otra parte, en representación del Sindicato de Empleados y Periodistas de Empresa Periodística Nacional S.A., los señores José Huarcaca Espinoza Secretario General, Zacarías Carhuapoma Veramendi, Secretario de Defensa, Wisbaldo Núñez Valencia, Secretario de Organización, y Medardo Alarcón Andrade, Secretario de Economía, con el fin de reiniciar las sesiones de trato directo del pliego de peticiones correspondiente al período 2004-2005. Los representantes de la empresa expusieron que, aun cuando la presente negociación se encontraba en la etapa de conciliación ante el Ministerio de Trabajo, no existía impedimento legal para que las partes se pusieran de acuerdo en forma directa por lo que considerando la tradición existente en EPENSA, de solucionar las negociaciones al interior del centro de trabajo, invitaban a los representantes laborales a procurar una solución directa de la negociación en trámite.

La comisión negociadora del Sindicato coincidió en la pertinencia de agotar la posibilidad de una solución conciliada, sin necesidad de la intervención de terceros, dejando constancia de su disposición de conciliar posiciones.

Luego de una amplia deliberación sobre sus respectivos puntos de vista y en aras de mantener la paz laboral en la empresa, las partes convinieron en solucionar la presente negociación adoptando los siguientes acuerdos:

CONVENIO COLECTIVO 2004-2005

PRIMERO.- AUMENTO GENERAL

Las partes resuelven que EPENSA continuará otorgando los beneficios remunerativos reconocidos en la negociación colectiva anterior.

SEGUNDO.- ALIMENTACIÓN

EPENSA conviene en otorgar a sus trabajadores durante la vigencia de este convenio una asignación por alimentación de S/. 6.00 (seis y 00/100 nuevos soles) por día de trabajo efectivo.

TERCERO.- TRANSPORTE

EPENSA conviene en otorgar a sus trabajadores durante la vigencia de este convenio una asignación por transporte de S/. 6.80 (seis y 80/100 nuevos soles) por día de trabajo efectivo).

CUARTO.- RETORNO VACACIONAL

EPENSA conviene en otorgar a sus trabajadores durante

la vigencia de este convenio, al retorno del descanso vacacional anual, una asignación equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración básica del trabajador.

QUINTO.- DÍA DEL PERIODISTA

EPENSA conviene en reconocer el 1 de octubre, Día del Periodista, como feriado laborable desde las 12:00, remunerando el trabajo prestado a partir de esa hora con la sobretasa de ley.

SEXTO.- TRABAJO NOCTURNO

Se pagará de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

SÉPTIMO.- ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

EPENSA otorgará a sus trabajadores una asignación de S/. 3,000.00 (tres mil y 00/100 nuevos soles) en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos del trabajador y de S/. 3,500.00 (tres mil quinientos y 00/100 nuevos soles) en caso de fallecimiento de cualquiera de los padres del trabajador.

OCTAVO.- ALQUILER DE LOCAL SINDICAL

EPENSA conviene en otorgar a EL SINDICATO S/. 2,000.00 (dos mil y 00/100 nuevos soles) mensuales por concepto de ayuda para el alquiler de su local sindical.

NOVENO.- BOLSA ESCOLAR

EPENSA conviene en otorgar a los trabajadores con hijos en edad escolar S/. 100.00 por concepto de bolsa escolar.

DÉCIMO.- PUBLICACIÓN EN CASO DE FALLECIMIENTO

EPENSA conviene en publicar en los diarios «OJO» y «AJÁ», un aviso en caso de fallecimiento de familiar directo del trabajador.

UNDÉCIMO.- MOVILIDAD NOCTURNA

EPENSA otorgará a los trabajadores que cumplan jornada en turno nocturno, facilidades de transporte de acuerdo a sus posibilidades y en el horario más conveniente.

DÉCIMO SEGUNDO.- PERMISO POR FALLECIMIENTO

La Empresa conviene en conceder por el fallecimiento de familiar directo del trabajador hasta 3 días de licencia remunerada cuando el fallecimiento se produce en Lima Metropolitana y cuando es en provincias, 5 días.

DÉCIMO TERCERO.- VIGENCIA

Todos los beneficios que EPENSA conviene en otorgar a sus trabajadores en virtud de este convenio colectivo tendrán vigencia de un año, computado a partir del 22 de octubre de 2004.

DÉCIMO CUARTO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo será aplicable a todos los empleados y periodistas de EPENSA, afiliados a EL SINDICATO, que a la fecha de inicio de la vigencia del convenio hubieran superado tres meses de servicios efectivos.

De esta manera se dio por concluida la negociación del pliego de peticiones correspondiente al período 2004-2005, suscribiendo las partes la presente acta en señal de conformidad.

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 artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650. En esta oportunidad como el día 15 de mayo es inhábil (domingo) el depósito podrá efectuarse hasta el primer día hábil siguiente, vale decir hasta el lunes 16 de mayo.

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 de 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.	$500 \times 1 \times 6$ $\frac{1}{12}$	S/. 250.00
B) Luis García: 5 meses y 14 días	S/. 420.00 m.	$420 \times 1 \times 5$ $\frac{1}{12}$ $420 \times \frac{1}{12} \times \frac{1}{30} \times 14$	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

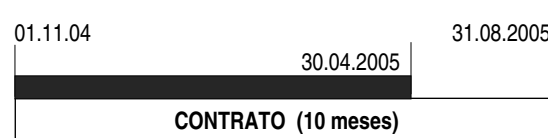
Tratándose de trabajadores contratados a plazo fijo o bajo las modalidades a que se refiere la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), la CTS debe abonarse directamente al trabajador al vencimiento de cada contrato, lo cual extingue (cancela) la obligación.

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.

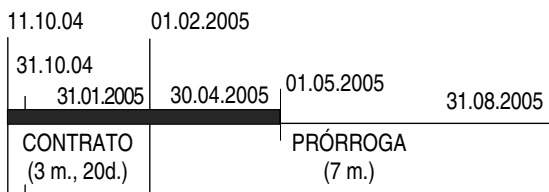
4.1 Casos Prácticos referidos al Segundo Semestre

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.

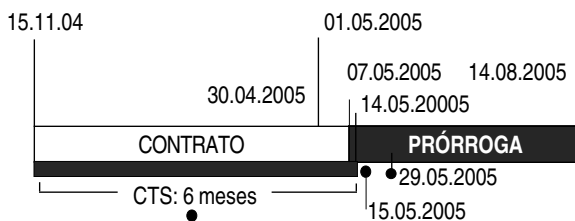
Caso A2: Contrato más prórrogas mayores a seis meses existiendo fracción menor de un mes correspondiente del semestre anterior. Debe efectuarse el depósito de la fracción menor de un mes y del tiempo de servicios siguiente en la oportunidad del inmediato depósito semestral legal.
(Semestre Noviembre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

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 1º 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 y en caso de nacimiento múltiple 120 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	6d.	6/30
Dic. 2004	30 d.	(20 d.)	(DM) (1)		
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 	<p>BASE LEGAL TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 12º</p>
---	---

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 de 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	
	GOZÓ DEL 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	
AL = d x V		AL = 21 x S/. 2.80	AL = S/. 58.80 mensual	
<p>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.</p>				

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 Compensación por Tiempo de Servicios.

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. N° 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	-	-
ENE. '05	-	-	-	-
FEB. '05	S/. 230	-	S/. 120	-
MAR. '05	-	-	S/. 360	-
ABR. '05	-	-	S/. 270	-
Total Percibido	S/. 730	S/. 480	S/. 750	S/. 40
Promedio mensual para CTS	S/. 121.67 (S/. 730÷6)	S/. 80 (S/. 480÷6)	S/. 250 (S/. 750÷3)	S/. 6.67 (S/. 40÷6)

7.5 Remuneraciones Periódicas. - El Art. 18º del T.U.O. del Dec. Leg. N° 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 (Noviembre 2004 - Abril 2005).
• Gratificaciones Navidad 2004.	• Un sexto de lo percibido sólo para el depósito del semestre Noviembre 2004 - Abril 2005.
• Gratificación Fiestas Patrias 2004.	• No se considera por no estar dentro del semestre Noviembre 2004 - Abril 2005.
• Remuneraciones por períodos mayores a 6 meses.	• Un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo (Noviembre 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 (T.U.O. del Dec. Leg. N° 650, Art. 18º).	• Se computan aun cuando no cumplan el requisito de regularidad (percibirse en por lo menos tres meses del semestre Noviembre 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 Artículos 19º y 20º del T.U.O. del Dec. Leg. N° 650, concordantes con los artículos 6º y 7º del T.U.O. del Dec. Leg. N° 728 (LPCL) aprobado por D.S. N° 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. N° 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 encuentre 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"> Por 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. Si 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 (BTS)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> Comprende la BTS 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 ó 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 o más meses).	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°.
DESTAJO	SÍ	• Promedio mensual del semestre o período laborado. No sujeto a condición de regularidad (3 o más meses).	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°.
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 (Sujetas 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 Oficial 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.

Guía Práctica para el Depósito de CTS

Semestre Noviembre 2004 - Abril 2005

1. OPORTUNIDAD DEL DEPÓSITO

Los empleadores deberán efectuar el depósito correspondiente al período 01 de noviembre 2004 - 30 de abril 2005 dentro de los primeros quince días naturales del mes de mayo 2005. Sin embargo, como en esta oportunidad el día 15 de mayo cae domingo el depósito podrá efectuarse hasta el primer día hábil siguiente, vale decir hasta el día Lunes 16 de mayo.

2. DEPOSITARIO

El empleador deberá efectuar el depósito ante la entidad bancaria elegida por el trabajador, de acuerdo a la comunicación que debe haber cursado a más tardar el 30.04.2005 (para nuevos trabajadores). Si el trabajador no cumple con esta obligación el empleador deberá efectuar el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo CTS por el período más largo permitido (TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 23°).

3. FORMA DE EFECTUAR EL DEPÓSITO

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

4. TRASLADO DE LOS DEPÓSITOS

Como los arts. 26° y 27° del TUO Dec. Leg. N° 650 permiten que el trabajador pueda solicitar el traslado de su depósito de uno a otro depositario, debe tenerse cuidado de efectuar el depósito correspondiente a **mayo 2005** en el último depositario al cual se trasladó el depósito.

5. CONSTANCIA Y LIQUIDACIÓN DE LA CTS

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

6. DEPOSITARIO

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

7. RECLAMO DEL TRABAJADOR

El trabajador que no encontrare conforme la liquidación, podrá observarla por escrito ante el empleador en cualquier momento (la

ley no establece un plazo), debiendo éste proceder a su revisión en el plazo máximo de tres días **útiles**. El resultado deberá comunicarse por escrito al trabajador. Si éste no lo encontrara conforme podrá recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo (TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 30°).

8. AUMENTOS RETROACTIVOS

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

9. JUICIO POR ALIMENTOS

El empleador está **obligado** a informar al Juzgado Civil, bajo responsabilidad y de inmediato, sobre el depósito que efectuará en **mayo 2005**. Cabe recordar que también ha debido informar si el trabajador trasladó el depósito a otro depositario (TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 38°).

10. SANCIÓN POR NO EFECTUAR EL DEPÓSITO

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

11. DEPÓSITOS EN EXCESO E INTERESES QUE GENEREN

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

12. LIBRE DISPONIBILIDAD

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

Asignación por Movilidad

Uno de los conceptos no remunerativos que está sujeto a normas laborales especiales y a la vez a normas tributarias estrictas es la Asignación por Movilidad.

Este es un concepto que se otorga por acto unilateral del empleador, por convenio colectivo o por convenio individual y lo perciben determinados trabajadores en razón a que la mayor parte de sus funciones se realizan fuera del centro de trabajo de la empresa.

1. CONTENIDO

La Asignación por Movilidad constituye una suma que se entrega al trabajador para el desarrollo de las labores o con ocasión de sus funciones.

Así, por ejemplo, el representante de ventas, el de cobranzas o el Supervisor cuando realizan inspecciones o verificaciones, reciben estas sumas con la finalidad de que puedan desplazarse hasta los lugares donde llevan a cabo sus actividades y tareas.

Tiene el carácter de Asignación pues es una suma destinada a aplicarse en el desarrollo de las labores, por lo que no bonifica ni incrementa el patrimonio del trabajador, sino más bien, se gasta en el desarrollo de las funciones. Ese carácter de suma destinada o "asignada" requiere que tanto su **acreditación** como su **sustento** tengan rigurosas medidas administrativas.

2. MARCO JURÍDICO

Tal como lo expresa el Art. 19°, inciso i) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, "No se consideran remuneraciones computables las siguientes: ... e) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad... y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador".

Nótese que en este caso la norma laboral determina que son sumas que se otorgan al trabajador para gastarlas en el desarrollo de sus actividades laborales; sin embargo, hace tiempo, funcionarios de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los propios magistrados del Poder Judicial esgrimían argumentos tales como la necesidad de que para acreditar este concepto de movilidad debía justificarse con Factura, Boleta de Venta o bien Ticket de Transporte Urbano. Obviamente ese argumento ha quedado fuera del marco legal tal como se aprecia en las normas legales citadas.

Aún más, al no ser computable la Asignación por Movilidad para la Compensación por Tiempo de Servicios, en aplicación del Art. 7° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, no constituye remuneración para ningún efecto legal.

3. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS LABORALES Y TRIBUTARIOS

Obviamente, el concepto "Asignación por Movilidad" está sujeto a principios laborales y a principios tributarios, e incluso a criterios tributarios que operan dichos principios. Esto hace que las empresas deban desarrollar internamente cierta reglamentación con la finalidad de no incurrir en sobrecostos y, además, cumplir con las disposiciones tributarias y laborales concurrentes.

3.1 Laborales

Uno de los principios laborales que se aplica a este concepto es el de la Primacía de la Realidad, ya que el empleador debe acreditar que entrega esas sumas al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones. Esto implica que si la empresa no acredita tal fin no estaríamos frente a una Asignación por Movilidad.

Otro alcance laboral nos coloca en la concurrencia del criterio de razonabilidad pues está ligado al hecho de que deba acreditarse el cumplimiento del objeto por el que se concede.

Asimismo, en la norma laboral se indica que por su monto no debe constituir una ventaja económica o patrimonial. Esto implica que los montos concedidos deben guardar una cierta correspondencia con el monto que realmente representa un gasto normal para el traslado de una persona de un punto a otro, lo cual le da una correspondencia económica al gasto. Además, no debe ser una ventaja patrimonial, esto es que, para percibirla, el trabajador debe desplazarse en ejercicio de sus funciones pues de lo contrario se convierte en una suma de libre disposición. Por ejemplo, una Secretaria que se moviliza a otro lugar pero no en ejer-

cicio de sus funciones no puede recibir estas sumas, salvo en aquellas oportunidades que sí realice el mencionado traslado en ejercicio de tales actividades.

3.2 Tributarios

Uno de los principios esenciales que opera en materia tributaria respecto a las remuneraciones y conceptos no remunerativos es el Principio de Legalidad contenido en la Norma IV del Código Tributario. Afirmamos esto por cuanto existe la creencia errónea que "... lo que no está prohibido está permitido". Obviamente esto no es así, en materia tributaria debe observarse el Principio de Legalidad reseñado, por el cual todo lo relacionado a la obligación tributaria se encuentra determinado en la ley (base de cálculo, alícuota, acreedor y deudor tributario, agente de retención, exoneraciones, etc.).

