

Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXIX N° 340 Octubre 2005

ESPECIAL
COMPENSACIÓN POR
TIEMPO DE SERVICIOS

MULTIFONDOS

LEY DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

FONDO DE PRESERVACIÓN DE CAPITAL

Busca un crecimiento estable con baja volatilidad en el marco de los límites de inversión a que se refiere el numeral I del art. 25°-B de la Ley del SPP. Será de carácter obligatorio para todos los afiliados mayores de sesenta (60) años o aquellos que cuenten con una pensión otorgada bajo la modalidad de Retiro Programado o Renta Temporal, salvo que el afiliado exprese por escrito su voluntad de mantener su Fondo en el tipo 2.*



FONDO MIXTO

Busca un crecimiento moderado con volatilidad media en el marco de los límites establecidos en el num. II del art. 25°-B de la Ley del SPP.*



FONDO DE APRECIACIÓN DEL CAPITAL (Fondo de Crecimiento)

Permite un alto nivel de crecimiento del fondo con alta volatilidad en el marco de los límites de inversión a que se refiere el numeral III del artículo 25°-B de la Ley del SPP.



Los numerales I, II y III del artículo 25°B de la Ley del Sistema Privado de Pensiones (SPP) se describen en la página 9 del presente número.

* Es obligación de cada AFP brindar un Fondo de este tipo a sus afiliados.

Fuente: Ley del Sistema Privado de Pensiones Elaboración: Análisis Laboral

CARTA DEL DIRECTOR

LENTA PARTIDA DE LOS FONDOS MÚLTIPLES

Apreciado amigo:

La puesta en marcha del sistema de multifondos en el Sistema Privado de Pensiones ha pasado casi desapercibida. Una vez concluida la primera etapa (30 de setiembre) el número de afiliados que optaron por uno de los Fondos creados por las AFP(*) no superó el 1 por ciento del 1'500,000 de aportantes en la actualidad, cifra equivalente al 40 por ciento de los "registrados" en las AFP (3'540,000). Un resultado insignificante que es necesario analizar.

RAZONES A FAVOR DE LOS MULTIFONDOS

El argumento que tiene más fuerza es que los afiliados tienen diferentes edades por lo que no se justifica un fondo único. El fondo individual de las personas de más de 60 años debe ser invertido en mayor proporción en títulos de renta fija, salvo que manifiesten lo contrario en ejercicio de su libertad. En cambio, los jóvenes se supone que pueden tener una cartera invertida en renta variable pues se considera que en el largo plazo esta inversión es más rentable.

Al inicio del nuevo sistema de multifondos y de acuerdo a las normas que lo rigen 89,156 afiliados mayores de edad han sido automáticamente ubicados en el Fondo de Preservación de Capital, es decir en el que presenta menor fluctuación en la rentabilidad, mientras el resto ha quedado en el régimen balanceado o mixto, similar al único que estaba vigente. A partir del 1 de noviembre se reabre la posibilidad de cambiar de fondo y de hacerlo en lo sucesivo dos veces por año.

PROBLEMAS DEL FONDO DE APRECIACIÓN DE CAPITAL SEGÚN LAS AFP

El presidente de la Asociación de AFP ha dicho francamente que no sienten que deban promocionar el sistema de multifondos pues no pueden asegurar que en las actuales circunstancias en que no están en capacidad de invertir en el extranjero más del 10.5 por ciento del fondo global, el incremento del fondo de crecimiento sea mayor que el de preservación de capital o mantenimiento.

Como ya se dijo, la inversión en renta variable (que constituye el componente sustancial del Fondo de Apreciación de Capital) ofrece muchas posibilidades, pero el valor de estos títulos varía y puede subir, como también bajar. Es en el mediano o largo plazo que se puede esperar que su valor crezca mientras que en el corto plazo es más incierto el resultado de la inversión.

¿PUEDEN SER LAS COMISIONES DIFERENTES POR CADA UNO DE LOS FONDOS?

Conforme a la legislación vigente (Artículo 18º del T.U.O. del SPP, Ley Nº 27988) cada afiliado dependiente o independiente tiene derecho, dentro de los alcances de lo establecido, de escoger el tipo de fondo donde se acumularán sus aportes, para lo cual deberá contar con una información previa, detallada y suficiente por parte de las AFP en coordinación con la Superintendencia.

A pesar de su significación, en ningún momento se ha hecho

mención alguna a que la ley permite la aplicación de comisiones por cada fondo en cuyo caso –de llevarse a la práctica– “cada AFP determinará la comisión para cada tipo de fondo” (Artículo 18Aº de la Ley Nº 27988).

¿CÓMO MEJORAR LA PENSIÓN?

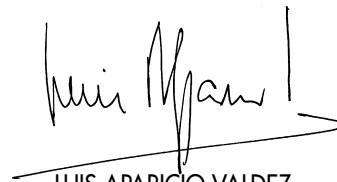
Cuando se inició el SPP el monto de los aportes de los afiliados debía ser del 10 por ciento de la remuneración asegurable, cifra que se decía permitiría al cabo de 40 años de aporte, 65 años de edad, y un crecimiento anual del Fondo Individual de al menos 7 por ciento que, al acogerse a la jubilación, el afiliado alcanzara una pensión similar a su sueldo. Posteriormente, el aporte se ha reducido al 8 por ciento y se ha mantenido así durante varios años afectando las posibilidades de alcanzar una pensión satisfactoria. Si tuviera éxito el Fondo de Crecimiento que busca retornos a largo plazo por encima del promedio, podría mejorar, en alguna proporción, las posibles pensiones especialmente de los más jóvenes.

Actualmente a nivel parlamentario se estudia una propuesta muy conveniente y esta es la de retornar al 10 por ciento los aportes de los afiliados probablemente en dos tiempos, primero subiéndolos al 9 por ciento por un año y luego posteriormente al 10 por ciento.

Pero otra posibilidad que debería ser promocionada es que los afiliados efectúen aportes voluntarios en su cuenta individual y otra más, sería que lo hagan las empresas que deseen aportar voluntariamente en las cuentas individuales que tuvieran los trabajadores. Pese a que ambas situaciones están permitidas por la ley, ninguna de ellas es objeto de promoción y los afiliados están desinformados respecto a que corren el riesgo de que sus pensiones no sean las que pudieran suponer.

Para evitar posteriores sorpresas, el Banco Mundial antes activo promotor de los fondos privados de pensiones y ahora alturado crítico de ellos, en su último reporte recomienda que para mejorar la transparencia de la información relativa a las comisiones y los depósitos, las Administradoras deberían simular su impacto en el monto de la pensión a recibir. Es complejo hacerlo pero podrían darse varios ejemplos para que los afiliados tengan una idea sobre el posible monto de su pensión.

Atentamente,



LUIS APARICIO VALDEZ

Director

(*) Fondo de Pensiones Tipo 1 o Fondo de Preservación de Capital; Fondo de Pensiones Tipo 2 o Fondo Mixto; Fondo de Pensiones Tipo 3 o Fondo de Apreciación de Capital (Fondo de Crecimiento).

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

Katía Ponce de Munive

Jeannette Flores V.

Corrección de Textos

Teresa Flores C.

Diseño y Montaje

Manuel Saravía N.

Ventas

Samuel Reppó C.

Cursos y Seminarios

Haydee Blanco O.

Impresión

JL Impresores de

José Antonio Aparicio Rabines

Teléfono: 791-5051

ANÁLISIS LABORAL es una publicación mensual editada por



Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C.

Dirección:

Av. Paseo de la República 6236
Lima 18 - Perú

info@aele.com

web: http://www.aele.com

Teléfono: (51) (1) 610-4100

Fax: 610-4101

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

INVITADO

- Remuneración Mínima Vital (Jorge Toyama Miyagusuku) 6

ANÁLISIS LEGAL

- Tipos de Fondos de Pensiones. Sistema Privado de Pensiones (SPP) 9

SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

- Los Multifondos en el Sistema Privado de Pensiones 10

SPDTSS

- Aportes para la Reforma del Proceso Laboral (Parte I) 12

ANÁLISIS LEGAL

- Compensación por Tiempo de Servicios. Régimen de Depósitos Semestrales 15
- Vacaciones. Aplicación en la Planilla de Pago 23

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

- Contrato de Locación de Servicios 27

ANÁLISIS LEGAL

- Régimen Laboral Especial del Porteador 31

INFORME

- Riqueza y Sostenibilidad (Parte II) 33

COYUNTURA/INEI

- Las regiones 35
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo 36

JURISPRUDENCIA LABORAL

- El personal de confianza, ¿tiene derecho a reposición en caso de cese por disposición del empleador? 37

JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL

- Conceptos no remunerativos señalados en los Arts. 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650 no están afectos a aportes a la Seguridad Social y al IES 41

INDICADORES LABORALES

- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Setiembre 2003 45
- Aportaciones y Contribuciones Sociales: Octubre 2005 45
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Octubre 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 08 al 20 de octubre de 2005 59

Publicaciones que integran el Club of Labour Law Journals

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

Escenas Laborales

• TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

La Tercerización, llamada también "outsourcing" es una modalidad de trabajo y que tiene por objeto que un tercero se haga cargo de una **parte integral del proceso productivo** de una empresa.

Es quizá, debido a las necesidades crecientes del mercado y a la competitividad entre las empresas, que éstas se ven cada vez más tentadas a usar los servicios de las empresas dedicadas a la tercerización, para de esta manera poder enfocarse de manera más eficiente al giro de su negocio, dejando de tomar bajo su cargo otras necesidades para delegarlas a terceros.

La tercerización tiene alcances distintos de las actividades cumplidas por las **empresas de servicios complementarios** en las que se desarrollan actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de las empresas usuarias.

Los principales servicios complementarios que las empresas solicitan son: limpieza (cuya demanda alcanza el 75% de este mercado), mantenimiento menor (70%), jardinería, mantenimiento correcto de equipos, entre otros.

• CHILE: MULTIFONDOS(*) Resultados y Tendencias

Desde que se iniciaron los multifondos, en septiembre de 2002, hasta la fecha, los mercados accionarios han mostrado importantes alzas en los precios, mientras que la renta fija ha generado ganancias, a pesar de los procesos de aumento en las tasas de interés de referencia tanto en Chile como en el exterior. En este contexto se han visto beneficiados los distintos tipos de fondos, pero en mayor proporción aquellos que invierten más en renta variable.

Las altas rentabilidades obtenidas por los fondos A y B han incentivado el cambio de los afiliados hacia esos tipos de fondos, observándose en los últimos meses un comportamiento especialmente dinámico en las mujeres, las que han optado por los fondos de mayor riesgo. A mayo de este año, y medido en 12 meses, las mujeres que optaron por los Fondos Tipo A y B crecie-

ron un 43%, superior al 34% de incremento que experimentaron los hombres.

Al analizar la mayor participación de las mujeres por Tipo de fondo, el Tipo A, el más riesgoso, registra un incremento de un 61% comparado con un crecimiento de un 47% observado en el caso de los hombres.

FONDOS	NÚMERO	%
A	473.689	26%
B	634.644	34%
C	578.215	31%
D	87.317	5%
E	72.411	4%
TOTAL	1.846.276	100%

Nota: Del total de Afiliados que han optado, un 1,2% lo ha hecho por dos Fondos, lo que equivale a 21.860 personas.

Rentabilidad.- La rentabilidad en materia de pensiones debe ser evaluada en el largo plazo, porque en un corto período las oscilaciones mensuales pueden conducir a conclusiones erradas.

Confirmando lo anterior, en el primer semestre de 2005 las rentabilidades oscilaron entre 3,64% promedio para los fondos Tipo E y casi 6% promedio para los Tipo A. Resultado muy favorable considerando la diferencia de riesgo de los distintos Tipos de fondo.

Fondos	Jun.05 (mes)	Ene.-Jun.05 (1º semestre)	Jun.04-Jun.05 (12 meses)	Sept.02-Jun.05 (Acumulada)
A	2,23%	5,98%	15,56%	53,80%
B	2,01%	5,73%	13,06%	35,28%
C	1,65%	5,39%	10,82%	26,28%
D	1,25%	4,56%	7,96%	20,88%
E	0,57%	3,64%	5,28%	11,74%

Multifondos: los primeros 3 años.- En setiembre de 2005 el sistema de multifondos está próximo a cumplir los primeros tres años de operación, y los resultados obtenidos han sido muy favorables.

Lo más destacado desde setiembre de 2002 a junio de 2005 es la rentabilidad acumulada por el fondo A que logró 53,8% real, como también el resultado de los fondos Tipo E, que sólo invierten en renta fija, los que anotaron 11,74% sobre UF.

No obstante que los resultados obtenidos en este período de casi tres años ha sido muy favorable, tanto para las inversiones extranjeras como a nivel local, no se puede garantizar que dichas ganancias se vuelvan a repetir en el futuro, ya que las inversiones están expuestas a fluctuaciones dependiendo de múltiples variables, como por ejemplo el contexto económico mundial.

Riesgo y Rentabilidad.- Los afiliados deben tener presente que los ahorros previsionales invertidos en los multifondos están orientados a inversiones de largo plazo, por tanto no es recomendable que frente a fluctuaciones coyunturales se cambien de fondo.

La actitud más prudente tanto para la elección como para el cambio de fondo debe considerar un horizonte de largo plazo y las preferencias y características personales tales como: edad o años que les falten para pensionarse; tolerancia a los cambios de rentabilidad en los mercados de títulos accionarios e importancia de la pensión en el total de los ingresos que la persona vaya a tener en la etapa pasiva.

En términos generales continúa la tendencia de los afiliados a preferir aquellos fondos de mayor riesgo (fondos A y B), que también son los que han tenido las mayores rentabilidades desde que se inició el sistema en agosto de 2002.

La participación directa del afiliado en la construcción de su futura pensión está estrechamente asociada a ejercer las facultad de "elegir" entre los multifondos, con diversas combinaciones de instrumentos de inversión. **La elección debe ser en forma responsable e informada, tomando en consideración sus antecedentes y preferencias personales.**

• POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA

La empresa EDEGEL ha establecido los principios de Responsabilidad Social Interna en sus actividades y actuaciones, los que se nutren de la Declaración de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, OIT 1998. Por ser de interés transcribimos los mencionados principios que se aplican al personal propio de Edegel, a aquél que trabaje a nombre de la empre-

(*) Información tomada del Boletín Nº 9 de la Asociación de AFP de Chile, del mes de julio 2005.

sa, así como a las empresas contratistas y proveedores, donde el sindicato juega un papel importante por ser uno de los auditores internos para que se cumpla estrictamente el compromiso en mención:

«1. Trabajo Infantil: No utilizamos, ni apoyamos el uso de trabajo de personas menores de 14 años.

No exponemos a niños ni a jóvenes trabajadores menores de 18 años a situaciones, dentro o fuera del lugar de trabajo, que sean peligrosas, inseguras o insalubres.

2. Trabajos Forzosos: No utilizamos, ni auspiciamos el uso de trabajos forzados, ni exigimos a nuestro personal que deje bajo nuestra custodia «depósitos», o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral con nuestra compañía.

3. Salud y Seguridad en el Trabajo: Establecemos un entorno laboral seguro y saludable, y tomamos medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella.

4. Libertad de Asociación y Derecho de Negociación Colectiva: Respetamos el derecho de nuestros empleados a formar sindicatos, y a ser miembros del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente.

Garantizamos que los representantes del personal no sean discriminados, y que dichos representantes tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo.

5. Discriminación: No efectuamos, ni auspiciamos, ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal.

No interferimos en el ejercicio del derecho de nuestros empleados a observar sus prácticas religiosas, o en la necesidad de satisfacer necesidades que vengan determinadas por estos atributos.

6. Medidas Disciplinarias: No utilizamos, ni apoyamos el uso de castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.

7. Horario de Trabajo: La semana de trabajo normal, será de 48 horas.

Otorgamos al personal un día libre de descanso por cada semana de trabajo.

Bajo ninguna circunstancia se excederán las 12 horas extras por empleado a la semana.

8. Remuneración: Garantizamos que las remuneraciones y beneficios pagados

por un mes de trabajo normal cumplan siempre, por lo menos, la normativa legal o las reglas mínimas establecidas para la actividad que desarrollamos.

Garantizamos que no se realicen deducciones de los salarios por razones disciplinarias.

Garantizamos que no se lleven a cabo prácticas de contratación irregular, o de falsificación de los programas de aprendizaje, dirigidas a evitar el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a los derechos laborales y a la seguridad social.

9. Cumplimiento de los Principios de Responsabilidad Social en la Cadena de Contratistas y/o Proveedores: Garantizamos el cumplimiento de estos Principios de Responsabilidad Social en nuestra Cadena de Contratistas y/o Proveedores; establecemos y mantenemos procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar contratistas/ proveedores, basados en su capacidad para cumplir con los requerimientos de Responsabilidad Social."

• REFORMA DE LOS PLANES SOCIALES EN ARGENTINA

Según el Newsletter sobre la situación de Argentina que edita SEL desde el comienzo de la reactivación, 4 millones de personas salieron de la indigencia; pero todavía 5 millones –es decir 1 de cada 6.5 habitantes– siguen en esa situación. Esta cifra es después de recibir los subsidios; si éstos se eliminaran, 1 millón más caería debajo de la línea. Los planes asistenciales deberán continuar por mucho tiempo. La erradicación del clientelismo es una condición para la eficacia del gasto (los recursos deben llegar sin desvíos a quienes los necesitan) como para mejorar la calidad institucional del país.

De otro lado respecto de la Universalización de la Seguridad Social, casi la mitad de la población no tiene acceso a ella, pero cerca de dos tercios de los gastos de ésta se financian con recursos tributarios y transferencias del Tesoro, es decir con los impuestos pagados por todos. Es necesaria una reforma profunda que garantice a los ciudadanos, con independencia de su relación laboral específica, un paquete básico de prestaciones de salud, asistencia familiar y retiro. Esta desvinculación del mercado de trabajo, permitirá terminar con la segmentación creciente entre seguridad social y asistencia social.

PROYECTO DE LEY

Amplian el plazo de vigencia del "Régimen Especial de Jubilación Anticipada para Desempleados de los afiliados del Sistema Privado de Pensiones"

Mediante proyecto de Ley N° 13894/2005-CR se ha presentado la propuesta legislativa que plantea modificar la Décimo Tercera D.F. y T. del TUO de la Ley del SPP con el objeto de ampliar el plazo de vigencia del régimen especial de jubilación anticipada para desempleados, en los términos siguientes:

"DISPOSICIÓN FINAL Y TRANSITORIA Régimen Especial de Jubilación Anticipada para Desempleados

DÉCIMO TERCERA. Créase un Régimen Especial de Jubilación Anticipada para Desempleados en el SPP, de naturaleza temporal, destinado a aquellos afiliados que cumplan con las condiciones o se encuentren en las situaciones siguientes:

a) Cuenten con un mínimo de 55 años cumplidos al momento de solicitar la jubilación anticipada.

b) Hayan estado en situación de desempleados por un plazo no menor de 12 meses al momento de optar por la jubilación anticipada.

c) La pensión calculada en el Sistema Privado de Pensiones:

c.1) Resulte igual o superior al 30% del promedio de remuneraciones percibidas y rentas declaradas durante los últimos 60 meses, debidamente actualizadas, en función al Índice de Precios al Consumidor (IPC) que publica periódicamente el INEI, o el indicador que lo sustituya; o

c.2) Resulte igual o mayor al valor de dos veces la Remuneración Mínima Vital.

La condición de desempleo se acreditará en la forma que establezca la Superintendencia. En caso de falsedad en la referida condición, se interrumpirá el pago de la pensión; adicionalmente, el declarante deberá devolver el íntegro de las pensiones percibidas, sin perjuicio de las sanciones administrativas que se señale en el Reglamento de la presente Disposición Final y Transitoria.

El Régimen Especial de Jubilación Anticipada para Desempleados tendrá vigencia **hasta el 31 de diciembre de 2007** y da derecho a la redención del "Bono de Reconocimiento". Los requisitos y la modalidad de redención serán definidos por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas que será expedido dentro del plazo de sesenta (60) días contado a partir de la vigencia de la presente norma".

Remuneración Mínima Vital

JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU (*)

1. CARÁCTER DE LA RMV

El ordenamiento jurídico peruano no señala de manera expresa el carácter **fundamental** de la Remuneración Mínima Vital. Sin embargo, si acudimos a los tratados internacionales que sobre esta materia ha ratificado el Perú, mediante la interpretación conjunta del artículo 3º (lista abierta de derechos fundamentales) y la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, podemos concluir que estamos ante una norma imperativa.

La remuneración mínima vital se sitúa como un derecho necesario relativo (mínimo de derecho necesario), toda vez que esta remuneración constituye el piso respecto del cual tanto la autonomía privada como la colectiva, pueden ser ejercidas con el fin de establecer montos superiores al establecido legalmente pero nunca disminuirlo. De esta manera, establecer un mínimo remunerativo proscribió el ejercicio *in peius* de la autonomía privada y colectiva respecto del monto establecido como piso.

2. SEÑALAMIENTO DEL MONTO Y FORMA DE INCREMENTO DE LA RMV

Como una manifestación del principio protector del Derecho del Trabajo, el Estado se ha visto en la necesidad de intervenir activamente, estableciendo una remuneración mínima vital, con el fin de evitar que la determinación de ésta se deje al libre albedrío de las partes o a la ley de la oferta y la demanda, lo cual, a todas luces, ocasionaría un perjuicio a la parte más débil de la relación laboral, nos referimos al trabajador.

El artículo 24º de la Constitución Política de 1993 establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia bienestar material y espiritual. Asimismo, menciona que es el Estado, con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores, quien debe establecer remuneraciones mínimas vitales.

Sobre este último tema, cabe advertir que el Estado no ha dispuesto un diálogo social cuando ha determinado el monto de una RMV: pese al mandato constitucional –coincidente con las recomendaciones de la OIT–, las remuneraciones mínimas se han fijado unilateralmente por el Estado sin contar con la participación de trabajadores y empleadores y, más todavía, sin que existan estudios que fundamenten y respalden objetivamente los alcances de los montos aprobados.

En consecuencia, a la fecha, las remuneraciones mínimas no son incrementadas con criterios técnicos ni tampoco índices de regularidad, tampoco hay mecanismos de reajustes automáticos. Es el gobierno de turno quien, de acuerdo a su discreción, incrementa las remuneraciones mínimas.

Así, por Decreto de Urgencia N° 022-2003, publicado el 13 de setiembre de 2003 se reajustó la Remuneración Mínima

Vital. El artículo 1º de este cuerpo normativo señala que el reajuste se iniciará a partir del 15 de setiembre de 2003, a nivel nacional.

Siendo la RMV de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de S/. 460.00 nuevos soles mensuales (aprox. US\$142.00 mensuales) o S/. 15.33 nuevos soles diarios (aprox. US\$ 4.72).

EVOLUCIÓN DE LOS MONTOS ASIGNADOS A LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (1990 - ...)

Norma Legal	Períodos de Vigencia	Obreros (S./) por día	Empleados (S./) mensual
D. S. N° 062-90-TR	01.09.1990 al 31.12.1990	0.83	25.00
D. S. N° 002-91-TR	01.01.1991 al 08.02.1992	1.60	38.00
D. S. N° 003-92-TR	09.02.1992 al 31.03.1994	2.40	72.00
D. U. N° 10-94	01.04.1994 al 30.09.1996	4.40	132.00
D. U. N° 73-96-TR	01.10.1996 al 31.03.1997	7.17	215.00
D. U. N° 27-97-TR	01.04.1997 al 30.04.1997	8.83	265.00
D. U. N° 39-97	01.05.1997 al 31.08.1997	10.00	300.00
D. U. N° 74-97	01.09.1997 al 09.03.2000	11.50	345.00
D. U. N° 012-2000	10.03.2000 al 14.09.2003	13.67	410.00
D. U. N° 022-2003	15.09.03 al día de hoy	15.33	460.00

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA RMV

La aplicación de la RMV es de ámbito nacional y comprende a todo trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada que preste servicios por lo menos 4 horas diarias, independientemente de su fecha de ingreso. Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de 4 horas diarias, percibirá la parte proporcional de la RMV, tomándose como base para el cálculo la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.

Cabe anotar que, inclusive en regímenes especiales, existe la RMV como un imperativo. De este modo, por ejemplo, los regímenes agrarios y el propio sistema de microempresas (Ley de PYMES) prevén que los trabajadores que laboran en estos sectores tienen acceso a la RMV dispuesta de manera general.

Los grupos que se encuentran excluidos de la aplicación del salario mínimo son: las personas que prestan labores a sus consanguíneos hasta el segundo grado o al cónyuge; y los trabajadores al servicio del hogar.

(*) Abogado Laboralista. Miranda & Amado, Abogados.

La preparación de este artículo contó con la colaboración de la doctora Marta Tostes.

4. COMPOSICIÓN DE LA RMV

La remuneración mínima vital está compuesta por todas las cantidades que tengan carácter remunerativo que perciba el trabajador regularmente. En ese sentido integran la RMV, por ejemplo, el sueldo básico, la bonificación al cargo, las comisiones, la alimentación principal, por tener carácter remunerativo, las prestaciones alimentarias por suministro directo, el monto que percibe un trabajador por destajo, entre otros. Además, se comprende a las bonificaciones u otros abonos permanentes y fijos que se paguen en dinero efectivo al trabajador de acuerdo con el artículo 11º de la Ley N° 14222.

5. REMUNERACIONES MÍNIMAS ESTABLECIDAS POR LEY PARA DETERMINADAS ACTIVIDADES PARTICULARES

Hace varios años, se dictaron dispositivos legales que crearon remuneraciones o ingresos mínimos con alcances económicos mayores para determinadas actividades particulares sin que exista en varios de estos supuestos una razón especial. Dentro de las actividades que actualmente subsisten, debemos mencionar las siguientes:

– **Ingreso Mínimo Minero (IMM)** fue creado por el D. S. N° 030-89-TR, con vigencia a partir del 1 de agosto de 1989. Su monto no puede ser inferior al que resulte de aplicar el 25 por ciento adicional a la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad de pago. En consecuencia, a la fecha, el ingreso mínimo minero asciende a S/. 575.00 nuevos soles.

– **Remuneración Mínima del Periodista (RMP)**. La Ley N° 25101, de 30.09.1989, estableció el sueldo mínimo del periodista profesional colegiado que ejerce sus actividades en empresas de comunicación masiva de más de 25 trabajadores tales como diarios, radiodifusoras de ámbito nacional y televisoras del sector privado. En tales casos, la remuneración no podrá ser menor de tres ingresos mínimos legales, fijados para Lima Metropolitana, es decir, a la fecha, S/. 1,380.00 nuevos soles.

– **Remuneración mínima para régimen agrario**. La Ley N° 27360 determina que los trabajadores sujetos al régimen especial agrario tienen una remuneración mínima de S/. 16.00 diarios, suma que se debe reajustar en la misma proporción en que se reajuste la RMV. En consecuencia, habiéndose ajustado la RMV en 12.19 por ciento, a partir del 15 de setiembre de 2003, la remuneración mínima en el régimen agrario de la Ley N° 27360 se eleva a S/. 17.95 nuevos soles. Cabe anotar, en este caso que, dentro de la remuneración mínima agraria se encuentran buena parte de los beneficios sociales legales peruanos, de tal manera que, en realidad, estamos ante la misma remuneración mínima general aplicable al régimen común.

– **Remuneración mínima en caso de trabajo nocturno (RMN)**. De acuerdo a lo establecido en el artículo 8º del TUO del Dec. Leg. N° 854, el trabajador que labora en horario nocturno, es decir entre las 10 p.m. y las 6 a.m., no podrá percibir una remuneración mensual inferior a la remuneración mínima vigente a la fecha de pago, con una sobretasa del 35 por ciento. En consecuencia, la RMN asciende a S/. 621.00 nuevos soles.

6. INEXISTENCIA DE REMUNERACIONES MÍNIMAS COLECTIVAMENTE ACORDADAS

No existen remuneraciones mínimas colectivamente acordadas para sectores generales o rama de actividad. Las negociaciones colectivas son a nivel de empresa en el Perú, con la única excepción de la negociación colectiva para el sector de construcción civil.

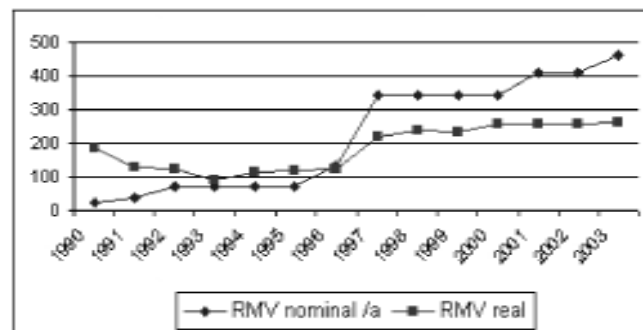
7. INCIDENCIA DE LA RMV EN LOS NIVELES DE INGRESO

Según Maloney & Núñez (1), el impacto de la RMV sobre los niveles de ingresos de las economías latinoamericanas no ha sido tan significativo durante los años noventa, pero sí tuvo mayor incidencia en la segmentación de la distribución del ingreso y en el comportamiento del sector informal.

Según los datos del MTPE, a partir de 1997, la proporción de empleados y obreros que ganan el salario mínimo o por debajo del mismo creció significativamente a causa de la elevación de la RMV real ocurrida en este período. En los años siguientes, la proporción de empleados que no reciben más que el salario mínimo ha crecido casi de manera sostenida, mientras que la proporción de obreros que no recibe más que el salario mínimo se ha ido reduciendo. En el 2001, el 30.8 por ciento de los asalariados privados recibe una remuneración menor al salario mínimo, lo cual es más intenso en la categoría de obreros, donde el nivel de incumplimiento sube a 35.4 por ciento, mientras la de empleados se sitúa en el 24.9 por ciento.

Para empezar, hay que considerar que la RMV nominal se ha ido incrementando en los últimos quince años, pasando de los 25 nuevos soles en 1990 a 460 nuevos soles en el 2003. Sin embargo, estas cifras en términos reales no revelan un incremento sostenido como se aprecia en el gráfico. Además de la evidente caída de la RMV real, a principios de la década del noventa, a consecuencia del proceso de ajuste para la estabilización de la economía peruana, la RMV real alcanzó su punto más bajo en marzo de 1994, por debajo de los 75 nuevos soles de 1994, especialmente en 1997 cuando se presentó un incremento importante de la RMV nominal.

Perú: Remuneración Mínima Vital (RMV)
nominal y real, 1990-2003
(Nuevos Soles de 1994)



Fuente: MTPE.
a/ RMV vigente a setiembre de cada año.

CUADRO 1
Perú Urbano: Distribución del ingreso respecto al Salario
Mínimo de los Asalariados privados, en empresas de 2 a más
trabajadores, por categoría ocupacional, 2001
 (porcentajes)

Clasificación	Categoría Ocupacional		TOTAL ASALARIADO
	Empleado Privado	Obrero Privado	
Sin ingresos	2.3%	1.7%	2.0%
Menos de 1 SM	24.9%	35.4%	30.8%
Entre 1 y 2 SM	43.0%	43.7%	43.4%
Más de 2 SM	29.8%	19.1%	23.8%
Total	43.9%	56.1%	100.0%

Fuente: Convenio MTPE. Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios -Set. 2001.
 Elaboración: MTPE-PEEL, BEL, 21, 2002.

En concordancia con lo anterior se aprecia que el 50 por ciento de los asalariados ha alcanzado completar los estudios secundarios, y que en su mayor parte recibe una remuneración que bordea el salario mínimo, según Cuadro 2.

CUADRO 2
Perú Urbano: Asalariados privados, en empresas de 2 a más
trabajadores, distribución del ingreso respecto al Salario Mínimo
por nivel educativo alcanzado, 2001
 (porcentajes)

Clasificación	Nivel Educativo Alcanzado					Total Asalariado
	Sin Nivel	Primaria Completa	Secundaria Completa	Técnica Completa	Universitaria Completa	
Sin ingresos	1.5%	1.0%	2.7%	0.3%	3.4%	2.0%
Menos de 1 SM	41.8%	40.4%	28.5%	22.4%	12.4%	30.8%
Entre 1 y 2 SM	43.5%	42.4%	47.9%	42.5%	20.0%	43.4%
Más de 2 SM	13.2%	16.2%	21.0%	34.8%	64.3%	23.8%
TOTAL	6.6%	27.3%	49.9%	8.2%	8.0%	100.0%

Fuente: Convenio MTPE. Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios -Set. 2001.
 Elaboración: MTPE-PEEL, BEL, 21, 2002.

Un 47 por ciento la supera, mientras un 29 por ciento de los asalariados con estudios secundarios completos no llega a ganar el salario mínimo. Por otro lado, destaca que entre los asalariados que culminaron los estudios superiores, el 64 por ciento recibe una remuneración que es superior al doble del salario mínimo.

8. CUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE LA RMV

Lo dispuesto por el ordenamiento jurídico se disocia de la realidad, y en la práctica, un sector numeroso de la población trabajadora de las microempresas percibe menos de la remuneración mínima vital. Conforme a las estadísticas del MTPE, realizadas con anterioridad al último reajuste de la Remuneración Mínima Vital, el 54 por ciento de personal de empresas entre cinco y nueve trabajadores ganaba menos del S/. 420.00 nuevos soles (remuneración mínima vital anterior). A continuación los resultados de las encuestas sobre dispersión salarial:

LOS TRABAJADORES EN LAS MICROEMPRESAS
El 30% gana más de S/. 250
El 24% gana entre S/. 250 y S/. 420
El 40% gana entre S/. 420 y S/. 1000
6% percibe más de S/. 1000 (pueden ser empresas que venden más de 150 UIT al año). Alrededor del 5% está en planillas.
Fuente: Sobre la dispersión salarial: PEEL-MTPE.

Son estos resultados los que exigen que el Estado Peruano establezca y promueva mecanismos de control y fiscalización de las normas laborales en general, y específicamente en los sectores en los que se presentan altos niveles de incumplimiento, tal y como ocurre en las microempresas.

Es importante señalar que en promedio el ingreso mensual en una empresa de menos de 4 trabajadores es de S/. 368, inferior a la RMV vigente en ese año de S/. 410, recibiendo solo el 55 por ciento del promedio de todos los ocupados

Sobre el cumplimiento respecto al pago de la RMV, se ha considerado que existe un nivel de incumplimiento entre las PYMES que puede ser estimado a partir de las PYMES de subsistencia. En la microempresa de subsistencia, el 89 por ciento son asalariados y la mayoría corresponde a mano de obra no especializada vinculados directamente a la producción. Están más presentes en los sectores de comercio, en la industria y en la construcción.

Tomando estos supuestos, según los datos de la ENAHO de 2001, se puede estimar que para el conjunto de los asalariados privados no agrícolas en el Perú, fueron 1,768,000 personas cuyo derecho a la RMV o a la Seguridad Social (SS) no se ha garantizado. En base a los cálculos para obtener la brecha de incumplimiento respecto a la aplicación de la RMV y de la afiliación a la SS entre las PYMES peruanas, para el año 2001, se observa que solamente el 66 por ciento de estos asalariados privados no tiene alguno de estos derechos reconocidos.

En este marco, son más probables los casos de los trabajadores con los que no se cumple con la Afiliación a la Seguridad Social que abarca el 64.0 por ciento del total, que aquellos que no cumplen con la RMV (22.7 por ciento), habiendo también un 20.6 por ciento donde ocurre ambos problemas. Solamente el 34 por ciento de estos asalariados recibe estos derechos, aumentando la inseguridad y empeorando las condiciones laborales. Asimismo, se aprecia que casi todos aquellos que no cumplen con la RMV también no lo hacen con la Seguridad Social, incumpliendo con ambos aspectos una quinta parte del total.

9. SANCIÓN EN CASO DE INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE LA RMV

Las penalidades en caso de incumplimiento se centran en la aplicación de una multa por parte del Ministerio de Trabajo, en función al número de trabajadores involucrados (puede llegar hasta US\$10,000).

(1) MALONEY, William, & NÚÑEZ Jairo. "Minimum wages in Latin America". Washington, World Bank, 2003.

Tipos de Fondos de Pensiones

Sistema Privado de Pensiones (SPP)

Con la finalidad de difundir los tipos de fondos que contempla el SPP, transcribimos los alcances de los mismos así como de los límites de inversión.

Tipo 1: FONDO DE PRESERVACIÓN DE CAPITAL

Tipo de fondo con el cual se busca un crecimiento estable con baja volatilidad en el marco de los límites de inversión a que se refiere el numeral I del artículo 25°-B de la Ley del SPP. Será de carácter obligatorio para todos los afiliados mayores de sesenta (60) años o aquellos que cuenten con una pensión otorgada bajo la modalidad de Retiro Programado o Renta Temporal, salvo que el afiliado exprese por escrito su voluntad de mantener su Fondo en el tipo 2. Es obligación de cada AFP brindar un Fondo de este tipo a sus afiliados.

INSTRUMENTOS	LÍMITES
a) Instrumentos Representativos de Derechos sobre Participación Patrimonial o Títulos Accionarios	Hasta un máximo de diez por ciento (10%) del valor del Fondo.
b) Instrumentos Representativos de Derechos sobre Obligaciones o Títulos de Deuda	Hasta un máximo de cien por ciento (100%) del valor del Fondo.
c) Instrumentos derivados para cobertura	Hasta un máximo de diez por ciento (10%) del valor del Fondo.
d) Instrumentos Representativos de Derechos sobre Obligaciones de Corto Plazo o Activos en efectivo	Hasta un máximo de cuarenta por ciento (40%) del valor del Fondo.

Tipo 2: FONDO MIXTO

Con este fondo se busca un crecimiento moderado con volatilidad media en el marco de los límites establecidos en el numeral II del artículo 25°-B de la Ley del SPP. Es obligación de cada AFP brindar un fondo de este tipo a sus afiliados.

INSTRUMENTOS	LÍMITES
a) Instrumentos Representativos de Derechos sobre Participación Patrimonial o Títulos Accionarios	Hasta un máximo de cuarenta y cinco por ciento (45%) del valor del Fondo.
b) Instrumentos Representativos de Derechos sobre Obligaciones o Títulos de Deuda	Hasta un máximo de setenta y cinco por ciento (75%) del valor del Fondo.
c) Instrumentos derivados para cobertura	Hasta un máximo de diez por ciento (10%) del valor del Fondo.
d) Instrumentos Representativos de Derechos sobre Obligaciones de Corto Plazo o Activos en efectivo	Hasta un máximo de treinta por ciento (30%) del valor del Fondo.

Tipo 3: FONDO DE APRECIACIÓN DEL CAPITAL (Fondo de Crecimiento)

Permite un alto nivel de crecimiento del fondo con alta volatilidad en el marco de los límites de inversión a que se refiere el numeral III del artículo 25°-B de la Ley del SPP.

INSTRUMENTOS	LÍMITES
a) Instrumentos Representativos de Derechos sobre Participación Patrimonial o Títulos Accionarios	Hasta un máximo de ochenta por ciento (80%) del valor del Fondo.
b) Instrumentos Representativos de Derechos sobre Obligaciones o Títulos de Deuda	Hasta un máximo de setenta por ciento (70%) del valor del Fondo.
c) Instrumentos derivados para cobertura	Hasta un máximo de veinte por ciento (20%) del valor del Fondo.
d) Instrumentos Representativos de Derechos sobre Obligaciones de Corto Plazo o Activos en efectivo	Hasta un máximo de treinta por ciento (30%) del valor del Fondo.

Los Multifondos en el Sistema Privado de Pensiones

En el evento realizado el día 11 de octubre del año en curso denominado: "Multifondos: Retos y Perspectivas para el SPP", organizado por el Centro de Estudios de Mercado de Capitales y Financiero - M C & F que preside el doctor Enrique Díaz Ortega, la Superintendente Adjunta de AFP, Dra. Lorena Masías Quiroga, desarrolló los aspectos fundamentales de los Multifondos en el Sistema Privado de Pensiones, temas que deben ser difundidos con la mayor claridad y atendiendo a sus características esenciales, motivo por el cual los reproducimos en esta oportunidad.

I. REGULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN OPERATIVA

1.1. Avances en la implementación

- La implementación y puesta en marcha de los multifondos ha requerido ajustes a los procedimientos operativos básicos del SPP, tales como recaudación, acreditación, traspaso, inversiones y otorgamiento de beneficios.
- Particularmente importante ha sido la mejora del marco normativo a efectos de brindar nuevas alternativas de inversión, mejorar la gestión de las inversiones y la gestión de riesgos de las AFP.
- En tal sentido, la regulación ha propendido hacia ajustes graduales, para que las AFP puedan construir portafolios de inversión acordes con cada uno de los objetivos de inversión que deberían tener los distintos tipos de fondos.

1.1.1. Ajustes al Proceso Operativo

- **Objetivo:** Adecuar los procesos de recaudación, conciliación y acreditación de los fondos en las cuentas individuales de capitalización, así como en aquellos aspectos relacionados al tratamiento de los aportes voluntarios.
- Normativa publicada:
 - Se precisó el carácter del Fondo Puente, como recaudador para un sistema de tres fondos para los aportes obligatorios.
 - Se aprobó el nuevo plan contable de las operaciones, que se aplicará a partir del próximo año.
 - Se propició la implementación de esquemas más eficientes para la acreditación de cuentas.
 - Se precisó el procedimiento para el traslado de aportes entre los fondos y adecuación de la norma de traspasos al esquema multifondos.

1.1.2. Información al afiliado

- **Objetivo:** Promover una mayor cultura previsional y generar una mayor transparencia en el SPP, con el

objetivo de permitir que el público y/o afiliados al SPP puedan contar con información que sea necesaria para su incorporación o traspaso a una AFP. Por ello se modificó el Título IV de información al afiliado y la estructura del Estado de cuentas.

- Los pilares sobre los cuales se diseñó la norma de información al afiliado son:
 - Un conjunto de principios rectores que caracterizan a la información que es materia de difusión,
 - El establecimiento de obligaciones de información y comparación por parte de las AFP;
 - La información a divulgar por parte de la propia Superintendencia; y,
 - El establecimiento de mecanismos que aseguren la transparencia de la información al afiliado.
- Específicamente, y en lo que se refiere a información al afiliado, el reglamento menciona que:
 - Las AFP deberán poner a disposición de los afiliados prospectos de información que resuman la política de inversiones de cada fondo.
 - La obligación de la AFP de publicar información semestral sobre cartera administrada por tipo de fondo e instrumento.
 - La rentabilidad se mostrará sobre bases de comparación anual.
 - Alertar sobre los alcances de la rentabilidad cuando se realicen proyecciones.
- En el caso del Estado de Cuentas, la norma emitida:
 - Permite que las AFP diseñen su propio formato para su adecuado diseño.
 - Brinda a las AFP la posibilidad de informar acerca de los distintos fondos que ofrece.
- Mecanismos de información al afiliado:
 - Se viene realizando coordinaciones con las AFP, y evaluando los mecanismos de información a los afiliados acerca de los multifondos.
 - Las AFP han desarrollado un conjunto de acciones para informar al afiliado sobre los alcances y características de los fondos múltiples. Dichos esfuerzos se refieren a información por medios impresos y virtuales, charlas informativas,

- cuestionarios o *tests* de perfil de riesgo, entre otros.
- Pese a lo anterior, a la fecha cerca de 11,600 afiliados han elegido su fondo y 89,156 afiliados (mayores de 60 años) han sido direccionados hacia el fondo conservador, conforme indica la Ley. Ello indica la necesidad de reforzar la educación financiera.

1.1.3. Nuevas alternativas de inversión

- Se estableció la posibilidad que las AFP puedan invertir en instrumentos emitidos bajo la modalidad de oferta privada a inversionistas institucionales. De esta manera se contribuyó a
 - Expandir el mercado de valores,
 - Reducir los costos del emisor,
 - Mantener la responsabilidad del emisor y del estructurador.
- La introducción de nuevas alternativas de inversión permite continuar con la diversificación de la cartera y con la reducción de los costos de emisión, así como mejorar las condiciones para expandir el mercado de valores.

1.1.4. Gestión de inversión

- Se establecieron los lineamientos sobre las mejores prácticas en la negociación de los instrumentos u operaciones de inversión de los fondos administrados por las AFP.
- La Superintendencia ha establecido los lineamientos sobre cómo debe ser el diseño de las políticas de inversiones de las AFP; y requisitos de aquellos profesionales que se encuentren participando directamente en el proceso de gestión de inversión.

1.1.5. Gestión de riesgos

En cuanto a la gestión de riesgos se ha emitido la siguiente normativa:

- Resolución SBS N° 88-2004 crea el Sistema Integral de Administración de Riesgos de inversión, e introduce la obligación de una gestión profesional de los riesgos al interior de las AFP.
- Resolución N° 275-2005 correspondiente a los lineamientos para la determinación, por parte de las AFP, de los indicadores de rentabilidad por categoría de instrumentos. De esta manera cada AFP deberá determinar su indicador, y proceder a su adecuada difusión.

Tanto en la gestión de inversiones como en la gestión de riesgos, el Directorio es responsable por las acciones desarrolladas.

II. TEMAS EN DESARROLLO

Aspectos en desarrollo

1. Proceso Operativo:
 - Elaboración de lineamientos para la partición de

fondos de manera que se efectúe el traslado de los instrumentos en forma ordenada y los gastos inherentes a estos efectos serán de cargo de las AFP.

2. Liquidación de beneficios en multifondos
 - Debe quedar definido el tratamiento de casos como los de pensiones bajo modalidad de retiro programado.
3. Nuevas Alternativas de Inversión
 - Es necesario ampliar las alternativas de inversión con el fin de incrementar la oferta de instrumentos, que les permitan a las AFP establecer la asignación de activos más eficiente de acuerdo con los riesgos asumidos.
 - Ampliar las posibilidades de inversión en el mercado local permitiendo la inversión en instrumentos estructurados por la AFP, así como permitir la inversión en una mayor cantidad de operaciones de cobertura de riesgo.
4. Gestión de las Inversiones de los Fondos de Pensiones
 - Se requiere que las AFP propicien la adecuada implementación de los Principios del Buen Gobierno Corporativo al interior de las mismas y por parte de los emisores de los instrumentos en los cuales se inviertan los recursos de los Fondos de Pensiones.

III. REFLEXIONES FINALES

- La implementación de los fondos múltiples constituye un cambio fundamental en la gestión de inversiones y de riesgo en las AFP: mayor flexibilidad en el manejo de las inversiones; pero con mayor responsabilidad por parte de los Directivos de las AFP.
- Los nuevos procesos operativos y de inversiones se encuentran reglamentados y en proceso de implementación, bajo el principio de que no deben generar costos adicionales al empleador y al afiliado.
- Por los resultados iniciales en el proceso de elección de fondos, es necesario un mayor esfuerzo para promover y difundir los alcances de los multifondos, y la educación financiera. Las posibilidades a explorar serían:
 - Dar un mayor énfasis en la entrega de información para satisfacer las diferentes interrogantes de los afiliados.
 - Aproximar el perfil del afiliado, mediante *tests* en línea. De esa forma se ayudaría a los afiliados a conocer sus perfiles de inversión y elegir de esa forma el mejor fondo de su conveniencia.
 - La implementación de charlas informativas a las diferentes empresas, así como capacitación a personal especializado para la absolución de dudas y consultas por parte de los afiliados.

Aportes para la Reforma del Proceso Laboral

(Parte I)

La Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social que constituye un espacio de reflexión sobre la problemática jurídica de los temas laborales y previsionales de nuestro país, organizó un seminario denominado “Aportes para la Reforma del Proceso Laboral Peruano”, el cual recogió una serie de propuestas sobre el proceso laboral. La intención, fue promover un debate sobre el tema, precisamente en el momento en que el Congreso de la República ha constituido una Comisión de Expertos para elaborar una nueva Ley Procesal de Trabajo (LPT). En base a lo mencionado, Análisis Laboral presenta una transcripción de lo expuesto por los invitados al evento que se llevó a cabo los días 28 y 29 de setiembre último en el auditorio de la sede central del Banco Interbank.

MARIO PASCO COSMÓPOLIS

• CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO LABORAL. LA ORALIDAD

Mario Pasco Cosmópolis, miembro de la SPDTSS, desarrolló las características del Proceso Laboral, los sistemas procesales, las funciones y ventajas del proceso oral, entre otros. Los puntos más resaltantes de su exposición fueron enfocados a través de las siguientes preguntas:

¿Se puede tener un proceso oral viable acorde a nuestro contexto?

El principal inconveniente que se suele atribuir al proceso oral, en un país en el que los litigios son muchos y los jueces pocos, es que demanda una gran actividad del juez, quien recibe una mayor carga que la de sólo despachar papeles. Por consiguiente, ya que es difícil disminuir el número de causas, se requiere de mayor número de jueces, lo que enfrenta los consabidos problemas económicos para un Poder Judicial casi indigente.

La objeción es sólo aparente, porque es formulada desde una realidad muy imperfecta y sin desprenderse de ella. Es decir, se critica a la oralidad sin haber ingresado en ella, desde detrás de los linderos tradicionales del proceso escrito.

Pero hay datos que no pueden ser soslayados: en primer lugar, que el proceso oral es proclamado y reclamado por toda la doctrina procesal-laboral, sin excepción.

No hay un solo estudioso que se pronuncie a favor de la escrituración y ese es un argumento importante.

En segundo lugar, tres países de nuestro entorno, más inmediato, de realidades próximas y compatibles con la nuestra, e integrantes además, los tres, de la Comunidad Andina a la que pertenece el Perú, han implantado ya la oralidad: Colombia, Ecuador y Venezuela.

Es más, en estos dos últimos la oralidad viene impuesta como mandato constitucional.

¿Qué tienen o qué pueden tener estos tres países de lo que el Perú carezca?

En sentido estricto, sólo decisión, voluntad de innovar, de

progresar, de no quedarse anclados y anquilosados en prejuicios atávicos. Es necesario un verdadero salto cualitativo que permita abandonar los usos tradicionales y el cómodo inmovilismo, no por un afán imitativo ni por pura novelería, sino sobre la base de ponderar con objetividad las esenciales virtudes de la oralidad en la búsqueda y el encuentro con los otros atributos reclamados al proceso laboral: sencillez, concentración, intermediación, celeridad.

La oralidad no es un prurito de modernidad, sino el prerrequisito, la condición *sine qua non* para hacer operativo un proceso laboral acorde con los principios del Derecho Procesal del Trabajo que lo hacen uno sustantivamente diferente del común.

FERNANDO ELÍAS MANTERO

• ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA PRUEBA Y LA ACTIVIDAD PROBATORIA EN EL PROCESO LABORAL

El Doctor Fernando Elías Mantero, miembro Honorario de la SPDTSS, desarrolló algunas consideraciones sobre la actividad probatoria, los medios probatorios utilizados en el proceso laboral, las cuestiones probatorias y la prueba de oficio.

Un primer punto a resaltar es el hecho que la comisión especialista en su propuesta ha considerado pertinente además de conservar los principios de inmediación, concentración y celeridad, agregar dos nuevos principios fundamentales como son los de la razonabilidad y gratuidad.

El principio de razonabilidad busca evitar la aplicación de criterios que pudieran ser arbitrarios o provechosos; en tal sentido este principio supone una actuación de acuerdo a la razón y a la lógica, evidentemente en materia de derecho procesal.

La gratuidad es también un importante principio que ha sido agregado, la misma que permitirá –independientemente del costo que pudiera significar para el Estado– una efectiva tutela de los derechos bajo el marco de la igualdad, respetando de esta manera el principio laboral de la irrenunciabi-

lidad del derecho.

A pesar de lo significativamente positivo de este avance, el autor considera lamentable que no haya sido considerado el principio de la oralidad como rector y promotor del proceso laboral.

RAÚL SACO BARRIOS

• ASPECTOS BÁSICOS SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATIVOS DE REPOSICIÓN, APELACIÓN Y QUEJA EN LOS PROCESOS LABORALES

En base a la exposición Raúl Saco presentó las siguientes conclusiones:

1. Para la aplicación de la LPT conviene tener muy presente las relaciones de supletoriedad y complementariedad que existen entre ella y el Código Procesal Civil.
2. No encontramos motivo para establecer un plazo distinto para la interposición del recurso de reconsideración según se trate de un proceso laboral o de un proceso civil. Así, para evitar confusiones consideramos razonables que el plazo para la interposición del recurso de reposición sea el mismo en ambas clases de procesos. Al efecto, un plazo de tres días parece adecuado.
3. Para no generar confusiones innecesarias, aplicaciones indebidas o interpretaciones erróneas de las normas, la LPT debiera tener una redacción similar a la del Código Procesal Civil. Particularmente acerca de la fijación del plazo para la interposición del recurso de apelación.
4. A nuestro juicio, los variados criterios existentes acerca de la oportunidad para interposición del recurso de apelación contra los autos expedidos en una audiencia acreditan la conveniencia de regular expresamente tal materia en el ámbito procesal laboral.
5. Debiera regularse expresamente el trámite acerca de la apelación contra sentencias y autos. Y acerca de la "adhesión al recurso de apelación" o "adhesión a la apelación".
6. Debiera precisarse expresamente en el entorno laboral que la falta de apelación de la sentencia determina la ineficacia de la apelación diferida.

JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU

• EL PROCESO DE CASACIÓN LABORAL: NORMATIVA, JURISPRUDENCIA Y PERSPECTIVAS

El Doctor Jorge Toyama Miyagusuku, desarrolló como tema principal el recurso de casación, efectuando una presentación del marco normativo general: finalidad y causales del recurso de casación; supuestos específicos de la casación laboral; control de la legalidad y sus delimitaciones en torno a la norma de derecho material; exclusión de las normas autónomas de la casación laboral, unificación de la jurisprudencia; requisitos de fondo de la casación, entre otros.

A título de conclusión señaló que la casación es una institución que, cada vez, se hace más necesaria en los procedimien-

tos laborales y, por ello, constituye todo un acierto de la Ley Procesal de Trabajo su inclusión dentro del proceso laboral.

Considera, asimismo, que el debido proceso constitucional es el gran aporte, y constituye una acertada decisión de la Corte Suprema admitir casaciones contra el debido proceso, aunque es difícil comprender por qué ésta no se extiende a otros aspectos sustantivos ya reconocidos en la Constitución.

Afirma también que la Ley de Casación Laboral y la creación de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria en la Corte Suprema de la República apuntan a perfeccionar esta institución.

Se sigue observando, un número algo elevado de expedientes materia de casación laboral en la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, muchas de ellas –la mayoría– son declaradas improcedentes, tal como se puede observar en las separatas de jurisprudencia que se publican en el Diario Oficial El Peruano.

Ciertamente, el origen de todo lo dicho es la ausencia de mecanismos adecuados de auto composición de solución de conflictos individuales y colectivos(1), y porque los abogados tenemos internalizada una cultura de litigio(2) y, en virtud de ello, buscamos agotar todas las instancias y vías aun cuando las posibilidades de obtener un resultado favorable sean nulas.

Para Monroy, una alternativa para la casación en general, ante la excesiva carga que vienen afrontando las Salas de la Corte Suprema, –a tal extremo que la casación suele ser utilizado como una tercera instancia– consiste en quitar el efecto suspensivo del recurso de casación en todas las sentencias salvo las de condena(3). Sin embargo, esta interesante propuesta resulta de compleja aplicación a los procesos laborales en la medida que la mayoría de pretensiones de trabajo terminan en sentencias condenatorias.

Por otro lado, la casación no debe ser utilizada para retardar los efectos de una sentencia judicial; la búsqueda de la seguridad jurídica y el reconocimiento de la tutela judicial efectiva son las únicas directivas que deben tenerse en cuenta para interponer un recurso de casación.

Corresponde finalmente a los abogados, utilizar adecuadamente la casación y recurrir a ella solamente en los casos previstos en la Ley Procesal del Trabajo y siempre que se cumpla con los requisitos de forma y fondo establecidos. Si ello no fuera así, la casación no cumpliría los fines para los cuales fue creada y los procesos laborales tendrían una extensión aún mayor a la dilatada duración que tienen actualmente.

JAIME BELTRÁN QUIROGA

• LOS PROCESOS EJECUTIVO Y DE EJECUCIÓN

El doctor Jaime Beltrán Quiroga, trató el tema de los procesos ejecutivos y de ejecución versando su exposición sobre la naturaleza del proceso de ejecución, las modalidades de títulos en materia laboral, las obligaciones derivadas de los títulos y los actos procesales, llegando finalmente a las siguientes conclusiones:

1. El título que se refiere al Proceso de Ejecución en la Sección de Procesos Especiales, debe reformularse completamente.

2. Se debe optar por regular un solo Proceso de ejecución, que es el que se dedica a la Ejecución de Resoluciones, eliminando toda referencia al Proceso Ejecutivo.
3. Se eliminan también los casos considerados como Título ejecutivos, los que deben integrarse bajo la denominación de Títulos de ejecución, ya que el expositor considera que los títulos ejecutivos no son suficientemente necesarios, por lo que podrán ser absorbidos por los de ejecución.
4. Se debe simplificar el proceso destinado a este fin, eliminando las excepciones y defensas previas, las sentencias y la apelación del auto de ejecución si se formula oposición.
5. La principal causa de contradicción en un proceso de ejecución, reconocida tanto por la actual Ley como por el proyecto es el cumplimiento de la obligación. Sin embargo, se deben considerar dos causas adicionales que son: la invalidez del título y la extinción de la obligación, entendida ésta última como la extinción por transcurso del tiempo (la prescripción y la caducidad).
6. Debe complementarse la normativa de este proceso, con un capítulo destinado al Proceso Cautelar, referida a la ejecución forzada que propone sea de tres tipos: patrimoniales, administrativas y penales.

PEDRO MORALES CORRALES

• PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD EN LAS ACCIONES LABORALES

Pedro Morales Corrales presentó los aspectos generales de la prescripción y la caducidad, los antecedentes de la prescripción laboral, la legislación vigente, los alcances de la Ley N° 27321, la situación actual: Pronunciamientos jurisprudenciales contradictorios respecto de la aplicación de la prescripción de las acciones por derechos laborales exigibles en el periodo en que rigió la Ley N° 26513, vigencia del plazo de prescripción y ultractividad de la Ley N° 26513; la exigibilidad de los derechos reclamados no se produce necesariamente al cese de la relación laboral, necesidad de predictibilidad de los pronunciamientos jurisprudenciales, conservación de la documentación laboral y carga de la prueba, causales de interrupción del plazo de prescripción, reconocimiento de la obligación, intimación para constituir en mora al deudor, citación con la demanda o por otros actos, entre otros interesantes temas. En base a lo expuesto señaló lo siguiente:

Como puede apreciarse del desarrollo de estas instituciones en el ámbito laboral, existe en la actualidad un tratamiento que atenta contra la predictibilidad de las resoluciones judiciales, por cuanto algunos jueces y Salas Laborales aplican correctamente los criterios legales, las disposiciones sobre prescripción y la correspondiente sucesión normativa en tanto que otros jueces o salas, bien sea por una tuición que no les corresponde ejercer porque ésta la da la ley, o por falta de un mejor conocimiento sobre la materia, vienen aplicando plazos prescriptivos en forma indebida y contra texto expreso de la ley.

Algo similar ocurre respecto del plazo de caducidad en que existen pronunciamientos contradictorios a nivel de jueces y salas laborales, aun cuando puede advertirse que la Corte Suprema de la República se pronuncia por la aplicación del plazo de treinta días naturales en consonancia con lo regulado por el Código Civil. Sin embargo, si estos temas llegaran al Tribunal Constitucional es probable, a tenor de la resolución que hemos glosado, que se pronuncie, como ya nos hemos manifestado, por lo acordado en el Pleno Jurisprudencial de 1999, es decir que los plazos se suspenden cuando el Poder Judicial no funciona, convirtiendo en los hechos días naturales en días naturales o hábiles.

Se requiere en consecuencia, o bien que la Corte Suprema de la República cumpla con su función de otorgar predictibilidad a los criterios judiciales a través de la doctrina jurisprudencial que debería dictar en cumplimiento de lo previsto por el artículo 400° del Código Procesal Civil, el que lamentablemente ha sido escasamente utilizado, o que el Congreso de la República dicte las normas correspondientes para aclarar el tema del cómputo atendiendo a que si bien, tradicionalmente el plazo de treinta días naturales estaba contemplado por la legislación preexistente para la demanda contra un despido arbitrario, lo mismo no sucedía con el plazo para demandar la indemnización o en el supuesto de hostilidad, a los que actualmente se les aplica el mismo plazo, resultando excesivamente corto y por ende injusto para los trabajadores que pueden ver frustrada su posibilidad de solicitar tutela jurisdiccional por la existencia de un plazo reducido para los casos de hostilidad y de demanda para el pago de la indemnización correspondiente por despido arbitrario.

Sin duda que una buena oportunidad para la solución legislativa es precisamente la reforma de la Ley Procesal de Trabajo que se viene trabajando en el Congreso, en la que podría modificarse y precisarse las normas sobre prescripción y caducidad vigentes en el ámbito laboral.

Este proyecto se origina del problema consistente en resolver los inconvenientes de la Ley N° 26636 que se han presentado durante sus nueve años de vigencia, lapso en el cual han surgido 43 propuestas de diversos congresistas para modificar la mencionada Ley. Es por ello que los aportes presentados en este proyecto de reforma de la Ley Procesal Laboral han buscado llenar estos vacíos y suplir sus deficiencias, objetivo que será cumplido sólo con su entrada en vigencia.

Este resumen ha sido elaborado con la participación de Karla Canova Talledo y Arlette Zaragoza.

- (1) Puede leerse VINATEA RECOBA, Luis. "Balance de la Reforma Laboral Peruana". *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, 2001, pp. 295 y ss.
- (2) CAIVANO, Roque: "Un desafío (y una necesidad) para los abogados: los medios alternativos de resolución de disputas". En: *Revista Thémis* N° 31. Lima, 1995, p. 212.
- (3) MONROY, Juan. "Algunas reformas del Código Procesal Civil", En: *Derecho Procesal. III Congreso Internacional*. Fondo de la Universidad de Lima, Lima, pp. 274 y ss.

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 Mayo - Octubre 2005**, dentro de los primeros quince días naturales del mes de **Noviembre 2005**, de acuerdo a lo normado por el art. 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

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 27.02.1997 publicado el 01.03.1997, 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 11.04.1997, publicado el 15.04.1997.

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 **Noviembre de 2005** se desarrolla a continuación.

2. CONTENIDO DE LA CTS

La CTS para efectos del depósito de **Noviembre 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 **01.05.2005 al 31.10.2005**.

Asimismo, la **fracción de mes** dentro de cada uno de los períodos se compensará por treintavas partes de un dozavo de la RC. Los casos prácticos desarrollados a continuación nos aclaran estos alcances.

CASOS PRÁCTICOS: Cálculo de dozavos y treintavos

TIEMPO DE SERVICIOS	REMUNERACIÓN COMPUTABLE	CÁLCULO	TOTAL CTS
A) Juan Pérez: 6 meses	S/. 500.00 m.	$500 \times \frac{1 \times 6}{12}$	S/. 250.00
B) Luis García: 5 meses y 14 días	S/. 420.00 m.	$420 \times \frac{1 \times 5}{12}$	S/. 175.00 (5 meses)
		$420 \times \frac{1}{12} \times \frac{1}{30} \times 14$	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 31 de octubre tiene un tiempo de servicios **menor a un mes**, dicha fracción no se liquidará en el depósito respectivo, es decir en el mes de **Noviembre** sino, más bien, se considerará cuando tenga que depositarse la CTS del período **Noviembre 2005 – Abril 2006** 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.

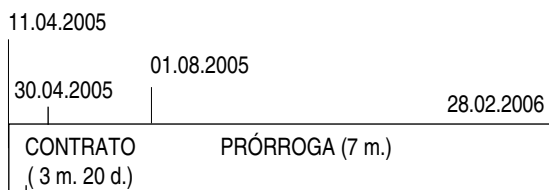
4.1 Casos Prácticos referidos al Segundo Semestre

Caso A1: Contrato mayor de seis meses (Semestre Mayo – Octubre 2005)



Debe efectuarse el depósito en la primera quincena de noviembre 2005 considerando el período del 01.05.2005 hasta el 31.10.2005.

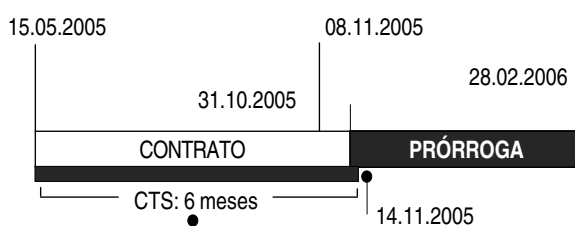
Caso A2: Contrato más prórrogas mayores a seis meses existiendo fracción menor de un mes correspondiente al semestre anterior. Debe efectuarse el depósito de la fracción menor de un mes y del tiempo de servicios siguiente en la oportunidad del inmediato depósito semestral legal.
(Semestre Mayo - Octubre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



Como el período del 11.04.2005 al 30.04.2005 fue menor de un mes, se agrega al depósito de noviembre 2005.

Debe efectuarse el depósito en la primera quincena de noviembre 2005 considerando el período del 11.04.2005 hasta el 31.10.2005.

Caso A3: Empleador que celebró –entre mayo 2005 y octubre 2005– un contrato bajo modalidad, por un plazo igual o menor a seis meses, y éste se prorrogó en fecha posterior al 31.10.2005. 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 noviembre 2005 por el período comprendido entre el 15.05.05 y el 31.10.2005.

Pero como el trabajador recién cumple seis meses el 14.11.2005, el empleador **deberá efectuar el depósito de CTS**, sin intereses, por el período 15.05.05, al 14.11.2005 (6 meses), entre el 15.11.2005 y el 29.11.2005.