Asimismo, la Ley del Impuesto a la Renta señala al final de su Art. 37° que para determinar que los gastos de las empresas sean necesarios para producir y mantener la fuente, éstos deben ser normales para la actividad que genera la renta. Además debe cumplirse con criterios tales como el de razonabilidad en relación con los ingresos del contribuyente, esto obviamente no está vinculado con el trabajador sino con el empleador y lo que se evalúa es la proporción que significa la Asignación por Movilidad respecto a la suma comprendida en la venta o la cobranza o bien el servicio desarrollado. Esto convierte a los indicados montos en accesorios y en sumas de no muy grande significación. Además, según la norma tributaria citada, debe cumplirse con el criterio de "generalidad", esto es, señalar al grupo de trabajadores o al sector que por la naturaleza de sus labores se le otorga esta asignación.

Asimismo, influye en este escenario el Art. 34° de la Ley del Impuesto a la Renta por el cual no se consideran afectas al Impuesto a la Renta de quinta categoría las sumas que percibe el trabajador tales como gastos de movilidad, siempre que no constituyan sumas que por su monto revelen el propósito de evadir el impuesto.

En el ámbito tributario, tal como se aprecia en las normas tributarias, el criterio de razonabilidad también participa de estos gastos, como por ejemplo en el caso de la Asignación por Movilidad, pero se encuentra inserto en un criterio predominante que es el de "generalidad".

4. OTORGAMIENTO

No existe obligación legal de conceder esta asignación. Las empresas que la otorgan lo hacen vía acto unilateral, convenio individual o convenio colectivo.

En la práctica encontramos que algunas empresas no conceden este monto como Asignación por Movilidad, con lo cual alteran los costos laborales, pues dicha suma, pese a ser gasto en desarrollo de las labores, debe incluirse en las comisiones, sueldos, etc., al no habersele otorgado tal carácter.

En este contexto se estarían creando costos adicionales tributarios, de aportes y derechos, que de concederse como Asignación por Movilidad no se generarían.

5. PLANILLA

De conformidad a lo establecido en el Art. 14° inc. e) del D.S. N° 001-98-TR, Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago, la Asignación por Movilidad, pese a ser un concepto no remunerativo y, por tanto, no estar afecta a aportes ni contribuciones sociales, debe registrarse en la Planilla de Pago, en el rubro Ingresos y en el rubro Deducciones si se otorgan adelantos.

Este concepto se "acredita" con su registro en la Planilla y en la Boleta de Pago.

6. SUSTENTO

Todo monto o ingreso que se otorga a los trabajadores, sea concepto remunerativo o no, debe contar con el sustento debido, esto es, con la documentación que acredite: su otorgamiento, control, pago y vigencia, entre otros.

Para tales efectos, en aplicación del Principio tributario de Legalidad y teniendo en cuenta las normas laborales citadas, presentamos en las páginas siguientes el Manual de Asignación por Movilidad.

Dicho Manual podrá ser adaptado por cada empresa en función a sus necesidades y contiene:

- a) Descripción de funciones del puesto, lo que permite acreditar su procedencia;
- b) Autorización del empleador, consignando la firma de la Gerencia y del Contador;
- c) La Directiva que sustenta el otorgamiento;
- d) Codificación de Direcciones;
- e) Formato de Rendición de Cuentas, elaborado en base a la RTF N° 1222-7-1997 por la cual debe consignarse la fecha de la operación, el cliente a quien se visita, la dirección, el motivo y el monto otorgado; y,
- f) Registro en la Planilla de Pago.

1. Descripción de Funciones

..... S.A. <h2 style="margin: 0;">DESCRIPCIÓN DEL PUESTO</h2>	
Puesto: Fecha: Sección: Área / Departamento: Jefe inmediato: Trabajador: Propósito / Objetivo del puesto: Permanente: Temporal: Del Al	
1. 2. 1. 2. 1. 2. 9. 10.	<p>A. RESPONSABILIDADES / FUNCIONES PRINCIPALES (...)</p> <p>B. FUNCIONES SECUNDARIAS (...)</p> <p>C. PERSONAL A SU CARGO (...)</p> <p>El trabajador deberá cumplir con dirigirse a las empresas proveedoras y/o clientes o bien a los lugares señalados por el empleador para ejecutar sus actividades y tareas que correspondan, labores que son inherentes al puesto, para lo cual se sujetará a las Directivas, documentación y órdenes que determine el empleador.</p> <p>Esta descripción es enunciativa mas no limitativa pues son inherentes al puesto todas aquellas funciones, actividades y tareas que se dicten con ocasión del servicio.</p>
HABILIDADES REQUERIDAS	
Firma Trabajador	Firma Empleador

La **DESCRIPCIÓN DEL PUESTO** es un formato en el cual se registran las principales funciones, actividades o tareas del puesto. En el formato que presentamos le hemos incluido el manual sobre el desplazamiento del trabajador a los establecimientos de los clientes lo que justificará la asignación por movilidad.

2. Manual de Asignación por Movilidad

a) Carátula

<h2 style="margin: 0;">MANUAL DE ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD</h2> <p style="text-align: center;">Art. 7º del TUO del Dec. Leg. Nº 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. Nº 003-97-TR y el Art. 19º, inc. i) del TUO del Dec. Leg. Nº 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por D.S. Nº 001-97-TR</p> <p style="text-align: center;">AÑO 2005</p>

Este Manual se mantendrá actualizado anualmente o cuando se actualicen los pagos por movilidad. Se utilizará para demostrar ante las autoridades de SUNAT o MTPE los alcances de la Asignación por Movilidad.

b) Segunda Hoja

<h3 style="margin: 0;">AUTORIZACIÓN DEL MANUAL SOBRE ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD</h3> <p style="text-align: center;">Conste por la presente autorización y la renovación de las normas que regulan la Asignación por Movilidad, consolidadas en este</p> <p style="text-align: center;">"MANUAL DE ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD"</p> <p style="text-align: center;">el que se sujeta a los alcances del Art. 7º del TUO del Dec. Leg. Nº 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. Nº 003-97-TR y el Art. 19º inc. i) del TUO del Dec. Leg. Nº 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por D.S. Nº 001-97-TR, así como a las normas concordantes en especial las contenidas en el Art. 34º de la Ley del Impuesto a la Renta en cuanto corresponda Lima,</p>	
Gerente General sello	Contador General sello

c) Siguiete Hoja: Directiva sobre Movilidad

DIRECTIVA N° 001-CNR-2005

Empresa:

Asunto: NORMAS PARA CONCEDER CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS**Concepto No Remunerativo:** ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD**Fuente:** Disposición de Gerencia General N° del**Base Legal:**

- TUO Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Art. 7° aprobado por D.S. N° 003-97-TR.
- TUO del Dec. Leg. N° 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Arts. 19° y 20°, aprobado por D.S. N° 001-97-TR
- Reglamento Interno de Trabajo.

Base Legal Específica: TUO del Dec. Leg. N° 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Art. 19°, inciso i), aprobado por D.S. N° 001-97-TR.**Área Administrativa:****Fecha:**

1. **ALCANCE:** La empresa de acuerdo a la normatividad legal pertinente precedentemente citada, ha determinado aplicar el concepto no remunerativo denominado **Asignación por Movilidad** para los trabajadores obreros o empleados que determine de acuerdo a su política y decisión presupuestal.
2. **AUTORIZACIÓN PARA OTORGARLA:** Solamente podrá ser concedida por los funcionarios debidamente autorizados y que tengan facultad para obligar al empleador contractualmente.
3. **FORMALIDAD:** Para otorgar este concepto no remunerativo se podrá optar por incorporarlo al contrato de trabajo escrito o verbal según fuera el caso, o bien, concederlo por acto unilateral del empleador o convenio, para lo cual se cursarán las comunicaciones pertinentes por funcionario hábil. En cualquier caso el trabajador que recibirá esta Asignación deberá suscribir el documento que acredita que esa suma es destinada a tal fin, y que se concede bajo los alcances de ley.
4. **CONTENIDO:** La Asignación por Movilidad es una suma que se otorga a los trabajadores para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones. Su percepción está destinada a cubrir razonablemente el objeto de sufragar los gastos en que incurre el trabajador para trasladarse de un lugar a otro en razón de sus labores o funciones, durante la etapa de labor, así como las eventualidades de tiempo a que podría estar sujeto y que demandan un medio de traslado más rápido y oportuno. El monto que se concede por este concepto no remunerativo es fijo, variable, mixto o impreciso y así se comunica a los trabajadores, es decir que no tiene ese carácter de remuneración, tanto en su destino como en su cuantificación.
5. **MARCO JURÍDICO:** Tal como lo expresa el art. 19°, inciso i) del TUO del Dec. Leg. N° 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por D.S. N° 001-97-TR, «No se consideran remuneraciones computables las siguientes: ... e) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad... y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador». Al no ser computables para la CTS, en aplicación del Art. 7° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, Art. 7°, no constituye remuneración para ningún efecto legal la Asignación por Movilidad.
6. **MONTO A CONCEDERSE:** Se sujetará a los términos siguientes:
 - 6.1 **Valor:** Tendrá razonabilidad respecto al monto, objeto y causa por la que se concede, es decir para el cabal desempeño de la labor o con ocasión de las funciones.
 - 6.2 **Otorgamiento:** Se otorgará supeditado al Programa de Labores o al Programa de Funciones aprobado por la empresa el cual podrá ser revisado trimestralmente.
 - 6.3 El monto será equivalente a: (...)
 - 6.4 **Modalidad:** El monto se asignará a cada trabajador de acuerdo a los factores y sistemas que la empresa decida. No necesariamente corresponderá montos iguales a todos los trabajadores. La suma percibida la destinará el trabajador al transporte entre los diversos puntos en que confluyen sus actividades laborales o sus funciones, sea dentro de los locales y en las diversas instalaciones de la empresa o de terceros y de conformidad a las normas del Reglamento Interno de Trabajo.
 - 6.5 **Vigencia:** Los límites y conceptos que se comprenden para definir el monto de la Asignación por Movilidad no son permanentes, la empresa podrá actualizarlos y modificarlos de acuerdo a lo que disponga pues son conceptos otorgados de acuerdo a la disponibilidad presupuestal. Trimestralmente, se renovará o modificará su contenido y montos. De no comunicarse a los trabajadores modificación alguna se continuará percibiendo, hasta una próxima modificación.
7. **FORMALIDAD:** De conformidad a lo dispuesto en el D.S. N° 001-98-TR, art. 14°, inciso e) el concepto no remunerativo que se regula a través de esta directiva, Asignación por Movilidad, se consignará en el respectivo Libro de Planillas de Pago, así como en las Boletas de Pago. No comprende los casos de movilidad que se acreditan y sustentan con comprobantes de pago.
8. **EFFECTOS LEGALES:** En observancia de lo estipulado en el art. 7° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, la Asignación por Movilidad no se considera remuneración para ningún efecto legal, por lo que no se computará para el cálculo de aportes, contribuciones e impuestos, ni tampoco para el pago del Impuesto a la Renta de 5ta. categoría, en aplicación de lo preceptuado en el inc. a) del Art. 34° del Dec. Leg. N° 774, Ley del Impuesto a la Renta.
9. **PUBLICIDAD:** Una síntesis se comunicará a los trabajadores beneficiados y se recabará cargo.

CIUDAD Y FECHA:

Elaborada
(Sello, cargo y nombre)

Aprobada y autorizada
(Sello, cargo y nombre)

CC. Gerencia General
CC. Archivo

d) Codificación de direcciones

MONTOS DE LA ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD ARCHIVO DE DIRECCIONES		
Se considera por punto de traslado y de allí a otro punto del distrito		
Distrito	Zona	Monto máximo de la Asignación por Movilidad
Miraflores	1-A	S/. 5.00
Miraflores	1-B	S/. 2.50
San Isidro	2-A	S/. 6.00
San Isidro	2-B	S/. 7.00

— Transcribirla en el Manual y señalar en cada caso las sumas que se reconocen por movilidad de acuerdo a cada distrito o zona conforme a la clasificación, tal como se indica a continuación:

Tiene que indicarse monto por punto de traslado y no puede señalarse un monto global mensual. Señalar los lugares más frecuentes.

Nota: Establecer la codificación de las zonas que corresponda a la realidad de la empresa.

e) Sección de cotizaciones

Una vez que se han señalado los distritos y las Zonas debe cursarse a las empresas de transporte de las zonas una carta para que les envíen (taxi o transporte público) una cotización sobre las rutas que necesitan cubrir.

Las cartas respuestas de esas empresas se guardarán en este archivo por año.

f) Sigüientes hojas

FORMATO DE RENDICIÓN DE CUENTAS						
..... S.A.						
ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD: Sujeta a los alcances del Art. 19º inc. i) del TUO del Dec. Leg. Nº 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por D.S. Nº 001-97-TR, así como a las normas concurrentes, en especial al Art. 34º de la Ley del Impuesto a la Renta en cuanto corresponda.						
PERÍODO: Del: Al:						
FORMATO DE RENDICIÓN DE CUENTAS						
Nº	Fecha	Zona	Cliente	Dirección	Motivo	Monto
01	02.03.	A-2	2033	2033-1	V-Doc	S/. 5.00
Firma Trabajador			Autorizado			
Proceso: Planilla mes de		Firma de procesado				

Nota: Este formato debe llenar el trabajador semanal, quincenal o mensualmente.

g) Registro en Planilla

En este acápite del manual se debe incluir lo siguiente:

- **Período Laboral de Registro en Planillas:** Se liquidará en planilla por período mensual el que comprenderá del al del mes siguiente (ejemplo del día 25 de un mes al 24 del mes siguiente).
- **Período de Rendición de Cuentas:** (Semanal, mensual, etc.)
- **Concepto utilizado en Planilla:**
 - a) Texto Completo: Asignación por Movilidad
 - b) Texto en siglas Asig. Movilidad.
 - c) Código de cuenta en planilla : Nº
- **Forma de registro en Boleta y planillas:**

INGRESOS		DEDUCCIONES TRABAJADOR	
Concepto	Monto	Concepto	Monto
0120 Asig. Movilidad	S/. 235.00	0220 Adelan. Asig. Movilidad	S/. 235.00

Nota: En la consistencia de la Planilla debe controlarse los formatos de rendición de cuentas que se procesan.

Subsidios por Sepelio

Pago Directo⁽¹⁾ al beneficiario

La prestación por sepelio, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas modificado por Acuerdo N° 14-16-ESSALUD-2000, es el monto en dinero que se otorga al beneficiario como una asignación para sufragar los gastos de sepelio, ante el fallecimiento de un asegurado (a) titular y sin necesidad de acreditar dichos gastos en caso de beneficiario designado o heredero.

1. DERECHO DE COBERTURA

Los afiliados regulares, activos o pensionistas, con excepción de aquellos asegurados del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) que hayan fallecido por accidente de trabajo o enfermedad profesional, quienes de acuerdo a la normatividad vigente están cubiertos por el SCTR; los asegurados de regímenes especiales; pescadores y procesadores artesanales independientes; y los asegurados agrarios siempre que cuenten con tres meses de aportación consecutivos o cuatro no consecutivos dentro de los seis meses anteriores al mes en que se inició la causal.

En caso de accidente basta con que exista afiliación.

2. BENEFICIARIO

Es la persona o personas con derecho al cobro de la prestación generada por el fallecimiento del asegurado, el mismo que es personal, no transmisible ni transferible. Para dichos efectos, la titularidad del citado derecho, se determina según el siguiente orden de prelación: 1) La persona designada para tal efecto por el asegurado; 2) Quienes figuren en los Registros Públicos como herederos testamentarios o declarados como tales mediante declaratoria de herederos; 3) Quien acredite los gastos de sepelio, sólo por el monto acreditado y hasta el monto máximo, en ausencia de los anteriores.

3. TRÁMITE PARA SOLICITAR LA PRESTACIÓN POR SEPELIO

Los documentos que debe presentar el beneficiario son:

- Formulario 8002 llenado y firmado por el empleador y el asegurado. (Ver formularios)⁽²⁾.
(Pensionista: no es necesaria la firma del empleador).
- Original y copia simple de Partida y Certificado de Defunción del asegurado titular.
- Comprobantes de pago emitidos a nombre del beneficiario en original, por los gastos del sepelio del asegurado fallecido.
- En caso que no se solicite reembolso por concepto de nicho o terreno para sepultura o cremación, se presentará copia simple del comprobante de pago por este concepto.
- Original y copia simple del último talón de pago: en el caso de pensionista.

Mostrar el original de:

- Documento de identidad. En caso sea un tercero, presentará copia del documento de identidad del beneficiario y mostrará su documento de identidad.

Casos especiales:

- Muerte súbita o violenta: adicionalmente presentar:
 - Parte policial o informe de autoridad competente (original)
 - Certificado de necropsia, con las excepciones que señala la Ley N° 26715.

- Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, adicionalmente presentar:
 - Declaración jurada del empleador indicando la no obligación de estar afiliado al SCTR.
- Fallecimiento en el extranjero, adicionalmente presentar:
 - Partida y certificado de defunción.
 - Comprobante de pago debidamente traducidos con firmas legalizadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Sepelio en zona rural, adicionalmente presentar:
 - Los comprobantes de pago que pueden ser sustituidos por Constancias de Gastos y recibos simples que sustenten el gasto, visados por autoridad competente del lugar (Teniente Gobernador, Juez de Paz, Autoridad Militar o Policial, etc.).

4. OPORTUNIDAD PARA EL PAGO DE LA PRESTACIÓN

La prestación se otorga en dinero al fallecimiento de un asegurado titular y su pago se tramita hasta el plazo máximo de seis meses contados a partir de la fecha del deceso.

5. MONTO DE LA PRESTACIÓN

El monto de la prestación por sepelio es definido por el Consejo Directivo de ESSALUD y en caso de reembolso de gastos se tendrá como tope el monto aprobado. En la actualidad dicho monto es de S/. 2,070.00.

6. CONCEPTOS A SER RECONOCIDOS PARA LA PRESTACIÓN

- Nicho perpetuo, terreno o cualquier cobro por derecho de cementerio.
- Ataúd (alquiler o compra).
- Lápida, urna o capilla (incluye mano de obra y materiales para su construcción).
- Capilla ardiente.
- Carroza o vehículo para traslado del cadáver.
- Flete por traslado del cadáver.
- Trámites.
- Vehículo para traslado de aparatos florales.
- Cargadores.
- Salón velatorio.
- Mortaja o ropa del cadáver.
- Aparatos florales.
- Vehículo para acompañantes.
- Necropsia.
- Urna para cenizas.
- Alquiler del horno de cremación.
- Tablilla para cremación.
- Derecho de cremación.
- Embalsamiento del cadáver.
- Servicios para vestir el cadáver.
- Publicaciones.

(1) Pago Directo: Para Asegurados Regulares, Asegurados Dependientes e Independientes, Trabajadores del Hogar, Trabajadores de Construcción Civil, Asegurados de Regímenes Especiales y Pescadores y Procesadores Pesqueros Artesanales Independientes.

(2) Este formulario en la actualidad no es distribuido por ESSALUD por lo que lo reproducimos en las páginas siguientes, de forma tal que los interesados puedan fotocopiarlo y utilizarlo debidamente.

Mayor información en www.essalud.gob.pe/seguros/subsidios/sspdirecto.htm



SOLICITUD DE PAGO DIRECTO DE PRESTACIONES ECONOMICAS

FORMULARIO WEB Nº 8

USO ESSALUD
Nº Expediente

USO ESSALUD
Folios

I. DATOS DEL ASEGURADO

Apellido Paterno		Apellido Materno		Nombres	
Dir. : Av./ Jr. / Calle / Block / Carretera / Malecón / Plaza		N°/Km/Mz/Int/Dpto/Lote		Distrito	
Provincia		Documento de Identidad		Número	
Tipo		Nº Autogenerado		Permanencia Laboral	
Teléfono Personal		Tipo de asegurado (Ver Tabla 1)		Fecha Ingreso	
Día		Mes		Año	
Fecha Cese		SI <input type="checkbox"/>		NO <input type="checkbox"/>	
Mes		Año		Mes	
Año		Año		Año	
S/.		S/.		S/.	

II. INFORMACIÓN SOBRE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA

Tipo de Prestación Económica						Banco								
Incapacidad Temporal <input type="checkbox"/>		Maternidad 1° Armada <input type="checkbox"/>		Maternidad 2° Armada <input type="checkbox"/>		Lactancia <input type="checkbox"/>		Sepelio <input type="checkbox"/>						
Fecha de Nacimiento del lactante			Fecha de Fallecimiento del asegurado			Día			Mes			Año		

III. DATOS DE LA ENTIDAD EMPLEADORA

Nombre o Razón Social		Teléfono		Documento de Identidad	
Dir. : Av. / Jr. / Calle / Block / Carretera / Malecón / Plaza		N°/Km/Mz/Int/Dpto/Lote		Distrito	
Provincia		Tipo		Número	

IV. DATOS DEL BENEFICIARIO

DATOS DEL BENEFICIARIO (Para prestación por Lactancia o Sepelio)

Apellidos y Nombres o Razón Social		Teléfono		Documento de Identidad	
Dir. : Av./ Jr. / Calle / Block / Carretera / Malecón / Plaza		N°/Km/Mz/Int/Dpto/Lote		Distrito	
Provincia		Tipo		Número	

DATOS DEL LACTANTE (Sólo para prestación por Lactancia)

Apellido Paterno		Apellido Materno		Nombres		Nº Autogenerado	
------------------	--	------------------	--	---------	--	-----------------	--

Firma y Sello de la Entidad Empleadora
Como empleador declaro bajo juramento que los datos y la documentación que se adjunta a la presente son verdaderos. Como empleador declaro que el asegurado tuvo vínculo laboral con la empresa en el momento de la contingencia y en el periodo subsidiado; en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, éstos no se produjeron por nuestra negligencia, sujeta a verificación posterior y a las sanciones a que hubiere lugar.

Firma del Asegurado/Titular
Firma del Beneficiario (solo sepelio)
Como asegurado/beneficiario declaro bajo juramento que los datos y la documentación que se adjunta a la presente son verdaderos, sujeta a verificación posterior y a las sanciones a que hubiere lugar. En caso de Sepelio; como Beneficiario que acredito los gastos funerarios, declaro haberlos efectuado personalmente.

Firma del Apoderado (de ser el caso)
Nº L.E./ D.N.I. : _____
Nombres y Apellidos :

Firma y Sello de Recepción

NO SE ACEPTAN BORRONES NI ENMENDADURAS

ESSALUD

FORMULARIO
WEB Nº 8

V DOCUMENTOS QUE ACREDITEN LOS DÍAS DE INCAPACIDAD DEL ASEGURADO

Se adjunta a la presente solicitud los Certificados Médicos Particulares - CMP o Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo - CITT de acuerdo a lo siguiente según corresponda:

En la primera presentación:

- 1.- CMP o CITT por los primeros 20 días de incapacidad a cargo de la entidad empleadora de conformidad con el artículo 12° de la Ley N° 28190.
- 2.- CITT a partir del vigésimo primer día de incapacidad.

En la segunda presentación y siguientes:

- 1.- CITT por los días de incapacidad.

N° Certificado	N° días	Del	Día			Al	Día	Mes			Año

Total de días

REQUISITOS QUE ACOMPAÑAN A LA SOLICITUD (Marcar con un aspa (X) los documentos que se adjuntan)

N°	REQUISITOS	INCAPACIDAD TEMPORAL	MATERNIDAD	LACTANCIA	DEPÉNDI
1	Aviso de Accidente de Trabajo, en original, en el caso que la Incapacidad temporal sea originada por un accidente de trabajo y el asegurado esté afiliado al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo con una EPS.	()			
2	En el caso de hijos extra maternos mostrar la partida de nacimiento original del lactante.			()	
3	De ocurrir el fallecimiento de la madre, el padre o tutor presentará la partida de defunción de la madre. En caso el padre no sea el tutor además, documento de tutela.			()	
4	En caso de abandono del menor presentará el documento que acredite la tutela del lactante.			()	
5	Los pensionistas D.L. N° 19990, D.L. N° 18846, D.L. N° 20200 y AFP copia simple del último abón de pago y mostrar original.			()	()
6	Partida y Certificado de Defunción, presentar copia simple, mostrar original.				()
7	Copia del Documento que acredite a los herederos o al vínculo familiar con el asegurado o el vínculo con la madre menor de edad, según corresponda, mostrar original.	()	()	()	()
8	Copia del poder de los beneficiarios otorgado a uno de ellos o Declaración Jurada por la cual asume total responsabilidad ante cualquier reclamo de otra persona con igual derecho, según corresponda.	()	()		()
9	Comprobantes de Pago originales, por servicios funerarios a nombre del beneficiario.				()
10	Copia simple del Comprobante de Pago por concepto de fletó o fletorio para separación o cremación así como solicitud de embudo por este concepto.				()
11	Certificado en fotocopia en caso de muerte súbita y/o violencia, acompañado del parte policial.				()
12	En caso de asegurados cuyos restos sean inhumados en zonas rurales, para cumplir con los requisitos 7 y 8, podrán presentar una Constancia de Gastos, adjuntando recibos simples u otros documentos en original, que sustenten el pago de los gastos efectuados, los cuales deben estar visados por autoridades competentes del lugar.				()
13	En caso de fallecimiento por accidente de trabajo, presentar Declaración Jurada del empleador, indicando que el asegurado no estaba obligado a estar afiliado al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.				()
14	En caso de asegurados que fallecen en el extranjero, presentar los documentos indicados en los numerales 5, 7 y 8 debidamente traducidos y con firmas legalizadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores, si corresponde.				()

CÁLCULO DEL SUBSIDIO A PAGAR (USO ESSALUD)

Del	Día	Mes	Año	Días Subsidiados	Subsidio Diario	Importe Total (en cifras) S/.
Al	Día	Mes	Año	Importe Total en letras _____		
Calificador			Revisor			Jefe de Oficina

OBSERVACIONES (USO ESSALUD)

FECHA DE PROGRAMACIÓN DE PAGO

--	--	--	--	--	--

Casuística

1. CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS

¿Cómo debe contratarse al personal extranjero que va a realizar consultoría en una empresa por un lapso de 30 a 60 días, sin subordinación?

El Dec. Leg. N° 689 que regula la Contratación de Extranjeros, señala en su artículo 2° que la misma está sujeta al régimen laboral de la actividad privada así como a los límites establecidos en la norma reseñada y que sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. Sin embargo, para el caso concreto a que se refiere la pregunta, debemos tomar en cuenta que no estaríamos frente a una contratación de carácter laboral, pues no se cumplen los elementos propios de un contrato de trabajo que son, entre otras, los siguientes: subordinación, remuneración, indelegabilidad, sujeción a horario determinado y a medidas disciplinarias, etc.

En este contexto, resulta conveniente tener en cuenta lo establecido en el artículo 1764° del Código Civil que al referirse a la locación señala: "Por locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución".

Por tanto, teniendo en cuenta lo señalado en el párrafo anterior, para el caso planteado corresponde celebrar un contrato de locación de servicios.

2. PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

¿Los subsidios resultan computables para el pago de Utilidades?

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa, se encuentra regulada por las normas del Dec. Leg. N° 892, con las modificatorias introducidas por la Ley N° 27564 y la Ley N° 28464; así como por su Reglamento el D.S. N° 009-98-TR y las normas que aún permanecen vigentes del Dec. Leg. N° 677.

Las mencionadas normas señalan que el monto que se detrae por concepto de Participación en las Utilidades, será distribuido entre todos los trabajadores que laboraron en la empresa en el Ejercicio gravable respectivo. El 50% del monto se distribuirá en forma proporcional a los **días trabajados** y el otro 50% en proporción a las **remuneraciones percibidas**, en ambos casos por todos y cada uno de los trabajadores.

A su vez, el artículo 2° inc. a) del Dec. Leg. N° 892 establece que se entiende por días laborados los días "real y efectivamente trabajados", es decir, únicamente los que el trabajador laboró en forma completa. Por tanto, el tiempo que el trabajador estuvo subsidiado **no ingresa para el cálculo de la participación en las utilidades** en función a los días laborados.

Asimismo, y según señala la norma, el otro 50% de la suma detrída de la Renta Neta se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. "A este efecto se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneración que corresponda a cada trabajador en el ejercicio".

En cuanto a la **remuneración** computable, en el art. 2° del Dec. Leg. N° 892 se establece que se "entiende por remuneración la prevista en los Artículos 39° y 40° del TUO de la Ley de

Fomento del Empleo" (la referencia a dichos artículos debe entenderse hecha a los artículos 6° y 7° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral-LPCL).

Por tanto, se considerará el íntegro de lo que reciba el trabajador por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición; se incluye en este alcance a la alimentación principal. De esta manera el monto que el trabajador perciba por subsidio a cargo de ESSALUD o de entidades de la seguridad social, **queda excluido** de la base de cálculo para la participación en las utilidades por no corresponder a las características y exigencias determinadas por la ley, ya que el **subsidio** no constituye **remuneración**, sino un beneficio de previsión social que no corre a cargo del empleador sino de la entidad de seguridad social que corresponda.

3. SEGURIDAD SOCIAL: PENSIONES

¿Un trabajador que percibe una pensión de jubilación del Régimen del D.L. N° 19990 puede reingresar a laborar en una empresa privada?

El Art. 45° del Decreto Ley N° 19990 considera incompatible la percepción de pensión de jubilación correspondiente a este régimen, con el desempeño de trabajo **dependiente** remunerado para cualquier empleador o en cualquier empresa de propiedad social, cooperativa o similar.

El mismo dispositivo determina que a los pensionistas que reinician trabajo remunerado deberá suspenderse el pago de la pensión, quedando obligados a devolver los importes recibidos con infracción de lo dispuesto por este artículo.

Al cesar en el trabajo, se procederá a una nueva liquidación de la pensión teniendo en cuenta la nueva remuneración o ingreso de referencia correspondiente al pensionista-trabajador, siempre que la base de cálculo no exceda de una Remuneración Mínima Vital respecto a la que sirvió inicialmente para el cálculo de la pensión.