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

01.05.2005 y el 31.10.2005, 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)	
<ul style="list-style-type: none"> Inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedad debidamente comprobados (ESSALUD o médico particular), en todos los casos hasta por 60 días. Dicho límite se computa en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente. En el período semestral del 01.05.2005 al 31.10.2005 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. N° 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 Mayo – Octubre 2005

MES	DÍAS PARA CTS	CASO PRÁCTICO DE AUSENCIA (DÍAS)			TREINTAVOS A DESCONTAR
		Nº	MOTIVO	NO COMPUTABLES	
May. 2005	30 d.	6 d.	Huelga (1)	6d.	6/30
Jun. 2005	30 d.	(20 d.)	(DM) (2)		
Jul. 2005	30 d.	8d.	S	8d.	8/30
Ago. 2005	30 d.	5d.	PSGH	5d.	5/30
Set. 2005	30 d.				
Oct. 2005	30 d.	3d.	FI	3d.	3/30
TOTAL	6 m.			22d.	22/30

TIEMPO DE SERVICIOS (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) Huelga declarada improcedente o ilegal (2) DM = Descanso Médico. En el semestre May. a Oct. 2005 gozó de 20 días de Descanso Médico (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 **01.05.2005** y el **31.10.2005**, 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 **31.10.2005** para efectos del depósito del mes de **noviembre 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 **31.10.2005**, 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"> • <i>El desayuno</i> • <i>Almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituya</i> • <i>La cena o comida o colación</i> 	<p>Base Legal TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 12º</p>
--	---

La Alimentación Principal otorgada con los alcances señalados tiene connotaciones remunerativas, pero para efectos de su incorporación en la remuneración computable para determinar la Compensación por Tiempo de Servicios, presenta singularidades que analizaremos en esta oportunidad.

a. Naturaleza Remunerativa.- La Alimentación Principal puede ser otorgada en diversas formas. En este sentido se han regulado dos modalidades a través de las cuales se valoriza el monto que asumirá para consignarse en la Planilla de Pago, valor que tendrá carácter remunerativo para todo efecto legal a tenor de lo dispuesto en el art. 6º del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR.

b. Modalidades.- Las diversas formas por las que se concede el beneficio, sea cual fuere su origen, han sido clasificadas por nuestra legislación atendiendo a si se concede en especie o en dinero.

Las modalidades indicadas son:

- Suma que se otorga en dinero al trabajador.
- Alimentación Principal otorgada a través de formas especiales:

- Otorgada en especie: crudo o preparada (incluye la otorgada vía concesionario);
- Otras formas concesorias que no impliquen pago en efectivo (vales, tickets, otros).

El monto concedido o la valorización del beneficio se considerará remuneración para todo efecto legal, y por tanto, será computable para todos los derechos sociales. Sin embargo, para la Compensación por Tiempo de Servicios se deberán aplicar normas especiales según se trate de dinero o especie. En el aspecto tributario, si es en especie no se afectará a los aportes por AFP.

c. Suma que se otorga en dinero directamente al trabajador.- Comprende los casos en que el empleador otorga al trabajador un determinado monto de dinero en concepto de Alimentación Principal, suma que para todos los efectos deberá registrarse en el Libro de Planilla de Pago.

En estos casos la legislación ha determinado dos variables, una cuando se otorga un monto mensual fijo y otra cuando se concede un monto por día laborable, tal como lo desarrollamos a continuación:

- **Monto mensual fijo:** Cuando se conceda un monto mensual fijo por concepto de Alimentación Principal, se considerará remuneración para todo efecto legal el monto percibido por

el trabajador. Se computará para todos los beneficios y estará afectada a aportes, contribuciones e impuestos.

Para efectos de los depósitos de CTS, se deberá computar el monto total mensual pactado, vigente en el mes de abril y de octubre, respectivamente, por ejemplo S/. 200.00 mensuales. El hecho que en el transcurso del semestre se incrementa esa suma o el trabajador perciba suma menor por ausencias u otros motivos, no variará la disposición de considerar computable el monto pactado, a tenor de lo dispuesto en el art. 16° del TUO del Dec. Leg. N° 650 aprobado por D. S. N° 001-97-TR pues se le reconoce el carácter de regular.

- **Monto por día:** En otros casos se otorga una cantidad fija diaria por Alimentación Principal, por ejemplo S/. 4.00 por día laborable y, en consecuencia, lo que se perciba en el mes tendrá carácter remunerativo para todo efecto legal, pero constituirá una suma variable e imprecisa que estará en función a los días laborados y a los días laborables del mes. Para efecto de la CTS se deberá computar el promedio de lo percibido en el semestre a liquidar, pues se trata de un concepto remunerativo complementario de naturaleza variable e imprecisa.

d. Alimentación Principal otorgada a través de formas especiales.- Comprende todas aquellas categorías de alimentación principal en especie, directa o indirectamente otorgadas por el empleador o a través de terceros. El trabajador no recibe dinero de libre disposición en este caso.

Es necesario desarrollar cada una de las categorías que comprende esta modalidad y al final se analizará la forma como se computan para la CTS.

- **Otorgada en especie (crudo o preparada):** En este caso la alimentación tiene que valorizarse de común acuerdo entre el trabajador y el empleador, o entre la organización sindical y los empleadores, según corresponda, y su importe se consignará en el libro de Planilla de Pago, suma que tendrá el carácter remunerativo para todo efecto legal.

El valor diario dependerá del acuerdo de partes, pero el monto deberá tener una correspondencia razonable con el valor que representa el beneficio, ya que señalar un monto de S/. 1.00 a lo que en verdad tiene un precio mayor, constituiría una simulación que contraviene el principio de Primacía de la Realidad que es propio del Derecho del Trabajo. Es, pues, necesario que las partes efectúen las valoraciones bajo criterios de razonabilidad.

Si las partes no se pusieran de acuerdo en tal valorización, regirá la que establezca el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.

- **Sumas que se abonen a un concesionario:** En esta categoría las empresas unilateralmente o por convenio con sus trabajadores establecen la facilidad para que los trabajadores consuman por intermedio de un concesionario un almuerzo, desayuno o cena en las instalaciones de la empresa o fuera del centro de trabajo.

A veces el empleador asume el 100% del costo de la Alimentación Principal o bien una parte.

Casos típicos son, por ejemplo, S/. 4.00 diarios por almuerzo; la empresa se hace cargo del 50 por ciento del costo del menú y el trabajador el porcentaje restante; la empresa fi-

nancia S/. 3.00 del menú y el trabajador S/. 1.00. En consecuencia, será remuneración para todo efecto legal, el monto a cargo del empleador, que en el último ejemplo asciende a S/. 3.00.

En caso que no pudiera determinarse el valor del menú, éste se establecerá por acuerdo de partes y, de no arribarse a un acuerdo, será fijado por el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.

En estos casos lo que constituye remuneración y que se colocará en la planilla es el monto que asume el empleador pues lo que abona el trabajador es una deducción de sus ingresos, que lógicamente debe ser autorizada por el trabajador si es que el descuento se hace por planilla.

- **Otras formas que no impliquen pago en efectivo (Vales, Tickets, otros):** Lo usual en estos casos es que el empleador se obliga a otorgar a los trabajadores un *ticket* por el cual consumen en restaurantes un menú. El *ticket* puede o no tener valor nominativo. En otras circunstancias se concede un vale por un determinado monto en dinero, o bien los trabajadores firman un listado en el restaurante o concesionario por el monto que consumen, pero el monto deberá tener una correspondencia razonable con el valor que representa el beneficio, ya que también en este caso, señalar un importe de S/. 2.00 a lo que en verdad tiene un valor mayor, constituiría una simulación que contraviene el principio de primacía de la realidad.

Es pues necesario que las partes efectúen la valoración bajo criterios de razonabilidad.

En caso que no pudiera determinarse el valor del menú éste se establecerá por acuerdo de partes y, de no arribarse a un acuerdo, éste será fijado por el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.

Constituye, pues, remuneración y se colocará en la planilla el monto que asume el empleador pues lo que abona el trabajador es una deducción de sus ingresos.

Aquí no nos encontramos en el supuesto de Prestaciones Alimentarias Indirectas las mismas que mediante la entrega de cupones, vales u otros análogos para la adquisición exclusiva de alimentos en establecimientos afiliados, o bien el suministro que se otorga mediante convenios con empresas proveedoras de alimentos, inscritos previamente en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituyen remuneración no computable para el cálculo de otros beneficios laborales, así como tampoco para el cálculo de aportes ni contribuciones a la seguridad social.

En consecuencia, la prestación alimentaria otorgada bajo esta modalidad (suministro indirecto) no resulta computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.

e. Efecto de la Alimentación Principal en la CTS.- Según lo expuesto la inclusión de la Alimentación Principal en la CTS, cuando es otorgada en dinero, no genera mayor problema, ya que se realizará conforme a lo desarrollado en el inciso c) precedente. Pero, si se otorga en especie, es decir, en cualquiera de las modalidades y categorías desarrolladas en el inciso d) antes reseñado, se deberán aplicar las reglas siguientes:

- Se considerará el valor que tenga la Alimentación Principal en el último día laborable del mes anterior a aquél en que se

efectúe el depósito correspondiente. Es decir, si el depósito se realiza de acuerdo a ley el 15 de noviembre de 2005, se tomará el valor vigente al 31.10.2005. Supongamos que éste sea S/. 4.00.

- El valor mensual se establecerá en base al mes del respectivo semestre (Mayo/ Octubre 2005 para este ejemplo) en que el trabajador acumuló mayor número de días de goce de este beneficio consignado en la Planilla de Pagos. Supongamos que el mayor número de días en que gozó este beneficio fue en el mes de junio pues lo recibió en 26 días.

- En consecuencia, se agregará a la Remuneración Computable S/. 104.00 de Alimentación Principal producto de multiplicar S/. 4.00 por 26 días.

CASO PRÁCTICO N° 1

Semestre Mayo - Octubre 2005

Trabajador que consume en el comedor de la empresa un menú de S/. 2.00 de los cuales S/. 1.60 son de cargo del empleador. Labora de lunes a viernes.

MES	DÍAS		VALOR DEL MENÚ	
	GOZÓ EL BENEFICIO	U.D.H.	COMPUTABLE	
May. 2005	19	1.20		
Jun. 2005	16	1.20		
Jul. 2005	20	1.20		
Ag. 2005	15	1.60		
Set. 2005	18	1.60		
Oct. 2005	18	1.60	1.60	

$AL = d \times V$ $AL = 20 \times S/. 1.60$ $AL = S/. 32.00$ mensual
AL = Alimentación Principal Mensual Computable para la CTS.
d = Mayor número de días del mes en que gozó del beneficio
V = Valor del menú al 31.10.2005
U.D.H. = Valor del menú al último día hábil del mes.

CASO PRÁCTICO N° 2

Semestre Noviembre 2005 - Abril 2006

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 EL BENEFICIO	U.D.H.	COMPUTABLE	
Nov. 2005	18	2.00		
Dic. 2005	16	2.00		
Ene. 2006	21	2.00		
Feb. 2006	15	2.70		
Mar. 2006	19	2.80		
Abr. 2006	19	2.80	2.80	

$AL = d \times V$ $AL = 21 \times S/. 2.80$ $AL = S/. 58.80$ mensual
AL = Alimentación Principal Mensual Computable para la CTS.
d = Mayor número de días del mes en que gozó del beneficio.
V = Valor del menú al 30.04.2006.
U.D.H. = Valor del menú al último día hábil del mes.

7.2 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. 6°).

7.2.1 Horas Extras: Casos Prácticos para el Semestre Mayo - Octubre 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
May. '05	S/. 40	S/. 30	-	S/. 28
Jun. '05	S/. 10	S/. 15	-	S/. 25
Jul. '05	-	-	-	S/. 15
Ag. '05	S/. 23	-	S/. 10	S/. 40
Set. '05	-	-	S/. 35	S/. 18
Oct. '05	-	-	S/. 25	S/. 25
Factor de Regularidad	SÍ cumple	NO cumple	SÍ cumple	SÍ 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 01.08.2005. Reúne el requisito de regularidad y de acuerdo al Art. 16° del T.U.O. del Dec. Leg. N° 650 el promedio se obtiene dividiendo el monto percibido entre el período a liquidarse ($70 \div 3 = S/. 23.33$).

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.

7.3 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 **31.10.2005**, 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.

7.3.1 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 01.08.2005. 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	CASO E
May. '05	S/. 400	S/. 300	-	S/.400	S/. 40
Jun. '05	S/. 100	S/. 180	-	-	S/. 160
Jul. '05	-	-	-	-	S/. 190
Ag. '05	S/. 230	-	S/. 120	-	S/. 200
Set. '05	-	-	S/. 360	-	S/. 400
Oct. '05	-	-	S/. 270	-	S/. 350
Total Percibido	S/. 730	S/. 480	S/. 750	S/. 400	S/. 1340
Promedio mensual para CTS	S/. 121.67 (S/. 730÷6)	S/. 80 (S/. 480÷6)	S/. 250 (S/. 750÷3)	S/.66.67 (S/. 400÷6)	S/. 233.33 (S/. 1340÷6)

7.4 Remuneraciones Periódicas.- El Art. 18° del TUO del Dec. Leg. N° 650 establece un procedimiento singular para el cálculo de estos conceptos periódicos. Así tenemos:

SEMESTRE MAYO 2005 - OCTUBRE 2005	
REMUNERACIÓN PERIÓDICA	FORMA DE CÁLCULO
• Remuneraciones de periodicidad semestral.	• Se computa un sexto de lo percibido en el semestre respectivo (May. '05 - Oct. '05.)
• Gratificación Navidad 2004	• No es computable pues no se percibió en el semestre May. '05 - Oct. '05.
• Gratificación Fiestas Patrias 2005	• Un sexto de lo percibido sólo para el depósito del semestre May. '05 - Oct. '05.
• Remuneraciones por períodos mayores a 6 meses.	• Un dozado de lo percibido en el semestre respectivo (May. '05 - Oct. '05.).
• Remuneraciones por períodos mayores a 12 meses.	• No son computables.
• Remuneraciones fijas de periodicidad menor a seis meses pero superior a un mes (TUO del Dec. Leg. N° 650).	• Se computan aun cuando no cumplen el requisito de regularidad (percibirse en por lo menos tres meses del semestre May. '05 - Oct. '05.); 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 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650, concordantes con los artículos 6° y 7° del TUO 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.

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

9. DELITO POR RETENER PAGO DE REMUNERACIONES

El art. 168° 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 05.10.1996 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) 16.01.1995 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 (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 04.09.1999 (pág. 3439).

Vacaciones

Aplicación en la Planilla de Pago

1. CONTENIDO DEL BENEFICIO

Por el derecho vacacional el trabajador goza de treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios siempre que cumpla determinadas condiciones, que señalamos a continuación.

Un aspecto importante en esta materia es ratificar que el derecho vacacional consiste en un descanso de 30 días ininterrumpidos y no el pago de una remuneración mensual.

2. CONDICIONES

Para adquirir el derecho al descanso vacacional, un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe cumplir tres condiciones:

2.1 Laborar una jornada ordinaria mínima de 4 horas

La norma determina que podría considerarse cumplida esta condición en caso que el trabajador labore una jornada semanal "promedio" no inferior a las 4 horas diarias.

2.2 Haber alcanzado un año completo de servicios

Este período anual se computa desde el día y mes en que ingresó el trabajador, referido a un determinado año calendario. También puede computarse desde la fecha que el empleador fije, si compensa la fracción de servicios correspondiente por dozavos o treintavos, con la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

Caso práctico N° 1: Cómputo típico del año de servicios

Año de Servicios	Fecha de Ingreso	Período
2004 - 2005	15.09.2004	Del: 15.09.2004 Al: 14.09.2005
2005 - 2006	04.12.2005	Del: 04.12.2005 Al 03.12.2006

Caso práctico N° 2: Cómputo del año de servicios en caso de compensación de fracción de servicios por el empleador.

En este caso el trabajador ingresó a laborar el 15.01.2004 y se compensaron con el tratamiento de pago de vacaciones truncas el período del 15.01.2004 al 30.05.2004.

F.I. 15.01.2004	01.06.2004	31.05.2005
NUEVO AÑO VACACIONAL		
Se abonará: a) 4/12 de R. b) 15/30 de 1/12 de R.		En adelante el año de servicios para vacaciones se computará desde el 01 de junio.
R = Remuneración computable para la compensación de vacaciones truncas por la fracción de servicios del 15.01.2004 al 31.05.2004.		
F.I. = Fecha de ingreso a la empresa		

2.3 Haber cumplido, dentro del año de servicios, el récord vacacional correspondiente

De acuerdo al número de días de trabajo que conforman la semana laboral ordinaria, se han establecido diversos récords, cuyo cumplimiento es requisito indispensable para alcanzar el derecho a las vacaciones.

JORNADA ORDINARIA EN EL AÑO	RÉCORD ANUAL REQUERIDO PARA VACACIONES
- Seis días a la semana	Mínimo 260 días de labor efectiva
- Cinco días a la semana	Mínimo 210 días de labor efectiva
- Trabajo desarrollado en sólo 4 ó 3 días a la semana	Se aplica el criterio de las faltas injustificadas, los que no deben exceder de 10 días en el año computable.
- Trabajo que sufre paralizaciones temporales autorizadas por la AAT	Se aplica el criterio de las faltas injustificadas, las que no deben exceder de 10 días en el año computable.

2.3.1 Situaciones singulares.- De lo anteriormente expuesto se derivan una serie de situaciones prácticas que ameritan tenerse en cuenta:

1. ¿Qué ocurre si un trabajador alcanzó el año completo de servicios y además cumplió el récord vacacional establecido en la ley, pero no labora una jornada ordinaria mínima de cuatro horas? ¿Tendrá derecho al descanso vacacional?: **No**, porque la ley para efecto del cumplimiento del **récord**, sólo considera computables los días en que se ha laborado efectivamente por lo menos 4 horas diarias.

2. Un trabajador que labora una jornada ordinaria mínima de cuatro horas y que cumplió el récord vacacional, pero no alcanzó el año completo de servicios ¿pierde el derecho a hacer uso de las vacaciones?: **Sí**, pues no ha cumplido con uno de los requerimientos básicos exigidos por la ley.

3. Situación similar se presentaría en el caso de un trabajador que labora una jornada ordinaria mínima de cuatro horas y alcanza el año completo de servicios, pero no cumplió con el récord vacacional.

En este caso tampoco se habría generado el derecho al goce vacacional.

3. OPORTUNIDAD DEL PAGO

Las remuneraciones por vacaciones se abonarán antes del inicio del descanso vacacional. Se ha establecido, además, que este pago no tiene incidencia con la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones a los regímenes que administra ESSALUD, ni la prima de Seguro de Vida, las que deben cancelarse en la fecha habitual. Vale decir que si el trabajador gozara de vacaciones en el mes de diciembre, en la boleta de pago del mes de **noviembre** deberán incluirse los conceptos remunerativos que correspondan a ese mes y adicionalmente

se le extenderá **otra boleta** (vacaciones) que corresponde al mes de **diciembre**, ya que la ley establece que las remuneraciones por vacaciones deben figurar en la planilla del mes al que corresponde el descanso.

decidirá la fecha en que el descanso vacacional se hará efectivo será el **empleador** en uso de su facultad directriz.

Es importante que se señale claramente la fecha de inicio del período vacacional. A manera de ejemplo, ésta podría

Caso N° 1: Trabajador afiliado al SNP que goza de vacaciones en el mes de Agosto 2005. Se desarrolla las planillas del mes anterior (julio) y la de vacaciones (agosto).

———— 26035 |

PLANILLA DE PAGO – Julio 2005						N° — 26036
(DATOS GENERALES)						
Trabajador:						
INGRESOS		DEDUCCIÓN TRABAJADOR		APORTE EMPLEADOR		
Descripción	Monto	Rubro	Monto	Rubro	Monto	
001 Sueldo básico	3,500.00	92 SNP (13%)	941.98	91 RCSS (9%)	652.14	
002 Asignación Fam.	46.00	97 IR	360.98			
003 Horas Extras	200.00					
004 Gratif. F. Patrias	3,500.00					
TOTAL	7,246.00	TOTAL	1,302.96	TOTAL	652.14	
NETO A PAGAR				S/. 5,943.04		

PLANILLA DE PAGO – Agosto 2005						N° — 26037
(DATOS GENERALES)						
VACACIONES						
Período 2004 - 2005						
Días: 30						
Fecha de Inicio Vacaciones: 01.08.2005			Fecha de Retorno Vacaciones: 31.08.2005			
Trabajador:						
INGRESOS		DEDUCCIÓN TRABAJADOR		APORTE EMPLEADOR		
Descripción	Monto	Rubro	Monto	Rubro	Monto	
001 Sueldo básico	3,500.00	92 SNP (13%)	783.38	91 RCSS (9%)	542.34	
002 Asignación Fam.	46.00	97 IR	380.00			
003 Prom. Horas Extras	280.00					
006 Prom. Comisiones	2,200.00					
TOTAL	6,026.00	TOTAL	1,163.38	TOTAL	542.34	
NETO A PAGAR				S/. 4,862.62		

Si durante el descanso vacacional se produce en la empresa algún incremento de remuneraciones ya sea vía negociación colectiva o decisión unilateral del empleador y éste corresponde al trabajador, deberá otorgársele el reintegro correspondiente al concluir el período de descanso.

4. OPORTUNIDAD DEL DESCANSO

Será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta:

- las necesidades de funcionamiento de la empresa;
- los intereses propios del trabajador.

Si ambas partes no logran ponerse de acuerdo, quien

establecerse, de acuerdo a la política de la empresa, el 1° o el 16° de cada mes, pudiendo especificarse –si se considera conveniente– que si alguno de estos días cae sábado o domingo, el descanso vacacional se iniciará el día lunes siguiente.

Situación distinta se presenta en el caso de una trabajadora gestante que decidió postergar su descanso prenatal y acumularlo al descanso postnatal conjuntamente con sus vacaciones. En este caso, si el descanso postnatal vence en día sábado las vacaciones deben iniciarse indefectiblemente al día siguiente, aun cuando éste caiga día domingo.

Tratándose de los trabajadores obreros es conveniente que las vacaciones se inicien el primer día **de la semana propia del centro de trabajo**, ya que ésta no necesariamente coincide con

Caso N° 2: Trabajador afiliado a una AFP que goza de vacaciones en el mes de Agosto 2005. Se desarrolla la planilla del mes anterior (julio) y la de vacaciones (agosto).

26035

PLANILLA DE PAGO – Julio 2005						N° — 26036
(DATOS GENERALES)						
Trabajador:						
INGRESOS		DEDUCCIÓN TRABAJADOR		APORTE EMPLEADOR		
Descripción	Monto	Rubro	Monto	Rubro	Monto	
001 Sueldo básico	3,500.00	92 Aport. AFP (8%)	579.68	91 RCSS (9%)	652.14	
002 Asignación Fam.	46.00	93 Com. AFP (2.45%)	177.53			
003 Horas Extras	200.00	94 Inv. AFP (1.02%)	73.91			
004 Gratif. F. Patrias	3,500.00	97 IR	980.98			
TOTAL	7,246.00	TOTAL	1,812.10	TOTAL	652.14	
NETO A PAGAR				S/. 5,433.90		

PLANILLA DE PAGO – Agosto 2005						N° — 26037
(DATOS GENERALES)						
VACACIONES						
Período 2004 - 2005						
Días: 30						
Fecha de Inicio Vacaciones: 01.08.2005			Fecha de Retorno Vacaciones: 31.08.2005			
Trabajador:						
INGRESOS		DEDUCCIÓN TRABAJADOR		APORTE EMPLEADOR		
Descripción	Monto	Rubro	Monto	Rubro	Monto	
001 Sueldo básico	3,500.00	92 Aport. AFP (8%)	562.08	91 RCSS (9%)	632.34	
002 Asignación Fam.	46.00	93 Com. AFP (2.45%)	172.14			
003 Prom. Horas Extras	280.00	94 Inv. AFP (1.02%)	71.67			
006 Prom. Comisiones	3,200.00	97 IR	420.00			
TOTAL	7,026.00	TOTAL	1,225.89	TOTAL	632.34	
NETO A PAGAR				S/. 5,800.11		

el inicio de la semana calendario (lunes).

Un punto importante establecido en la norma es que si el trabajador se encuentra incapacitado por enfermedad o accidente, el empleador no podrá obligarle a que inicie en tal estado sus vacaciones, sino que tendrá que esperar su reincorporación al centro de trabajo para poder hacerlo.

Situación distinta es aquella en la cual al trabajador, que ya se encuentra gozando de sus vacaciones, le sobreviene una incapacidad, sea por enfermedad o accidente, en cuyo caso el cómputo del período vacacional no se interrumpe sino que sigue su curso.

5. GOCE DEL DESCANSO

La regla general es que el trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma **ininterrumpida**; sin embargo el empleador podrá autorizar el goce en períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales.

De acuerdo a lo manifestado, estaría en contra de la letra de la ley tomar descansos de un día, o dos, por ejemplo, a cuenta de vacaciones. El período mínimo que un trabajador puede salir de vacaciones es de siete días naturales.

En la práctica pueden darse, y de hecho se dan, situaciones que afectan el propósito legal de que las vacaciones se gocen en forma continua. Tal sería el caso del empleador que interrumpe el descanso vacacional del trabajador, requiriendo su presencia en el centro de trabajo para cumplir las funciones que le competen normalmente. En este caso si el trabajador acepta interrumpir el descanso se pactará con el empleador la modalidad del goce de acuerdo a ley, pues de existir acuerdo las vacaciones continúan.

El asunto resulta más grave aún, cuando no se compensan los días laborados con el descanso correspondiente, dentro del período anual en que legalmente debe hacerse efectivo el goce vacacional. En esta situación podría resultar de aplicación, según el caso, el pago triple.

Registro de Períodos Laborales y Vacaciones en Planilla

CASO Nº 1
VACACIONES EN MES
COMPLETO 2006

ENERO
Período laboral Del : 26.12.2005 Al : 25.01.2006
FEBRERO
Período laboral Del : 26.01.2006 Al : 25.02.2006
MARZO
Período laboral Del : 26.02.2006 Al : 25.03.2006
ABRIL
Período laboral Del : 26.03.2006 Al : 25.04.2006
MAYO
Período laboral Del : 26.04.2006 Al : 25.05.2006
JUNIO
Período laboral Del : 26.05.2006 Al : 25.06.2006
JULIO
Período laboral Del : 26.06.2006 Al : 25.07.2006
AGOSTO
Vacaciones Del : 01.08.2006 Al : 30.08.2006 F. de R.: 31.08.2006
SETIEMBRE
Período laboral Del : 26.07.2006 Al : 31.07.2006 Del : 01.09.2006 Al : 25.09.2006
OCTUBRE
Período laboral Del : 26.09.2006 Al : 25.10.2006
NOVIEMBRE
Período laboral Del : 26.10.2006 Al : 25.11.2006
DICIEMBRE
Período laboral Del : 26.11.2006 Al : 25.12.2006

CASO Nº 2
VACACIONES QUE
COMPRENDEN 2 MESES

ENERO
Período laboral Del : 20.12.2005 Al : 19.01.2006
FEBRERO
Período laboral Del : 20.01.2006 Al : 19.02.2006
MARZO
Período laboral Del : 20.02.2006 Al : 19.03.2006
ABRIL
Vacaciones Del : 20.03.2006 Al : 18.04.2006
MAYO
Período laboral Del : 19.04.2006 Al : 19.05.2006
JUNIO
Período laboral Del : 20.05.2006 Al : 19.06.2006
JULIO
Período laboral Del : 20.06.2006 Al : 19.07.2006
AGOSTO
Período laboral Del : 20.07.2006 Al : 19.08.2006
SETIEMBRE
Período laboral Del : 20.08.2006 Al : 19.09.2006
OCTUBRE
Período laboral Del : 20.09.2006 Al : 19.10.2006
NOVIEMBRE
Período laboral Del : 20.10.2006 Al : 19.11.2006
DICIEMBRE
Período laboral Del : 20.11.2006 Al : 19.12.2006

CASO Nº 3
VACACIONES EN MES
COMPLETO 2006

ENERO
Período laboral Del : 26.12.2005 Al : 25.01.2006
FEBRERO
Período laboral Del : 26.01.2006 Al : 25.02.2006
MARZO
Período laboral Del : 26.02.2006 Al : 25.03.2006
ABRIL
Período laboral Del : 26.03.2006 Al : 25.04.2006
MAYO
Período laboral Del : 26.04.2006 Al : 25.05.2006
JUNIO
Período laboral Del : 26.05.2006 Al : 25.06.2006
JULIO
Período laboral Del : 26.06.2006 Al : 25.07.2006
AGOSTO
Período laboral Del : 26.07.2006 Al : 25.08.2006
SETIEMBRE
Período laboral Del : 26.08.2006 Al : 25.09.2006
OCTUBRE
Vacaciones Del : 01.10.2006 Al : 30.10.2006 F. de R.: 31.10.2006
NOVIEMBRE
Período laboral Del : 26.09.2006 Al : 30.09.2006 Del : 01.11.2006 Al : 25.11.2006
DICIEMBRE
Período laboral Del : 26.11.2006 Al : 25.12.2006

CASO Nº 4
VACACIONES QUE
COMPRENDEN 2 MESES

ENERO
Período laboral Del : 20.12.2005 Al : 19.01.2006
FEBRERO
Período laboral Del : 20.01.2006 Al : 19.02.2006
MARZO
Período laboral Del : 20.02.2006 Al : 19.03.2006
ABRIL
Período laboral Del : 20.03.2006 Al : 19.04.2006
MAYO
Período laboral Del : 20.04.2006 Al : 19.05.2006
JUNIO
Período laboral Del : 20.05.2006 Al : 19.06.2006
JULIO
Período laboral Del : 20.06.2006 Al : 19.07.2006
AGOSTO
Período laboral Del : 20.07.2006 Al : 19.08.2006
SETIEMBRE
Período laboral Del : 20.08.2006 Al : 19.09.2006
OCTUBRE
Período laboral Del : 20.09.2006 Al : 19.10.2006
NOVIEMBRE
Vacaciones Del : 20.10.2006 Al : 18.11.2006
DICIEMBRE
Período laboral Del : 19.11.2006 Al : 19.12.2006

Contrato de Locación de Servicios

Lo más común en materia de contratación de personal es la confusión entre el contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo. Pero, debe aclararse que el primero responde a una prestación independiente y el contrato de trabajo dependiente implica una prestación de servicios subordinados a la que le es aplicable las normas de la Ley de Fomento del Empleo. Referencias: TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR, Arts. 4°, 6° y 9°.

I. ALCANCES

1. Servicios materia del contrato: Por la 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.

Pueden ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales.

a. Limitación de la Prestación.- El que presta los servicios no puede exceder los límites del encargo.

Empero, puede apartarse de las instrucciones recibidas si llena el encargo de una manera más ventajosa que la expresada en el contrato o cuando sea razonable suponer que el comitente aprobaría su conducta si conociese ciertas circunstancias que no fue posible comunicarle en tiempo oportuno.

b. Aprobación del exceso en la prestación por silencio del comitente.- Informado el comitente del apartamiento de las instrucciones por el prestador de servicios, el silencio de aquél por tiempo superior al que tenía para pronunciarse, según los usos o, en su defecto, de acuerdo con la naturaleza del asunto, importa la aprobación del encargo.

c. Responsabilidad profesional o técnica.- Si la prestación de servicios implica la solución de asuntos profesionales o de problemas técnicos de especial dificultad, el prestador de servicios no responde por los daños y perjuicios, sino en caso de dolo o culpa inexcusable.

2. Prestación personal: El locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación.

3. Retribución no establecida: Si no se hubiera establecido la retribución del locador y no pueda determinarse según las tarifas profesionales o los usos, será fijada en relación con la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados.

4. El plazo máximo del contrato: Es de seis años si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado sólo puede invocarse por el locador.

5. Finalización anticipada por parte del locador: El locador puede poner fin a la prestación de servicios por justo motivo, antes del vencimiento del plazo estipulado, siempre que no cause perjuicio al comitente.

Además el comitente reembolsará al locador los gastos efectuados y le pagará la retribución por los servicios prestados.

6. Materiales proporcionados por el locador: Las disposiciones antes mencionadas son aplicables cuando el locador proporciona los materiales, siempre que éstos no hayan sido predominantemente tomados en consideración.

En caso contrario, rigen las disposiciones sobre la compra-venta.

II. LA JURISPRUDENCIA

1. Resoluciones de las Salas Laborales: Las resoluciones de las ahora Salas Laborales del Poder Judicial sirven de fuente para tener ideas claras sobre las diferencias prácticas entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios.

Un caso específico entre Víctor León Lostanau contra Industrias Nettalco S. A. nos puede dar con certeza pautas claras para deslindar los alcances de una y otra forma de contratación.

(Expd. N° 4262-93-CD (S) del 19.04.1994 - Ampuero - Anchante - Yrivarren).

2. Una apreciación general: Encontramos en la resolución precedentemente citada elementos diferenciales de considerable significación, necesarios sobre todo en aquellas circunstancias en que se pretende identificar a la locación de servicios con una relación laboral de dependencia.