En cambio, si la actividad que va a realizar el pensionista es de carácter independiente y distinta de la actividad por la que pagó aportaciones a este Sistema Previsional (caso del asegurado facultativo), no habría inconveniente en la realización de actividades en el sentido expuesto, siempre que corresponda verdaderamente a una **labor no sujeta a subordinación** y distinta de las que corresponden normalmente al giro de la empresa que contrata sus servicios.

4. BONIFICACIONES

¿La Bonificación por Educación debe reflejarse en planillas?

La respuesta es afirmativa. Si bien es cierto la Bonificación por Educación constituye un concepto no remunerativo para todo efecto legal (Art. 19° del TUO del Dec. Leg. N° 650 concordado con el Art. 7° del TUO del Dec. Leg. N° 728, LPCL), y por tanto no se encuentra afecto a aportes y contribuciones sociales, debe consignarse en planillas de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 14°, inc. e) del D.S. N° 001-98-TR, normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago.

Su incorporación en el libro de planillas no afecta su naturaleza de no computable, para otros beneficios, así como tampoco para aportes y contribuciones, salvo el Impuesto a la Renta.

Jurisprudencia Laboral

Texto, Análisis y Comentario

Caso de improcedencia de la indemnización por falta de descanso vacacional

CASACIÓN Nº 965-2001 LIMA

Lima, veintiséis de setiembre del dos mil uno

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

VISTA; la causa número novecientos sesenticinco dos mil uno, en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha; verificada la votación con arreglo a Ley; se ha emitido la siguiente sentencia:

RECURSO DE CASACIÓN:

Interpuesto por la Organización No Gubernamental Candela Perú mediante escrito de fojas ciento noventa, contra la sentencia de vista expedida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, obrante a fojas ciento ochentiocho, su fecha once de diciembre del dos mil, que Confirmando la apelada de fojas ciento cincuenticinco, fechada el diez de julio del dos mil, declara Fundada en parte la demanda de fojas dieciocho; con lo demás que contiene.

CAUSALES DE CASACIÓN:

La entidad impugnante, al amparo de las causales previstas en los literales b y d) del artículo cincuentiséis del texto modificado de la Ley veintiséis mil seiscientos treinta y seis, denuncia como agravios: **a)** Inaplicación del artículo veintiuno del Decreto Supremo cero cero uno - noventa y siete - TR, de los artículos veintidós y veintitrés del Decreto Legislativo setecientos trece y del artículo primero de la Ley veinticinco mil ciento treintinueve; y, **b)** Inaplicación del artículo veinticuatro del Decreto Supremo cero cero doce - noventa y dos - TR, Reglamento del Decreto Legislativo setecientos trece.

CONSIDERANDO:

Primero: Que, en lo referente al primer agravio o literal a), se denuncia la inaplicación del artículo veintiuno del Decreto Supremo cero cero uno - noventa y siete - TR,

sobre la forma de pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, de los artículos veintidós y veintitrés del Decreto Legislativo setecientos trece, referidos al pago de la remuneración vacacional cuando el trabajador haya laborado durante un año sin hacer uso del descanso físico y al pago de tres remuneraciones por el no disfrute de vacaciones, respectivamente, así como también del artículo primero de la Ley veinticinco mil ciento treintinueve, que dispone la forma de pago de las gratificaciones semestrales; sin embargo, la recurrente no ha tenido en cuenta que la inaplicación implica señalar una norma no aplicada al caso, por lo que al haber denunciado dicha causal respecto de dispositivos legales que ya han formado parte de la sentencia impugnada, que confirma la apelada, tales deducciones son IMPROCEDENTES.

Segundo: Que, respecto del primer agravio o literal b), la impugnante cumple con el requisito de precisar la norma que considera inaplicada y porque es de aplicación al caso, por lo que tal como está planteada resulta viable la casación; consecuentemente es PROCEDENTE debiendo emitirse pronunciamiento sobre el fondo de esta causal;

Tercero: Que, la emplazada sostiene que el demandante se desempeñó como Director, por lo que en aplicación del artículo veinticuatro del Decreto Supremo cero doce - noventa y dos - TR no tiene derecho al pago de la indemnización vacacional.

Cuarto: Que, al respecto el referido artículo veinticuatro establece que no alcanza a los Gerentes o Representantes de las Empresas, la indemnización por no haber disfrutado del descanso vacacional cuando hayan decidido no hacer uso de éste, en consecuencia dentro de este contexto corresponde analizar si al trabajador, desde su puesto de Director de la demandada le es aplicable el pago de dicha indemnización vacacional.

Quinto: Que, el artículo veinticuatro antes acotado tiene como fin impedir que el personal directivo de una Empresa, por el cargo desempeñado, se beneficie económicamente de ésta, cobrando la indem-

nización vacacional por falta de descanso físico, ya que al tener la facultad de decidir si hace uso o no de dicho descanso puede optar por el pago de tal indemnización, es por ello que si los Gerentes de una Empresa o sus representantes no hacen uso de este derecho no pueden recibir el pago de dicha indemnización.

Sexto: Que, el demandante, siendo un trabajador que desempeñaba el cargo de Director de la Institución demandada, ostentaba la calidad de representante de ésta al formar parte de su Consejo Directivo, por tanto al ejercer un cargo de tal envergadura se encontraba en la facultad de decidir si hacía uso o no de su descanso vacacional, en consecuencia al no hacerlo no le corresponde el pago de la indemnización vacacional prevista en el inciso c) del artículo veintitrés del Decreto Legislativo setecientos trece.

Séptimo: Que, consecuentemente este Supremo Tribunal considera que la sentencia impugnada ha inaplicado el artículo veinticuatro del Decreto Supremo cero doce - noventa y dos - TR, al haber ordenado el pago de la indemnización por falta de descanso físico.

RESOLUCIÓN: Declararon **FUNDADO** el Recurso de Casación interpuesto a fojas ciento noventa por la Organización No Gubernamental Candela Perú; en consecuencia **CASARON** la sentencia de vista de fojas ciento ochentiocho, su fecha once de diciembre del dos mil; y actuando en sede de Instancia **REVOCARON** la sentencia apelada de fojas ciento cincuenticinco, en cuanto declara fundado el pago de dos remuneraciones por falta de descanso vacacional, Reformándola la declararon Fundada en parte; **DISPUSIERON** el pago de una sola remuneración por dicho concepto; la **CONFIRMARON** en lo demás que contiene; en lo seguidos por don José Antonio Medina Pérez sobre Pago de Beneficios Sociales; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; y los devolvieron.- SS. ROMÁN S.; VILLACORTA R.; ESCARZA E.; HUAMANÍ LL.; SANTOS P.

COMENTARIO:

1. Oportunidad del descanso vacacional y la indemnización por su infracción

El caso resuelto por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema permite delimitar los alcances de la aplicación del pago indemnizatorio señalado en el artículo 23º de la Ley de Descansos Remunerados para el caso que el trabajador con derecho a vacaciones efectivas, no disfrute del descanso correspondiente dentro del año siguiente en que adquirió el derecho.

Como es sabido, el artículo 23º del Decreto Legislativo Nº 713 determina que ante la omisión del descanso, el trabajador tendrá derecho a percibir:

a) Una remuneración por el trabajo realizado en el mes en que debió hacer uso de su descanso vacacional.

b) Una remuneración (mensual) por el derecho vacacional ya adquirido.

c) Una **indemnización** equivalente al importe de una remuneración mensual como sanción por la omisión del descanso correspondiente.

A su vez, el reglamento del Dec. Leg. Nº 713 en su artículo 24º precisó que no corresponde el pago indemnizatorio a que se hace mención en la ley, en aquellos casos en que «*los gerentes o representantes de las empresas*» hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional.

Como puede apreciarse, la limitación contenida en el Reglamento resulta comprensible ya que no resultaría justo ni equitativo que quien tiene autoridad suficiente para decidir si hace uso o no del descanso vacacional, tenga también en sus manos y a su criterio la posibilidad de beneficiarse con el importe indemnizatorio señalado por ley.

2. Problemas interpretativos de la excepción prevista en el Reglamento

Si bien el texto legal no deja de ser claro pues se refiere concretamente a **gerentes o representantes de empresas** hay quienes han interpretado restringidamente este texto, considerando que sólo resultaría de aplicación tratándose de la máxima autoridad administrativa de la empresa, es decir del *gerente general* a que se refieren las disposiciones pertinentes de la Ley General de Sociedades cuyo artículo 188º le asigna la «**representación**» **oficial de la empresa**, así como las responsabilidades societarias consiguientes.

Sin embargo, como puede apreciarse del texto laboral, la referencia excluyente de la indemnización está redactada en **plural**, por lo que sus alcances rebasan los límites de sólo la gerencia general, extendiéndose también a todo aquél, que ostente cargo de «*gerente*» y en cuya condición ejercen también representación del empleador o empresa.

Los que opinan restrictivamente tratan de justificar sus efectos limitantes afirmando que no puede aplicarse extensivamente esta norma reglamentaria en la medida que exista algún otro superior jerárquico de quien pueda depender, en definitiva, la decisión de que un alto funcionario tome o no su descanso vacacional. En estas circunstancias no podría

darse la autonomía de voluntad para decidir ante sí y de por sí, el hecho de no salir de vacaciones, tratándose de gerentes o representantes de empresas que no constituyen la máxima autoridad de la entidad societaria.

El criterio expuesto puede resultar aparentemente válido, pero se topa con el texto claro y preciso de la norma reglamentaria limitante, que extiende la restricción indemnizatoria a quienes ostenten el cargo de **gerentes** y/o a quienes con uno u otro título **realicen funciones verdaderamente representativas de la empresa**, independientemente de la denominación con que se los designe.

Lo que interesa es que de alguna manera pueda corresponder a uno o más de ellos autoridad suficiente para determinar si hará uso o se abstendrá de hacer efectivo el goce vacacional, lo que evidentemente dependerá de las normas que constituyan práctica habitual en la empresa.

3. Criterio de la Sala de Casación

Tenemos así que en el caso concreto a que se refiere la sentencia casatoria, la Sala de la Corte Suprema se pronunció reconociendo expresamente que el «*trabajador que desempeñaba el cargo de Director de la institución demandada, ostentaba la calidad de representante de ésta al formar parte de su Consejo Directivo, por tanto ... se encontraba en la facultad de decidir si hacía uso o no de su descanso vacacional...*».

Lo resuelto jurisdiccionalmente puede interpretarse en el sentido de que el ejercicio real del cargo representativo, resulta elemento suficiente para concluir de ello que el funcionario revestido de tal cargo posee también la potestad para tomar decisión válida sobre su derecho vacacional, concluyéndose de ello que quien actúa en tal sentido no puede pretender beneficiarse económicamente por acto propio, razón por la cual no corresponderá la aplicación del monto indemnizatorio determinado en la ley.

4. Derivaciones prácticas

Como lo hemos ya señalado, la aplicación práctica de lo dispuesto en el artículo 23º del Decreto Legislativo Nº 713, y de la excepción prevista en el artículo 24º de su Reglamento, dependerá también de la eficacia de las normas internas establecidas en el centro de trabajo, sea en el Reglamento Interno o en las facultades de control que debe ejercer sobre el tema tratado el Departamento de Personal o el de Recursos Humanos. La responsabilidad de este Sector debe ser salvada mediante aviso escrito oportuno dirigido a las jefaturas pertinentes conteniendo la nómina del personal que debe necesariamente salir de vacaciones en la quincena o mes correspondiente, para evitar el mayor pago por incumplimiento de la norma.

Mediante estas medidas podrá apreciarse mejor la **responsabilidad** en la toma de decisiones sobre el cumplimiento del goce vacacional, no sólo respecto a quienes ejercen función de representación dentro de la empresa, sino también en lo concerniente al personal de supervisores de mando medio e, incluso, del personal subalterno.

Jurisprudencia Tributario-Laboral

INEMBARGABILIDAD DE REMUNERACIONES A TRAVÉS DE RESOLUCIÓN COACTIVA: CINCO UNIDADES DE REFERENCIA PROCESAL

EXPEDIENTES N° : 3133-04

INTERESADO : FRANCISCO MAURI ESPINOZA MILLONES

ASUNTO : Queja

PROCEDENCIA : Piura

FECHA : Lima, 2 de julio de 2004

VISTA la queja interpuesta por FRANCISCO MAURI ESPINOZA MILLONES contra el ejecutor coactivo de la Intendencia Regional Piura de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, por haber dictado la Resolución Coactiva N° 0830070008954, que dispone el embargo en forma de retención sobre una cuenta de ahorros en la que se abonon sus remuneraciones.

CONSIDERANDO:

Que el quejoso alega que el embargo trabado en su contra resulta ilegal debido a que afecta una cuenta de ahorros utilizada sólo para el abono mensual de sus remuneraciones.

Que el artículo 155° del Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo N° 135-99-EF, establece que la queja se presenta cuando existan actuaciones o procedimientos que afecten directamente o infrinjan lo establecido en el citado Código.

Que previamente cabe señalar que si bien el quejoso denominó a su escrito «apelación» procede calificarlo como queja de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 213° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, tal como ha procedido la Administración.

Que en respuesta al Proveído N° 0394-5-2004 remitido por este Tribunal, la Administración mediante Oficio N° 00092-2004-2M0400 del 18 de junio de 2004, remitió la documentación requerida, entre la que se encuentra el Oficio N° 213-2004-FONCODES/GAF emitido por el Fondo Nacional de Compensación y Desarrollo Social - FONCODES, entidad empleadora del quejoso, en el cual se señala que sus haberes son depositados en la cuenta de ahorros del Banco de Crédito N° 305-11831324019 (cuenta embargada).

Que de otro lado, de la documentación que obra en el expediente se tiene que el procedimiento de ejecución coactiva se ha iniciado por la omisión al pago de la deuda contenida en la Resolución de Determinación N° 084-003-000984 y en la Resolución de Multa N° 084-002-0001952, valores que no fueron impugnados por el quejoso, según lo comunica la Administración en el Informe N° 019-2004-2M0400.

Que asimismo, mediante Resolución Coactiva N° 0830070008954 notificada con fecha 22 de marzo de 2004, la Administración trabó embargo en forma de retención por la suma de S/. 6 200,00 sobre la cuenta de ahorros del Banco de Crédito N° 305-11831324019.

Que sobre el particular, el numeral 6) del artículo 648° del Código Procesal Civil dispone que son inembargables, entre otros, las remuneraciones y pensiones, cuando no excedan de cinco Unidades de Referencia Procesal, siendo que el exceso es embargable hasta una tercera parte.

Que de las copias de las boletas de pago de los meses de octubre a diciembre de 2003 y de enero y febrero de 2004, así como de la copia legalizada del contrato de trabajo del quejoso que obran en el expediente se desprende que éste percibe mensualmente como haber bruto la suma de S/. 9 975,00.

Que de lo expuesto y estando a lo dispuesto en el numeral 6) del artículo 648° del Código Procesal Civil, la suma percibida por el quejoso mensualmente como remuneración tiene la calidad de inembar-

gable hasta por la suma de cinco Unidades de Referencia Procesal, esto es, por la suma de S/. 1 600,00, siendo por tanto embargable la diferencia de la misma hasta una tercera parte (S/. 2 792,00).

Que en tal sentido, si bien la indicada cuenta de ahorros en el Banco de Crédito no era totalmente inembargable, la Administración debía respetar el límite establecido en el numeral 6) del artículo 648° del Código Procesal Civil, por lo que la queja presentada resulta fundada en parte.

Que debe señalarse, que estando en trámite la presente queja, la Administración expidió la Resolución Coactiva N° 0830070010477 de fecha 12 de abril de 2004, a través de la cual, cumpliendo con lo dispuesto por el referido artículo 648°, solicitó al Banco de Crédito la retención mensual del importe de S/. 2 792,00, límite máximo permitido de acuerdo con lo expuesto en los párrafos anteriores, hasta que se cubra el monto de la deuda tributaria objeto de ejecución.

Con los vocales Chau Quispe, Olano Silva y Arispe Villagarcía, a quien se llamó para completar Sala, e interviniendo como ponente la vocal Olano Silva.

RESUELVE:

Declarar FUNDADA EN PARTE la queja interpuesta, procediendo el embargo de la cuenta de ahorros del quejoso del Banco de Crédito N° 305-11831324019, sólo hasta el límite establecido en el artículo 648° del Código Procesal Civil.

Regístrese, comuníquese y remítase a la SUNAT, para sus efectos.

COMENTARIO:

En este caso mediante Resolución Coactiva N° 0830070008954 notificada con fecha 22 de marzo de 2004, la Administración trabó embargo en forma de retención por la suma de S/. 6 200,00 sobre la cuenta de ahorros del Banco de Crédito N° 305-11831324019.

Sobre el particular, la RTF que presentamos define que el numeral 6) del artículo 648° del Código Procesal Civil dispone que son inembargables, entre otros, las remuneraciones y pensiones, cuando no excedan de cinco Unidades de Referencia Procesal, siendo que el exceso es embargable hasta una tercera parte.

Al analizar el caso se precisa que de las copias de las boletas de pago de los meses de octubre a diciembre de 2003 y de enero y febrero de 2004, así como de la copia legalizada del contrato de trabajo del quejoso que obran en el expediente se desprende que éste percibe mensualmente como haber bruto la suma de S/. 9 975,00.

Se concluye así que estando a lo dispuesto en el numeral 6) del artículo 648° del Código Procesal Civil, la suma percibida por el quejoso mensualmente como remuneración tiene la calidad de inembargable hasta por la suma de cinco Unidades de Referencia Procesal, esto es, por la suma de S/. 1 600,00, siendo por tanto embargable la diferencia de la misma hasta una tercera parte esto es (S/. 2 792,00).

En tal sentido se desprende que si bien la indicada cuenta de ahorros en el Banco de Crédito no era totalmente inembargable, la Administración debía respetar el límite establecido en el numeral 6) del artículo 648° del Código Procesal Civil, por lo que la queja presentada resulta fundada en parte.

Participación en las Utilidades

La Ley N° 28464, cuyo texto reproducimos a continuación, modificó el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 892 que regula el derecho de los trabajadores a participar en las Utilidades de la empresa, específicamente en lo relacionado al tema del remanente.

LEY N° 28464 (*)

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 Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 892, MODIFICADO POR LA LEY N° 27564

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

Modifícase el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 892, modificado por la Ley N° 27564, en los términos siguientes:

"**Artículo 3°.-** De existir un remanente entre el porcentaje que corresponde a la actividad de la empresa y el límite en la participación de las utilidades por trabajador, a que se refiere el artículo 2° del presente Decreto Legislativo, se aplicará a la capacitación de trabajadores y la promoción del empleo, a través de la creación de un Fondo, de acuerdo a los lineamientos, requisitos, condiciones y procedimientos que se establezcan en el reglamento, así como a obras de infraestructura vial. Los recursos del Fondo serán destinados exclusivamente a las regiones donde se haya generado el remanente, con excepción de Lima y Callao."

Artículo 2°.- De la asignación de los recursos

En el caso de que una región genere remanentes superiores a las dos mil doscientas Unidades Impositivas Tributarias por año (2200 UIT), los fondos obtenidos se distribuirán de la siguiente manera:

a) Hasta las 2200 UIT se aplicará para financiar proyectos de capacitación de trabajadores y promoción del empleo.

b) La diferencia de las 2200 UIT y el total del remanente se aplicará exclusivamente al financiamiento de obras de infraestructura vial de alcance regional dentro de la región que generó el recurso.

Los recursos que corresponden a infraestructura vial se transfieren automáticamente al Gobierno Regional para la ejecución de obras que cuenten con estudios de factibilidad aprobados de acuerdo al Sistema Nacional de Inversión Pública.

Artículo 3°.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinte días del mes de diciembre de dos mil cuatro.

ÁNTERO FLOREZ-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 doce días del mes de enero del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO

Presidente del Consejo de Ministros

(*) Fecha de promulgación: 12.01.2005.

Fecha de publicación y página del Diario "El Peruano": 13.01.2005 - 284427.

Las razones de las estadísticas

Las estadísticas, una rama aplicada de la matemática, deben ser la ciencia o técnica, más acusada y trajinada. En política al menos, las estadísticas son una fuente de manipulación, más que de análisis. No en vano se dice que los políticos utilizan las estadísticas de la misma manera que los borrachos utilizan los postes: para apoyarse en lugar de alumbrarse.

Nuestro país no es la excepción, hemos tenido el increíble comentario por el cual el desempleo es bueno, dado que significa que la gente quiere trabajar, o que el ingreso por trabajo ha venido aumentando, algunos soles en los últimos tiempos, obviando que ese aumento es solamente nominal, mientras que –considerando la inflación– lo que sucede es que los ingresos descienden en poder adquisitivo.

Eso es poco, el fetichismo de los números es impresionante. Si una cifra es impresionante vale por mil palabras, más que las flores. Por ejemplo “cada año ingresan 300 mil jóvenes a trabajar”, o “hay 600 mil desplazados por el terrorismo en el país”, “el déficit de viviendas es de un millón”, “dos millones de peruanos fuera del país”, ninguna de las cuales tienen realmente un sustento serio –a lo más podrían aspirar a ser una aproximación, con considerable error– pero están grabadas entre los comunicadores

como una verdad absoluta. Establecer en la conciencia colectiva un numerito de estos, no puede dudarse, es todo un éxito, un paso hacia la inmortalidad.

Las estadísticas, por otra parte, deberían concentrarse en lo esencial, es decir, en el bienestar de la gente, pero usualmente derivan hacia otros fines. Las reservas internacionales, la producción misma (que es una suma de todas las ventas de bienes y servicios), las exportaciones, de alguna manera nos afectan a todos –aunque esto sea cada vez más dudoso– pero nos gustaría saber si comemos más y mejor, tenemos mejores ingresos, la atención de salud es universal, las pensiones son justas. Lo cual nos hace recordar otro dicho sobre las estadísticas: que se parecen a los bikinis, que muestran casi todo, menos lo importante. Con perdón de los playistas.

Eso ha acabado por ridiculizar la estadística. Por ejemplo, es muy común que se recuerden cosas como “si pongo un pie en una plancha caliente y el otro en un cubo de hielo, en promedio estoy tibio”. O bien “yo me como dos pollos y tú nada, en promedio deberíamos estar llenos”. Si nos ponemos algo serios, el error es en este caso utilizar mal un indicador, el promedio, donde el fenómeno debe obligarnos a apreciar la dispersión de datos.

Estadística, finalmente, y hay que recordarlo, viene de Estado, se hace para el buen gobierno. Por eso es necesaria. Si bien nació en los censos, para poner impuestos, la civilización encontró que tenían enorme utilidad para el seguimiento del bienestar y para impulsar la eficiencia. Luego, el tema es mucho más serio de lo que parece en esta nota, y por algo ha tenido lugar especial en este número de ANÁLISIS LABORAL.

Así que concluiremos recordando que hay que ponerles mucha atención. Actualmente no sabemos cuántos somos en cada lugar del país. Tampoco cuánto se produce en cada lugar, o siquiera en los departamentos. Ni tampoco cuánto compra y vende cada sector económico a los otros. Ni la estructura de consumo actualizada como para responder a algunas preguntas cruciales sobre el tema: ¿cuánto de lo que consumimos, lo producimos en el país?, ¿aumenta o disminuye nuestra influencia en nuestro propio mercado?

Es verdaderamente difícil tener así buen gobierno. Y a pesar de esto, no hay censo, ni cuentas nacionales, ni estadísticas de consumo actualizadas. En verdad, esto es más grave que decir que hay verdades, hay mentiras y hay estadísticas. En nuestro caso, estadísticas no hay, al menos las que valdrían la pena.

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR DE LIMA METROPOLITANA (2002 – 2005)

MES	ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL											
	1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
Enero	99.48	101.75	104.60	107.77	-0.52	0.23	0.54	0.10	-0.52	0.23	0.54	0.10	-0.8	2.28	2.80	3.48
Febrero	99.44	102.27	105.73	107.51	-0.04	0.47	1.09	-0.23	-0.56	0.70	1.63	-0.13	-1.67	2.81	3.42	-1.65
Marzo	99.98	103.37	106.22		0.54	1.12	0.46		-0.02	0.23	2.10		-1.11	3.39	2.75	
Abril	100.71	103.32	106.20		0.73	-0.05	-0.02		0.71	1.78	2.07		0.15	2.59	2.78	
Mayo	100.85	103.28	106.57		0.14	-0.03	0.35		0.85	1.74	2.44		0.17	2.40	3.12	
Junio	100.62	102.80	107.17		-0.23	-0.47	0.56		0.62	1.26	3.01		0.99	2.17	4.25	
Julio	100.65	102.64	107.38		0.03	-0.15	0.19		0.65	1.11	3.21		0.40	1.98	4.61	
Agosto	100.75	102.66	107.37		0.10	0.01	-0.01		0.75	1.12	3.20		0.40	1.89	4.58	
Setiembre	101.23	103.23	107.39		0.47	0.56	0.02		1.23	1.69	3.22		0.79	1.97	4.60	
Octubre	101.96	103.28	107.36		0.72	0.05	-0.02		1.96	1.74	3.19		1.44	1.29	3.95	
Noviembre	101.55	103.45	107.67		-0.40	0.17	0.29		1.55	1.91	3.49		1.55	1.87	4.08	
Diciembre	101.52	104.04	107.66		-0.03	0.56	-0.01		1.52	2.48	3.48		1.52	2.48	3.48	
Promedio	100.73	103.00														

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

FEBRERO 2004 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo		PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
			FEB.	ENE.	FEB.	FEB. 2005/ DIC. 2004
ÍNDICE GENERAL		100 000	107.51	107.77	-0.23	-0.13
1. ALIMENTOS Y BEBIDAS		47.545	106.56	106.95	-0.37	0.08
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar			107.3	107.8	-0.5	0.1
1.1.1. Pan y Cereales			118.0	118.3	-0.3	-0.5
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes			97.9	100.7	-2.8	0.2
1.1.3. Pescados y Mariscos			102.1	109.3	-6.6	-3.6
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos			107.3	106.7	0.5	-0.8
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles			111.9	112.3	-0.4	-1.2
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas			117.3	112.9	3.9	6.5
1.1.7. Frutas			106.5	106.6	-0.1	0.0
1.1.8. Leguminosas y Derivados			114.7	114.6	0.1	-1.1
1.1.9. Tubérculos y Raíces			97.6	97.8	-0.2	-5.0
1.1.10. Azúcar			116.2	115.0	1.0	0.3
1.1.11. Café, Té y Cacao			97.4	97.5	-0.1	-0.1
1.1.12. Otros Productos Alimenticios			103.3	101.9	1.4	1.3
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas			100.4	99.9	0.6	4.1
1.1.14. Bebidas Alcohólicas			96.5	96.1	0.3	0.6
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar			104.5	104.5	0.0	0.1
2. VESTIDO Y CALZADO		7.488	103.56	103.42	0.13	0.26
2.1. Telas y Prendas de Vestir			104.3	104.1	0.2	0.3
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos			104.4	104.3	0.2	0.3
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa			99.5	99.5	0.0	0.0
2.2. Calzado y Reparación de Calzado			101.7	101.7	0.1	0.1
2.2.1. Calzado			101.8	101.7	0.1	0.1
2.2.2. Reparación de Calzado			100.9	100.9	0.0	-0.1
3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.		8.845	117.11	117.50	-0.33	-1.33
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua			103.0	103.1	-0.2	-0.2
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda			101.9	102.1	-0.2	-0.3
3.1.2. Consumo de Agua			106.3	106.3	0.0	0.0
3.2. Energía Eléctrica y Combustible			129.5	130.1	-0.4	-2.1
3.2.1. Energía Eléctrica			112.5	112.7	-0.2	-2.4
3.2.2. Combustible			144.9	145.8	-0.6	-1.9
4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA		4.949	104.06	104.04	0.02	-0.01
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación			105.9	105.8	0.1	0.4
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar			106.2	106.0	0.2	0.4
4.1.2. Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos			101.1	101.1	0.0	-0.5
4.2. Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios			104.1	103.9	0.2	0.3
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación			99.9	99.8	0.2	0.0
4.3.1. Aparatos Domésticos			99.8	99.6	0.2	0.1
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos			100.4	100.4	-0.1	-0.5
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.			103.1	103.0	0.1	0.7
4.5. Mantenimiento del Hogar			106.5	106.6	-0.1	-0.2
4.5.1. Cuidado del Hogar			106.9	107.0	-0.1	0.2
4.5.2. Lavado y Mantenimiento			102.6	102.9	-0.2	-0.5
4.6. Servicio Doméstico			101.7	101.7	0.0	0.0
5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.		2.904	109.05	108.70	0.32	0.62
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos			111.9	111.3	0.5	0.9
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos			103.3	102.2	1.0	2.1
5.3. Servicios Médicos y Similares			104.7	104.9	-0.2	-0.3
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares			112.7	112.4	0.3	0.3
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades			107.4	105.5	1.8	3.7
6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES		12.409	114.56	114.87	-0.27	-0.48
6.1. Equipo para el Transporte de Personal			99.6	99.1	0.5	0.1
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos			137.7	138.4	-0.5	-0.7
6.2.1. Combustibles y Lubricantes			148.1	149.0	-0.6	-0.8
6.3. Servicio de Transporte			114.0	114.3	-0.3	-0.5
6.4. Comunicaciones			91.0	91.2	-0.2	-0.3
6.4.1. Servicio Telefónico			90.0	90.2	-0.2	-0.3
7. ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA		8.820	106.34	106.26	0.07	-0.01
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación			99.5	99.5	-0.1	-0.8
7.1.1. Equipos y Accesorios			99.2	99.2	0.0	-0.8
7.1.2. Servicio de Reparación a Radio y TV.			102.1	102.6	-0.5	-0.7
7.2. Servicios de Esparcimiento y Cultura			102.1	102.1	0.0	0.2
7.3. Libros, Periódicos y Revistas			95.7	95.6	0.1	-0.2
7.4. Servicio de Enseñanza			109.8	109.7	0.1	0.1
8. OTROS BIENES Y SERVICIOS		7.040	96.96	97.25	-0.29	-0.25
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal			95.6	95.9	-0.3	-0.4
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales			94.8	95.2	-0.4	-0.4
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal			98.6	98.5	0.1	-0.1
8.2. Otros Bienes No Especificados			103.2	103.4	-0.2	-0.2
8.3. Servicios de Alojamiento			99.2	99.5	-0.3	-0.8
8.4. Giras turísticas			111.1	111.3	-0.2	1.9
8.5. Otros Servicios No Especificados			100.1	100.3	-0.2	0.3
8.6. Tabaco			108.8	108.7	0.1	0.5

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.