3. El análisis: No debe olvidarse que la locación de servicios considerada en los Arts. 1764° y siguientes del Código Civil permite la contratación de toda clase de servicios materiales e intelectuales; es un contrato civil en el cual el locador no está subordinado al comitente.

4. Las diferencias: La resolución de la Sala Laboral que comentamos, nos ayuda a tipificar con claridad los elementos característicos que permiten despejar interrogantes acerca de la verdadera naturaleza de estas relaciones.

En la resolución se afirma que caracterizan la locación de servicios, a más de la ausencia de subordinación, los siguientes elementos entre otros, según sea el caso:

a. Que la persona que presta servicios no figure en el Libro de Planillas, pero que emita sus propias facturas en las que consta su identificación: nombres y apellidos, RUC, dirección propia, así como la especificación del servicio que cumple a favor del comitente (en este caso: «servicios prestados en el proceso de reorganización del activo fijo de la empresa»).

b. Que las facturas emitidas por el locador contengan la deducción del 5 por ciento (actualmente 10 por ciento) por concepto del Impuesto a la Renta de Cuarta Categoría.

c. Que el monto consignado en las facturas guarde relación con las liquidaciones de horas de labor –efectuadas por el propio locador– que requirió el servicio.

d. Que el locador haya brindado servicios a otras empresas emitiendo facturas por la actividad cumplida a su favor.

e. Que se pueda deducir que el locador ha efectuado sus declaraciones juradas del Impuesto a la Renta consignando como cuarta categoría los importes percibidos del comitente.

f. **Que no haya estado sujeto** a horario de trabajo.

Demostración: De lo expuesto se deduce que los elementos tipificantes del contrato de locación de servicios, puntualizados en la resolución que comentamos, resultan demostrativos de que la relación que existió entre ambas partes fue propiamente de una locación de servicios y no de un contrato de trabajo.

III. ASPECTOS TRIBUTARIOS

Las personas que prestan servicios a través de un contrato de locación de servicios están sujetos a las normas tributarias siguientes:

1. Renta de 4ta. categoría: Las obtenidas por el ejercicio individual de cualquier profesión, arte, ciencia, oficio o actividades no incluidas expresamente en la tercera categoría a que se refiere el Art. 33º de la Ley del Impuesto a la Renta.

Comprende también el desempeño de funciones de Directores de empresas, médicos, madatarios, gestor de negocios, albacea y actividades similares. Se les aplica la retención del 10 por ciento a los recibos por honorarios profesionales y con las excepciones de ley (Por ej. S/. 700 o menos).

A. Carta por la cual se solicita el servicio

Lima,

Señor
.....
.....
Presente.-

De nuestra mayor consideración:

La presente tiene por objeto comunicarle que de acuerdo a lo conversado y al amparo de las normas pertinentes del Código Civil, la Empresa que dirijo ha decidido contratar sus servicios para que realice

Las particularidades y condiciones en que se prestará el servicio serán determinadas en el respectivo contrato de locación de servicios que suscribiremos oportunamente, para lo cual lo citamos a nuestras oficinas el día a horas

Sin embargo, cabe precisar que la naturaleza del contrato y las particularidades en que prestará el servicio, se sujetará a las normas del Código Civil vigente, por tratarse de servicios independientes.

Atentamente,

.....
(Firma y sello del comitente)

2. Renta de 4ta./5ta.: Son consideradas rentas de 5ta. categoría aquellas obtenidas en calidad de ingresos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil (contratos de locación de servicios), 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 de servicios demanda.

Estos servicios se encuentran regulados por el Art. 34º, inc. e) de la Ley del Impuesto a la Renta. También constituyen rentas de 5ta. categoría, los ingresos que los asociados a las sociedades civiles o de hecho o, miembros de asociaciones que ejerzan cualquier profesión, arte, ciencia u oficio, obtengan como retribución a su trabajo personal, siempre que no participen en la gestión de las referidas entidades. En este caso, dichas rentas son consideradas de 5ta. categoría aun en el caso en que no cumplan con los tres requisitos establecidos en el inc. e) del Art. 34º de la Ley del Impuesto a la Renta.

Este efecto es sólo para el Impuesto a la Renta.

Asimismo, Las retribuciones pagadas con motivo del trabajo prestado en forma independiente a que se refiere los incisos

B. Carta de quien prestará el servicio aceptando la propuesta

Lima,

Señores
(Razón social de la empresa)
Presente.-

De mi mayor consideración:

Acuso recibo de su carta del por la cual estaría expedita la vía para celebrar el contrato de locación de servicios para desarrollar las actividades de

Al respecto les comunico que acudiré a sus oficinas el día indicado para los efectos consiguientes.

Finalmente, soy consciente que de conformidad con la naturaleza del servicio a desarrollar y a la voluntad de lo acordado se trata de un contrato que deberá celebrarse según las normas del Código Civil.

Atentamente,

.....
(Firma del locador)

Nota: Los modelos de cartas A y B no constituyen una formalidad de carácter obligatorio.

Hoja de Cumplimiento del Servicio

Nº DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS:

NOMBRES Y APELLIDOS:

Inicio de la vigencia del contrato:

Término del contrato:

MES	EVALUACIÓN	PAGO	Vº Bº

Nota: EN LOS REGISTROS CONTABLES COLOCAR:
"Honorarios profesionales, según contrato de locación de servicios Nº"

e) y f) del Artículo 34° de la Ley, y sus correspondientes retenciones, serán consignadas en un libro denominado "Libro de Retenciones incisos e) y f) del Artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta", el que servirá para sustentar tales gastos. En tal sentido, los perceptores de las mencionadas retribuciones no deberán otorgar comprobantes de pago por dichas rentas.

La SUNAT podrá establecer otros requisitos que deberá contener el mencionado libro. **(Art. 21°^o, inc. j) del Rgto.) (a)**

3. Rentas de trabajador locador: Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga simultáneamente una relación laboral de dependencia. Esto se encuentra señalado en el inc. f) del Art. 34° de la LIR y serán considerados como rentas de 5ta. categoría. **(b) (c)**

a. Precisiones.- Precísase que no están afectos al Impuesto Extraordinario de Solidaridad, el trabajador que perciba o el empleador que pague las rentas a que se refiere el inciso f) del Artículo 34° de la Ley. **(7° DF del D. S. N° 134-2004-EF) (d)**

b. La renta bruta de quinta categoría prevista en el inciso f) del Artículo 34° de la Ley está sujeta a las siguientes normas:

1. Los ingresos considerados dentro de la cuarta categoría no comprenden a las rentas establecidas en el inciso b) del Artículo 33° de la Ley. **(e)**

2. Sólo es de aplicación para efectos del Impuesto a la Renta. **(Art. 20°^o, inc. d) del Rgto.) (f) (g)**

c. Las retribuciones pagadas con motivo del trabajo prestado en forma independiente a que se refiere los incisos e) y f) del Artículo 34° de la Ley, y sus correspondientes retenciones, serán consignadas en un libro denominado "Libro de Retenciones incisos e) y f) del Artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta", el que servirá para sustentar tales gastos. En tal sentido, los perceptores de las mencionadas retribuciones no deberán otorgar comprobantes de pago por dichas rentas.

La SUNAT podrá establecer otros requisitos que deberá contener el mencionado libro. **(Art. 21°^o, inc. j) del Rgto.) (h)**

d. 1. Para efecto de lo dispuesto en el inciso j) del Artículo 21° del Reglamento, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1.1 Lo previsto en la última parte del primer párrafo del inciso j), respecto a que los perceptores de las rentas a que se refiere el inciso f) del Artículo 34° de la Ley no deberán otorgar comprobantes de pago por dichas rentas, tiene el carácter de precisión.

Sin embargo, en aplicación del inciso 1) del Artículo 170° del Código Tributario, no serán sancionados los contribuyentes que hasta el 4 de julio de 2004 hubieran emitido recibos por honorarios por las rentas comprendidas dentro de los alcances del inciso f) del Artículo 34° de la Ley.

1.2 Los deudores tributarios que lleven el «Libro de Retenciones inciso e) del Artículo 34°-Decreto Legislativo N° 774», podrán utilizarlo a fin de anotar en él las rentas a que se refiere el inciso f) del Artículo 34° de la Ley y las retenciones correspondientes.

1.3 A fin de sustentar el costo o gasto, las rentas a que se refiere el inciso f) del Artículo 34° de la Ley, devengadas hasta el 4 de julio de 2004, y sus retenciones, deberán ser anotadas en el «Libro de Retenciones incisos e) y f) del Artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta» o en el libro a que se refiere el inciso

anterior, según corresponda, hasta el 31 de diciembre de 2004.

2. Para efecto de lo dispuesto en el numeral 1) del inciso d) del Artículo 20° del Reglamento, tratándose de las rentas de cuarta categoría a que se refiere el inciso b) del Artículo 33° de la Ley, a las que hasta el 4 de julio de 2004 se les hubiera aplicado lo dispuesto en el inciso f) del Artículo 34° de la Ley, se tendrá en cuenta lo siguiente:

2.1 A las retenciones del Impuesto que hubieran sido pagadas, se les aplicará el tratamiento de las retenciones en exceso del Impuesto por rentas de quinta categoría, por lo que serán consideradas a fin de determinar las retenciones por las rentas de quinta categoría de los meses siguientes.

2.2 Tratándose de rentas pagadas al trabajador hasta el 4 de julio de 2004, le corresponderá a éste presentar las declaraciones –originales o rectificatorias– y efectuar los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta de cuarta categoría, así como los pagos mensuales del Impuesto Extraordinario de Solidaridad, salvo que no hubiera estado obligado a efectuarlos.

2.3 Tratándose de rentas no pagadas al trabajador hasta el 4 de julio de 2004, corresponderá al empleador que sea agente de retención conforme a lo señalado en el inciso b) del Artículo 71° de la Ley, efectuar las retenciones respectivas y pagarlas, sin perjuicio de la obligación de los trabajadores de presentar las declaraciones y efectuar el pago de los impuestos que, de ser el caso, les corresponda.

En aplicación de lo dispuesto en los numerales anteriores, los empleadores podrán regularizar el pago de las retenciones y presentar sus declaraciones, dentro del plazo establecido por el numeral 1) del Artículo 170° del Código Tributario, sin intereses ni sanciones.

Asimismo, los trabajadores podrán regularizar el pago de sus impuestos, presentar sus declaraciones y regularizar sus Libros de Ingresos y Gastos, dentro del plazo establecido por el numeral 1) del Artículo 170° del Código Tributario, sin intereses ni sanciones.

Lo previsto en el párrafo precedente será de aplicación sólo por las obligaciones correspondientes a los períodos de enero a mayo de 2004. **(12° DT del D. S. N° 134-2004-EF)**

(a) Inciso modificado por el artículo 9° del D. S. N° 086-2004-EF, publicado el 4 de julio de 2004.

(b) Inciso incorporado por el artículo 23° del Dec. Leg. N° 945, publicado el 23 de diciembre de 2003, vigente desde el 1 de enero de 2004.

(c) Según se señala en la Cuarta Disposición Transitoria del D. S. N° 086-2004-EF, lo dispuesto en el inciso f) del artículo 34° de la Ley no es de aplicación a la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, por los cuales se hubiera emitido el respectivo recibo por honorarios hasta antes del 1 de enero de 2004 cuyo pago no se hubiera realizado antes de la citada fecha.

(d) Por Ley N° 28378, publicada el 10 de noviembre de 2004, se dispuso la derogación del IES a partir del 1 de diciembre de 2004.

(e) Inciso incorporado por el artículo 8° del D. S. N° 086-2004-EF, publicado el 4 de julio de 2004.

(f) Conforme a la Sexta Disposición Final del D. S. N° 134-2004-EF, este numeral tiene carácter de precisión.

(g) En el Informe N° 035-2004-SUNAT/B0000, del 25 de febrero de 2004, la SUNAT señala que tratándose de trabajadores dependientes, no forman parte de la base imponible de las Aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y al Sistema Nacional de Pensiones, los ingresos que dichos trabajadores obtienen por la prestación de servicios sin relación de subordinación o dependencia considerados como rentas de quinta categoría según el inciso f) del artículo 34° de la LIR.

(h) Inciso modificado por el artículo 9° del D. S. N° 086-2004-EF, publicado el 4 de julio de 2004.

Contrato de Locación de Servicios

CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS N°

Conste por el presente documento el contrato de locación de servicios que celebran de conformidad con los Arts. 1764º y siguientes del Código Civil vigente, LA EMPRESA y EL LOCADOR identificados en este documento, y de acuerdo a las condiciones especiales del contrato y a las cláusulas siguientes:

A. LA EMPRESA: N° RUC
 – Domicilio:
 – Representante legal: Doc. de identidad:
 – Personería:

B. EL LOCADOR: N° RUC
 – Domicilio:
 – Doc. de identidad: Profesión, especialidad u oficio:
 – Otros documentos:

C. CONDICIONES ESPECIALES DEL CONTRATO

– Servicio que prestará el locador:

 – Plazo del contrato: del al
 – Honorarios:
 – Modalidad de pago:
 – Causales de resolución del contrato:

CLÁUSULAS DEL CONTRATO:

PRIMERO: EL LOCADOR declara que tiene experiencia y conocimientos especializados en el servicio señalado para el cual es contratado, los cuales brinda en forma independiente a personas naturales y jurídicas que se lo soliciten.

SEGUNDO: LA EMPRESA declara por su parte que requiere una persona que esté capacitada para desarrollar los servicios señalados en las condiciones especiales de este contrato.

TERCERO: En consecuencia, LA EMPRESA contrata los servicios de EL LOCADOR para que ejecute el servicio indicado, sin que ello implique que estará sometido a horario ni dependencia alguna.

CUARTO: LA EMPRESA reconocerá a favor de EL LOCADOR el honorario que se indica en las condiciones especiales de este contrato, el mismo que se abonará al término del servicio, sin embargo podrá concederse adelantos en función al avance del servicio.

QUINTO: El plazo del presente contrato es el señalado en las condiciones especiales del contrato, el mismo que podrá ser resuelto por cualquiera de las partes según lo consignado en las causales de resolución.

SEXTO: En razón de la naturaleza del presente contrato que se suscribe dentro de los alcances de los Arts. 1755º, 1756º y 1764º a 1770º del Código Civil, y siendo evidente que la naturaleza del presente contrato no implica relación alguna de dependencia o subordinación, ambas partes hacen constar expresamente que estos servicios independientes se encuentran fuera del alcance de las leyes laborales y del ámbito de aplicación de las aportaciones a EsSalud, por tratarse de una actividad desempeñada en forma independiente.

(...) (Incluir otras cláusulas que estimen conveniente).

Hecho en la ciudad y fecha que se indica.

CIUDAD Y FECHA

.....
 EMPRESA

.....
 EL LOCADOR

Régimen Laboral Especial del Porteador

Con fecha 6 de octubre del presente año fue publicado el D. S. N° 011-2005-TR, Reglamento de la Ley N° 27607, Ley del Porteador, el mismo que norma los aspectos administrativos y condiciones de trabajo mínimas en la prestación de servicios de dichos trabajadores. Esta norma, en su Primera Disposición Derogatoria, Complementaria y Final deroga el anterior Reglamento de la Ley del Porteador que fuera aprobado por D. S. N° 010-2002-TR. Veamos a continuación los alcances de la Ley actualmente vigente así como de su Reglamento.

1. DEFINICIONES

1.1. Relación de trabajo.- El porteador es un trabajador independiente que presta servicios personales de transporte de carga, bajo contrato de trabajo en la modalidad del servicio específico. Este contrato es el acuerdo de voluntades de naturaleza especial que celebran el porteador con uno o varios empleadores, sean Agencias de Viajes y Turismo u otros, cuando estos últimos se dediquen a expediciones con fines distintos a los turísticos y requieran o no autorización por parte de la autoridad competente. Su régimen tributario es el de cuarta categoría.

1.2. Trabajador porteador.- Es la persona que con su cuerpo transporta vituallas, equipo y enseres de uso personal y otros bienes necesarios para expediciones con fines turísticos, deportivos o de otra índole, por lugares donde no ingresan vehículos motorizados; tanto si presta servicios en lugares donde el terreno no permite el paso de animales de carga como si los desarrolla en lugares donde el terreno se lo permite.

1.3. Empleador.- Es el sujeto que contrata los servicios del trabajador porteador, sea para fines turísticos, deportivos o de otra índole.

1.4. Cartilla de Verificación.- Es el documento que contiene el contrato de trabajo en la modalidad de servicio específico de trabajador porteador y los demás datos a consignarse al inicio del servicio.

La cartilla de verificación será aplicable en aquellos lugares turísticos, deportivos o de otra índole, en los que, debido a las características propias del terreno, ubicación u otros criterios establecidos por las autoridades competentes, se requiera de un control por parte del Estado, en los ingresos y salidas del trayecto.

Es de aplicación obligatoria en aquellos lugares turísticos, deportivos o de otra índole, en los que, debido a las características propias del terreno, ubicación u otros criterios establecidos por las autoridades competentes, se requiera de un control por parte del Estado, en los ingresos y salidas del trayecto. Su uso se podrá extender, de así verlo conveniente las partes contratantes, a aquellos lugares en los que no exista control en los ingresos y salidas del trayecto.

El contenido de la cartilla de verificación tiene el carácter de declaración jurada, para efecto de los procedimientos que se sigan ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y/o ante la autoridad competente.

La cartilla de verificación debidamente suscrita por el empleador o el representante, tratándose de Agencias de Viajes y Turismo, deberá ser presentada en un (01) original y tres (3) copias al ingreso del trayecto, quedando el original de dicha cartilla y una de sus copias en poder de la autoridad competente, quien deberá

proceder a remitir el original a la AAT dentro del tercer día hábil de recibido. Las copias restantes quedarán en poder del empleador o el representante de la Agencia de Viajes y Turismo y del trabajador porteador, respectivamente, quienes deberán sellarlas ante la autoridad competente, al término del trayecto.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobará mediante Resolución Ministerial el formato de la cartilla señalada, en un plazo máximo de treinta (30) días naturales contados desde la publicación del Reglamento y su uso será obligatorio a partir del día siguiente de su publicación.

2. CONTENIDO DEL CONTRATO EN LA MODALIDAD DE TRABAJO DE SERVICIO ESPECÍFICO DEL TRABAJADOR PORTEADOR

El contrato deberá consignar los siguientes datos:

a) Los datos de identificación del empleador: Nombre o razón social; Registro Único de Contribuyente y domicilio. Tratándose del representante de la Agencia de Viajes y Turismo: Nombre; Documento Nacional de Identidad u otro documento de identidad emitido por autoridad competente; Edad y domicilio.

b) Los datos de identificación del trabajador porteador: Nombre; Documento Nacional de Identidad u otro documento de identidad emitido por autoridad competente; Sexo; Edad y domicilio.

c) Los datos mínimos de la expedición: Lugar, Día y hora de ingreso; Día y hora de llegada.

d) El monto de la retribución única y la forma de pago de la misma; y,

e) El valor del transporte hasta el punto de partida de la expedición, el cual deberá ser asumido por el empleador.

3. CONDICIONES DE TRABAJO

El porteador tiene derecho a las siguientes condiciones mínimas:

3.1. Dotación de alimentos, vestimenta adecuada y equipo para pernoctar.- *La dotación de alimentos* cuando la duración del trabajo sea de ocho (8) horas o más, comprenderá el otorgamiento de dos alimentaciones principales y un refrigerio que no constituye alimentación principal. En caso que se trabaje menos de ocho (8) horas diarias, se otorgará el refrigerio y la alimentación principal que corresponda.

Las Agencias de Viajes y Turismo y los trabajadores porteadores podrán acordar, de manera individual o grupal, la entrega a estos últimos de alimentos que cumplan con los lineamientos establecidos en el párrafo anterior. De no mediar acuerdo, las Agencias de Viajes y Turismo deberán otorgar a los trabajadores por-

teadores una alimentación de igual calidad a la que brinden a los usuarios finales de sus servicios.

La vestimenta adecuada del porteador incluye la provisión de una mochila o arnés, una faja lumbar, calzado adecuado para el trayecto, impermeables, ropa térmica y en general la vestimenta que se requiere en relación al clima, altitud, vegetación y las demás condiciones del área geográfica en la cual prestan sus servicios.

Al inicio, durante y al final de la expedición, la autoridad competente verificará que la vestimenta del porteador cumpla con los requisitos establecidos en las leyes de la materia.

3.2. Pago del transporte.- Hasta el punto de partida de la expedición, al final de la jornada, salvo acuerdo distinto;

3.3. Seguro de vida.- Que deberá cubrir los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente por causa de accidentes que pudiera sufrir el porteador durante la prestación de sus servicios, y tiene como mínimo una cobertura equivalente a trescientas (300) retribuciones únicas.

En caso no se contrate dicho seguro, el empleador debe cubrir el costo de la indemnización que corresponda hasta por la cobertura antes precisada.

3.4. Límite de carga hasta de 20 kilogramos.- Las mujeres mayores de edad y adolescentes no podrán llevar una carga superior a los quince (15) kilogramos.

3.5. Descanso y pernocte adecuado durante el transporte.- Estas condiciones mínimas de trabajo están a cargo del empleador. Tratándose de Agencias de Viajes y Turismo u otras que contraten con usuarios finales del servicio, deben, bajo responsabilidad y supervisión de la autoridad competente, informar a dichos usuarios finales respecto de tales condiciones mínimas, a fin que éstas sean respetadas.

4. PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO

Está prohibida la intermediación o cualquier otra modalidad que permita reemplazar la actividad personal y directa del porteador contratado.

5. DURACIÓN DEL TRABAJO

La expresión «duración del trabajo» se refiere al servicio específico de expedición o travesía que comprende el tiempo dedicado por los porteadores manuales a: Estar a disposición del empleador en el punto inicial de la expedición para realizar el transporte de la carga contratada; transportar la carga asignada durante la expedición; otras actividades personales o auxiliares propias de su obligación, mientras dura la expedición; y, el tiempo empleado al término de la expedición, para trasladarse hasta el punto de partida o regreso u otro fijado de común acuerdo con el empleador.

Esta duración del trabajo no podrá ser mayor a ocho (8) horas diarias, a excepción de lo indicado en el numeral siguiente.

6. RETRIBUCIÓN ÚNICA

El porteador percibirá como único pago por todo concepto una retribución mínima equivalente al uno punto dos por ciento de la Unidad Impositiva Tributaria por cada día cuya duración del trabajo sea de ocho horas o más, refiriéndose este exceso únicamente al tiempo dedicado a las siguientes actividades: Estar a disposición del empleador en el punto inicial de la expedición para realizar el transporte de la carga contratada (art. 5º de la Ley, num. 1) y, el tiempo empleado al término de la expedición, para trasladarse hasta el punto de partida o regreso u otro fijado de común acuerdo con el empleador (art. 5º de la Ley, num. 4). Si la

duración del trabajo fuera mayor a los límites establecidos en la Ley y el Reglamento, el trabajador porteador será retribuido de forma proporcional al tiempo trabajado.

El monto íntegro de la retribución única será abonado al trabajador porteador, como máximo, el día en que finaliza el trayecto. La retribución única se otorgará sin ningún tipo de descuento, salvo aquellos de naturaleza tributaria.

En caso que la duración del trabajo sea inferior a ocho (8) horas diarias, la retribución única será abonada en forma proporcional al tiempo trabajado.

7. EDAD MÍNIMA PARA EL TRABAJO

La edad mínima para realizar los trabajos del porteador es de 18 años. Podrá permitirse a los adolescentes mayores a 16 años realizar esta labor, siempre y cuando las condiciones de salud física y mental lo permitan en cuyo caso deberán ser autorizados conforme a los artículos 52º, 53º, 54º y 55º de la Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes. En este caso, la duración del trabajo no excederá de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales.

8. VISITAS INSPECTIVAS DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

La AAT impondrá las multas correspondientes a las Agencias de Viajes y Turismo o empleadores que contraten trabajadores porteadores con infracción a lo dispuesto en la Ley N° 27607, su Reglamento y normas complementarias, sin perjuicio que otras entidades del Estado puedan establecer otro tipo de sanciones en aplicación de su propia normativa.

Así serán aplicables las disposiciones en materia de multas contempladas en los artículos 44º y 45º del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus modificatorias.

Las infracciones se clasifican, de acuerdo a su gravedad, en los siguientes grados:

a) Segundo Grado:

1. Incumplir con otorgar las condiciones de trabajo señaladas en el numeral 3 antes reseñado.

2. Exceder el límite de carga de quince (15) kilogramos establecido para las mujeres mayores de edad y los adolescentes.

3. No suscribir el contrato de trabajo de servicio específico del trabajador porteador.

4. No cumplir con lo dispuesto en el numeral 1.4. relacionado con la Cartilla de Verificación.

b) Tercer Grado:

1. Incumplir con el pago de la retribución única en la oportunidad debida o la proporción que a ésta corresponda en caso se presten servicios menores a ocho (8) horas diarias.

2. Infringir la previsión del artículo 7º de la Ley, relativa a la edad mínima para el trabajo de los porteadores.

3. Exceder la duración máxima del trabajo del trabajador adolescente, contemplada en el artículo 7º del presente Reglamento.

A los efectos de establecer la graduación de la multa, ésta se aplicará atendiendo a la gravedad de la falta cometida, el número de trabajadores porteadores afectados y otros criterios que sean aplicables de acuerdo a las normas reglamentarias en materia inspectiva. A fin de establecer el número de trabajadores porteadores afectados, la Autoridad Administrativa de Trabajo, tendrá en cuenta para su cálculo el número total de trabajadores porteadores que prestaron servicios para el empleador durante los últimos treinta (30) días naturales anteriores a la fecha en que se realice la inspección.

Riqueza y Sostenibilidad

Dimensiones Sociales y Ambientales de la Minería en el Perú (Parte II)

El Banco Mundial ha preparado un informe sobre la Riqueza y Sostenibilidad: Dimensiones Sociales y Ambientales de la Minería en el Perú.

Por la importancia de este documento y para compulsar los conflictos que se han producido en los últimos meses en la Minería en nuestro país, transcribimos las principales conclusiones que contiene el indicado informe.

(...)

"3. Capacidad para el Tratamiento de Asuntos Sociales

El Capítulo 4 dedica espacios equivalentes al análisis de las causas de los conflictos sociales, que actualmente afectan por lo menos 15 zonas mineras en el Perú, por un lado, y opciones de políticas para mejorar la capacidad gubernamental y el marco requerido para enfrentarlos, por otro.

La falta de confianza entre los agentes es el común denominador, lo que hace que el diálogo sea un reto difícil y desproporcionadamente grande, cuyas raíces históricas son además evidentes. En el Perú, la minería de gran escala se inició poco después de la conquista una vez que culminó el pillaje de los tesoros del Imperio Incaico. La búsqueda de plata y oro obsesionó a los conquistadores españoles y la administración colonial tuvo como principal actividad económica la extracción de estos metales. Con este propósito, se introdujo el trabajo obligatorio en las minas (*la mita*) para la población andina, lo que tuvo como consecuencia uno de los tratos más explotadores e inhumanos hacia los pueblos indígenas en tiempos coloniales que se haya conocido. Como lo demuestran el folklore, mitología y poesía andina, existen todavía profundas raíces de resentimiento.

(...)

Aparte de los problemas de los PAMs y la falta de una adecuada gobernabilidad ambiental –que se analizan en los Capítulos 2 y 3– en el Capítulo 4 se mencionan y tratan los problemas sociales más comunes dentro del ámbito de las operaciones de minería formal de mediana y gran escala en las que se concentra este informe. Dichos problemas sociales se producen en diferentes grados, dependiendo, en parte, si la región en cuestión es una zona de actividad minera antigua o reciente, o si se trata de una área nueva en donde previamente no se habían llevado a cabo actividades mineras. Los problemas son los siguientes:

- a) Expectativas insatisfechas de empleo y beneficios;
- b) Impactos de la adquisición de tierras y reasentamientos;
- c) Falta de comunicación adecuada entre las empresas, las comunidades y el gobierno como parte del proceso del otorgamiento de licencias y permisos;
- d) Proliferación de la prostitución y la violencia;
- e) Débil cumplimiento de la normatividad e incluso ausencia del Estado; y

- f) Percepción de la minería como una actividad contaminante que afecta particularmente los recursos hídricos y produce emisiones que contaminan el aire y afectan negativamente la salud pública.

Este informe concluye que la capacidad actual de los actores clave para enfrentar dichos problemas sociales es muy limitada. Hasta hace poco, las comunidades, industria y gobierno no llevaban a cabo discusiones tripartitas para enfrentar algunos de los problemas comunes. Esta falta de comunicación entre los interesados ha creado desconfianza y ha agravado o provocado conflictos en las diversas etapas del ciclo minero. Además, las mismas operaciones mineras a menudo han creado prospectos de empleo y crecimiento en las regiones, que en muchos casos no se han materializado. Más aún, la falta de capacidad local para la negociación y la gestión ha dejado a las comunidades expuestas y vulnerables. Por otra parte, la falta de confianza en la capacidad del Estado para hacer cumplir de manera eficiente la normatividad y sancionar a las empresas infractoras es una noción difundida entre los miembros de las comunidades. La adquisición de tierras y los procesos de reasentamiento también son complejos y especialmente conflictivos. En lugar de considerar a la minería como una oportunidad para el desarrollo de sus pueblos, muchas comunidades perciben que la minería es una actividad contaminante que afecta los cursos y abastecimiento de aguas, produce emisiones que contaminan el aire y tiene efectos adversos sobre la salud pública, sin beneficios económicos correspondientes para dichas comunidades".

"4. Transparencia Fiscal y Distribución de Ingresos

Un elemento central que se trata a lo largo de este informe es la profunda y casi trágica dicotomía entre las sobresalientes perspectivas y crecimiento del sector minero por un lado, y las difíciles relaciones antagónicas entre las partes involucradas en el sector, por otro.

Con respecto a lo primero, las reformas del sector minero peruano de principios de los 90 dieron como resultado un incremento significativo de actividades de exploración con el subsiguiente incremento de la producción y exportaciones de minerales. Mientras que la inversión en exploración a nivel mundial aumentó 90 por ciento y se multiplicó cuatro veces en América Latina entre 1990 y 1997, en el Perú creció 20 veces. Debido a la caída de los precios de los metales que se inició en 1997, en la mayor parte de los países en desarrollo

se redujo significativamente la inversión en exploración ya que muchas empresas mineras internacionales se retrajeron a sus áreas tradicionales de exploración. No obstante, el Perú logró mantener su participación en el total. Estas mayores inversiones durante los años 90 duplicaron la producción de minerales del Perú y los ingresos provenientes de las exportaciones de los mismos. Las proyecciones para 2005-2007 sugieren que el sector podría crecer a una tasa promedio de 6,6 por ciento, alimentada principalmente por el inicio de las operaciones del proyecto Alto Chicama, la ampliación de Carachugo y el desarrollo del Cerro Negro en Yanacocha, la mina de oro más grande de América del Sur. También se espera la realización de nuevos proyectos cupríferos como Cerro Corona de Gold Fields, la ampliación de Cerro Verde (Proyecto de Sulfuros Primarios) y nuevos proyectos en zinc, como Cerro Lindo y San Gregorio de Milpo y Brocal.

En gran medida el antagonismo entre los actores del sector está alimentado por los enormes contrastes económicos y por un resentimiento social con profundas raíces. La empresa minera Yanacocha –de propiedad mayoritariamente extranjera– generó exportaciones por un valor superior a US\$ 1,000 millones en 2003, menos de una década después de haber iniciado la producción en el departamento de Cajamarca, sumamente afectado por la pobreza y que irónicamente es la misma zona donde los conquistadores españoles obtuvieron una habitación repleta de oro y plata como rescate por el Inca Atahualpa, a quien luego ejecutaron. Según se informa, Yanacocha recuperó su inversión inicial en menos de dos años. A modo de comparación, los resultados estadísticos de este estudio muestran que los ingresos fiscales aportados por el conjunto del sector minero del Perú sumaron aproximadamente US\$ 300 millones en el 2003. Mediante los diversos mecanismos de redistribución que se presentan en el Capítulo 5, un poco menos de la mitad de dicho monto habría retornado a las regiones. Otro fuerte contraste que se presenta en este informe es que con una cifra estimada de apenas US\$ 200-250 millones, se podrían rehabilitar los PAMs, excluyendo los causados por las minas y fundiciones estatales.

(...)

El GdP (a través del MEM y el MEF) ha realizado grandes avances en la promoción de la transparencia fiscal mediante la divulgación de la mecánica de los instrumentos fiscales que se utiliza en la recaudación de los recursos provenientes de la minería y la diseminación de información sobre las transferencias de los ingresos mineros del GdP a las regiones y municipios afectados por las actividades mineras, en particular en lo concerniente al *canon minero* que se ha fijado en el 50 por ciento del Impuesto a la Renta que pagan las empresas mineras. A pesar de tales avances, subsisten áreas que podrían mejorar gracias a una intervención adicional para asegurar que se cuente con la capacidad de promover una mayor transparencia fiscal. El estudio llega a la conclusión de que se necesita aún mayor atención en las siguientes áreas: (i) diseminación de la información financiera con respecto a la gestión local de recursos tras el desembolso del *canon minero* a las regiones y municipios; (ii) capacitación a nivel regional y local para la implementación de un sistema contable efectivo y para crear la capacidad de financiar y monitorear proyectos; (iii)

diseminación de las fuentes y destinos de los ingresos de todas las partes interesadas involucradas (inclusive el de la sociedad civil y las ONG); y (iv) mejores mecanismos para canalizar los ingresos procedentes de la minería de tal manera que se dirijan a la resolución eficaz de los problemas ambientales y sociales creados por las operaciones mineras.