Evolución de la Remuneración Mínima Vital RMV Julio 1990 a Setiembre 2003

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 IPC-INEI JUN. 90 - AGO. 2003	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	42	5	410.0 m. 13.67 d.	18.84	5.88	465.74	- 13.60%
15.09.2003 / ...			460.0 m. 15.33 d.	12.20		493.12	-7.2%

(*) Porcentaje de la RMV vigente que falta para alcanzar la RMV de julio 90 ajustada con el IPC del INEI al mes de febrero de 2003 oportunidad de último ajuste. m = mensual d = diario.

Aportaciones y Contribuciones Sociales Aplicables sobre las remuneraciones

Marzo 2005

A. TRABAJADOR DEPENDIENTE AFILIADO AL SNP - ONP EN MATERIA DE PENSIONES

PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN

RÉGIMEN	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%	—	—	—	—	—	—
Imp. Extraordinario de Solidaridad (4) (*)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTAL	13%	13%	9.75%	13%	13%	9%	13%	13%	9%

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. Desde el 01.12.2004 se derogó el IES del 1.7% por Ley N° 28378 (10.11.2004).

(*) NOTAS:

- REMUNERACIÓN MÁXIMA 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.
- APORTACIÓN MÁXIMA MENSUAL: Es el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a la aportación o contribución, sobre la remuneración total bruta afecta del mes.

B. APOORTE DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UNA AFP MARZO 2005

APORTES Y CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS	REMUNERACIÓN ASEGURABLE MENSUAL (RA)	TOPE EN LA R.A.	EMPLEADOR	TRABAJADOR AFILIADO A LAS AFP INDICADAS			
				HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	UNIÓN VIDA (1)
• ESSALUD	(A)	NO	9%	—	—	—	—
• PENSIONES. (ONP)		NO	—	—	—	—	—
• S.C.T.R. (1).	(A) (B)	NO	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
S P P	• APOORTE OBLIGATORIO (*) • INVAL. SOBR. y G. SEP. Subsidio ESSALUD y otros	NO	—	8.00%	8.00%	8.00%	8.00%
			S/. 6,420.73	0.89%	0.88%	1.01% (3)	0.90%
COMISIONES POR SERVICIOS							
• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	2.25%	2.10%	2.45%	2.27%
• Otros conceptos		NO	—	0%	0%	0%	0%
OTROS	• SENATI	(4)	NO	0.75%	—	—	—
	• IES	(5)	NO	—	—	—	—

(1) Comunicado publicado el 07.02.2000.

(2) 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.

(3) Este porcentaje rige desde el 01.11.2004.

(4) 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%.

(5) 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 31.08.2002. Por Ley 27786 se prorrogó este tributo 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. Desde el 01.12.2004 se derogó el IES del 1.7% por Ley N° 28378 (10.11.2004).

(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 los aportaciones al SPP. (TUO aprobado por D. S. N° 054-97-EF de 13.05.97).

(*) 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%. Por Ley N° 28147 se prorrogó por el año 2004 el aporte del 8%. Por Ley N° 28445 se aumentó por el año 2005 el aporte al 10%.

Aportes AFP 2004

MES	TIPO	APORTES POR AFP				TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	
ENE.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,204.83
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
FEB.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,204.83
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
MAR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,204.83
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
ABR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,334.85
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
MAY.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,334.85
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
JUN.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,334.85
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	

MES	TIPO	APORTES POR AFP				TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	
JUL.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,391.50
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
AGO.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,391.50
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
SET.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,391.50
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
OCT.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,404.62
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
NOV.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,404.62
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	
DIC.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,404.62
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	

AP= Aporte Principal.

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 CÁLCULO	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%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 86,400.00 Hasta S/. 172,800.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,184$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 172,800.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 20,736$

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

Impuesto a la Renta 2005: 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) (D.S. N° 177-2004-EF)

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2003	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00
2004	7 UIT	3,200.00	S/. 22,400.00
2005	7 UIT	3,300.00	S/. 23,100.00

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2005**
 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/. 89,100.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 89,100.00 Hasta S/. 178,200.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,346$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 178,200.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 21,384$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-99, Art. 74°).**
 - 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 - 06.01.2001).
 - 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	RETENCIÓN DEL MES
ENE.	$(Ro \times 12) + GF + GN$	$r^1 = I/12 + A$
FEB.	$(Ro \times 11) + GF + GN + Ra$	$r^2 = I/12 + A$
MAR.	$(Ro \times 10) + GF + GN + Ra$	$r^3 = I/12 + A$
ABR.	$(Ro \times 9) + GF + GN + Ra$	$r^4 = (I - a) / 9 + A$
MAY.	$(Ro \times 8) + GF + GN + Ra$	$r^5 = (I - b) / 8 + A$
JUN.	$(Ro \times 7) + GF + GN + Ra$	$r^6 = (I - b) / 8 + A$
JUL.	$(Ro \times 6) + 0 + GN + Ra$	$r^7 = (I - b) / 8 + A$
AGO.	$(Ro \times 5) + 0 + GN + Ra$	$r^8 = (I - c) / 5 + A$
SET.	$(Ro \times 4) + 0 + GN + Ra$	$r^9 = (I - d) / 4 + A$
OCT.	$(Ro \times 3) + 0 + GN + Ra$	$r^{10} = (I - d) / 4 + A$
NOV.	$(Ro \times 2) + 0 + GN + Ra$	$r^{11} = (I - d) / 4 + A$
DIC.	$(Ro \times 1) + 0 + 0 + Ra$	$r^{12} = I - e + A$

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

COMENTARIO:
 Respecto al valor A, -impuesto resultante cuando se abonen rentas extraordinarias de 5ta. y deducibles para el empleador a efectos de sus rentas de tercera-, el segundo párrafo del Art. 71° de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por D.S. N° 054-99-EF que fue incluido por la Ley N° 27356 (18.10.2000) desde el 01.01.2001, indica que «Tratándose de personas jurídicas u otros perceptores de rentas de tercera categoría, la obligación de retener el impuesto correspondiente a las rentas indicadas en los incisos a), b) y d), siempre que sean deducibles para efecto de la determinación de su renta neta, surgirá en el mes de su devengo, debiendo abonarse dentro de los plazos establecidos, en el Código Tributario para las obligaciones de carácter mensual». De esta forma la retención del impuesto a la renta de 5ta. categoría por sumas extraordinarias (horas extras, utilidades, gratificaciones extraordinarias, etc.), se aplica directamente en el mes de su percepción y sobre el monto respectivo. 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/)									
	JUL. 2004	AGO. 2004	SET. 2004	OCT. 2004	NOV. 2004	DIC. 2004	ENE. 2005	FEB. 2005	MARZO 2005	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	690.96	691.35	683.78	680.52	682.58	681.09	679.46	692.85	699.06	27%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	135.40	136.00	136.00	136.30	136.30	137.80	137.80	133.98	143.98	6%
3.0 Vestido y Calzado	131.25	131.58	131.58	133.25	133.25	133.25	133.25	134.08	134.08	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	669.43	669.43	669.03	673.53	673.53	652.90	652.93	652.93	644.14	25%
5.0 Salud, Servicios Médicos	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	183.00	183.00	183.00	183.00	198.00	228.00	228.00	228.00	198.00	8%
7.0 Esparcimiento	30.00	30.00	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	61.50	62.50	62.50	62.50	62.50	62.50	59.50	59.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	217.00	220.00	225.00	225.00	225.00	225.00	225.00	225.00	240.00	9%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,572.12	2,577.12	2,575.15	2,578.35	2,595.41	2,604.79	2,603.19	2,610.59	2,603.01	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 1º de Marzo de 1999 se procederá de la siguiente manera:

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

GRANDES GRUPOS	PONDERACIÓN %	NUMEROS INDICES (Base 1994 = 100) (*)											
		ABR. 2004	MAY. 2004	JUN. 2004	JUL. 2004	AGO. 2004	SET. 2004	OCT. 2004	NOV. 2004	DIC. 2004	ENE. 2005	FEB. 2005	
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	106.04	106.70	107.78	107.90	107.74	107.67	107.03	106.61	106.47	106.95	106.56	
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	102.24	102.65	102.89	102.74	102.77	102.84	102.95	103.11	103.29	103.42	103.56	
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	111.92	112.10	112.65	113.94	114.55	114.96	115.76	118.79	118.70	117.50	117.11	
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	103.60	103.62	103.74	103.70	103.67	103.74	103.84	104.01	104.07	104.04	104.06	
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	106.25	106.53	106.64	106.76	106.90	107.11	107.97	108.31	108.38	108.70	109.05	
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	110.51	110.67	111.00	111.52	111.41	111.74	112.74	114.46	115.11	114.87	114.56	
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	106.25	106.22	106.31	106.26	106.13	106.46	106.78	106.71	106.35	106.26	106.34	
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	98.37	98.21	97.66	97.50	97.93	96.96	97.17	97.24	97.21	97.25	96.96	
INDICE GENERAL	100.00%	106.20	106.57	107.17	107.38	107.37	107.39	107.36	107.67	107.66	107.77	107.51	

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	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 (08.03.00)
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 (13.09.03)

(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)
ENE. 2005	S/. 155,725.92	107.77 / 65.3156
FEB. 2005	S/. 155,347.26	107.51 / 65.3156

CALENDARIO DE INFORMES TRIMESTRALES INTERMEDIACIÓN R.M. Nº 130-2001-TR DEL 21.05.2002			
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 Supervivencia SPP-AFP

MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL

MES	MONTO
ENE. 2005	S/. 6,420.73
FEB. 2005	S/. 6,420.73
MAR. 2005	S/. 6,420.73

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
ENE. 2005	S/. 2,911.59
FEB. 2005	S/. 2,911.59
MAR. 2005	S/. 2,911.59

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 CÁLCULO
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	01.01.2004 30.10.2004	1.7%	La misma que FONAVI (*)
Derogado por Ley Nº 28378 a partir del 01.12.2004			

(*) 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

REMUNERACIÓN MÍNIMA 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: 09.03.00	1 RMV	S/. 345.00
Del: 10.03.00 Al: 14.09.03	1 RMV	S/. 410.00
Del: 15.09.03	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.

REMUNERACIÓN 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. 19º y 20º del TUO del Dec. Leg. Nº 650 sobre CTS.

REMUNERACIÓN MÁXIMA 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 MARZO 2005)											
FECHA	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	

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

1. **Principales Contribuyentes:** Vía disquete
2. **Medianos y Pequeños Contribuyentes con 5 o más trabajadores a su cargo:** Vía disquete
3. **Medianos y Pequeños Contribuyentes con menos de 5 trabajadores a su cargo:** Vía 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)				
FEB. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	26.07	354.93511	9.46	6.68595
02	26.21	355.16468	9.48	6.68764
03	26.32	355.39527	9.56	6.68933
04	26.19	355.62498	9.54	6.69103
05	26.19	355.85485	9.54	6.69272
06	26.19	356.08486	9.54	6.69441
07	26.22	356.31526	9.54	6.69611
08	26.19	356.54557	9.52	6.69780
09	26.07	356.77509	9.51	6.69949
10	26.00	357.00421	9.55	6.70119
11	25.96	357.23315	9.54	6.70289
12	25.96	357.46225	9.54	6.70458
13	25.96	357.69149	9.54	6.70628
14	26.22	357.92292	9.56	6.70798
15	26.08	358.15341	9.59	6.70969
16	26.19	358.38491	9.62	6.71140
17	26.43	358.61845	9.55	6.71310
18	26.44	358.85222	9.51	6.71479
19	26.44	359.08615	9.51	6.71649
20	26.44	359.32022	9.51	6.71818
21	26.56	359.55540	9.52	6.71988
22	27.00	359.79421	9.71	6.72161
23	26.18	360.02669	9.57	6.72332
24	26.10	360.25868	9.59	6.72503
25	26.00	360.49004	9.60	6.72674
26	26.00	360.72153	9.60	6.72845
27	26.00	360.95318	9.60	6.73017
28	26.33	361.18760	9.65	6.73189

(*) 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)				
FEB. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.57	5.21859	1.30	1.78322
02	2.53	5.21896	1.31	1.78329
03	2.53	5.21932	1.32	1.78335
04	2.53	5.21968	1.32	1.78342
05	2.53	5.22004	1.32	1.78348
06	2.53	5.22040	1.32	1.78355
07	2.54	5.22077	1.33	1.78361
08	2.52	5.22113	1.32	1.78368
09	2.55	5.22149	1.32	1.78374
10	2.54	5.22186	1.34	1.78381
11	2.53	5.22222	1.34	1.78388
12	2.53	5.22258	1.34	1.78394
13	2.53	5.22294	1.34	1.78401
14	2.52	5.22331	1.34	1.78407
15	2.51	5.22367	1.33	1.78414
16	2.53	5.22403	1.32	1.78420
17	2.53	5.22439	1.33	1.78427
18	2.52	5.22475	1.34	1.78434
19	2.52	5.22511	1.34	1.78440
20	2.52	5.22548	1.34	1.78447
21	2.53	5.22584	1.35	1.78453
22	2.51	5.22620	1.34	1.78460
23	2.53	5.22656	1.36	1.78467
24	2.53	5.22693	1.37	1.78473
25	2.54	5.22729	1.35	1.78480
26	2.54	5.22765	1.35	1.78487
27	2.54	5.22802	1.35	1.78493
28	2.55	5.22838	1.36	1.78500

(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)				
FEB. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.57	1.57762	1.30	0.55564
02	2.53	1.57769	1.31	0.55567
03	2.53	1.57776	1.32	0.55571
04	2.53	1.57782	1.32	0.55574
05	2.53	1.57789	1.32	0.55578
06	2.53	1.57796	1.32	0.55582
07	2.54	1.57803	1.33	0.55585
08	2.52	1.57810	1.32	0.55589
09	2.55	1.57817	1.32	0.55593
10	2.54	1.57824	1.34	0.55596
11	2.53	1.57831	1.34	0.55600
12	2.53	1.57838	1.34	0.55604
13	2.53	1.57845	1.34	0.55608
14	2.52	1.57852	1.34	0.55611
15	2.51	1.57859	1.33	0.55615
16	2.53	1.57866	1.32	0.55618
17	2.53	1.57873	1.33	0.55622
18	2.52	1.57880	1.34	0.55626
19	2.52	1.57887	1.34	0.55630
20	2.52	1.57893	1.34	0.55633
21	2.53	1.57900	1.35	0.55637
22	2.51	1.57907	1.34	0.55641
23	2.53	1.57914	1.36	0.55644
24	2.53	1.57921	1.37	0.55648
25	2.54	1.57928	1.35	0.55652
26	2.54	1.57935	1.35	0.55656
27	2.54	1.57942	1.35	0.55659
28	2.55	1.57949	1.36	0.55663