(...)

En el caso peruano, esta racionalidad no opera eficazmente debido en parte a la intensa competencia con otros países latinoamericanos por atraer inversión extranjera hacia el sector minero. Se considera esencial crear estructuras fiscales atractivas para poder atraer la inversión (tanto doméstica como extranjera) hacia el sector minero. Dichas estructuras fiscales que resultan ser atractivas a menudo se caracterizan por una falta de normatividad ambiental y social ya que se considera que la intervención del Estado mediante la regulación del sector minero desalentaría la inversión privada mediante pérdidas de la competitividad. Sin embargo, generalmente la verdadera culpable del desaliento de la inversión minera es la falta de claridad y estabilidad en las reglas de juego (las estructuras fiscales impositivas y la normatividad para el otorgamiento de licencias).

Por consiguiente, este informe llega a la conclusión de que el GdP debería asegurar que el buen comportamiento cívico de las empresas mineras en materia ambiental tenga un costo predecible a través de un régimen fiscal estable que permita crear una relación más armónica entre el gobierno, las empresas mineras y las comunidades locales, creando así un mejor clima para la inversión.

(...)

El informe concluye que en esta área específica se cuenta con las siguientes opciones de política: (i) diseminación de información fiscal en todos los niveles (inclusive regional y municipal cuando se beneficien del canon minero); (ii) revisión de las leyes para que los gobiernos regionales y locales tengan la posibilidad de utilizar los ingresos del canon y las regalías para proyectos sociales y ambientales cuando se los considere un tema prioritario por su impacto en la salud pública; (iii) promoción de la asistencia técnica para mejorar la capacidad regional y local en la utilización racional de los ingresos procedentes de la minería; (iv) inclusión de los principios de EITI y de la Iniciativa Global de Información con base en los cuales todas las partes interesadas respetan las normas de diseminación de la información fiscal de manera que se aliente la confianza y credibilidad.

Por consiguiente, es esencial que el gobierno y la industria asuman su respectivo rol para contribuir a la promoción de una actividad minera social y ambientalmente responsable en el Perú. En este informe se analizan y esbozan algunas áreas de intervención tales como las reformas legales, de política e instituciones, los instrumentos de política económica y los acuerdos voluntarios. Sin embargo, la opción por parte del gobierno y la industria de asumir un papel más proactivo no está desprovista de riesgos, que van desde políticas mal concebidas hasta la inducción de expectativas que podrían no ser satisfechas, todo lo cual deberá ser cuidadosamente evaluado y administrado. Sin embargo, los autores consideran que los riesgos son manejables y que los beneficios de las mejoras concomitantes que se podrían lograr en el sector minero sobrepasan dichos riesgos".

Las regiones

Varios millones de peruanos enfrentan este fin de mes unas elecciones sin antecedentes. Para comenzar. No son siquiera voluntarias, sino conminatorias, con penas pecuniarias y civiles a quien no vote, no importa si conoce o no el tema de la votación, como sucederá con buena parte de más de un millón de lectores, que son analfabetos declarados, para no hablar de la enorme masa desinformada.

Las elecciones serán para la aceptación de la demarcación de algunas regiones –o macro regiones– con una legislación que tal vez, con suerte, defina recién en las vísperas las reglas electorales, en un referéndum que es parcial y hay que esperar varios años para que se replantee.

En el mejor de los casos, el Perú quedaría por buen tiempo, dividido en algunas regiones grandes, otras pequeñas, y también en departamentos. Además habría el caso de la provincia de Lima cuya alcaldía tiene la obligación de fungir de gobierno regional, mientras su vecina y contigua (e integrada) provincia del Callao, sí tiene gobierno regional y alcaldía provincial independiente, a pesar de ser diez veces menor en población.

Y no hablemos de las provincias y distritos. El distrito de San Juan de Lurigancho supera en cantidad de habitantes a 14 de los 25 departamentos y a casi todas las provincias. Hay distritos con solamente algunas decenas de viviendas y distritos con decenas de miles de ellas. El Poder Judicial y dentro del Ejecutivo, los ministerios, tienen cada cual sus propias divisiones administrativas y son muchos los casos de peruanos que tienen que viajar hacia un lado si se trata de problemas judiciales, a otro si el problema es de salud, a otro si el problema es de educación, o de transportes y comunicaciones, etc.

Es lícito por lo menos preguntarse, ¿si es democrático –o es una burla– obligar bajo amenazas a la gente para que opine de cosas que no conoce, sobre las que no tiene el real conocimiento de causa necesario para dar una opinión y adoptar una convicción. Y más claro aún, preguntarse si no es un absurdo plantearse este sistema de “conformación de regiones” cuando nuestra demarcación administrativa es un verdadero culto al absurdo en el nivel de los distritos, provincias y departamentos? ¿No hubiera sido mejor que una comisión realmente técnica –que pare-

ce no es la de Descentralización del Congreso, ni tampoco el propio Consejo Nacional de Descentralización– haga un estudio serio y plantee una solución integral al problema de la demarcación política administrativa en el Perú? ¿No se está jugando irracionalmente con el esfuerzo descentralista?

No se crea que todas las cosas son así de evidentes. Hay defensores del referéndum tal como está. Por una parte porque supondría “seguir hacia delante”, y ver en la propia realidad cómo funcionan las cosas, aceptando que el proceso de integración y descentralización es una especie de laboratorio vivo, con avances logrados a partir del ensayo y error. También están esperanzadas algunas autoridades que piensan que tendrán dominio sobre las nuevas regiones, y por tanto, podrán tener las ventajas fiscales que se ofrecen como incentivos a quienes se sumen al proceso.

La verdad, no parecen razones suficientes, pero allí están, y es tarde para cambiar las cosas. Primero que todo, los peruanos deberían hacerse la promesa de que cualquiera que sea el resultado, la descentralización es una meta fundamental y hay que lograrla superando todo contratiempo.

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

		ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL											
		1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL			
MES	AÑO	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	108.21	0.54	1.12	0.46	0.65	-0.02	0.23	2.10	0.51	-1.11	3.39	2.75	1.87
Abril		100.71	103.32	106.20	108.34	0.73	-0.05	-0.02	0.12	0.71	1.78	2.07	0.63	0.15	2.59	2.78	2.02
Mayo		100.85	103.28	106.57	108.48	0.14	-0.03	0.35	0.13	0.85	1.74	2.44	0.76	0.17	2.40	3.12	1.79
Junio		100.62	102.80	107.17	108.76	-0.23	-0.47	0.56	0.26	0.62	1.26	3.01	1.03	0.99	2.17	4.25	1.48
Julio		100.65	102.64	107.38	108.88	0.03	-0.15	0.19	0.10	0.65	1.11	3.21	1.13	0.40	1.98	4.61	1.40
Agosto		100.75	102.66	107.37	108.68	0.10	0.01	-0.01	-0.18	0.75	1.12	3.20	0.95	0.40	1.89	4.58	1.22
Setiembre		101.23	103.23	107.39	108.58	0.47	0.56	0.02	-0.09	1.23	1.69	3.22	0.86	0.79	1.97	4.60	1.22
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.

SETIEMBRE 2005 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo		PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
			SET.	AGO.	SETIEM-BRE	ENE. - SET. 2005
ÍNDICE GENERAL		100.000	108.58	108.68	-0.09	0.86
1.	ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	107.21	107.97	-0.70	0.69
1.1.	Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		107.9	108.9	-0.9	0.7
1.1.1.	Pan y Cereales		116.5	116.7	-0.1	-1.8
1.1.2.	Carnes y Preparados de Carnes		97.9	100.4	-2.5	0.2
1.1.3.	Pescados y Mariscos		110.6	113.5	-2.5	4.5
1.1.4.	Leche, Quesos y Huevos		106.4	110.6	-3.8	-1.6
1.1.5.	Grasas y Aceites Comestibles		108.1	108.7	-0.5	-4.5
1.1.6.	Hortalizas y Legumbres Frescas		125.3	123.6	1.4	13.7
1.1.7.	Frutas		105.1	106.0	-0.9	-1.3
1.1.8.	Leguminosas y Derivados		116.7	118.2	-1.3	0.6
1.1.9.	Tubérculos y Raíces		105.9	101.8	4.0	3.0
1.1.10.	Azúcar		115.7	116.6	-0.8	-0.1
1.1.11.	Café, Té y Cacao		110.0	109.0	0.9	12.9
1.1.12.	Otros Productos Alimenticios		102.4	103.3	-0.8	0.4
1.1.13.	Bebidas No Alcohólicas		99.4	99.4	0.0	3.1
1.1.14.	Bebidas Alcohólicas		89.5	90.6	-1.3	-6.7
1.2.	Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		105.2	105.1	0.0	0.8
2.	VESTIDO Y CALZADO	7.488	104.54	104.50	0.04	1.21
2.1.	Telas y Prendas de Vestir		105.5	105.5	0.1	1.5
2.1.1.	Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		105.6	105.6	0.1	1.5
2.1.2.	Confección y Reparación de Ropa		100.8	100.8	0.0	1.3
2.2.	Calzado y Reparación de Calzado		102.2	102.2	0.0	0.5
2.2.1.	Calzado		102.3	102.3	0.0	0.6
2.2.2.	Reparación de Calzado		100.9	100.8	0.1	-0.1
3.	ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	119.54	117.49	1.75	0.71
3.1.	Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		103.8	103.5	0.3	0.6
3.1.1.	Alquiler y Conservación de la Vivienda		103.0	102.6	0.3	0.8
3.1.2.	Consumo de Agua		106.3	106.3	0.0	0.0
3.2.	Energía Eléctrica y Combustible		133.4	129.7	2.8	0.8
3.2.1.	Energía Eléctrica		112.9	110.8	1.9	-2.0
3.2.2.	Combustible		151.8	146.8	3.4	2.8
4.	MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	105.15	105.12	0.04	1.04
4.1.	Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		106.4	106.4	0.0	0.8
4.1.1.	Muebles y Equipos del Hogar		106.7	106.6	0.0	0.9
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		105.2	105.1	0.1	1.3
4.3.	Aparatos Domésticos y Reparación		99.2	99.2	0.0	-0.7
4.3.1.	Aparatos Domésticos		99.3	99.4	0.0	-0.3
4.3.2.	Reparación de Aparatos Domésticos		98.7	98.5	0.2	-2.1
4.4.	Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		103.6	103.4	0.2	1.2
4.5.	Mantenimiento del Hogar		109.0	109.0	0.0	2.1
4.5.1.	Cuidado del Hogar		109.7	109.7	0.0	2.4
4.5.2.	Lavado y Mantenimiento		102.7	102.9	-0.1	-0.4
4.6.	Servicio Doméstico		101.7	101.7	0.0	0.0
5.	CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	111.35	111.22	0.11	2.74
5.1.	Productos Medicinales y Farmacéuticos		113.1	113.0	0.1	2.0
5.2.	Aparatos y Equipos Terapéuticos		108.1	106.3	1.7	6.8
5.3.	Servicios Médicos y Similares		108.2	108.1	0.0	3.0
5.4.	Gastos por Hospitalización y Similares		112.6	112.6	0.0	0.2
5.5.	Seguro contra Accidentes y Enfermedades		115.2	114.8	0.4	11.2
6.	TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	116.84	116.17	0.57	1.50
6.1.	Equipo para el Transporte de Personal		99.6	99.5	0.1	0.2
6.2.	Gastos por Utilización de Vehículos		150.7	146.5	2.9	8.7
6.2.1.	Combustibles y Lubricantes		164.5	159.2	3.4	10.1
6.3.	Servicio de Transporte		115.2	115.0	0.1	0.5
6.4.	Comunicaciones		86.5	87.1	-0.7	-5.2
6.4.1.	Servicio Telefónico		84.7	85.3	-0.7	-6.1
7.	ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	107.62	107.59	0.03	1.19
7.1.	Equipos, Accesorios y Reparación		98.6	98.7	-0.1	-1.6
7.1.1.	Equipos y Accesorios		98.2	98.3	-0.1	-1.8
7.1.2.	Servicio de Reparación a Radio y TV.		103.2	103.2	0.0	0.3
7.2.	Servicios de Esparcimiento y Cultura		103.3	102.9	0.4	1.2
7.3.	Libros, Periódicos y Revistas		93.3	93.3	0.0	-2.7
7.4.	Servicio de Enseñanza		112.1	112.0	0.0	2.2
8.	OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	96.30	96.54	-0.25	-0.93
8.1.	Bienes y Servicios de Cuidado Personal		94.7	95.0	-0.3	-1.3
8.1.1.	Cuidados y Efectos Personales		93.9	94.3	-0.4	-1.4
8.1.2.	Servicios de Cuidado Personal		97.9	97.9	0.0	-0.9
8.2.	Otros Bienes No Especificados		102.9	102.7	0.2	-0.5
8.3.	Servicios de Alojamiento		100.0	99.3	0.7	0.1
8.4.	Giras turísticas		112.7	111.5	1.1	3.3
8.5.	Otros Servicios No Especificados		100.3	100.5	-0.1	0.6
8.6.	Tabaco		108.5	108.5	0.0	0.2

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.

Jurisprudencia Laboral

Texto, Análisis y Comentario

El personal de confianza, ¿tiene derecho a reposición en caso de cese por disposición del empleador?

Exp. N° 746-2003-AA/TC Ayacucho

Nelly Catia García Villa

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 19 días del mes de abril de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con asistencia de los señores magistrados Alva Orlandini, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por doña Nelly Catia García Villa contra la sentencia expedida por la Primera Sala Mixta - Civil de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, de fojas 158, su fecha 3 de diciembre de 2003, que declaró improcedente la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

La demandante, con fecha 16 de julio de 2002, interpone acción de amparo contra la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, en la persona de su Presidente, a fin de que se ordene su reposición a su centro de trabajo como Jefe de la Oficina de Administración de la citada entidad judicial, así como el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir. Manifiesta haber ingresado a laborar el 2 de abril de 2002, en mérito de haber ganado el Concurso Público convocado por la Comisión de Evaluación y Selección establecida por Resolución Administrativa de Gerencia General del Poder Judicial N° 118-2001-GG/P, habiendo sido designada para el citado cargo mediante la Resolución Administrativa de Gerencia General del Poder Judicial N° 223-2001-GG/P, la cual no menciona la fecha de vencimiento del cargo que asumía. Sin embargo, la emplazada, mediante Oficio N° 478-2002-P-CSJAY/PJ, del 28 de junio de 2002, en forma arbitraria y sin expresar causa alguna, dio por concluida su designación como Jefe de la Oficina de Administración de la Corte Superior de Ayacucho, con efectividad al 30 de junio del citado año, quedando extinguido su vínculo laboral con dicha entidad, hecho que ha vulnerado su derecho de defensa y a un debido proceso por cuanto se ha dejado sin efecto una resolución administrativa –la de su designación– con un simple

oficio, suscrito por una autoridad sin competencia, como es el Presidente de la mencionada corte superior, lo cual no permite interponer en la vía administrativa recurso alguno a efecto de agotar las vías previas. Sostiene que mediante la Ley N° 26586 se regula el régimen laboral de los trabajadores del Poder Judicial, y que su artículo 1° dispone que el personal administrativo que ingrese a laborar en el Poder Judicial está comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por tal motivo, refiere que su contrato es por tiempo indefinido e indeterminado, gozando de la protección de la ley contra el despido arbitrario, así como a la protección de las normas constitucionales cuando se considere que han sido vulnerados los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política. Asimismo, afirma que la naturaleza permanente del cargo que desempeña se corrobora con la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 030-2002-P-PJ, de fecha 25 de enero de 2002, que modifica el Cuadro de Asignación de Personal del Poder Judicial, y con sus boletas de pagos las cuales, en el rubro planilla, consignan la anotación «728 - Permanente».

La Procuradora Pública a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial absuelve el trámite de contestación de la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando sea declarada improcedente por cuanto la actora no ha cumplido con agotar la vía previa como es el procedimiento administrativo, debido a que si consideró haber sido despedida sin las formalidades de ley, debió impugnar el acto administrativo en sí de despido, pero no concurrir a la interposición del presente amparo, por no ser la vía idónea.

El Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Ayacucho, con fecha 4 de noviembre de 2002, declaró improcedente la demanda por estimar que el derecho que le asiste al trabajador sujeto al régimen de la actividad privada que es despedido en forma arbitraria debe hacerlo efectivo en la vía del proceso laboral, tanto más si la vía de amparo constitucional carece de etapa probatoria.

La recurrida confirmó la apelada por los mismos fundamentos, añadiendo que el caso de autos, si bien el despido de la accionante

deviene en arbitrario, sólo puede ejercer la acción indemnizatoria, por la naturaleza misma del cargo que ostentaba, más no así pretender la reposición en el puesto de trabajo.

FUNDAMENTOS

1. Según lo dispuesto por el artículo 59° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, para la calificación de los puestos de confianza el empleador deberá, entre otros requisitos, consignar en el libro de planillas y en las boletas de pago la calificación correspondiente. Asimismo, el artículo 60° del reglamento acotado, señala que la calificación de los puestos de confianza «es una formalidad que debe observar el empleador»; sin embargo, «su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita».

2. En el caso de autos, la demandante afirma que el cargo que desempeñaba no tiene la calificación de cargo de confianza debido a que fue nombrada por concurso público y que en su boleta se consigna que tiene la condición de trabajador permanente. Sin embargo, si concordamos dicha afirmación con lo dispuesto por la legislación sobre la materia, expuesta en el fundamento precedente, se advierte que si el emplazado hubiera omitido consignar en la boleta de la accionante la calificación de trabajadora de confianza, ello no enervaría dicha condición, si se llegara a acreditar con las pruebas pertinentes.

3. En ese sentido, en autos no se ha acreditado fehacientemente la calificación del cargo de la demandante a fin de determinar si le corresponde su reposición o, por haber ejercido un puesto de confianza, sólo la acción indemnizatoria, resultando inevitable contar con elementos probatorios idóneos y con una estación adecuada para la actuación de los mismos, no siendo el amparo, por su carácter esencialmente sumarísimo y carente de estación de pruebas, la vía de dilucidación de lo que se solicita, sino la vía del proceso laboral, a la que en todo caso aún tiene derecho la actora, razón por la que se deja a salvo su derecho para hacerlo valer, en todo caso, en la forma legal que corresponda.

FALLO

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

HA RESUELTO

Declarar INFUNDADA la demanda, dejando a salvo el derecho de la actora para que lo haga valer en la forma legal que corresponda, conforme a lo expuesto en el fundamento 3. *supra*.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**Alva Orlandini
Gonzales Ojeda
García Toma**

**Exp. Nº 4492-2004-AA/TC
Callao**

Aníbal Leonardo Salmón Varea

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 17 días del mes de febrero de 2005, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, con asistencia de los magistrados Bardelli Lartirigoyen, García Toma y Vergara Gotelli, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO:

Recurso extraordinario interpuesto por don Aníbal Leonardo Salmón Varea contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia del Callao, de fojas 205, su fecha 1 de junio de 2004, que declara infundada la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES:

Con fecha 13 de junio de 2003, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. (Corpac S.A.), alegando que fue despedido sin expresión de causa del cargo de Gerente de Operaciones de Aeropuertos, negándosele el derecho de defensa dentro de un procedimiento regular. Manifiesta que ingresó a laborar el 29 de setiembre de 1997, y que, por haber sido objeto de maltratos, con fecha 21 de noviembre

de 2002 decidió renunciar a la encargatura de Gerente General; y que, sin embargo, debido a que en el mes de diciembre fue internado en el Centro Naval, recién reasumió sus reales funciones en abril de 2003, mes en que se le comunicó el retiro de confianza mediante la Carta Nº GG-462-2003-O/01, resolviéndose su vínculo laboral, por lo que presume que la emplazada lo cesó debido a su estado de salud, ya que el retiro de confianza no lo considera causal para el término de su relación laboral.

La emplazada alega que el demandante no puede afirmar que su despido fue sin expresión de causa, pues del oficio remitido a éste se advierte que el cese se produjo como consecuencia del retiro de la confianza, por haber desempeñado un cargo calificado como de confianza.

El Tercer Juzgado Laboral del Callao, con fecha 15 de setiembre de 2003, declara improcedente la demanda, por considerar que el cese del demandante se produjo por el retiro de confianza.

La recurrida, revocando la apelada, declara infundada la demanda, por el mismo fundamento.

FUNDAMENTOS

1. De la cuestionada carta de despido, obrante a fojas 8 de autos, se aprecia que la demandada comunicó al demandante su decisión de resolver el vínculo laboral, al haberle retirado la confianza.

2. En consecuencia, y con relación a los trabajadores de confianza, tal como lo ha establecido este Tribunal en la Sentencia Nº 0746-2003-AA/TC, a quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho de accionar en la vía correspondiente.

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

HA RESUELTO

Declarar INFUNDADA la demanda.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**Bardelli Lartirigoyen
García Toma
Vergara Gotelli**

COMENTARIO:

En esta oportunidad presentamos dos sentencias del Tribunal Constitucional (TC) recaídas en acciones de amparo en las que quedaban involucrados **trabajadores de confianza** y a los que se negó el derecho a reposición solicitado por los interesados, aduciéndose para esta negativa que quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho de accionar en la vía correspondiente reclamando la indemnización que fuere de aplicación. Analizaremos cada una de estas situaciones.

1. EXPEDIENTE Nº 746-2003-AA/TC

En este caso la demandante se desempeñaba como **Jefe de la Oficina de Administración de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho**, cargo al que accedió mediante Concurso Público el 2 de abril de 2002, sin embargo, el 28 de junio se le comunicó la conclusión de su designación haciéndose efectiva ésta el 30 del mismo mes y año.

Está fuera de discusión la naturaleza de los servicios prestados por la demandante, correspondiéndole el régimen laboral

de la actividad privada. En cambio, de acuerdo al contenido del tercer fundamento de la sentencia, no se habría *“acreditado fehacientemente la calificación del cargo de la demandante a fin de determinar si le corresponde su reposición o, por haber ejercido un puesto de confianza, sólo la acción indemnizatoria...”*

Como puede apreciarse, de lo expresado por el TC en este acápite se concluye que el criterio del Tribunal sobre la **reposición** en el trabajo para aquellos que han sido despedidos sin expresión de causa (despido arbitrario) está negada para los trabajadores que ostentan un cargo de confianza, correspondiéndoles, a lo más, la **indemnización** a que se refieren los artículos 34° y 36° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

Con esta nueva manifestación se estarían perfilando aún más los alcances peculiares que el Tribunal viene concediendo a la **estabilidad laboral** y al **derecho al trabajo** propuesto en la Constitución. Sabemos, así, que el TC nos enseña que el despido arbitrario, es decir sin expresión de causa, será válido en la medida que se aplique a aquellos trabajadores que ejercen un **cargo de confianza**.

1.1.- El puesto de confianza en el Sector Público: El contenido del puesto o cargo de confianza, no es exactamente igual según se trate de la actividad pública o de la actividad privada. En efecto si atendemos a lo expresado en la Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175), **empleado de confianza** es "el que desempeña cargo de confianza o político, distinto al del funcionario público (que puede ser: por elección popular; por nombramiento y remoción regulados; de libre nombramiento y remoción). Se encuentra en el entorno de quien lo designe o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad...".

Según la Ley N° 28175 y el Tribunal Constitucional que acoge esta concepción, el personal de confianza en las entidades de la administración pública podrá ser removido libremente. Sin embargo, el empleado público tiene también derecho a protección adecuada contra el cese arbitrario (Ley N° 28175, Art. 15°, literal c), aunque no queda claro aún si esta "protección adecuada" tendría los mismos limitados alcances con que el Tribunal la ha interpretado jurisprudencialmente.

Si bien es cierto la sentencia que comentamos está referida a hechos anteriores a la vigencia de la Ley Marco del Empleo Público, lo concreto es que el TC parecería tener claro que la reposición en el trabajo no corresponde a los trabajadores de confianza, aunque en ninguno de los dos pronunciamientos que publicamos en esta oportunidad se detallan las razones que avalarían tal conclusión, pese a que todos intuimos la validez de este criterio, aunque no podamos comprender ni aceptar que para los demás casos sí funcione el sentido lato con que el Tribunal interpreta el derecho constitucional al trabajo, censurando y proscribiendo el efecto resarcitorio que según el artículo 34° de la LPCL corresponde al despido sin expresión de causa.

1.2.- El puesto de confianza en el régimen laboral de la actividad privada: En la legislación aplicable a la actividad privada, la LPCL en su artículo 43° se refiere y trata de definir las características propias del personal de confianza al manifestar que "son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales".

El Reglamento (D. S. N° 001-96-TR) en sus artículos 59° a 61° ha determinado el procedimiento a seguir para la calificación de los puestos de dirección y confianza (determinación de los puestos con esta calidad; comunicación escrita al trabajador y consignar en la planilla y boleta de pago tal calidad). La no observancia de estos requisitos no enerva la calificación si de la prueba que se actúe se acredita la condición atribuida.

Precisamente, por no haberse dado los elementos distintivos señalados en el Reglamento, que permitan la calificación de confianza en el caso del Expediente N° 746-2003-AA/TC, es que el Tribunal Constitucional resolvió declarando infundada la demanda por ser necesaria la **etapa probatoria** que pudiera confirmar o descartar la naturaleza de puesto de confianza correspondiente al cargo de Jefe de la Oficina de Administración de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho desempeñado por la demandante y cuya actuación no puede tener lugar en el proceso de amparo ya que según lo preceptua-

do en el artículo 9° del Código Procesal Constitucional "en los procesos constitucionales no existe etapa probatoria. Sólo son procedentes los medios probatorios que no requieren actuación, lo que no impide la realización de las actuaciones probatorias que el juez considere indispensables, sin afectar la duración del proceso...". Las normas anteriormente aplicables al Amparo (Ley N° 25398, Art. 13°) bajo las cuales se tramitó el expediente que comentamos, también disponía que "en las acciones de garantía no existe etapa probatoria, lo que no impide la presentación de prueba instrumental o la actuación de las diligencias que el juez considere necesario realizar sin dilatar los términos...".

Por estas razones el TC consideró necesario establecer previamente si las funciones desempeñadas por el actor constituían realmente un cargo de confianza pese a que la denominación del puesto desempeñado permitiría intuir tal calidad. Lo curioso es la distinta calificación que las partes intervinientes en el proceso dieron a su accionar.

Así, el demandante consideró la existencia de despido arbitrario por lo que reclamó su reposición en el trabajo y en el cargo desempeñado. La Procuradora a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial manifestó no haberse agotado la vía previa (procedimiento administrativo impugnando el despido). El Juez Civil de Ayacucho afirmando que el reclamo debió hacerse efectivo en la vía laboral por no existir etapa probatoria en el amparo constitucional. Finalmente la Sala Mixta Civil de Ayacucho reconoció la existencia de despido arbitrario pero sólo para ejercer la acción indemnizatoria por la naturaleza del cargo que ostentaba (confianza), no correspondiendo la reposición.

2. INTERROGANTES SOBREVINIENTES RESPECTO AL PRONUNCIAMIENTO CONSTITUCIONAL

2.1 Sobre el derecho que se deja a salvo: Es entendible el pronunciamiento asumido por el Tribunal Constitucional al declarar infundada la demanda "dejando a salvo el derecho de la actora para que lo haga valer en la forma legal que corresponda". No obstante ello, surge la pregunta ¿si el demandante, de acuerdo a lo expresado en la resolución del TC quisiera hacer uso del derecho indemnizatorio que le es insinuado, de cuánto tiempo dispone? ¿Será en este caso de aplicación lo dispuesto en el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) que determina como plazo para accionar judicialmente 30 días naturales de producido el hecho del despido, vencido el cual **caduca** esta posibilidad? Tal plazo no se encuentra sujeto a interrupción o pacto que lo enerve; una vez transcurrido impide el ejercicio del derecho. Sobre la **caducidad**, el Código Civil en sus artículos 2003° a 2007° impone también tales características.

Si la situación temporal límite es tal como lo determina el artículo 36° de la LPCL y teniendo en cuenta que en el caso del Expediente N° 746-2003-AA/TC el despido se produjo el 30 de junio de 2002, la acción de amparo se interpone el 16 de julio del mismo año y el pronunciamiento definitivo del TC se dictó el 19 de abril de 2004, es decir 22 meses después de producido el despido ¿no se considerará acaso, que legalmente habría quedado superado largamente el plazo de 30 días naturales determinado por el artículo 36° de la LPCL para accionar judicialmente reclamando la indemnizatoria por despi-

do arbitrario que le propone el Tribunal Constitucional en su fallo de 19 de abril de 2004, máxime siendo un plazo de **cauducidad** que no admite interrupción?

2.2. ¿Pudo considerarse el cese del trabajador dentro del período de prueba?: Si observamos con atención las fechas u oportunidades temporales en que se desenvuelve la relación laboral de la demandante, notamos las siguientes características:

- Inicio de la relación laboral: 02 de abril de 2002
- Extinción del vínculo laboral: 30 de junio de 2002

Se percibe así, que la vigencia del contrato de trabajo no alcanzó los tres (3) meses del período de prueba determinado por el artículo 10° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En efecto, este artículo señala que el derecho a la protección contra el despido arbitrario se logra **al término** del período de prueba de tres meses es decir cuando el trabajador logra cumplir **laborando** el último día del tercer mes de servicios. En el caso del demandante se habría logrado tal objetivo si hubiera prestado servicios hasta el 01 de julio inclusive, lo que no fue así, ya, que sólo laboró hasta el 30 de junio según la propia declaración de la demandante.

Se podría argüir, sin embargo, que por «haber ganado el Concurso Público convocado por la Comisión de Evaluación y Selección» tal como lo describe la propia interesada, la trabajadora estuvo excluida del período de prueba, pero al respecto conviene tener presente que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral actualmente vigente y bajo cuya vigencia se celebró el contrato de trabajo con la interesada, **no considera exoneración alguna del período de prueba** como sí lo hizo el texto original del Decreto Legislativo N° 728 de fecha 08 de noviembre de 1991 en su artículo 43° refiriéndose concretamente en el inciso a) a "los trabajadores que ingresan por concurso".

Consecuentemente, el hecho de haber accedido a un puesto de trabajo superando un concurso, no implica eliminación del período de prueba salvo que el propio empleador así lo determinara sea en alguna cláusula contractual o manifestándolo de alguna manera al interesado desde los inicios de la contratación.

No existiendo al parecer ninguna manifestación de voluntad del empleador en ese sentido, éste se habría encontrado en capacidad de ejercer los derechos derivados del período de prueba que incluyen el cese del trabajador dentro de este lapso, sin que ello implique despido arbitrario.

Conviene recordar que el período de prueba tiene por finalidad apreciar no sólo las capacidades del trabajador para el eficiente cumplimiento de las actividades a su cargo, sino también sus condiciones de adaptación al medio en que debe desarrollar sus funciones, así como también en su condición de jefe de área para constituirse en elemento positivo de control y desarrollo, entre otros aspectos a considerar.

Es muy posible, por otro lado, que la exigua permanencia de la actora en el puesto de trabajo asumido, revelaría alguna deficiencia estructural que no pudo ser detectada mediante las pruebas a que fue sometida en el concurso, pero que sí afloraría en el ejercicio de la actividad desempeñada.

Lo que no deja de resultar extraño es que la entidad demandada no haya utilizado un medio práctico de **cese** como el antes señalado, que de haberse ejercido oportunamente le

hubiera evitado los contratiempos derivados de la acción legal que se le interpusiera.

3. EXPEDIENTE N° 4492-2004-AA/TC

La situación expuesta en este Expediente presenta de manera más evidente el tratamiento que para el Tribunal Constitucional corresponde dar a aquellas situaciones en que el trabajador afectado por el cese o despido está investido de un cargo de dirección o de confianza.

En este caso al igual que en el anteriormente analizado, se trata de personal sujeto al régimen laboral de la actividad privada, desempeñando el cargo de Gerente de Operaciones de Aeropuertos y que incluso ejerció por encargo la Gerencia General en forma interina.

Por razones no suficientemente explicadas se le cursó una carta por la cual se resolvió su vínculo laboral al haberse **retirado la confianza**, calificación esta última que según todas las instancias judiciales (3er. Juzgado Laboral del Calla y la 1ra. Sala Civil de la Corte Superior del Callao) resulta elemento suficiente para declarar **improcedente** la demanda en 1ra. Instancia e **infundada** en la Corte Superior.

El Tribunal Constitucional (Sala Segunda) basándose en lo ya resuelto anteriormente por la Sala Primera en el Expediente N° 0746-2003-AA/TC cuyo contenido hemos examinado precedentemente, resolvió el caso declarando **infundada** la demanda al afirmar que a los trabajadores de confianza no les corresponde la reposición en sus labores «sin perjuicio de dejar a salvo el derecho de accionar en la vía correspondiente» expresión ésta que resulta carente de contenido como ya lo señaláramos en la parte pertinente de este análisis.

4. COMENTARIOS FINALES

- Parece haberse gestado como criterio de tendencia uniforme no sólo del TC sino inclusive de las instancias inferiores en las acciones de amparo, que el **retiro de confianza** formulado por el empleador respecto a su personal de dirección o de confianza, constituye causal válida de cese que no genera reposición en el trabajo sino tan sólo acción indemnizatoria.

- Deberá precisarse si resulta suficiente la expresión «**retiro de confianza**» para eliminar la posibilidad de reposición en el trabajo o si, en cambio, deberá señalarse, además, las razones que motivarían el retiro de la confianza.

- Parece igualmente, debilitarse el derecho constitucional «**al trabajo**» dentro de los alcances absolutos que pareció haberle impuesto el TC en anteriores pronunciamientos.

- Se entiende que el criterio del «**retiro de confianza**» es aplicable tanto dentro del régimen laboral de la actividad privada como dentro del marco del empleo público.

- Resulta previsible esperar por parte de las empresas la proliferación de designaciones en cargos de dirección y/o de confianza, pues ello permitirá más fácilmente diluir el fantasma de la estabilidad laboral absoluta creado por el TC desde que expidiera su controvertida sentencia en el caso Telefónica (Expediente N° 1124-2001.AA/TC), aunque ello suponga el pago indemnizatorio establecido en la Ley.

- Será necesario crear conciencia sobre lo que constituye realmente un puesto o cargo de confianza para evitar la deformación de esta figura laboral.

Jurisprudencia Tributario-Laboral

Conceptos no remunerativos señalados en los Arts. 19º y 20º del TUO del Dec. Leg. Nº 650 no están afectos a aportes a la Seguridad Social y al IES

• GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

RTF Nº 01968-4-2005

EXPEDIENTE Nº: 995-2005

INTERESADO: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA

ASUNTO: Aportaciones de Salud y Otros

PROCEDENCIA: Ica

FECHA: Lima, 31 de marzo de 2005

VISTA la apelación interpuesta por la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA contra la Resolución de Intendencia Nº 1050140000261/SUNAT del 30 de setiembre de 2004, emitida por la Intendencia Regional Ica de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, que declaró improcedente la reclamación interpuesta contra las Resoluciones de Determinación Nºs. 102-003-0000405 a 102-003-0000407 sobre Aportaciones de Salud, Impuesto Extraordinario de Solidaridad y Aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones del mes de diciembre de 2001, y las Resoluciones de Multa Nºs. 102-002-0000604 a 102-002-0000611 por las infracciones tipificadas en los numerales 1 y 5 del artículo 178º y el numeral 1 del artículo 175º del Código Tributario.

CONSIDERANDO:

Que la recurrente señala que el importe otorgado a sus trabajadores por negociación bilateral no se encuentra afecto a cargas sociales, toda vez que éste se entregó como una bonificación especial, agregando que de conformidad con el artículo 44º del Decreto Legislativo Nº 276, las entidades públicas están prohibidas de negociar condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones, sancionando con nulidad toda estipulación en contrario;

Que agrega que los convenios colectivos o negociaciones bilaterales tienen fuerza vinculante entre las partes que lo adoptaron, por lo que al haberse acordado que la bonificación especial no estaría afectada a cargas sociales, la misma no está sujeta a descuento alguno;

Que sostiene que conforme al artículo 8º del Decreto Supremo Nº 051-91-PCM lo otorgado a sus trabajadores no puede ser considerado como remuneración, toda vez que conforme a dicho dispositivo se entiende por remuneración total permanente a la que es regular en su monto, permanente en el tiempo y es de carácter general, lo que no se cumple en su caso, porque la negociación bilateral es temporal y puede variarse el monto, siendo vinculante sólo para quienes la celebran;

Que alega que el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo Nº 001-97-TR en que se sustenta la Administración no le resulta aplicable, toda vez que la Municipalidad se rige por el Decreto Legislativo Nº 276 y que en aplicación de los artículos 19º y 20º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo Nº 001-97-TR, no constituyen remuneración para ningún efecto legal las gratificaciones extraordinarias y otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, por lo que no se encontraría gravado el incremento otorgado;

Que por su parte, la Administración indica que estando a la definición de remuneración dada por lo dispuesto en el artículo 6º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, los ingresos percibidos por los trabajadores por concepto del incremento del 16% en sus remuneraciones así como por bonificación por vacaciones, resultan ser de libre disposición de los mis-

mos, por lo que el reparo resulta procedente;

Que asimismo, indica que las Resoluciones de Multa Nºs. 102-002-0000608 y 102-002-0000609, emitidas por la infracción prevista en el numeral 5 del artículo 178º del Código Tributario, se encuentran debidamente acreditadas y que respecto de las Resoluciones de Multa Nºs. 102-002-0000610 y 102-002-0000611, emitidas por la infracción prevista en el numeral 1 del artículo 175º del Código Tributario, la recurrente no ha formulado argumento alguno;

Que en el presente caso, de la documentación que obra en autos se tiene que con ocasión de la solicitud de devolución de pagos en exceso del Impuesto a la Renta de quinta categoría de diciembre de 2001 presentada por la recurrente mediante Formulario 4949 Nº 00587354 (fs. 414), la Administración llevó a cabo un procedimiento de fiscalización mediante los Requerimientos Nºs. 00149262 y 00067694, emitiendo como consecuencia de ello las Resoluciones de Determinación Nºs. 102-003-0000405 a 102-003-0000407 sobre Aportaciones de Salud, Impuesto Extraordinario de Solidaridad y Aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones del mes de diciembre de 2001, y las Resoluciones de Multa Nºs. 102-002-0000604 a 102-002-0000611 por las infracciones tipificadas en los numerales 1 y 5 del artículo 178º y el numeral 1 del artículo 175º del Código Tributario;

Que mediante el Requerimiento Nº 00149262 (fs. 387) notificado el 10 de octubre de 2003, la Administración inició la aludida fiscalización, solicitando a la recurrente la exhibición, entre otros, de las Planillas y boletas de pago de los trabajadores, Libro de Retenciones y resumen de las retenciones del Impuesto a la Renta de cuarta categoría correspondientes al período de diciembre de 2001;

Que de los resultados del citado Requerimiento (fs. 386) se verifica que la recurrente cumplió con presentar la documentación solicitada por la Administración;

Que con fecha 27 de octubre de 2003 la Administración notificó a la recurrente el Requerimiento Nº 00067694 (fs. 389), solicitándole la sustentación en forma fehaciente de las diferencias determinadas en los Anexos 01, 01.01, 01.02, 01.03 y 01.04 (fs. 370 a 384) respecto de las bases imponibles de los tributos a las remuneraciones del mes de diciembre de 2001, debiendo adjuntar documentación sustentatoria y escrito señalando las bases legales de los conceptos remunerativos no afectos;

Que según se señala en el punto 1 de los Resultados del Requerimiento Nº 00067694 y anexos (fs. 349 a 369), la recurrente presentó un escrito en el cual hace mención de diversos dispositivos legales, adjuntando fotocopias de los mismos;

Que asimismo en el punto 3 de los Resultados en mención se indica que los conceptos "pacto colectivo" y "bonificación por vacaciones" otorgados por la recurrente "se encuentran afectos a las contribuciones sociales (ESSALUD), Sistema Nacional de Pensiones, Impuesto Extraordinario de Solidaridad (...) porque son importes que son otorgados mensualmente a los trabajadores municipales, teniendo un carácter remunerativo tal como consta en las conclusiones del Acta de aprobación del pliego petitorio de fecha 1 de junio de 2000, en donde se señala que se otorga un incremento remunerativo y que la bonificación especial por vacaciones será equivalente a una remuneración mínima vital vigente a la fecha de goce de las vacaciones";

Que en tal sentido, el asunto materia de controversia consiste en determinar si los importes otorgados por la recurrente a sus trabajadores y que según refiere la Administración corresponderían a "pacto colectivo" y "bonificación por vacaciones", se encuentran gravados con las Aportaciones de Salud, Impuesto Extraordinario de Solidaridad y Aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones;

Que al respecto, de la revisión de los actuados se aprecia que en respuesta al citado Requerimiento Nº 00067694, la recurrente presentó

un escrito (fs. 332 y 333) del cual se desprende que las normas pertinentes que sustentan las diferencias en las bases imponibles objeto de observación por parte de la Administración son el Decreto Supremo N° 070-85-PCM y el artículo 52° de la Ley N° 27209;

Que el Decreto Supremo N° 070-85-PCM regula el procedimiento de la negociación bilateral para la determinación de las remuneraciones por costo de vida y condiciones de trabajo, señalándose en los considerandos del mismo que dado que las Municipalidades gozan de autonomía económica y administrativa y que sus rentas provienen principalmente de sus recursos propios y no de transferencias del Gobierno Central, correspondía establecer las normas que regulen la percepción de remuneraciones por incrementos dispuestos por el Gobierno Central y los acordados por negociación bilateral;

Que mediante la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado - Ley N° 27209, del 3 de diciembre de 1999 y vigente durante el período acotado, se reguló el tratamiento de las remuneraciones y bonificaciones del Sector Público, del cual forma parte la recurrente;

Que de acuerdo al primer párrafo del artículo 52° de la citada Ley, las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuestarios comprendidos dentro de los alcances de la misma, serían aprobados mediante Decreto Supremo referendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector, precisándose, sin embargo, en el segundo párrafo del mencionado artículo que tratándose de los Gobiernos Locales -como es el caso de la recurrente- la aprobación y reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos y, refrigerio y movilidad de los trabajadores sería atendida con cargo a los ingresos corrientes de cada Municipalidad y que su fijación se efectuaría de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 070-85-PCM, publicado el 31 de julio de 1985, y conforme a lo prescrito en el mismo artículo, agregándose que correspondía al Concejo Provincial o Distrital, según sea el caso y bajo responsabilidad, garantizar que la aprobación y reajuste de los precitados conceptos contara con el correspondiente financiamiento debidamente previsto y disponible, bajo sanción de nulidad, no siéndoles de aplicación los aumentos de remuneraciones, bonificaciones o beneficios de cualquier otro tipo que otorgue el Poder Ejecutivo a los servidores del Sector Público, sancionándose con nulidad cualquier pacto en contrario;

Que las normas expuestas establecían que los Gobiernos Locales podían aprobar y reajustar remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos, refrigerio y movilidad, conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 070-85-PCM, dispositivo que, a su vez, establece el procedimiento de negociación bilateral para la determinación de remuneraciones por costo de vida y por condiciones de trabajo;

Que no obstante, se aprecia de los Resultados del Requerimiento N° 00067694 (fs. 369) que la Administración no consideró el sustento de la recurrente, ni procedió a efectuar las verificaciones correspondientes que le permitieran determinar la naturaleza de los importes observados y la oportunidad en que éstos fueron otorgados, limitándose a señalar, entre otros, que la recurrente "solo ha adjuntado fotocopia de las bases legales que cita (...)";

Que de otro lado, si bien la Administración afirma en el precitado punto 3 del Resultado del Requerimiento N° 00067694, que los importes reparados son "otorgados mensualmente a los trabajadores municipales", y que estos se sustentan en "el Acta Final del pliego petitorio del ejercicio 2000 de fecha 1 de junio de 2000 de la lectura de ésta, así como de la Resolución de Alcaldía N° 370-2000-MPH/A que la aprueba, se desprende que estaría referida al ejercicio fiscal 2000, no obstante que el período acotado es el de diciembre de 2001, siendo además que lo requerido a la recurrente se limita al período de diciembre de 2001, no habiéndose solicitado alguna documentación adicional que le haya permitido verificar la regularidad que aduce existe en los pagos efectuados a los trabajadores, siendo la existencia de regularidad o la situación de pago ocasional así como la naturaleza de los montos otorgados, elementos determinantes para verificar si los mismos se encuentran gravados con los tributos materia de acotación, debiéndose agregar que la recurrente en su recurso de reclamación alude a que los pagos efectuados tienen el carácter de "bonificación especial" que no constituye remuneración, y de otro lado, que la "asignación especial" se hace efectiva al trabajador "no permanente o mensualmente" lo que no ha sido constatado por la Administración;

Que en el caso de las Aportaciones de Salud, el artículo 6° de la Ley

de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790, estableció que los aportes por afiliación al Seguro Social de Salud son de carácter mensual equivalente al 9% de la remuneración o ingreso de los trabajadores, precisándose que se considera remuneración la así definida por los Decretos Legislativos N°s. 728 y 650(1) y sus normas modificatorias;

Que el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, según texto vigente durante el período acotado, dispone que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean su forma o denominación, siempre que sea de su libre disposición;

Que el artículo 7° de la citada norma establece que no constituyen remuneración, para ningún efecto legal, los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR;

Que el inciso a) del artículo 19° del Decreto Supremo N° 001-97-TR dispone que no se consideran remuneraciones computables a las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral, incluyéndose en este concepto a la bonificación por cierre de pliego, asimismo, en el inciso c) se indica que tampoco constituyen remuneraciones computables el costo o valor de las condiciones de trabajo;

Que asimismo, el artículo 10° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, precisa que el concepto de remuneración definido por los artículos 39° y 40° de la Ley(2), es aplicable para todo efecto legal, cuando sea considerado como base de referencia, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas;

Que de las normas glosadas, se desprende que la base imponible para efecto de cálculo de las Aportaciones de Salud, está conformada por el concepto de remuneración previsto por los artículos 6° y 7° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral antes citado, esto es, las sumas que perciba el trabajador por sus servicios, que sean de su libre disposición, excluyéndose las gratificaciones extraordinarias o los pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, sea por liberalidad o negociación colectiva.

Que en tal sentido, siendo que de la revisión de la apelada se desprende que si bien la Administración señala que no forman parte de la remuneración los conceptos excluidos por los artículos 19° y 20° del Decreto Supremo N° 001-97-TR -gratificaciones extraordinarias y pagos ocasionales-, esta se limita a afirmar que "es remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador" y "que los ingresos que perciben los trabajadores son de su libre disposición", concluyendo que constituyen remuneración al amparo de los Decretos Supremos N°s. 003-97-TR y 001-97-TR;

Que sin embargo, no se evidencia que la Administración haya efectuado las verificaciones pertinentes que le permitan determinar la naturaleza, oportunidad y existencia de regularidad de los importes otorgados por la recurrente a sus trabajadores que sustenten sus afirmaciones, por lo que procede revocar la apelada en este extremo;

Que con relación al Impuesto Extraordinario de Solidaridad, mediante Ley N° 26969, se dispuso sustituir a partir del 1 setiembre de 1998 la Contribución al Fondo Nacional de Vivienda - FONAVI por el Impuesto Extraordinario de Solidaridad, precisándose que los sujetos, la base imponible y la alícuota del Impuesto, así como las exoneraciones, inafectaciones, deducciones y demás normas necesarias para su aplicación, serían los establecidos para la Contribución al FONAVI, que se encuentren vigentes a la fecha de aprobación de dicha Ley;

Que mediante Decreto Ley N° 22591 se creó la denominada Contribución al FONAVI, como contribución obligatoria de los trabajadores, empleadores y empresas constructoras (que ejecutasen viviendas financiadas por el FONAVI) la cual era calculada sobre la base de las remuneraciones que se abonasen a los trabajadores;

Que el artículo 6° de la misma norma estableció que se considera remuneración a toda cantidad que se abone en efectivo por concepto de

retribución de servicios personales, señalándose similar concepto en el artículo 8° del Reglamento de la precitada Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 113-79-EF;

Que al respecto, este Tribunal mediante Resolución N° 01931-5-2004 ha establecido que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral resulta aplicable al referido tributo sólo "en la medida que le permita al juzgador evaluar cuando un concepto que se encuentra dentro del ámbito de aplicación del FONAVI, es decir uno de tipo dinerario, llega a tener calidad remuneratoria en el marco de una relación laboral", toda vez que la definición contenida en dicha norma es una definición aplicable a un espectro de carácter general que debe interpretarse dentro de las normas especiales que regulan el FONAVI;

Que estando al referido criterio, no se encontrarían afectas al Impuesto Extraordinario de Solidaridad los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, estos son, entre otras, las gratificaciones extraordinarias u otros pagos ocasionales que perciba el trabajador, sea por liberalidad o negociación colectiva, u otros otorgados como condición de trabajo;

Que en tal sentido, siendo que la Administración no ha efectuado las verificaciones pertinentes que le permitan determinar la naturaleza, oportunidad, existencia de regularidad o situación de pago ocasional de los importes materia de reparo, y consecuentemente, sustentar su acotación, procede revocar la apelada en este extremo;

Que con relación a las Aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8° del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, aprobado por Decreto Ley N° 19990, son asegurados obligatorios del referido Sistema, entre otros, los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de la actividad privada a empleadores particulares, cualquiera que sea la duración del contrato de trabajo y/o el tiempo de trabajo por días, semanas o meses, y los trabajadores al servicio del Estado;

Que por su parte el inciso a) del artículo 6° de la misma norma establece que constituyen fuentes de financiamiento del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, las aportaciones de los empleadores y de los asegurados, precisándose según lo dispuesto en el artículo 7° de la norma en cuestión que las referidas aportaciones equivalen a un porcentaje del monto de la remuneración asegurable que percibe el trabajador, porcentaje que se fijará, en cada caso, por decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, a propuesta del Consejo Directivo del Seguro Social del Perú y previo estudio actuarial;

Que mediante la Segunda Disposición Transitoria de la Ley N° 26504, vigente desde el 1 de enero de 1997, se fijó en 13% la tasa de aportación por concepto de pensiones, de cargo únicamente de los trabajadores, constituyendo remuneración asegurable para los efectos de dicha aportación el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición;

Que en tal sentido, y estando al criterio establecido por este Tribunal mediante la Resolución N° 01931-5-2004, el mismo que resulta también aplicable tratándose del tributo en mención, a efecto de establecer cuando un concepto tiene la calidad de remuneración se deberá estar a la definición de remuneración prevista por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que no se encuentran afectos a las Aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, estos son, las gratificaciones extraordinarias u otros pagos ocasionales que perciba el trabajador, y aquellos otorgados como condición de trabajo, resultando, por tanto, de aplicación lo antes señalado al respecto de las Aportaciones de Salud y el Impuesto Extraordinario de Solidaridad, en el sentido que la Administración no ha efectuado las constataciones que le permitan la naturaleza, oportunidad y otros de los importes objeto de reparo, corresponde revocar la apelada en este extremo;

Que con relación a las Resoluciones de Multa N°s. 102-002-0000604 a 102-002-0000606, emitidas por la infracción tipificada en el numeral 1 del artículo 178° del Código Tributario en virtud a los reparos analizados en esta instancia, los que han sido revocados, corresponde emitir similar pronunciamiento con relación a dichos valores;

Que la Resolución de Multa N° 102-002-0000607 ha sido emitida por la infracción tipificada en el numeral 1 del artículo 178° del Código

Tributario, como consecuencia de la declaración rectificatoria presentada por la recurrente con fecha 31 de octubre de 2001, mediante la cual modificó la base imponible del Impuesto a la Renta - retenciones de quinta categoría, aumentándola de la suma de S/. 0.00 declarada originalmente (fs. 459) a la suma de S/. 15,999.00 (fs. 462), determinando un tributo omitido ascendente a S/. 2,400.00 (fs. 462);

Que siendo que con la presentación de la declaración rectificatoria se configuró la comisión de la precitada infracción, corresponde confirmar la apelada en tal extremo;

Que en cuanto a la Resolución de Multa N° 102-002-0000609 emitida por la infracción tipificada en el numeral 5 del artículo 178° del Código Tributario, esto es, por no pagar las retenciones dentro del plazo establecido, toda vez que se ha determinado la existencia de una retención del Impuesto a la Renta por rentas de quinta categoría omitida de pagar, a que se refiere la declaración rectificatoria presentada por la recurrente mediante Formulario 600 N° 15031151 presentado el 31 de octubre de 2003, en la que determina un importe a pagar por tal concepto de S/. 2,400.00 que configuró la referida infracción, por lo que procede confirmar la apelada en tal extremo;

Que con relación a la Resolución de Multa N° 102-002-0000608 emitida por la infracción tipificada en el numeral 5 del artículo 178° del Código Tributario, esto es, por no pagar las retenciones por concepto de Aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones dentro del plazo establecido, cabe señalar que los reparos que sustentan la emisión de la multa han sido revocados por esta instancia, por lo que corresponde similar pronunciamiento en este extremo;

Que respecto a las Resoluciones de Multa N°s. 102-002-0000610 y 102-002-0000611 emitidas por la comisión de la infracción tipificada en el numeral 1 del artículo 175° del Código Tributario, debe indicarse que la Administración no ha emitido pronunciamiento con relación a dichas sanciones limitándose a señalar que la recurrente no ha formulado argumento alguno, no obstante tratarse de valores reclamados por la recurrente;

Que de conformidad el artículo 129° del Texto Único Ordenado del Código Tributario dispone que las resoluciones expresarán los fundamentos de hecho y de derecho que les sirvan de base y decidirán sobre todas las cuestiones planteadas por los interesados y cuántas suscite el expediente;

Que dado que de la revisión del escrito de reclamación de la recurrente se aprecia que esta impugnó los aludidos valores, estando a lo dispuesto por el precitado artículo 129° del Código Tributario, corresponde declarar nula la apelada en tal extremo, a efecto que la Administración emita pronunciamiento conforme a ley;

Con las vocales Flores Talavera, Márquez Pacheco y Espinoza Bassino, a quien se llamó para completar Sala, e interviniendo como ponente la vocal Márquez Pacheco;

RESUELVE:

1. DECLARAR NULA la Resolución de Intendencia N° 1050140000261/SUNAT del 30 de setiembre de 2004, en el extremo referido a las Resoluciones de Multa N°s. 102-002-0000610 y 102-002-0000611, debiendo la Administración emitir pronunciamiento conforme a ley;
2. CONFIRMARLA en el extremo referido a las Resoluciones de Multa N°s. 102-002-0000607 y 102-002-0000609; y
3. REVOCARLA en lo demás que contiene.

Regístrese, comuníquese y remítase a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, para sus efectos.

-
- (1) Ley de la Compensación por Tiempo de Servicios, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR.
(2) Referidos a los artículos 6° y 7° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR antes citados.

COMENTARIO:

En el presente caso, de la documentación que obra en autos se tiene que con ocasión de la solicitud de devolución de pagos en exceso del Impuesto a la Renta de quinta categoría de diciembre de 2001 presentada por la recurrente mediante Formulario 4949 N° 00587354 (fs. 414), la Administración llevó a cabo un procedimiento de fiscalización mediante los Requerimientos N°s. 00149262 y 00067694, emitiendo como consecuencia de ello las Resoluciones de Determinación N°s. 102-003-0000405 a 102-003-0000407 sobre Aportaciones de Salud, Impuesto Extraordinario de Solidaridad y Aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones del mes de diciembre de 2001, y las Resoluciones de Multa N°s. 102-002-0000604 a 102-002-0000611 por las infracciones tipificadas en los numerales 1 y 5 del artículo 178° y el numeral 1 del artículo 175° del Código Tributario.

Para el caso de las Aportaciones de Salud, el artículo 6° de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790, estableció que los aportes por afiliación al Seguro Social de Salud son de carácter mensual equivalente al 9% de la remuneración o ingreso de los trabajadores, precisándose que se considera remuneración la así definida por los Decretos Legislativos N°s. 728 y 650(1) y sus normas modificatorias.

El TF señala que el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, según texto vigente durante el período acotado, dispone que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean su forma o denominación, siempre que sea de su libre disposición.

Agrega que el artículo 7° de la citada norma establece que no constituyen remuneración, para ningún efecto legal, los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR.

Según el inciso a) del artículo 19° del Decreto Supremo N° 001-97-TR dispone que no se consideran remuneraciones computables a las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral, incluyéndose en este concepto a la bonificación por cierre de pliego, asimismo, en el inciso c) se indica que tampoco constituyen remuneraciones computables el costo o valor de las condiciones de trabajo.

Precisa que asimismo, el artículo 10° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, precisa que el concepto de remunera-

ción definido por los artículos 39° y 40° de la Ley(2), es aplicable para todo efecto legal, cuando sea considerado como base de referencia, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas.

El TF indica que de las normas glosadas, se desprende que la base imponible para efecto de cálculo de las Aportaciones de Salud, está conformada por el concepto de remuneración previsto por los artículos 6° y 7° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral antes citado, esto es, las sumas que perciba el trabajador por sus servicios, que sean de su libre disposición, excluyéndose las gratificaciones extraordinarias o los pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, sea por liberalidad o negociación colectiva.

En tal sentido, el TF precisa que siendo que de la revisión de la apelada se desprende que si bien la Administración señala que no forman parte de la remuneración los conceptos excluidos por los artículos 19° y 20° del Decreto Supremo N° 001-97-TR; gratificaciones extraordinarias y pagos ocasionales-, esta se limita a afirmar que "es remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador" y "que los ingresos que perciben los trabajadores son de su libre disposición", concluyendo que constituyen remuneración al amparo de los Decretos Supremos N°s. 003-97-TR y 001-97-TR.

Anota el TF que el referido criterio, no se encontrarían afectas al Impuesto Extraordinario de Solidaridad los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, estos son, entre otras, las gratificaciones extraordinarias u otros pagos ocasionales que perciba el trabajador, sea por liberalidad o negociación colectiva, u otros otorgados como condición de trabajo.

En tal sentido, siendo que la Administración no ha efectuado las verificaciones pertinentes que le permitan determinar la naturaleza, oportunidad, existencia de regularidad o situación de pago ocasional de los importes materia de reparo, y consecuentemente, sustentar su acotación, procede revocar la apelada en este extremo.

Con relación a las Aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones, el TF señala que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8° del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, aprobado por Decreto Ley N° 19990, son asegurados obligatorios del referido Sistema, entre otros, los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de la actividad privada a empleadores particulares, cualquiera que sea la duración del contrato de trabajo y/o el tiempo de trabajo por días, semanas o meses, y los trabajadores al servicio del Estado.

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

Octubre 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 01.01.1997. (Ley N° 26504).
- (2) Acuerdo N° 41-14-ESSALUD-99 del 01.07.1999 (16.07.1999) 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) continuó aplicándose hasta el 31.08.2002. Se prorrogó por Ley N° 27786 hasta el 31.12.2002. Se prorrogó nuevamente 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 29.10.1990, D. S. N° 179-91-PCM de 07.12.1991, 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 afectada del mes.

B. APOORTE DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UNA AFP OCTUBRE 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)	PRIMA
• ESSALUD	(A)	NO	9%	—	—	—	—	—
• PENSIONES. (ONP)		NO	—	—	—	—	—	—
• S.C.T.R. (1).	(A) (B)	NO	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
S P P	• APOORTE OBLIGATORIO (*)	(A) (B)	NO	8.00%	8.00%	8.00%	8.00%	8.00%
	• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	S/. 6,475.59	—	0.89%	0.88%	1.01% (3)	0.90%
COMISIONES POR SERVICIOS								
• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	1.95%	1.80%	2.45%	2.27%	1.50%
• Otros conceptos		NO	—	0%	0%	0%	0%	0%
OTROS	• SENATI	(4)	NO	0.75%	—	—	—	—
	• IES	(5)	NO	—	—	—	—	—

(1) Comunicado publicado el 07.02.2000.

(2) A partir del 15.05.1998 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 01.01.1995 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 21.03.1993, 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 13.05.1997).

(*) Por D. S. N° 179-97-EF se dispuso desde el 01.01.1998 al 31.12.1998 el aporte del 8% fijado por D. S. N° 054-97-EF. Para el año 1999 por Ley N° 27036 de 29.12.1998, 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 para el año 2004 el aporte del 8%. Por Ley N° 28445 se aumentó para 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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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 proratea.
 Ra = Total Remuneraciones percibidas en los meses anteriores. Nótese que no figura esta variable en enero pues es el primer mes del ejercicio gravable.
 GN = Gratificación Ordinaria de Navidad. En diciembre se considerará en la variable A, como ya percibida.
 GF = Gratificación Ordinaria de Fiestas Patrias.
 NOTA: I = Impuesto Anual r = Retención mensual.
 $a = r^1 + r^2 + r^3$ $b = a + r^4$ $c = b + r^5 + r^6 + r^7$ $d = c + r^8$ $e = d + r^9 + r^{10} + r^{11}$

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 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. COMPOSICIÓN 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.

GRUPOS DE CONSUMO	GASTO MENSUAL (S/)									
	FEB. 2005	MAR. 2005	ABR. 2005	MAY. 2005	JUN. 2005	JUL. 2005	AGO. 2005	SET. 2005	OCTUBRE 2005	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	692.85	699.06	713.09	716.13	718.34	744.54	745.06	736.90	743.30	28%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	133.98	143.98	146.30	147.00	147.00	143.78	143.30	141.80	141.20	5%
3.0 Vestido y Calzado	134.08	134.08	134.08	134.08	134.08	134.08	134.58	134.58	134.58	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	652.93	644.14	644.14	644.14	644.14	613.64	616.89	620.20	612.70	23%
5.0 Salud, Servicios Médicos	19.50	19.50	19.50	20.75	20.75	22.08	22.08	22.08	22.08	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	228.00	198.00	198.00	190.50	198.00	198.00	198.00	193.50	193.50	7%
7.0 Esparcimiento	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	25.00	25.00	1%
8.0 Enseñanza	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	435.83	435.83	435.83	17%
9.0 Bienes y Servicios Varios	59.50	59.50	59.50	57.25	57.25	59.50	59.50	59.50	59.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	225.00	240.00	240.00	245.00	245.00	250.00	250.00	250.00	253.00	10%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,610.59	2,603.01	2,619.36	2,619.60	2,629.31	2,630.37	2,635.25	2,619.40	2,620.70	100%

Índice 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:

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

GRANDES GRUPOS	PONDERACIÓN %	NÚMEROS ÍNDICES (Base 1994 = 100) (*)										
		NOV. 2004	DIC. 2004	ENE. 2005	FEB. 2005	MAR. 2005	ABR. 2005	MAY. 2005	JUN. 2005	JUL. 2005	AGO. 2005	SET. 2005
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	106.61	106.47	106.95	106.56	107.52	107.67	107.97	108.48	108.72	107.97	107.21
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	103.11	103.29	103.42	103.56	103.61	103.75	104.05	104.25	104.39	104.50	104.54
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	118.79	118.70	117.50	117.11	117.66	118.13	117.16	118.00	116.43	117.49	119.54
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	104.01	104.07	104.04	104.06	104.08	104.09	104.12	104.26	104.36	105.12	105.15
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	108.31	108.38	108.70	109.05	109.47	109.66	109.93	110.49	110.89	111.22	111.35
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	114.46	115.11	114.87	114.56	114.90	114.99	115.15	115.09	115.97	116.17	116.84
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	106.71	106.35	106.26	106.34	107.81	107.74	107.80	107.54	107.53	107.59	107.62
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	97.24	97.21	97.25	96.96	97.04	96.94	97.27	96.72	96.74	96.54	96.30
INDICE GENERAL	100.00%	107.67	107.66	107.77	107.51	108.21	108.34	108.48	108.76	108.88	108.68	108.58

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 09.02.1992 Al 31.03.1994	S/. 2.40	S/. 72.00	
Del 01.04.1994 Al 30.09.1996	S/. 4.40	S/. 132.00	
Del 01.10.1996 Al 31.03.1997	S/. 7.17	S/. 215.00	
Del 01.04.1997 Al 30.04.1997	S/. 8.83	S/. 265.00	
Del 01.05.1997 Al 30.08.1997	S/. 10.00	S/. 300.00	
Del 01.09.1997 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 (17.02.1992)
S/. 5.50 d. S/. 165.00 m.	S/. 396.00		—	D.U. Nº 10-94-TR (20.04.1994)
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 (27.09.1996)
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 (01.04.1997)
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 (15.04.1997)
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 (03.08.1997)
S/. 17.09 d. S/. 512.50 m.	S/. 41.00 d. S/. 1230.00 m.	S/. 16.00 S/. 480.00	S/. 18.45 d. S/. 553.50 m.	D.U. Nº 012-2000 (08.03.2000)
S/. 19.17 d. S/. 575.00 m.	S/. 46.00 d. S/. 1380.00 m.	S/. 17.95 S/. 538.51	S/. 20.07 d. S/. 621.00 m.	D.U. Nº 022-2003 (13.09.2003)

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

C.T.S. Topes T.U.O. del Dec. Leg. Nº 650, 4ta. D. T.