(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 RÉGIMEN DE FACILIDADES DE PAGO PARA DEUDAS POR PRESTACIONES DE SALUD Y ECONÓMICAS OTORGADAS A TRABAJADORES Y DERECHOHABIENTES, QUE MANTIENEN ENTIDADES EMPLEADORAS CON ESSALUD (19.02.2005) (287536)

SEGURO SOCIAL DE SALUD

CONSEJO DIRECTIVO VIGÉSIMA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA ACUERDO N° 62-22-ESSALUD-2004

Lima, 14 de diciembre de 2004

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud, Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y el Reglamento de la Ley de Promoción del Sector Agrario, aprobado por Decreto Supremo N° 002-98-AG, cuando la entidad empleadora incumple con la obligación de pago de las contribuciones al Seguro Regular o Seguro de Salud Agrario y ocurre un siniestro con su trabajador o derechohabientes, ESSALUD debe otorgar las prestaciones correspondientes, teniendo derecho a exigir a aquélla el reembolso del costo de prestaciones brindadas;

Que, según lo establecido por Acuerdo de Consejo Directivo N° 59-22-ESSALUD-99, Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas, cuando el empleador no se encuentre al día en el pago de la aportación que da derecho a la cobertura, ESSALUD otorgará las prestaciones económicas correspondientes, sin perjuicio de su derecho de exigir posteriormente del empleador el reembolso del monto de la prestación otorgada;

Que, de conformidad con el artículo 7° de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), compete al Consejo Directivo dictar las disposiciones relacionadas con las obligaciones de las entidades empleadoras y sus asegurados;

Que, se han presentado numerosas peticiones de entidades empleadoras morosas, entre las que se encuentran las Municipalidades, solicitando el otorgamiento de facilidades de pago para cancelar sus deudas provenientes de prestaciones otorgadas a sus trabajadores y derechohabientes;

Que, el otorgamiento de facilidades de pago a las entidades empleadoras, permitirá incentivar el cumplimiento de las obligaciones que mantienen éstas con ESSALUD;

En uso de las atribuciones conferidas, por unanimidad, el Consejo Directivo;

ACORDÓ:

1. APROBAR el Régimen de Facilidades de Pago para las deudas, por prestaciones de salud y económicas otorgadas a trabajadores o derechohabientes, que mantienen las entidades empleadoras con ESSALUD, y que se contiene en el Reglamento que forma parte integrante del presente Acuerdo.

2. FACULTAR a la Gerencia Central de Finanzas para que dicte las normas y procedimientos complementarios que permitan dar cumplimiento al presente Acuerdo, así como aprobar los formatos pertinentes para solicitar el acogimiento al régimen de facilidades de pago y suscribir los convenios de recaudación necesarios con las entidades bancarias o financieras.

3. EXONERAR el presente acuerdo del trámite de lectura y aprobación del acta, para que entre en inmediata ejecución.

JOSÉ A. GERARDO VELARDE SALAZAR
Secretario General

ANEXO ACUERDO N° 62-22-ESSALUD-2004 REGLAMENTO DE FACILIDADES DE PAGO PARA EMPLEADORES MOROSOS POR DEUDA NO TRIBUTARIA

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Definiciones: Para efecto del presente Reglamento se entenderá por:

a) **Régimen:** Reglamento de facilidades de pago para deudas por prestaciones otorgadas a trabajadores y derechohabientes de entidades empleadoras morosas.

b) **Solicitud:** La contenida en el Formato 6075, y anexos 6076 y 6077.

c) **Deuda materia de acogimiento:** Aquella comprendida en la resolución que concede el beneficio el cual deberá incluir los intereses generados hasta la fecha de presentación de la solicitud, de conformidad a lo dispuesto en el Acuerdo de Consejo Directivo N° 51-18-ESSALUD-99.

d) **Deudor:** Entidad empleadora morosa de contribuciones al Seguro Regular, Seguro de Salud Agrario o Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cuyos trabajadores y derechohabientes se les otorgó prestaciones de salud y/o económicas.

e) **Resoluciones:** A la Resolución de Cobranza o cualquier acto administrativo emitido para efectuar la cobranza de las prestaciones asistenciales o económicas otorgadas a los trabajadores o derechohabientes de empleadores morosos.

f) **Cuota:** Monto fijo mensual que deberá ser pagado por el deudor en caso de otorgarse un fraccionamiento y que comprende la amortización y el interés.

Cuando se haga referencia a un artículo o anexo sin mencionar la norma a la que pertenece, se entenderán referido al presente Reglamento. Asimismo, cuando se haga mención a un numeral sin señalar el artículo al que corresponda, se entenderá referido al artículo en el que se encuentre.

TÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2°.- Deuda comprendida en el presente reglamento: Se encuentran comprendidas las deudas por concepto de prestaciones asistenciales y económicas otorgadas a trabajadores y derechohabientes de entidades empleadoras morosas en el pago de sus contribuciones al Seguro Regular, Seguro de Salud Agrario y aportes al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, cuya prestación haya sido otorgada hasta el 30 de setiembre de 2004, que esté pendiente de pago, cualquiera fuera el estado en que se encuentre, sea Emitida, Notificada, en Cobranza Coactiva, Reclamación, Apelación, Demanda Contenciosa Administrativa ante el Poder Judicial o sujeto a un Procedimiento Concursal ante INDECOPI.

TÍTULO III FORMA DE PAGO

Artículo 3°.- Modalidades de pago: Los deudores que se acojan a la presente facilidad tendrán dos modalidades de pago:

3.1 Pago al contado: Los Pagos al contado tendrán un beneficio de pronto pago, equivalente a un descuento del 10% (diez por ciento) de la deuda materia de acogimiento, es decir el deudor sólo pagará el 90% (noventa por ciento) de la deuda acogida.

Esta modalidad es de carácter obligatorio para las empresas en liquidación que opten por acogerse al presente régimen.

Para el beneficio del pago al contado el deudor tendrá un plazo de 30 días calendario para cancelar la deuda desde la presentación de la solicitud de facilidades de pago.

3.2 Pago fraccionado: Los deudores que se acojan al pago fraccionado pagarán la deuda no tributaria acogida al régimen de la siguiente manera:

a) Los deudores que se acojan al pago fraccionado deberán efectuar el pago de una cuota inicial al momento del acogimiento, cuyo monto no podrá ser menor al 10% (diez por ciento) de la deuda acogida al presente reglamento.

b) La deuda se pagará en cuotas mensuales iguales, constituidas por amortización e intereses, la misma que no podrá ser menor a S/. 100.00 (cien nuevos soles) por cuota, venciendo cada una de ellas el último día hábil de cada mes.

c) La deuda materia de fraccionamiento, una vez deducida la cuota inicial, se le aplicará a partir del mes siguiente al acogimiento, una tasa de interés nominal a rebatir, la cual determinará el monto de la cuota.

d) La deuda podrá ser fraccionada de 12 (doce) hasta en 60 (sesenta) cuotas, debiendo tener presente para ello el monto de deuda a fraccionar según la tabla siguiente:

Rango de la Deuda S/.	NÚMERO DE CUOTAS PARA FRACCIONAR:				
	Hasta 12 meses	Hasta 24 meses	Hasta 36 meses	Hasta 48 meses	Hasta 60 meses
De 0.5 UIT hasta 3 UIT	X	X	No se aplica	No se aplica	No se aplica
Más de 3 UIT hasta 30 UIT	X	X	X	No se aplica	No se aplica
Más de 30 UIT hasta 150 UIT	X	X	X	X	X
Más de 150 UIT hasta 300 UIT	X	X	X	X	X
Más de 300 UIT	X	X	X	X	X

Se exceptúa en la aplicación de la presente tabla a las entidades reguladas por la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, las cuales podrán fraccionar su deuda hasta en 60 meses, de conformidad a la Décimo Séptima Disposición Complementaria de la mencionada Ley.

TÍTULO IV DE LA SOLICITUD

Artículo 4°.- Forma de presentación de la solicitud: Se presentará una solicitud de acogimiento con sus respectivos anexos ante las unidades indicadas en el artículo 5°. La solicitud deberá contener la siguiente información:

- a) Número de RUC o Documento de Identidad en el caso de persona natural.
- b) Nombres y apellidos, denominación o razón social de la entidad empleadora;
- c) Firma del deudor o representante legal;
- d) Modalidad del Pago de la Deuda. En el caso de optar por pago fraccionado indicar número de cuotas por el que solicita el fraccionamiento.

e) Información sobre la deuda por la que se solicita el acogimiento, indicando lo siguiente:
 – El número de la resolución o documento de cobranza. Tratándose de deuda que no ha sido notificada, se consignará el número de documento (liquidación de las prestaciones u otro similar) que contiene la deuda.

– Período de la deuda materia de acogimiento; la cual que corresponde al mes que se produjo la contingencia.

En el caso que exista en el documento de cobranza varios meses debe considerarse para este rubro el mes más antiguo.

- Estado de la deuda
- El monto de deuda insoluto
- La deuda actualizada a la fecha de acogimiento, con los intereses establecidos en el Acuerdo de Consejo N° 51-18-ESSALUD-99.

La omisión de alguno de los datos indicados en el literal e) no admite el acogimiento de la deuda invocada en la solicitud.

Artículo 5°.- Del lugar de presentación de la solicitud

La presentación de la solicitud de acogimiento y anexos respectivos, deberá efectuarse en las siguientes oficinas de ESSALUD:

- Subgerencia de Cobranzas y Transferencias de la Gerencia de Contabilidad en Lima y Callao (Mesa de Partes de Trámite Documentario de la Sede Central).
- Oficina de Finanzas de la Gerencia de Administración de las Redes Asistenciales y/o las que hagan sus veces a nivel nacional.

Artículo 6°.- Presentación de nueva solicitud

Para presentar nuevas solicitudes, las entidades empleadoras deberán haber cancelado íntegramente la deuda materia de alguna facilidad de pago anterior por dicho concepto, otorgada con carácter particular o general.

TÍTULO V DE LOS REQUISITOS

Artículo 7°.- De los requisitos

Las entidades empleadoras al momento de presentar la solicitud de acogimiento al Régimen de Facilidades de Pago deberán cumplir con lo siguiente:

- a) Los deudores se deberán desistir del medio impugnatorio que se encuentre en trámite

ante ESSALUD respecto de la deuda materia de acogimiento, mediante el Formato N° 6077. En el caso de proceso judicial deberá adjuntar a la presentación de la solicitud copia del escrito de desistimiento presentada ante la autoridad judicial. Asimismo, en el caso de entidades empleadoras inmersas en proceso concursal, copia del acuerdo de junta de acreedores en el que se autorice el acogimiento de deuda.

b) Copia de comprobante de pago, en el caso de deuda fraccionada, que acredite el pago de la cuota inicial establecida en el literal a) del numeral 3.2 del artículo 3° del reglamento.

En caso que los deudores no cumplan con los requisitos establecidos, se denegará la solicitud de acogimiento al Régimen, cursando comunicación simple al domicilio fiscal del deudor.

TÍTULO VI DE LA APROBACIÓN O DENEGACIÓN DE LA SOLICITUD

Artículo 8°.- De las resoluciones

El ESSALUD mediante resolución expresa aprobará la facilidad de pago solicitada, la misma que se producirá una vez que se verifique el cumplimiento de requisitos.

El área encargada de emitir las resoluciones será la Subgerencia de Cobranzas y Transferencias en Lima y Callao y la Oficina de Finanzas de la Gerencia de Administración de las Redes Asistenciales y/o las que hagan sus veces, a nivel nacional.

La resolución mediante la cual se aprueba la facilidad de pago constituye mérito para suspender el proceso de cobranza coactiva, de acuerdo a lo establecido en el artículo 16° de la Ley N° 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva.

La resolución deberá contener:

a) Datos Generales del solicitante: RUC o DNI, Nombre y Apellido o Razón Social o Denominación Social de ser el caso y domicilio fiscal.

b) Indicación del documento de cobranza y/o la liquidación que contiene la deuda por las prestaciones otorgadas, que es materia de acogimiento.

c) El monto de actualización de la deuda a la fecha de presentación de la solicitud de facilidad de pago.

d) El número de cuotas mensuales con indicación de la amortización, en el caso de fraccionamiento.

e) Tasa de interés aplicable.

Para el caso de pago al contado la presentación de la solicitud de facilidad de pago bajo dicha modalidad da lugar a la aprobación automática de la solicitud.

TÍTULO VII OBLIGACIONES DEL DEUDOR

Artículo 9°.- Obligaciones en general

El deudor deberá cumplir con lo siguiente:

a) Pagar el 90% del total de la deuda dentro del plazo indicado en el numeral 3.1 del artículo 3, para el caso del pago al contado.

b) Pagar el íntegro del monto de las cuotas a partir de la presentación de la solicitud de facilidades de pago, sin perjuicio de la emisión posterior de la resolución.

c) Pagar los gastos administrativos y las costas procesales que se haya generado en el procedimiento coactivo, en caso de haberlo. En el caso de pago al contado las costas y/o gastos administrados se reducirán en un 50% conforme a la liquidación que efectúe la Ejecutoria Coactiva.

Artículo 10°.- Pagos mensuales en el caso de fraccionamiento

El deudor, una vez presentada la solicitud de acogimiento a la facilidad de pago bajo la modalidad del fraccionamiento, deberá efectuar el pago de las cuotas mensuales que incluyen la amortización y el interés.

En lo que respecta a los pagos mensuales se tendrá en cuenta lo siguiente:

Se imputará en primer lugar al interés y luego a la amortización.

a. De existir cuotas mensuales vencidas no canceladas, los pagos que realicen se imputarán en primer lugar a la cuota más antigua pendiente de pago.

b. Los pagos de las cuotas mensuales se efectuará en las redes de agencias del Banco.

Artículo 11°.- De la amortización y el interés

La cuota mensual no podrá ser menor a S/. 100.00 (cien nuevos soles).

En lo que se refiere al interés se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) La tasa de interés aplicable es la establecida para deudas no tributarias aprobada mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 51-18-ESSALUD-99.

b) Para el período de fraccionamiento, se fijará de acuerdo con la siguiente tabla:

Plazo Total Concedido	Interés aplicable a todo el periodo de fraccionamiento
Hasta 12 meses	50% de TIM SUNAT
Hasta 24 meses	70% de TIM SUNAT
Hasta 36 meses	85% de TIM SUNAT
Hasta 48 meses	95% de TIM SUNAT
Hasta 60 meses	100% de TIM SUNAT

c) El interés se calculará a rebatir, en forma diaria, de la siguiente manera:

1. En caso del primer pago, desde el día siguiente a la presentación de la solicitud de facilidades de pago hasta el último día hábil del mes.

2. En los demás pagos, desde el día siguiente del último pago efectuado hasta el último día hábil del mes siguiente o hasta el día anterior a la fecha en que se produzca la pérdida.