Empleados ingresados a partir del 12.07.1962

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 12.07.1962 Al 30.09.1979	Del 01.10.1979 Al 31.12.1989	Del 01.01.1990 Al 31.12.1990
		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 MÁXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI		
MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
AGO. 2005	S/. 157,040.86	108.68 / 65.3156
SET. 2005	S/. 156,896.36	108.58 / 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 30 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
OCT. 2005	S/. 6,475.59
NOV. 2005	S/. 6,475.59
DIC. 2005	S/. 6,475.59

Gastos de Sepelio SPP - AFP

MONTO PROMEDIO DE GASTOS DE SEPELIO (R.M. Nº 232-98-EF/SAFP de 19.06.1998, Art. 114º)	
MES	MONTO
OCT. 2005	S/. 2,936.47
NOV. 2005	S/. 2,936.47
DIC. 2005	S/. 2,936.47

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 27884	01.01.2003 31.12.2003	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: 01.10.1996 Al: 31.03.1997	1 RMV	S/. 215.00
Del: 01.04.1997 Al: 30.04.1997	1 RMV	S/. 265.00
Del: 01.05.1997 Al: 30.08.1997	1 RMV	S/. 300.00
Del: 01.09.1997 Al: 09.03.2000	1 RMV	S/. 345.00
Del: 10.03.2000 Al: 14.09.2003	1 RMV	S/. 410.00
Del: 15.09.2003	1 RMV	S/. 460.00

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

REMUNERACIÓN ASEGURABLE

De acuerdo al Art. 7º del T.U.O 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 T.U.O 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 29.10.1990 y D.S. Nº 179-91-PCM de 07.12.1991).

Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período OCTUBRE 2005)											
FECHA	10/11	11/11	14/11	15/11	16/11	17/11	18/11	21/11	22/11	23/11	
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	

¿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, Continental, Nación, Lima, Santander, Bancosur, 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 N° 19990) y ESSALUD Vida.

FUENTE: Comunicado ESSALUD, ONP y SUNAT.

TASA ACTIVA DE MERCADO ANUAL (Circular BCR N° 041-94-EF/90)				
SET. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	25.02	406.60442	9.87	7.06075
02	25.46	406.86068	10.00	7.06262
03	25.46	407.11710	10.00	7.06449
04	25.46	407.37369	10.00	7.06636
05	25.75	407.63305	10.00	7.06823
06	26.04	407.89518	10.00	7.07010
07	26.04	408.15749	10.02	7.07197
08	26.06	408.42014	9.99	7.07385
09	26.00	408.68242	9.97	7.07571
10	26.00	408.94487	9.97	7.07758
11	26.00	409.20748	9.97	7.07945
12	25.70	409.46758	10.00	7.08132
13	25.84	409.72907	9.99	7.08320
14	25.63	409.98884	9.99	7.08507
15	25.57	410.24823	9.99	7.08695
16	25.65	410.50851	10.02	7.08883
17	25.65	410.76896	10.02	7.09071
18	25.65	411.02957	10.02	7.09259
19	25.47	411.28871	10.01	7.09447
20	25.50	411.54829	10.00	7.09635
21	25.55	411.80849	10.01	7.09823
22	25.42	412.06766	10.03	7.10011
23	25.38	412.32664	10.04	7.10200
24	25.38	412.58577	10.04	7.10389
25	25.38	412.84507	10.04	7.10577
26	25.40	413.10472	10.07	7.10767
27	25.03	413.36113	10.08	7.10957
28	25.11	413.61844	10.06	7.11146
29	24.92	413.87416	10.08	7.11336
30	24.96	414.13041	10.09	7.11526

(*) Acumulado desde el 1.04.1991.

TASA DE INTERÉS LEGAL EFECTIVA ANUAL (Circular BCR N° 041-94-EF/90) – (Circular BCR N° 025-96-EF/90) (Circular BCR N° 009-2000-EF/90)				
SET. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.68	5.29807	1.60	1.79830
02	2.62	5.29845	1.58	1.79838
03	2.62	5.29883	1.58	1.79846
04	2.62	5.29921	1.58	1.79854
05	2.63	5.29959	1.57	1.79862
06	2.60	5.29997	1.58	1.79869
07	2.61	5.30035	1.58	1.79877
08	2.60	5.30072	1.59	1.79885
09	2.61	5.30110	1.60	1.79893
10	2.61	5.30148	1.60	1.79901
11	2.61	5.30186	1.60	1.79909
12	2.61	5.30224	1.61	1.79917
13	2.57	5.30262	1.61	1.79925
14	2.56	5.30299	1.62	1.79933
15	2.57	5.30336	1.63	1.79941
16	2.58	5.30374	1.62	1.79949
17	2.58	5.30411	1.62	1.79957
18	2.58	5.30449	1.62	1.79965
19	2.59	5.30487	1.63	1.79973
20	2.56	5.30524	1.61	1.79981
21	2.58	5.30561	1.62	1.79989
22	2.58	5.30599	1.61	1.79997
23	2.57	5.30636	1.63	1.80005
24	2.57	5.30674	1.63	1.80013
25	2.57	5.30711	1.63	1.80021
26	2.57	5.30748	1.64	1.80030
27	2.56	5.30786	1.64	1.80038
28	2.56	5.30823	1.66	1.80046
29	2.59	5.30861	1.66	1.80054
30	2.59	5.30898	1.66	1.80062

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90 (2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90
(*) Acumulado desde el 16.9.1992

TASA DE INTERÉS LABORAL ANUAL Decreto Ley N° 25920 – (Circular BCR N° 025-96-EF/90) (Circular BCR N° 009-2000-EF/90)				
SET. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.68	1.59273	1.60	0.56406
02	2.62	1.59280	1.58	0.56410
03	2.62	1.59287	1.58	0.56414
04	2.62	1.59295	1.58	0.56419
05	2.63	1.59302	1.57	0.56423
06	2.60	1.59309	1.58	0.56427
07	2.61	1.59316	1.58	0.56432
08	2.60	1.59323	1.59	0.56436
09	2.61	1.59330	1.60	0.56441
10	2.61	1.59338	1.60	0.56445
11	2.61	1.59345	1.60	0.56449
12	2.61	1.59352	1.61	0.56454
13	2.57	1.59359	1.61	0.56458
14	2.56	1.59366	1.62	0.56463
15	2.57	1.59373	1.63	0.56467
16	2.58	1.59380	1.62	0.56472
17	2.58	1.59387	1.62	0.56476
18	2.58	1.59394	1.62	0.56481
19	2.59	1.59401	1.63	0.56485
20	2.56	1.59408	1.61	0.56489
21	2.58	1.59415	1.62	0.56494
22	2.58	1.59423	1.61	0.56498
23	2.57	1.59430	1.63	0.56503
24	2.57	1.59437	1.63	0.56507
25	2.57	1.59444	1.63	0.56512
26	2.57	1.59451	1.64	0.56516
27	2.56	1.59458	1.64	0.56521
28	2.56	1.59465	1.66	0.56525
29	2.59	1.59472	1.66	0.56530
30	2.59	1.59479	1.66	0.56535
31				

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90 (2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90
(*) Acumulado desde el 3.12.1992, de acuerdo al Decreto Ley N° 25920

Textos de los Principales Dispositivos Legales

ESTABLECEN REGISTRO DE EMPLEADORES DE TRABAJADORES DEL HOGAR, TRABAJADORES DEL HOGAR Y SUS DERECHOHABIENTES (01.10.2005) (301418)

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 191-2005/SUNAT

Lima, 30 de setiembre de 2005

CONSIDERANDO:

Que en virtud a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 27334, Ley que amplía las funciones de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), se modifica el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 501, Ley General de la SUNAT, a fin de otorgar a dicha Institución la administración de las aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) y a la Oficina de Normalización Previsional (ONP);

Que el artículo 3° de la referida Ley establece que mediante decreto supremo, refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, se dictarán las normas reglamentarias y complementarias correspondientes, a fin de establecer el alcance, los períodos y otros aspectos que se requerirán para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la mencionada Ley;

Que conforme a lo dispuesto en el artículo 12° del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27334 y en el cual se establece los alcances, los períodos y otros aspectos sobre la administración de las aportaciones al EsSalud y a la ONP, le corresponde a la SUNAT elaborar y aprobar las normas y procedimientos necesarios para llevar a cabo la recaudación y la administración de las aportaciones a la Seguridad Social, de acuerdo con las facultades que le confiere el Código Tributario, siendo ello de aplicación inclusive tratándose de las normas para la declaración y la inscripción de los asegurados y/o afiliados obligatorios, así como para la declaración y/o el pago de las demás deudas no tributarias cuya recaudación le haya sido encomendada a la SUNAT;

Que el numeral 1 del artículo 87° del Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 135-99-EF y normas modificatorias, establece que los administrados están obligados a inscribirse en los registros de la Administración Tributaria aportando todos los datos necesarios y actualizando los mismos en la forma y dentro de los plazos establecidos en la norma pertinente;

Que resulta necesario dictar las disposiciones referidas al nuevo Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes, cuya información permita a los asegurados acceder a las prestaciones que brinda el EsSalud;

Que para tal efecto, resulta de aplicación lo dispuesto en la Resolución Jefatural N° 789-2005-JEF/RENIEC que dispone que a partir del 1 de agosto de 2005, las Entidades del Sector Público y Privado de la República del Perú, están obligadas a solicitar como única cédula de identidad personal el Documento Nacional de Identidad - DNI para todos los actos civiles, comerciales, administrativos, notariales, judiciales, policiales y, en general, para todos aquellos casos en que, por mandato legal, deba ser presentado para acreditar la identidad de las personas; no debiéndose aceptar la presentación de documento distinto al DNI;

En uso de las facultades conferidas por el artículo 12° del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, el artículo 11° de la Ley General de la SUNAT aprobada por Decreto Legislativo N° 501 y el inciso b) del artículo 21° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT aprobado por Decreto Supremo N° 115-2002-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- DEFINICIONES. Para efecto de la presente Resolución, se entenderá por:

a) Trabajador del Hogar: A quien efectúa las labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el Empleador o sus familiares, y siempre que laboren una jornada mínima de cuatro horas diarias.

Están excluidos los familiares del Empleador o de su cónyuge, hasta el cuarto grado de consanguinidad o hasta el segundo grado de afinidad, inclusive.

b) Empleador: A la persona natural a cuyo servicio labora el trabajador del hogar tanto para efectos de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones como a la Seguridad Social en Salud.

c) Derechohabiente: Al cónyuge o concubino(a) del trabajador, a su hijo menor de edad o al mayor de edad incapacitado en forma total y permanente para el trabajo, siempre que ellos a su vez no sean trabajadores o pensionistas afiliados a la Seguridad Social. La cobertura del hijo se inicia desde la concepción, en atención a la madre gestante.

d) DNI: Al Documento Nacional de Identidad.

e) Centro Laboral: A la residencia o casa-habitación donde el Trabajador del Hogar desempeña las labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar.

f) RENIEC: Al Registro Nacional de Identidad y Estado Civil.

g) Registro: Al nuevo Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes.

h) CIR: Al Comprobante de Información Registrada emitido por la SUNAT.

Cuando se mencione un artículo sin indicar la norma legal correspondiente, se entenderá referido a la presente Resolución y cuando se señale un numeral o un literal sin indicar el artículo al que pertenecen, se entenderá que corresponden al artículo en que se mencionan.

Artículo 2°.- SUJETOS OBLIGADOS A INSCRIBIRSE. Deben inscribirse en el Registro a cargo de la SUNAT, las siguientes personas naturales:

a) El Empleador y el Trabajador del Hogar que hubieran iniciado el vínculo laboral a partir del mes de noviembre de 2004, siempre que dicho vínculo se encuentre vigente a la fecha en que se realice la inscripción en el Registro.

b) El Empleador y el Trabajador del Hogar que inicien un vínculo laboral a partir de la fecha de vigencia de la presente norma.

c) El Empleador que ha presentado el Formulario N° 1076 "Trabajadores del Hogar" con errores en su identificación o en la del Trabajador del Hogar a su cargo.

d) El Empleador y el Trabajador del Hogar que no cumplan con lo dispuesto en la Única Disposición Final de la presente Resolución.

e) Los Derechohabientes de los Trabajadores del Hogar, cuando se den los supuestos establecidos en los literales anteriores.

Los Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes serán inscritos en el Registro por el Empleador o su representante. De igual manera, cualquier modificación, actualización y baja de inscripción vinculadas a la inscripción de los Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes en el Registro, será realizada por el Empleador o su representante.

La condición de Empleador y de Trabajador del Hogar se adquiere en la medida que se inicie un vínculo laboral y se mantenga vigente al momento de la inscripción.

Artículo 3°.- DE LOS DOCUMENTOS QUE SE REQUERIRÁN PARA LA INSCRIPCIÓN, LAS MODIFICACIONES Y LA BAJA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO. Para proceder a la inscripción, las modificaciones y la baja de inscripción en el Registro, se deberán presentar los siguientes documentos:

a) Inscripción y modificación de datos del Empleador

a.1 Exhibir el original y presentar fotocopia del documento de identidad del Empleador.

a.2 Exhibir uno de los documentos solicitados en el literal b.2, para acreditar el domicilio a que se refiere el literal a.7 del artículo 8°.

a.3 Exhibir los originales de los documentos sustentatorios, en el caso de la comunicación de modificaciones en el Registro a que se refiere el artículo 9°, con excepción del cambio de correo electrónico del Empleador.

En los casos en que el Empleador se inscriba mediante un representante, dicho representante, adicionalmente a los documentos señalados en el párrafo anterior, deberá:

1. Exhibir el original y presentar fotocopia de su documento de identidad.

2. Presentar carta poder con firma legalizada notarialmente o autenticada por fedatario de la SUNAT, que lo autorice expresamente a realizar el trámite de inscripción en el Registro.

b) Inscripción, modificación y baja de inscripción del Trabajador del Hogar

b.1 Exhibir el original y presentar fotocopia del documento de identidad del Trabajador del Hogar.

b.2 Exhibir el original de uno de los siguientes documentos, vinculados al Centro Laboral del Trabajador del Hogar:

1. Última declaración jurada de predio o autoavalúo.
2. Recibo de agua, luz, telefonía fija o televisión por cable, cuya fecha de vencimiento de pago se encuentre comprendida en los últimos dos (2) meses.
3. Contrato de compra-venta del inmueble o título de propiedad emitido por COFOPRI.

4. Constancia de numeración emitida por la municipalidad distrital correspondiente.

b.3 Si el Trabajador del Hogar se encuentra identificado con un documento diferente al DNI, se requerirá la exhibición del original de uno de los siguientes documentos vinculados al domicilio del citado Trabajador:

1. Última declaración jurada de predio o autoavalúo.
2. Recibo de agua, luz, telefonía fija o televisión por cable, cuya fecha de vencimiento de pago se encuentre comprendida en los últimos dos (2) meses.
3. Contrato de compra-venta del inmueble o título de propiedad emitido por COFOPRI.

4. Constancia de numeración emitida por la municipalidad distrital correspondiente.

En los casos en que los Trabajadores del Hogar identificados con carné de extranjería o pasaporte con visa de trabajo vigente, no contaran con domicilio establecido en el territorio nacional, se consignará como domicilio la dirección del Centro Laboral.

b.4 Exhibir los originales de los documentos sustentatorios, en el caso de la comunicación de modificaciones en el Registro a que se refiere el artículo 9°, con excepción del término de la relación laboral.

b.5 En el caso de dar de baja la inscripción del Trabajador del Hogar en el Registro, el Empleador deberá exhibir el original de su documento de identidad.

c) Inscripción, modificación y baja de inscripción de los Derechohabientes del Trabajador del Hogar

c.1 De tratarse del(la) cónyuge del Trabajador del Hogar, se deberá exhibir:

1. El original de la partida de matrimonio civil del Trabajador del Hogar y su cónyuge con vigencia no mayor a un año.
2. El original y presentar fotocopia del documento de identidad del Trabajador del Hogar y de su cónyuge.
3. Los originales de los documentos sustentatorios, en el caso de la comunicación de modificaciones en el Registro a que se refiere el artículo 9°.
4. En el caso de dar de baja la inscripción del cónyuge en el Registro, el original de la partida de defunción o partida de matrimonio civil con anotación marginal de divorcio o disolución de vínculo matrimonial.

c.2 De tratarse del(la) concubino(a) del Trabajador del Hogar, se deberá exhibir:

1. El original y presentar fotocopia del documento de identidad del Trabajador del Hogar y de su concubino(a) en los que conste el mismo domicilio.
2. En el caso que el Trabajador del Hogar o su concubino(a) no se encuentren identificados con DNI, el original del certificado domiciliario expedido por la autoridad competente o la declaración jurada suscrita por el Trabajador del Hogar y el(la) concubino(a), en los que testimonien que existe concubinato.
3. Los originales de los documentos sustentatorios, en el caso de la comunicación de modificaciones en el Registro a que se refiere el artículo 9°.
4. En el caso de dar de baja la inscripción del(la) concubino(a) en el Registro, el original de la partida de defunción o declaración jurada de fin de relación de concubinato, o partida de matrimonio civil.

c.3 De tratarse de los hijos menores de edad del Trabajador del Hogar, se deberá exhibir:

1. El original de la partida de nacimiento del hijo menor de edad del Trabajador del Hogar. En los casos en que el menor de edad cuente con el DNI, podrá exhibirse el original y presentar fotocopia del citado documento en lugar de la partida de nacimiento.
2. El original y presentar fotocopia del documento de identidad del Trabajador del Hogar.
3. Los originales de los documentos sustentatorios, en el caso de la comunicación de modificaciones en el Registro a que se refiere el artículo 9°.
4. En el caso de dar de baja la inscripción del hijo menor de edad en el Registro, el original de la partida de defunción.

c.4 De tratarse de hijos mayores de edad incapacitados del Trabajador del Hogar, se deberá:

1. Presentar el original de la Resolución Directoral de Incapacidad otorgada por el EsSalud,

2. Exhibir:

2.1. El original y presentar fotocopia de la partida de nacimiento de la persona incapacitada y del documento de identidad de ser el caso.

2.2. El original y presentar fotocopia del documento de identidad del Trabajador del Hogar.

2.3. Los originales de los documentos sustentatorios, en el caso de la comunicación de modificaciones en el Registro a que se refiere el artículo 9°.

2.4. En el caso de dar de baja la inscripción del hijo mayor de edad incapacitado en el Registro, el original de la partida de defunción.

c.5. De tratarse de la madre gestante de hijo(a) del Trabajador del Hogar, se deberá exhibir:

1. Fotocopia simple de la Escritura Pública o del Testamento del Trabajador del Hogar que acredite reconocimiento del concebido o fotocopia simple de la Sentencia de Declaratoria de Paternidad.

2. El original y presentar fotocopia del documento de identidad del Trabajador del Hogar y de la gestante.

3. Los originales de los documentos sustentatorios en el caso de la comunicación de modificaciones en el Registro a que se refiere el artículo 9°.

4. En el caso de dar de baja la inscripción de la gestante en el Registro, el original de la partida de defunción.

Para efectos de la inscripción, el Empleador podrá obtener en los Centros de Servicios del Contribuyente, en las Oficinas de la SUNAT o en el Portal de la SUNAT en la Internet, cuya dirección electrónica es <http://www.sunat.gob.pe>, una Guía que facilitará el cumplimiento del procedimiento del registro.

La baja de inscripción del Empleador en el Registro se realizará conforme a lo señalado en el artículo 10°.

Artículo 4°.- DE LOS DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA IDENTIDAD DEL EMPLEADOR, EL TRABAJADOR DEL HOGAR Y SUS DERECHOHABIENTES. Los Empleadores que soliciten la inscripción, la modificación, la actualización o la baja en el Registro, deberán identificarse con alguno de los siguientes documentos, según corresponda:

- a) DNI.
- b) Carné de extranjería.
- c) Pasaporte con visa vigente.

Los Trabajadores del Hogar deberán ser identificados con alguno de los siguientes documentos:

- a) DNI.
- b) Carné de extranjería.
- c) Partida de nacimiento (sólo para adolescentes).
- d) Pasaporte con visa de trabajo vigente.

El(la) cónyuge, el(la) concubino(a) o la madre gestante del(la) hijo(a) del Trabajador del Hogar, deberán ser identificados con alguno de los siguientes documentos:

- a) DNI.
- b) Carné de extranjería.
- c) Pasaporte.
- d) Partida de nacimiento, (sólo para el(la) concubino(a) o la madre gestante del(la) hijo(a) del Trabajador del Hogar, que sean menores de edad).

El(la) hijo(a) del Trabajador del Hogar deberá ser identificado(a) con alguno de los siguientes documentos:

- a) DNI.
- b) Partida de Nacimiento.
- c) Carné de extranjería.
- d) Pasaporte.

Artículo 5°.- CÓDIGO DE INSCRIPCIÓN. La SUNAT otorgará un Código de Inscripción al Empleador que a partir de la fecha de vigencia de la presente Resolución se inscriba en el Registro. Una vez registrado el Empleador, se le entregará el CIR en donde constará el Código de Inscripción.

Artículo 6°.- PLAZO PARA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO. Para la inscripción en el Registro deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

a) Los sujetos que adquieran la condición de Empleador, Trabajador del Hogar o Derechohabiente de este último, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso b) del artículo 2°, se inscribirán dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al inicio del vínculo laboral.

Para tal efecto, si el Trabajador del Hogar es mayor de edad y no posee el DNI, o si dentro del plazo fijado en el párrafo anterior cumple la mayoría de edad, se entenderá extendido el plazo en quince (15) días calendario, con la finalidad que proceda a la tramitación de la obtención del DNI.

b) Los sujetos comprendidos en los literales a), c) y d) del artículo 2° y sus Derechohabientes así como los que se encuentren identificados con documento diferente al DNI, se inscribirán según el siguiente cronograma:

Último dígito del documento de identidad del Empleador

0 y 1
2 y 3
4 y 5
6 y 7
8 y 9
Otros caracteres

Vencimiento

Del 2.11.05 al 9.11.05
Del 10.11.05 al 17.11.05
Del 18.11.05 al 25.11.05
Del 28.11.05 al 5.12.05
Del 6.12.05 al 13.12.05
Del 14.12.05 al 21.12.05

Artículo 7°.- LUGAR DE INSCRIPCIÓN, MODIFICACIONES, ACTUALIZACIONES, BAJA DE INSCRIPCIÓN U OTRAS CIRCUNSTANCIAS EN EL REGISTRO. La inscripción en el Registro, así como los trámites relacionados con el mismo, tales como modificaciones, actualizaciones, bajas u otras circunstancias, se realizarán de manera personal por el Empleador o su representante, de ser el caso, en las Intendencias u Oficinas Zonales o en los Centros de Servicios al Contribuyente de la SUNAT en donde se encuentre el Centro Laboral que declara el Empleador por cada Trabajador del Hogar.

El Empleador notificado como Principal Contribuyente seguirá cumpliendo con el resto de sus obligaciones tributarias en la dependencia designada para ello por la SUNAT.

Artículo 8°.- INFORMACIÓN A SER COMUNICADA POR LOS EMPLEADORES. Los Empleadores, al solicitar la inscripción en el Registro deberán comunicar la siguiente información, según corresponda:

a) Del Empleador

- a.1 Tipo y número de documento de identidad.
- a.2 Apellidos y nombres.
- a.3 Sexo.
- a.4 Fecha de nacimiento.
- a.5 Nacionalidad.
- a.6 Correo electrónico (opcional).
- a.7 Domicilio Fiscal, sólo en el caso que la SUNAT no lo tenga en sus registros o éste no se encuentre actualizado.

Si el tipo de documento de identidad es el DNI, los apellidos y nombres, el sexo y la fecha de nacimiento serán tomados del padrón del RENIEC.

b) Del Trabajador del Hogar

- b.1 Tipo y número de documento de identidad.
- b.2 Apellidos y nombres.
- b.3 Sexo.
- b.4 Fecha de nacimiento.
- b.5 Fecha de inicio de la relación laboral.
- b.6 Fecha de término de la relación laboral.
- b.7 Centro Laboral comunicado por el Empleador.
- b.8 Nacionalidad.
- b.9 Teléfono del Centro Laboral.
- b.10 Domicilio.

Si el tipo de documento de identidad es el DNI, los apellidos y nombres, el sexo, la fecha de nacimiento y el domicilio serán tomados del padrón del RENIEC.

c) De los Derechohabientes

c.1 Cuando se solicite la inscripción del (la) cónyuge o concubino(a), se señalará:

- c.1.1 Tipo y número de documento de identidad del Trabajador del Hogar y del(la) cónyuge o concubino(a).
- c.1.2 Apellidos y nombres.
- c.1.3 Fecha de nacimiento.
- c.1.4 Sexo.
- c.1.5 Domicilio (sólo si se encuentra identificado con documento distinto al DNI e indica domicilio distinto al del Trabajador del Hogar).

Si el tipo de documento de identidad es el DNI, los apellidos y nombres, el sexo, la fecha de nacimiento y el domicilio serán tomados del padrón del RENIEC.

c.2 Cuando se solicite la inscripción del hijo menor de edad o mayor de edad incapacitado, se señalará:

- c.2.1 Tipo y número de documento de identidad.
- c.2.2 Apellidos y nombres.
- c.2.3 Fecha de nacimiento.
- c.2.4 Sexo.
- c.2.5 Domicilio (sólo si se encuentra identificado con documento distinto al DNI e indica domicilio distinto al del Trabajador del Hogar).
- c.2.6 Número de la Resolución Directoral de Incapacidad del hijo mayor de edad.

Si el tipo de documento de identidad es el DNI, los apellidos y nombres, el sexo, la fecha de nacimiento y el domicilio serán tomados del padrón del RENIEC.

c.3 Cuando se solicite la inscripción de la gestante, se señalará:

- c.3.1 Tipo y número de documento de identidad.
- c.3.2 Apellidos y nombres.
- c.3.3 Fecha de nacimiento.
- c.3.4 Sexo.

c.3.5 Domicilio (sólo si se encuentra identificado con documento distinto al DNI e indica domicilio distinto al del Trabajador del Hogar).

Si el tipo de documento de identidad es el DNI, los apellidos y nombres, el sexo, la fecha de nacimiento y el domicilio serán tomados del padrón del RENIEC.

Cuando se solicite la baja de inscripción del Trabajador del Hogar o del Derechohabiente, se comunicará el tipo y número de documento de identidad con el que fue inscrito en el Registro.

Artículo 9°.- COMUNICACIÓN DE MODIFICACIONES EN EL REGISTRO. El Empleador deberá comunicar a la SUNAT, a través de los Centros de Servicios al Contribuyente y Oficinas de dicha Institución, dentro del plazo de treinta (30) días calendario de producidos, los siguientes hechos:

- a) Cambio del domicilio fiscal del Empleador.
- b) Cambio del correo electrónico del Empleador.
- c) Modificación de los datos de identificación del Trabajador del Hogar.
- d) Cambio del Centro Laboral del Trabajador del Hogar.
- e) Término de la relación laboral.
- f) Modificación de los datos del Derechohabiente.
- g) Baja de inscripción de los Derechohabientes del Trabajador del Hogar.
- h) Cualquier otra modificación de la información proporcionada por el Empleador para efectos del Registro.

Artículo 10°.- BAJA DE INSCRIPCIÓN DE OFICIO. La SUNAT de oficio, podrá dar de baja la inscripción del Trabajador del Hogar en el Registro, en los casos en que el Trabajador del Hogar o el Empleador hubieran fallecido y la defunción respectiva se encuentre inscrita en el RENIEC.

Asimismo, la SUNAT, de oficio, podrá dar de baja la inscripción del Trabajador del Hogar en el Registro, cuando presuma en base a la información que consta en sus registros, o cuando determine en el ejercicio de su facultad de fiscalización, que no existe relación laboral que genere obligaciones tributarias.

La baja de la inscripción de oficio del Trabajador del Hogar en el Registro implicará la baja de inscripción de oficio de sus Derechohabientes que hubieran sido registrados.

Adicionalmente, la SUNAT, de oficio, podrá dar de baja la inscripción de los Derechohabientes en el Registro en los siguientes casos:

1. Por fallecimiento, cuando la defunción del Derechohabiente se encuentre inscrita en el RENIEC.
2. Cuando el hijo menor de edad, adquiera la mayoría de edad y no se hubiera presentado la Resolución Directoral de Incapacidad expedida por el EsSalud del referido hijo, dentro del plazo señalado en el artículo 9°.
3. Cuando culmine el período de gestación, en el caso de la gestante.
4. Cuando adquieran la condición de asegurados regulares.
5. Cuando el Empleador hubiera registrado la baja de inscripción del Trabajador del Hogar en el Registro y éste último no se encuentre registrado por otro Empleador, durante el lapso que dure el período de latencia.

En los casos en que se efectúe la baja de un Trabajador del Hogar, ya sea de oficio o a solicitud del Empleador, se procederá a dar de baja en el Registro al Empleador, salvo que éste tenga registrado otro Trabajador del Hogar. La SUNAT de oficio, modificará la condición de baja del Empleador cuando éste inscriba en el Registro a un nuevo Trabajador del Hogar.

Asimismo, también se procederá a dar de baja de oficio al Empleador cuando éste hubiera fallecido y la defunción se encuentre inscrita en el RENIEC.

Para efectos de lo dispuesto en el presente artículo, no será necesario que la SUNAT notifique acto administrativo alguno, con excepción de:

- a) La baja del Empleador realizada como consecuencia de la baja del Trabajador del Hogar o cuando se realice la modificación de la condición de baja del Empleador, correspondiendo en estos casos entregar a éste únicamente el CIR.
- b) La baja del Trabajador, cuando se presuma en base a la información que consta en los registros de la SUNAT o se determine que no existe relación laboral que genere obligaciones tributarias en virtud a su facultad de fiscalización, se notificará la resolución o acto administrativo correspondiente.

Artículo 11°.- ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN EL REGISTRO. La SUNAT podrá solicitar a los Empleadores, con carácter general o particular y en las condiciones y el plazo que éste determine, la actualización total de los datos contenidos en el Registro.

Artículo 12°.- INFORMACIÓN A SER COMUNICADA AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. La SUNAT remitirá al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la relación de los adolescentes que hubieran sido registra-

dos por el Empleador como Trabajadores del Hogar, conforme a los datos que se hubieran declarado con ocasión de su inscripción en el Registro.

Artículo 13°.- SANCIONES APLICABLES. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente dispositivo será sancionado de acuerdo con lo establecido en el Código Tributario.

Artículo 14°.- DEROGATORIA. Derógase las normas referidas a la inscripción de Trabajadores del Hogar y sus Empleadores, contenidas en la Resolución de Superintendencia N° 080-99/SUNAT.

Artículo 15°.- VIGENCIA. La presente Resolución entrará en vigencia el 10 de octubre del año 2005.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.- La SUNAT considerará inscritos en el Registro a aquellos empleadores que, durante los períodos tributarios enero a diciembre del año 2004, hubieran presentado hasta el 20 de junio del presente año, como mínimo tres (3) declaraciones originales a través del Formulario N° 1076 «Trabajadores del Hogar» para un mismo Trabajador del Hogar; así como a los Trabajadores del Hogar que declararon dichos Empleadores, siempre que tanto el Empleador como el referido trabajador se encuentren identificados con el DNI y los datos consignados en el citado Formulario coincidan con la información del RENIEC, relacionada con la identificación del Empleador y del Trabajador del Hogar. Asimismo, se considerarán inscritos los Derechohabientes de los Trabajadores del Hogar que se hubieran registrado ante el EsSalud hasta el 31 de agosto de 2005.

La SUNAT comunicará a los Empleadores mencionados en el párrafo anterior, el Código de Inscripción a que se refiere el artículo 5°.

En los casos en que no exista relación laboral con el Trabajador del Hogar señalado en el Registro o los datos consignados en el mismo no son correctos, excepcionalmente, el Empleador contará con un plazo no mayor de treinta (30) días calendario contados desde el día siguiente de notificada la comunicación del Código de Inscripción para cumplir con lo dispuesto en el artículo 9° y el literal b) del artículo 3°.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ENRIQUE VEJARANO VELÁSQUEZ
Superintendente Nacional (e)

APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 27607, LEY DEL PORTEADOR (06.10.2005) (301729)

DECRETO SUPREMO N° 011-2005-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 24 de diciembre de 2001, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 27607, Ley del Porteador, luego, el 26 de julio de 2001, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 010-2002-TR, Reglamento de la Ley del Porteador;

Que, es necesario dotar de protección a los trabajadores porteadores por las condiciones de precariedad en las que vienen prestando su labor, requiriéndose para ello la emisión de un nuevo Reglamento que norme los aspectos administrativos y condiciones de trabajo mínimas en la prestación de servicios de dichos trabajadores;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 118°, inciso 8), de la Constitución Política del Perú; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1°.- Mención a la Ley

Cuando en el presente Reglamento se haga mención a la Ley, se entenderá referida a la Ley N° 27607, Ley del Porteador.

Artículo 2°.- Definiciones

Para efectos de la Ley y el Reglamento se establecen las siguientes definiciones:

Agencias de Viajes y Turismo.- Persona natural o jurídica que se dedica en forma exclusiva al ejercicio de actividades de coordinación, mediación, producción, promoción, consultoría, organización y venta de servicios turísticos en los que se requiera la contratación de trabajadores porteadores.

Autoridad Competente.- Es aquella Entidad o Entidades del Estado que, debido a las funciones que le han sido asignadas normativamente, ostentan la facultad

legal de verificar de manera conjunta o no, el cumplimiento de determinadas obligaciones, como autorizaciones, control u otras que señale expresamente la ley que regula el sector de la autoridad competente.