Artículo 12°.- Beneficio por cumplimiento o pronto pago en caso de fraccionamiento

Los deudores que se acojan a la modalidad de pago fraccionado por 12 (doce), 24 (veinticuatro), 36 (treintiséis), y 48 (cuarentiocho) cuotas, y que cumplan con pagar oportunamente las mismas, tendrán un beneficio por cumplimiento en forma oportuna consistente en un descuento de la(s) última(s) cuota(s), de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

Número de cuota(s) acogidas	Número de cuota(s) a descontar
12	1
24	2
36	3
48	4

TÍTULO VIII DE LA PÉRDIDA DEL RÉGIMEN

Artículo 13°.- Pérdida del beneficio

El deudor pierde el beneficio de la facilidad de pago en los siguientes casos:

a) El incumplimiento del pago oportuno de dos (2) cuotas consecutivas o alternas de fraccionamiento.

También perderá el fraccionamiento cuando no cumpla con pagar el íntegro de la última cuota de fraccionamiento dentro del plazo establecido para su vencimiento.

b) Cuando no cumpla con efectuar el pago de las costas procesales y gastos administrativos dentro del plazo.

c) Tratándose de pago al contado, cuando no cumpla con pagar el íntegro de la deuda sujeta al beneficio al vencimiento del plazo concedido.

Artículo 14°.- Efectos de la pérdida

Producida la pérdida del beneficio del pago al contado o fraccionamiento se darán por vencidos todos los plazos, siendo exigible la deuda pendiente de pago; procediéndose a iniciar las acciones coactivas a que hubiera lugar de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva.

La pérdida de la facilidad de pago dará lugar a la aplicación de la TIM SUNAT, a que se refiere el Acuerdo de Consejo Directivo N° 51-18-ESSALUD-99, de acuerdo a lo siguiente:

a) El empleador deudor que incurra en las causales señaladas en el Art. 13° del Reglamento perderá todos los beneficios del presente Régimen, dando lugar a la cobranza de la deuda original más los intereses respectivos.

b) En caso de existir cuotas pagadas, éstas se considerarán como pagos a cuenta de la deuda original, imputándose en primer lugar a los intereses y luego al capital.

TÍTULO IX VIGENCIA

La presente resolución entrará en vigencia en el mes de febrero de 2005.

ACEPTAN RENUNCIA DE MINISTRO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (26.02.2005) (287985)

RESOLUCIÓN SUPREMA N° 051-2005-PCM

Lima, 25 de febrero de 2005

Vista la renuncia que al cargo de Ministro de Estado en el Despacho de Trabajo y Promoción del Empleo formula el señor Javier Neves Mujica; y,

Estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

Aceptar la renuncia que al cargo de Ministro de Estado en el Despacho de Trabajo y Promoción del Empleo formula el señor Javier Neves Mujica, dándoseles las gracias por los importantes servicios prestados a la Nación.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Rúbrica del DR. ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros.

NOMBRAN MINISTRO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (26.02.05) (287986)

RESOLUCIÓN SUPREMA N° 055-2005-PCM

Lima, 25 de febrero de 2005

Vista la propuesta del señor Presidente del Consejo de Ministros;

De conformidad con el artículo 122° de la Constitución Política del Perú; y,

Estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

Nombrar Ministro de Estado en el Despacho de Trabajo y Promoción del Empleo, al Señor Juan Sheput Moore.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Rúbrica del DR. ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros.

DEJAN SIN EFECTO LA R.M. N° 032-2005-TR (03.03.2005) (288332)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 044-2005-TR

Lima, 1 de marzo de 2005

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial N° 032-2005-TR, del 21 de febrero del año en curso, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano «A Trabajar Urbano»;

Que, resulta conveniente adecuar las disposiciones sobre organización y funciones de dicha unidad ejecutora a lo dispuesto en la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado;

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo, y la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Dejar sin efecto la Resolución Ministerial N° 032-2005-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN SHEPUT MOORE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

ACEPTAN RENUNCIA DE VICEMINISTRO DE TRABAJO (04.03.2005) (288408)

RESOLUCIÓN SUPREMA N° 03-2005-TR

Lima, 3 de marzo de 2005

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Suprema N° 004-2004-TR, de fecha 19 de febrero de 2004, se designó al doctor Alfredo Villavicencio Ríos, en el cargo de Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, el citado funcionario ha formulado renuncia al cargo señalado en el considerando precedente;

Que, en mérito a lo expuesto, resulta conveniente emitir el acto administrativo mediante el

cual se acepta la renuncia del mencionado servidor;

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

De conformidad con la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; y el literal d) del Artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Aceptar, a partir de la fecha, la renuncia formulada por el señor ALFREDO VILLAVICENCIO RÍOS, al cargo de Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Rúbrica del Dr. ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

JUAN SHEPUT MOORE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

DESIGNAN VICEMINISTRO DE TRABAJO (04.03.2005) (288409)

RESOLUCIÓN SUPREMA N° 004-2005-TR

Lima, 3 de marzo de 2005

CONSIDERANDO:

Que, se encuentra vacante el cargo de Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, es necesario designar al funcionario que desempeñará el mencionado cargo;

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

De conformidad con la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; y el literal d) del Artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Designar, a partir de la fecha, al señor ROBERTO JUAN SERVAT PEREIRA DE SOUSA, en el cargo de Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Rúbrica del Dr. ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

JUAN SHEPUT MOORE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

LEY N° 28471 (05.03.2005) (288445)

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE DEROGA EL DECRETO DE URGENCIA N° 002-2005

Artículo Único.- Derogatoria
Derógase el Decreto de Urgencia N° 002-2005.

POR TANTO:

En observancia de lo dispuesto por el inciso 19) del artículo 118° de la Constitución Política del Estado y el inciso d) del artículo 91° del Reglamento del Congreso, mando que se comuniquen a la Presidencia del Consejo de Ministros para su publicación y cumplimiento.

En Lima, a los tres días del mes de marzo de dos mil cinco.

ANTERO FLORES-ARAOZ E.
Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO PLÁ
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

OFICIALIZAN EL SEMINARIO «RETOS DEL DERECHO LABORAL CONTEMPORÁNEO», A REALIZARSE EN LA CIUDAD DE LIMA (13.03.2005) (288928)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 053-2005-TR

Lima, 10 de marzo de 2005

VISTO: El escrito de fecha 23 de febrero de 2005, de la Asociación Civil Derecho & Sociedad; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 27711, se aprueba la nueva Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, estableciendo entre sus finalidades, fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y previsionales dentro del diálogo social, la concertación y el tripartismo, coadyuvando con las organizaciones representativas de los sujetos sociales involucrados;

Que, en mérito a lo expuesto, la Asociación Civil Derecho & Sociedad, conformada por estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, ha estimado por conveniente organizar un Seminario denominado «Retos del Derecho Laboral Contemporáneo», el mismo que se llevará a cabo en el Auditorio de la citada Facultad, del 15 al 17 de marzo de 2005;

Que, el citado evento contará con la participación de renombradas personalidades y la asistencia de alumnos universitarios, profesionales, magistrados de distintas partes del país, efectuándose a través del mismo la difusión de la normatividad laboral;

Que, por el documento de visto y los considerandos expuestos, es necesario emitir el acto administrativo que otorgue carácter oficial a dicho Seminario;

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

En uso de las facultades conferidas en el Artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; el literal c) del Artículo 4° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el literal d) del Artículo 12° de su Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Oficializar el Seminario denominado «Retos del Derecho Laboral Contemporáneo», organizado por la Asociación Civil Derecho & Sociedad, que se llevará a cabo en el Auditorio de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, del 15 al 17 de marzo de 2005.

Artículo 2°.- La realización del citado evento no irrogará gastos al Pliego Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN SHEPUT MOORE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Sumillas de Legislación

Del 04 al 17 de marzo de 2005

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ANTERIORES

1. Aprueban el Régimen de Facilidades de Pago para deudas por prestaciones de salud y económicas otorgadas a trabajadores y derechohabientes, que mantienen entidades empleadoras con ESSALUD (287536) (19.02.2005)

Acuerdo N° 62-22-ESSALUD-2004 de 14.12.2004. Ver anexo de legislación.

2. Aceptan renuncia de Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo (287985) (26.02.2005)

Resolución Suprema N° 051-2005-PCM de 25.02.2005. Ver anexo de legislación.

3. Nombran Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo (287986) (26.02.2005)

Resolución Suprema N° 055-2005-PCM de 25.02.2005. Ver anexo de legislación.

4. Dejan sin efecto la R.M N° 032-2005-TR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano "A Trabajar Urbano" (288332) (03.03.2005)

Resolución Ministerial N° 044-2005-TR de 01.03.2005. Ver anexo de legislación.

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ACTUALES

1. Aceptan renuncia de Viceministro de Trabajo (288408) (04.03.2005)

Resolución Suprema N° 003-2005-TR de 03.03.2005. Ver anexo de legislación.

2. Designan Viceministro de Trabajo (288409) (04.03.2005)

Resolución Suprema N° 004-2005-TR de 03.03.2005. Ver anexo de legislación.

3. Se dicta Ley que deroga el D.U N° 002-2005 (288445) (05.03.2005)

Ley N° 28471 de 03.03.2005, que deroga el D.U N° 002-2005 que dejaba en suspenso la 6ta D.T. de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Ver anexo de legislación.

4. Aceptan renuncia y designan Secretario General del Ministerio de Trabajo (288486) (05.03.2005)

Por R.M N° 049-2005-TR de 03.03.2005 se aceptó la renuncia formulada por la señora Nuria del Rocio Esparch Fernández, al cargo de Secretaria General del MTPE y mediante R.M N° 050-2005-TR se designa al señor Julio C. Puntriano S. en dicho cargo.

5. Aceptan renuncia de Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa (288485) (05.03.2005)

Se dicta Resolución Suprema N° 005-2005-TR de 04.03.2005 que aceptó la renuncia formulada por el señor Julio Gamero Requena, al cargo mencionado.

6. Designan Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa (288485) (05.03.2005)

Mediante Resolución Suprema N° 006-2005-TR de 04.03.2005 se designó al señor Carlos Alfredo Espinoza Alegria en el cargo de Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

7. Renuevan designación de miembro del Consejo Directivo de ESSALUD en representación del Estado (288740) (10.03.2005)

Se dicta Resolución Suprema N° 007-2005-TR de 09.03.2005 que resuelve renovar la designación del señor José Luis Chirinos como miembro del Consejo Directivo del Seguro Social de Salud-ESSALUD, en representación del Estado, quien desempeñará el cargo de presidente ejecutivo.

8. Designan miembro del Consejo Directivo de ESSALUD en representación del Estado (288741) (10.03.2005)

Mediante Resolución Suprema N° 009-2005-TR de 09.03.2005 se designó al señor Daniel Emiliano Mora Cevallos como miembro del Consejo Directivo del Seguro Social de Salud-ESSALUD, en representación del Estado.

9. Oficializan el Seminario "Retos del Derecho Laboral Contemporáneo", a realizarse en la ciudad de Lima (288928) (13.03.2005)

Resolución Ministerial N° 053-2005-TR de 10.03.2005. Ver anexo de legislación.

10. Aceptan Renuncia de Director General de la Oficina de Planificación y Presupuesto del Ministerio (289033) (16.03.2005)

Se dicta Resolución Ministerial N° 058-2005-TR de 15.03.2005 que acepta la renuncia formulada por el licenciado Carlos Rubén Calientes Villanueva, al cargo de Director General de la Oficina de Planificación y Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

11. Aceptan Renuncia de Directora General de la Oficina de Administración del Ministerio (289034) (16.03.2005)

Se dicta Resolución Ministerial N° 060-2005-TR de 15.03.2005 que acepta la renuncia formulada por la economista Maria Elena Sánchez Zambrano, al cargo de Directora General de la Oficina de Administración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

12. Designan Director General de la Oficina General de Administración del Ministerio (289034) (16.03.2005)

Mediante Resolución Ministerial N° 061-2005-TR de 15.03.2005 se designó a partir de la fecha al señor Carlos Alberto de Rojas Galván en el cargo de Director General de la Oficina General de Administración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

13. Aprueban nuevo formato para los DNI de mayores y menores de edad (289046) (16.03.2005)

Mediante Resolución Jefatural N° 356-2005-JEF-RENIEC de 15.03.2005 se aprobó el formato estándar ISO ID-1, según la norma ISO/IEC 7810, en reemplazo del formato ISO ID-2, como nuevo tamaño para los DNI de mayores y menores de edad, emitidos por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil a partir del 18 de marzo de 2005, manteniéndose el diseño, características y elementos de seguridad de los anteriores DNI.

14. Sustituyen Título IX del Compendio de Normas de Superintendencia y sus modificatorias (289058) (16.03.2005)

Mediante Resolución SBS N° 435-2005 de 15.03.2005 se sustituyó el Título IX del Compendio de Normas de Superintendencia y sus modificatorias, por el Manual de Contabilidad para las AFP y el Manual de Contabilidad para las Carteras Administradas

15. Aprueban Directiva sobre "Instalación de Tribunales Arbitrales Ad Hoc" (289059) (16.03.2005)

Se dicta Resolución N° 081-2005-CONSUCODE/PRE de 28.02.2005 que aprueba la Directiva N° 003-2005-CONSUCODE/PRE "Instalación de Tribunales Arbitrales Ad Hoc".

16. Prorrogan por Año 2005 beneficios tributarios concedidos a pensionistas (289088) (16.03.2005)

Mediante Ordenanza N° 033-2005/MDV/CDV de 23.02.2005 se prorrogó para el año 2005 la vigencia de la Ordenanza Municipal N° 004-03/MDV-CDV que establece la deducción equivalente al 50% del pago de la tasa por los arbitrios municipales, para los pensionistas (cesantes y jubilados) que se encuentren gozando del beneficio de exoneración al pago del Impuesto Predial, residan en la jurisdicción del Distrito de Ventanilla y cumplan con lo dispuesto en la mencionada Ordenanza.

17. Constituyen Comisión encargada de proponer Proyecto de Reglamento de la Ley de Trabajo del Profesional de la Salud Tecnólogo Médico del Perú (289102) (17.03.2005)

Mediante Resolución Ministerial N° 197-2005/MINSA de 14.03.2005 se constituyó una Comisión encargada de proponer el Proyecto de Reglamento de la Ley del Trabajo del Profesional de la Salud Tecnólogo Médico del Perú, la misma que estará formada por: un representante del Ministerio de Salud, un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, un representante de ESSALUD y un representante del Colegio Médico del Perú.

18. Precisan que cualquier persona titular del DNI puede solicitar su emisión en el nuevo formato aprobado por la R.J N° 356-2005/RENIEC (289112) (17.03.2005)

Se dicta Resolución Jefatural N° 373-2005-JEF/RENIEC de 16.03.2005 que precisa que cualquier persona titular de su Documento Nacional de Identidad podrá de manera libre y voluntaria solicitar la emisión de su DNI en el nuevo formato aprobado por Resolución Jefatural N° 356-2005-JEF/RENIEC, a través de procedimiento registral de "duplicado", sin que ello necesariamente implique la presencia de una situación de pérdida, robo, destrucción o deterioro del DNI objeto de cambio, con la finalidad de obtener su DNI en el nuevo formato, con idénticos datos e imágenes, pero con las ventajas de tamaño y comodidad que éste ofrece.