Cartilla de Verificación.- Es el documento que contiene el contrato de trabajo en la modalidad de servicio específico de trabajador porteador y los demás datos a consignarse al inicio del servicio.

La cartilla de verificación será aplicable en aquellos lugares turísticos, deportivos o de otra índole, en los que, debido a las características propias del terreno, ubicación u otros criterios establecidos por las autoridades competentes, se requiera de un control por parte del Estado, en los ingresos y salidas del trayecto.

Contrato de trabajo en la modalidad de servicio específico del trabajador porteador.- Es el acuerdo de voluntades de naturaleza especial que celebran el porteador con uno o varios empleadores, sean Agencias de Viajes y Turismo u otros, cuando estos últimos se dediquen a expediciones con fines distintos a los turísticos y requieran o no autorización por parte de la autoridad competente.

Empleador.- Es el sujeto que contrata los servicios del trabajador porteador, sea para fines turísticos, deportivos o de otra índole.

Representante de la Agencia de Viajes y Turismo.- Es la persona natural que la Agencia de Viajes y Turismo designe ante el órgano competente según se trate de actividades turísticas, comerciales y/o del ámbito de las normas laborales vigentes, sin perjuicio de la persona natural que ejerce las funciones de representante legal de conformidad con las normas societarias vigentes.

Trabajador porteador.- Es la persona que con su cuerpo transporta vituallas, equipo y enseres de uso personal y otros bienes necesarios para expediciones con fines turísticos, deportivos o de otra índole, por lugares donde no ingresan vehículos motorizados; tanto si presta servicios en lugares donde el terreno no permite el paso de animales de carga como si los desarrolla en lugares donde el terreno sí lo permite.

Vehículos motorizados.- Son aquellos medios de transporte de personas o cosas, que utilizan un motor como mecanismo de funcionamiento y que se desplazan sobre cuatro (4) ruedas.

Artículo 3°.- Contenido del contrato en la modalidad de trabajo de servicio específico del trabajador porteador

El contrato a que hace referencia el artículo 2° de la Ley, deberá consignar los siguientes datos:

a) Los datos de identificación del empleador: Nombre o razón social; Registro Único de Contribuyente y domicilio. Tratándose del representante de la Agencia de Viajes y Turismo: Nombre; Documento Nacional de Identidad u otro documento de identidad emitido por autoridad competente; Edad y domicilio.

b) Los datos de identificación del trabajador porteador: Nombre; Documento Nacional de Identidad u otro documento de identidad emitido por autoridad competente; Sexo; Edad y domicilio.

c) Los datos mínimos de la expedición: Lugar, Día y hora de ingreso; Día y hora de llegada.

d) El monto de la retribución única y la forma de pago de la misma; y,

e) El valor del transporte hasta el punto de partida de la expedición, el cual deberá ser asumido por el empleador.

Artículo 4°.- Verificación por la autoridad competente

4.1. La cartilla de verificación es de aplicación obligatoria en aquellos lugares turísticos, deportivos o de otra índole, en los que, debido a las características propias del terreno, ubicación u otros criterios establecidos por las autoridades competentes, se requiera de un control por parte del Estado, en los ingresos y salidas del trayecto. Su uso se podrá extender, de así verlo conveniente las partes contratantes, a aquellos lugares en los que no exista control en los ingresos y salidas del trayecto.

4.2 El contenido de la cartilla de verificación tiene el carácter de declaración jurada, para efecto de los procedimientos que se sigan ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y/o ante la autoridad competente.

4.3 La cartilla de verificación debidamente suscrita por el empleador o el representante, tratándose de Agencias de Viajes y Turismo, deberá ser presentada en un (01) original y tres (3) copias al ingreso del trayecto, quedando el original de dicha cartilla y una de sus copias en poder de la autoridad competente, quien deberá proceder a remitir el original a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro del tercer día hábil de recibido. Las copias restantes quedarán en poder del empleador o el representante de la Agencia de Viajes y Turismo y del trabajador porteador, respectivamente, quienes deberán sellarlas ante la autoridad competente, al término del trayecto.

4.4 Durante el trayecto de la expedición, la autoridad competente y/o el inspector de trabajo, según sea el caso, podrá verificar el cumplimiento de las obligaciones y condiciones de trabajo que reconoce la Ley del Porteador y el Reglamento.

4.5 La Autoridad Administrativa de Trabajo, está facultada para verificar el

cumplimiento de obligaciones de trabajo, luego de concluido el servicio, para lo cual tomará en cuenta el contenido de la cartilla de verificación de ser el caso, sin perjuicio de la visita inspectiva que pudiera ser solicitada por los trabajadores portadores de forma individual o colectiva.

Artículo 5º.- Duración del Trabajo

La duración del trabajo a que se refiere el artículo 5º de la Ley, no podrá ser mayor a ocho (8) horas diarias, a excepción de lo indicado en el artículo siguiente.

Artículo 6º.- Retribución única

La retribución única se percibirá por cada día cuya duración del trabajo sea ocho (8) horas o más, refiriéndose este exceso únicamente al tiempo dedicado a las actividades a las que se refieren los numerales 1) y 4) del artículo 5º de la Ley. Si la duración del trabajo fuera mayor a los límites establecidos en la Ley y el Reglamento, el trabajador porteador será retribuido de forma proporcional al tiempo trabajado.

El monto íntegro de la retribución única será abonado al trabajador porteador, como máximo, el día en que finaliza el trayecto. La retribución única se otorgará sin ningún tipo de descuento, salvo aquellos de naturaleza tributaria.

En caso que la duración del trabajo sea inferior a ocho (8) horas diarias, la retribución única será abonada en forma proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 7º.- Límites de trabajadores portadores mujeres y adolescentes

El trabajo del adolescente que sea mayor de dieciséis (16) y menor de dieciocho (18) años, deberá ser autorizado conforme a los artículos 52º, 53º, 54º y 55º de la Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes. En este caso, la duración del trabajo no excederá de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales.

Los trabajadores portadores mujeres mayores de edad y adolescentes no podrán llevar una carga superior a los quince (15) kilogramos.

Artículo 8º.- Condiciones mínimas de trabajo

Las condiciones mínimas de trabajo que se mencionan en el artículo 3º de la Ley, están a cargo del empleador. Tratándose de Agencias de Viajes y Turismo u otras que contraten con usuarios finales del servicio, deben, bajo responsabilidad y supervisión de la autoridad competente, informar a dichos usuarios finales respecto de tales condiciones mínimas, a fin que éstas sean respetadas.

Artículo 9º.- Dotación de alimentos

La dotación de alimentos a que se refiere el numeral 1) del artículo 3º de la Ley, cuando la duración del trabajo sea de ocho (8) horas o más, comprenderá el otorgamiento de dos alimentaciones principales y un refrigerio que no constituye alimentación principal. En caso que se trabaje menos de ocho (8) horas diarias, se otorgará el refrigerio y la alimentación principal que corresponda.

La autoridad competente verificará que los alimentos que se provean a los trabajadores portadores sean los adecuados teniendo en cuenta el desgaste físico por la labor que se desarrollan y que su preparación cumpla con los estándares mínimos de calidad e higiene.

Las Agencias de Viajes y Turismo y los trabajadores portadores podrán acordar, de manera individual o grupal, la entrega a estos últimos de alimentos que cumplan con los lineamientos establecidos en el párrafo anterior. De no mediar acuerdo, las Agencias de Viajes y Turismo deberán otorgar a los trabajadores portadores una alimentación de igual calidad a la que brinden a los usuarios finales de sus servicios.

Artículo 10º.- Vestimenta adecuada

La vestimenta adecuada del porteador que se menciona en el numeral 1) del artículo 3º de la Ley, incluye la provisión de una mochila o arnés, una faja lumbar, calzado adecuado para el trayecto, impermeables, ropa térmica y en general la vestimenta que se requiere en relación al clima, altitud, vegetación y las demás condiciones del área geográfica en la cual prestan sus servicios.

Al inicio, durante y al final de la expedición, la autoridad competente verificará que la vestimenta del porteador cumpla con los requisitos establecidos en las leyes de la materia.

Artículo 11º.- Seguro de Vida

El seguro de vida a que se refiere el numeral 3) del artículo 3º de la Ley, deberá cubrir los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente por causa de accidentes que pudiera sufrir el porteador durante la prestación de sus servicios, y tiene como mínimo una cobertura equivalente a trescientas (300) retribuciones únicas.

En caso no se contrate dicho seguro, el empleador debe cubrir el costo de la indemnización que corresponda hasta por la cobertura antes precisada.

La autoridad competente verificará que el seguro de vida se haya contratado de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 12º.- Optimización de condiciones de trabajo

Mediante la celebración de acuerdos individuales o grupales, los trabajadores portadores y las Agencias de Viajes y Turismo, podrán establecer mejores condiciones de trabajo que las previstas en la Ley y en el Reglamento. Del mismo

modo, se podrán establecer derechos adicionales a los que ya se encuentran contemplados en esta normatividad. Igual facultad les asiste a las partes cuando el empleador sea uno distinto a las Agencias de Viajes y Turismo.

Artículo 13º.- Visitas inspectivas de la Autoridad Administrativa de Trabajo

La Autoridad Administrativa de Trabajo impondrá las multas correspondientes a las Agencias de Viajes y Turismo o empleadores que contraten trabajadores portadores con infracción a lo dispuesto en la Ley N° 27607, el presente Reglamento y sus normas complementarias, sin perjuicio que otras entidades del Estado puedan establecer otro tipo de sanciones en aplicación de su propia normativa.

Serán aplicables a los fines de este Reglamento, las disposiciones en materia de multas contempladas en los artículos 44º y 45º del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus modificatorias.

Las infracciones se clasifican, de acuerdo a su gravedad, en los siguientes grados:

a) Segundo Grado:

1. Incumplir con otorgar las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 3º de la Ley.

2. Exceder el límite de carga de quince (15) kilogramos establecido para las mujeres mayores de edad y los adolescentes, conforme al artículo 7º de este Reglamento.

3. No suscribir el contrato de trabajo de servicio específico del trabajador porteador, a que se refiere el artículo 2º de la Ley.

4. No cumplir con lo dispuesto en el artículo 4º de este Reglamento.

b) Tercer Grado:

1. Incumplir con el pago de la retribución única en la oportunidad debida o la proporción que a ésta corresponda en caso se presten servicios menores a ocho (8) horas diarias.

2. Infringir la previsión del artículo 7º de la Ley, relativa a la edad mínima para el trabajo de los portadores.

3. Exceder la duración máxima del trabajo del trabajador adolescente, contemplada en el artículo 7º del presente Reglamento.

A los efectos de establecer la graduación de la multa, ésta se aplicará atendiendo a la gravedad de la falta cometida, el número de trabajadores portadores afectados y otros criterios que sean aplicables de acuerdo a las normas reglamentarias en materia inspectiva. A fin de establecer el número de trabajadores portadores afectados, la Autoridad Administrativa de Trabajo, tendrá en cuenta para su cálculo el número total de trabajadores portadores que prestaron servicios para el empleador durante los últimos treinta (30) días naturales anteriores a la fecha en que se realice la inspección.

Artículo 14º.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por los Ministros de Trabajo y Promoción del Empleo, de Agricultura, de Comercio Exterior y Turismo, y de Educación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Agricultura, el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, y el Ministerio de Educación celebrarán convenios de cooperación dentro de los treinta (30) días naturales de la publicación de la presente norma, a efectos del adecuado cumplimiento de la Ley y el Reglamento.

Las entidades mencionadas en el párrafo anterior podrán celebrar convenios de cooperación con las Organizaciones de Agencias de Viajes y Turismo u otras entidades vinculadas a actividades en las que se contraten portadores, a fin de coadyuvar al cumplimiento de los derechos de estos últimos.

Segunda.- Las Agencias de Viajes y Turismo y en general los empleadores que contraten trabajadores portadores, deberán cumplir con adecuarse a las disposiciones del presente Reglamento referidas al artículo 3º de la Ley, dentro de un plazo máximo de treinta (30) días naturales desde la publicación del mismo.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS, COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Primera.- Derógase el Decreto Supremo N° 010-2002-TR.

Segunda.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobará mediante Resolución Ministerial el formato de la cartilla de verificación a que se refiere el artículo 2º del presente Reglamento, en un plazo máximo de treinta (30) días naturales desde la publicación del mismo. Esta Cartilla incluirá los datos e información que determine el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y su uso será obligatorio a partir del día siguiente de su publicación.

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

DISPONEN QUE CONVENIOS COLECTIVOS U OTROS INSTRUMENTOS QUE RESUELVAN NEGOCIACIONES COLECTIVAS REGISTRADOS ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO SEAN PUBLICADOS EN LA PÁGINA WEB DEL MINISTERIO (06.10.2005) (301735)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 290-2005-TR

Lima, 5 de octubre de 2005

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 28° de la Constitución Política reconoce el derecho a la negociación colectiva y el carácter vinculante de los convenios colectivos;

Que, la naturaleza normativa de los convenios colectivos puede ser de eficacia general o limitada, y en los diversos niveles enunciados en el Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, como es el establecimiento, la categoría de trabajadores, la empresa, la rama de actividad, oficios varios, gremios, etc.;

Que, el inciso f) del artículo 43° del Decreto Ley N° 25593, establece que un ejemplar del convenio colectivo celebrado debe presentarse a la Autoridad Administrativa de Trabajo;

Que, la información recibida por la administración pública tiene carácter público, y en el caso de los convenios colectivos tiene especial interés para los trabajadores abarcados dentro de sus ámbitos subjetivos, en tanto de ellos emanan derechos y obligaciones laborales;

Que, por lo expuesto, y debido a la cobertura que suelen tener los convenios colectivos de gremio o de rama de actividad, resulta conveniente dar publicidad a dichos instrumentos a fin de brindar seguridad jurídica, y difundir los derechos laborales, conforme lo dispuesto en el inciso d) del artículo 5° de la Ley N° 27711; sin que ello signifique una valoración de legalidad, aprobación sobre los convenios suscritos o eficacia de los mismos;

Que, un ejemplo de ello, es la negociación histórica por rama de actividad en construcción seguida por la Cámara Peruana de la Construcción - CAPECO con la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (CGTP), quienes han suscrito un convenio colectivo por el período 2005-2006;

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

De conformidad con la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y la Resolución Ministerial N° 173-2002-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Los convenios colectivos, u otros instrumentos, que resuelvan negociaciones colectivas a nivel de rama de actividad o de gremio, registrados a partir de la fecha de publicación de la presente resolución ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, serán publicados en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 10 días hábiles siguientes a su recepción.

Artículo 2°.- Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo remiten a la Dirección Nacional de Trabajo los convenios colectivos de rama de actividad o de gremio que les sean registrados dentro de los 5 días hábiles siguientes a su recepción; quien dispondrá de su publicación en el portal institucional.

Artículo 3°.- Disponer que el convenio colectivo de rama de actividad o de gremio pactado entre la Cámara Peruana de la Construcción - CAPECO y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (CGTP), por el período 2005-2006, y registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, se publique en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN SHEPUT MOORE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

NOMBRAN MINISTRO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (08.10.2005) (301864)

RESOLUCIÓN SUPREMA N° 317-2005-PCM

Lima, 7 de octubre 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 Carlos Almeri Veramendi.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Rúbrica del Dr. ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI
Presidente del Consejo de Ministros.

LEY N° 28611 (15.10.2005) (302291)

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

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

LEY GENERAL DEL AMBIENTE

**TÍTULO PRELIMINAR
DERECHOS Y PRINCIPIOS**

Artículo I.- Del derecho y deber fundamental

Toda persona tiene el derecho irrenunciable a vivir en un ambiente saludable, equilibrado y adecuado para el pleno desarrollo de la vida, y el deber de contribuir a una efectiva gestión ambiental y de proteger el ambiente, así como sus componentes, asegurando particularmente la salud de las personas en forma individual y colectiva, la conservación de la diversidad biológica, el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y el desarrollo sostenible del país.

(...)

Artículo IX.- Del principio de responsabilidad ambiental

El causante de la degradación del ambiente y de sus componentes, sea una persona natural o jurídica, pública o privada, está obligado a adoptar inexcusablemente las medidas para su restauración, rehabilitación o reparación según corresponda o, cuando lo anterior no fuera posible, a compensar en términos ambientales los daños generados, sin perjuicio de otras responsabilidades administrativas, civiles o penales a que hubiera lugar.

(...)

TÍTULO I

POLÍTICA NACIONAL DEL AMBIENTE Y GESTIÓN AMBIENTAL

**CAPÍTULO 1
ASPECTOS GENERALES**

Artículo 1°.- Del objetivo

La presente Ley es la norma ordenadora del marco normativo legal para la gestión ambiental en el Perú. Establece los principios y normas básicas para asegurar el efectivo ejercicio del derecho a un ambiente saludable, equilibrado y adecuado para el pleno desarrollo de la vida, así como el cumplimiento del deber de contribuir a una efectiva gestión ambiental y de proteger el ambiente, así como sus componentes, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la población y lograr el desarrollo sostenible del país.

Artículo 2°.- Del ámbito

2.1 Las disposiciones contenidas en la presente Ley, así como en sus normas complementarias y reglamentarias, son de obligatorio cumplimiento para toda persona natural o jurídica, pública o privada, dentro del territorio nacional, el cual comprende el suelo, subsuelo, el dominio marítimo, lacustre, hidrológico e hidrogeológico y el espacio aéreo.

2.2 La presente Ley regula las acciones destinadas a la protección del ambiente que deben adoptarse en el desarrollo de todas las actividades humanas. La regulación de las actividades productivas y el aprovechamiento de los recursos naturales se rigen por sus respectivas leyes, debiendo aplicarse la presente Ley en lo que concierne a las políticas, normas e instrumentos de gestión ambiental.

2.3 Entiéndese, para los efectos de la presente Ley, que toda mención hecha al "ambiente" o a "sus componentes" comprende a los elementos físicos, químicos y biológicos de origen natural o antropogénico que, en forma individual o asociada, conforman el medio en el que se desarrolla la vida, siendo los factores que aseguran la salud individual y colectiva de las personas y la conservación de los recursos naturales, la diversidad biológica y el patrimonio cultural asociado a ellos, entre otros.

(...)

Artículo 23°.- Del ordenamiento urbano y rural

23.1 Corresponde a los gobiernos locales, en el marco de sus funciones y atribuciones, promover, formular y ejecutar planes de ordenamiento urbano y rural, en concordancia con la Política Nacional Ambiental y con las normas urbanísticas nacionales, considerando el crecimiento planificado de las ciudades, así como los diversos usos del espacio de jurisdicción, de conformidad con la legislación vigente, lo que son evaluados bajo criterios socioeconómicos y ambientales.

23.2 Los gobiernos locales deben evitar que actividades o usos incompatibles, por razones ambientales, se desarrollen dentro de una misma zona o en zonas colindantes dentro de sus jurisdicciones. También deben asegurar la preservación y la ampliación de las áreas verdes urbanas y periurbanas de que dispone la población.

23.3 Las instalaciones destinadas a la fabricación, procesamiento o almacenamiento de sustancias químicas peligrosas o explosivas deben ubicarse en zonas industriales, conforme a los criterios de la zonificación aprobada por los gobiernos locales.

(...)

Artículo 27°.- De los planes de cierre de actividades

Los titulares de todas las actividades económicas deben garantizar que al cierre de actividades o instalaciones no subsistan impactos ambientales negativos de carácter significativo, debiendo considerar tal aspecto al diseñar y aplicar los instrumentos de gestión ambiental que les correspondan de conformidad con el marco legal vigente. La Autoridad Ambiental Nacional, en coordinación con las autoridades ambientales sectoriales, establece disposiciones específicas sobre el cierre, abandono, post-cierre y post-abandono de actividades o instalaciones, incluyendo el contenido de los respectivos planes y las condiciones que garanticen su adecuada aplicación.

(...)

Artículo 37°.- De las medidas de promoción

Las entidades públicas establecen medidas para promover el debido cumplimiento de las normas ambientales y mejores niveles de desempeño ambiental, en forma complementaria a los instrumentos económicos o de sanción que establezcan, como actividades de capacitación, difusión y sensibilización ciudadana, la publicación de promedios de desempeño ambiental, los reconocimientos públicos y la asignación de puntajes especiales en licitaciones públicas a los proveedores ambientalmente más responsables.

(...)

Artículo 40°.- Del rol del sector privado en el financiamiento

El sector privado contribuye al financiamiento de la gestión ambiental sobre la base de principios de internalización de costos y de responsabilidad ambiental, sin perjuicio de otras acciones que emprendan en el marco de sus políticas de responsabilidad social, así como de otras contribuciones de carácter voluntario.

(...)

CAPÍTULO 2 AUTORIDADES PÚBLICAS

Artículo 56°.- De la Autoridad Ambiental Nacional

El Consejo Nacional del Ambiente – CONAM es la Autoridad Ambiental Nacional y ente rector del Sistema Nacional de Gestión Ambiental. Sus funciones y atribuciones específicas se establecen por ley y se desarrollan en su Reglamento de Organización y Funciones.

(...)

CAPÍTULO 4 EMPRESA Y AMBIENTE

Artículo 73°.- Del ámbito

73.1 Las disposiciones del presente Capítulo son exigibles a los proyectos de inversión, de investigación y a toda actividad susceptible de generar impactos negativos en el ambiente, en tanto sean aplicables, de acuerdo a las disposiciones que determine la respectiva autoridad competente.

73.2 El término "titular de operaciones" empleado en los artículos siguientes de este Capítulo incluye a todas las personas naturales y jurídicas.

Artículo 74°.- De la responsabilidad general

Todo titular de operaciones es responsable por las emisiones, efluentes, descargas y demás impactos negativos que se generen sobre el ambiente, la salud y los recursos naturales, como consecuencia de sus actividades. Esta responsabilidad incluye los riesgos y daños ambientales que se generen por acción u omisión.

Artículo 75°.- Del manejo integral y prevención en la fuente

75.1 El titular de operaciones debe adoptar prioritariamente medidas de prevención del riesgo y daño ambiental en la fuente generadora de los mismos, así como las demás medidas de conservación y protección ambiental que corresponda en cada una de las etapas de sus operaciones, bajo el concepto de ciclo de vida de los bienes que produzca o los servicios que provea, de conformidad con los principios establecidos en el Título Preliminar de la presente Ley y las demás normas legales vigentes.

75.2 Los estudios para proyectos de inversión a nivel de prefactibilidad, factibilidad y definitivo, a cargo de entidades públicas o privadas, cuya ejecución pueda tener impacto en el ambiente deben considerar los costos necesarios para preservar el ambiente de la localidad en donde se ejecutará el proyecto y de aquellas que pudieran ser afectadas por éste.

Artículo 76°.- De los sistemas de gestión ambiental y mejora continua

El Estado promueve que los titulares de operaciones adopten sistemas de gestión ambiental acordes con la naturaleza y magnitud de sus operaciones, con la finalidad de impulsar la mejora continua de sus niveles de desempeño ambiental.

Artículo 77°.- De la promoción de la producción limpia

77.1 Las autoridades nacionales, sectoriales, regionales y locales promueven, a través de acciones normativas, de fomento de incentivos tributarios, difusión, asesoría y capacitación, la producción limpia en el desarrollo de los proyectos de inversión y las actividades empresariales en general, entendiendo que la producción limpia constituye la aplicación continua de una estrategia ambiental preventiva e integrada para los procesos, productos y servicios, con el objetivo de incrementar la eficiencia, manejar racionalmente los recursos y reducir los riesgos sobre la población humana y el ambiente, para lograr el desarrollo sostenible.

77.2 Las medidas de producción limpia que puede adoptar el titular de operaciones incluyen, según sean aplicables, control de inventarios y del flujo de materias primas e insumos, así como la sustitución de éstos; la revisión, mantenimiento y sustitución de equipos y la tecnología aplicada; el control o sustitución de combustibles y otras fuentes energéticas; la reingeniería de procesos, métodos y prácticas de producción; y la reestructuración o rediseño de los bienes y servicios que brinda, entre otras.

Artículo 78°.- De la responsabilidad social de la empresa

El Estado promueve, difunde y facilita la adopción voluntaria de políticas, prácticas y mecanismos de responsabilidad social de la empresa, entendiendo que ésta constituye un conjunto de acciones orientadas al establecimiento de un adecuado ambiente de trabajo, así como de relaciones de cooperación y buena vecindad impulsadas por el propio titular de operaciones.

Artículo 79°.- De la promoción de normas voluntarias

El Estado, en coordinación con los gremios y organizaciones empresariales, promueve la elaboración y adopción de normas voluntarias, así como la autorregulación por los titulares de operaciones, para mejorar su desempeño ambiental, sin perjuicio del debido cumplimiento de la normatividad vigente.

Artículo 80°.- De las normas técnicas nacionales, de calidad y ecoetiquetado

El Estado promueve la adopción de normas técnicas nacionales para estandarizar los procesos de producción y las características técnicas de los bienes y servicios que se ofrecen en el país o se exportan, propiciando la gestión de su calidad, la prevención de riesgos y daños ambientales en los procesos de su producción o prestación, así como prácticas de etiquetado, que salvaguarden los derechos del consumidor a conocer la información relativa a la salud, el ambiente y a los recursos naturales, sin generar obstáculos innecesarios o injustificados al libre comercio, de conformidad con las normas vigentes y los tratados internacionales ratificados por el Estado Peruano.

Artículo 81°.- Del turismo sostenible

Las entidades públicas, en coordinación con el sector privado, adoptan medidas efectivas para prevenir, controlar y mitigar el deterioro del ambiente y de sus componentes, en particular, los recursos naturales y los bienes del Patrimonio Cultural de la Nación asociado a ellos, como consecuencia del desarrollo de infraestructuras y de las actividades turísticas y recreativas, susceptibles de generar impactos negativos sobre ellos.

Artículo 82°.- Del consumo responsable

82.1 El Estado, a través de acciones educativas de difusión y asesoría, promueve el consumo racional y sostenible, de forma tal que se incentive el aprovechamiento de recursos naturales, la producción de bienes, la prestación de servicios y el ejercicio del comercio en condiciones ambientales adecuadas.

82.2 Las normas, disposiciones y resoluciones sobre adquisiciones y contrataciones públicas consideran lo señalado en el párrafo anterior, en la definición de los puntajes de los procesos de selección de proveedores del Estado.

Artículo 83°.- Del control de materiales y sustancias peligrosas

83.1 De conformidad con los principios establecidos en el Título Preliminar y las demás disposiciones contenidas en la presente Ley, las empresas adoptan medidas para el efectivo control de los materiales y sustancias peligrosas intrínsecas a sus actividades, debiendo prevenir, controlar, mitigar eventualmente, los impactos ambientales negativos que aquellos generen.

83.2 El Estado adopta medidas normativas, de control, incentivo y sanción, para asegurar el uso, manipulación y manejo adecuado de los materiales y sustancias peligrosas, cualquiera sea su origen, estado o destino, a fin de prevenir riesgos y daños sobre la salud de las personas y el ambiente.

(...)

**CAPÍTULO 3
CALIDAD AMBIENTAL**

(...)

Artículo 115°.- De los ruidos y vibraciones

115.1 Las autoridades sectoriales son responsables de normar y controlar los ruidos y las vibraciones de las actividades que se encuentran bajo su regulación, de acuerdo a lo dispuesto en sus respectivas leyes de organización y funciones.

115.2 Los gobiernos locales son responsables de normar y controlar los ruidos y vibraciones originados por las actividades domésticas y comerciales, así como por las fuentes móviles, debiendo establecer la normativa respectiva sobre la base de los ECA.

(...)

Artículo 119°.- Del manejo de los residuos sólidos

119.1 La gestión de los residuos sólidos de origen doméstico, comercial o que siendo de origen distinto presenten características similares a aquellos, son de responsabilidad de los gobiernos locales. Por ley se establece el régimen de gestión y manejo de los residuos sólidos municipales.

119.2 La gestión de los residuos sólidos distintos a los señalados en el párrafo precedente son de responsabilidad del generador hasta su adecuada disposición final, bajo las condiciones de control y supervisión establecidas en la legislación vigente.

Artículo 120°.- De la protección de la calidad de las aguas

120.1 El Estado, a través de las entidades señaladas en la Ley, está a cargo de la protección de la calidad del recurso hídrico del país.

120.2 El Estado promueve el tratamiento de las aguas residuales con fines de su reutilización, considerando como premisa la obtención de la calidad necesaria para su reúso, sin afectar la salud humana, el ambiente o las actividades en las que se reutilizarán.

Artículo 121°.- Del vertimiento de aguas residuales

El Estado emite en base a la capacidad de carga de los cuerpos receptores, una autorización previa para el vertimiento de aguas residuales domésticas, industriales o de cualquier otra actividad desarrollada por personas naturales o jurídicas, siempre que dicho vertimiento no cause deterioro de la calidad de las aguas como cuerpo receptor, ni se afecte su reutilización para otros fines, de acuerdo a lo establecido en los ECA correspondientes y las normas legales vigentes.

(...)

**CAPÍTULO 2
RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD POR EL DAÑO AMBIENTAL**

Artículo 135°.- Del régimen de sanciones

135.1 El incumplimiento de las normas de la presente Ley es sancionado por la autoridad competente en base al Régimen Común de Fiscalización y Control Ambiental. Las autoridades pueden establecer normas complementarias siempre que no se opongan al Régimen Común.

135.2 En el caso de los gobiernos regionales y locales, los regímenes de fiscalización y control ambiental se aprueban de conformidad con lo establecido en sus respectivas leyes orgánicas.

Artículo 136°.- De las sanciones y medidas correctivas

136.1 Las personas naturales o jurídicas que infrinjan las disposiciones contenidas en la presente Ley y en las disposiciones complementarias y reglamentarias sobre la materia, se harán acreedoras, según la gravedad de la infracción, a sanciones o medidas correctivas.

136.2 Son sanciones coercitivas:

a. Amonestación.

b. Multa no mayor de 10,000 Unidades Impositivas Tributarias vigentes a la fecha en que se cumpla el pago.

c. Decomiso, temporal o definitivo, de los objetos, instrumentos, artefactos o sustancias empleados para la comisión de la infracción.

d. Paralización o restricción de la actividad causante de la infracción.

e. Suspensión o cancelación del permiso, licencia, concesión o cualquier otra autorización, según sea el caso.

f. Clausura parcial o total, temporal o definitiva, del local o establecimiento donde se lleve a cabo la actividad que ha generado la infracción.

136.3 La imposición o pago de la multa no exime del cumplimiento de la obligación. De persistir el incumplimiento éste se sanciona con una multa proporcional a la impuesta en cada caso, de hasta 100 UIT por cada mes en que se persista en el incumplimiento transcurrido el plazo otorgado por la autoridad competente.

136.4 Son medidas correctivas:

a. Cursos de capacitación ambiental obligatorios, cuyo costo es asumido por el infractor y cuya asistencia y aprobación es requisito indispensable.

b. Adopción de medidas de mitigación del riesgo o daño.

c. Imposición de obligaciones compensatorias sustentadas en la Política Ambiental Nacional, Regional, Local o Sectorial, según sea el caso.

d. Procesos de adecuación conforme a los instrumentos de gestión ambiental propuestos por la autoridad competente.

(...)

Artículo 140°.- De la responsabilidad de los profesionales y técnicos

Para efectos de la aplicación de las normas de este Capítulo, hay responsabilidad solidaria entre los titulares de las actividades causantes de la infracción y los profesionales o técnicos responsables de la mala elaboración o la inadecuada aplicación de instrumentos de gestión ambiental de los proyectos, obras o actividades que causaron el daño

(...)

Artículo 142°.- De la responsabilidad por daños ambientales

142.1 Aquél que mediante el uso o aprovechamiento de un bien o en el ejercicio de una actividad pueda producir un daño al ambiente, a la calidad de vida de las personas, a la salud humana o al patrimonio, está obligado a asumir los costos que se deriven de las medidas de prevención, mitigación de daño, así como los relativos a la vigilancia y monitoreo de la actividad y de las medidas de prevención y mitigación adoptadas.

142.2 Se denomina daño ambiental a todo menoscabo material que sufre el ambiente y/o alguno de sus componentes, que puede ser causado contraviniendo o no disposición jurídica, y que genera efectos negativos actuales o potenciales.

(...)

Artículo 147°.- De la reparación del daño

La reparación del daño ambiental consiste en el restablecimiento de la situación anterior al hecho lesivo al ambiente o sus componentes, y de la indemnización económica del mismo. De no ser técnica ni materialmente posible el restablecimiento, el juez deberá prever la realización de otras tareas de recomposición o mejoramiento del ambiente o de los elementos afectados. La indemnización tendrá por destino la realización de acciones que compensen los intereses afectados o que contribuyan a cumplir los objetivos constitucionales respecto del ambiente y los recursos naturales.

(...)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, COMPLEMENTARIAS Y FINALES

(...)

CUARTA.- De las derogatorias

Deróganse el Decreto Legislativo N° 613, la Ley N° 26631, la Ley N° 26913, los artículos 221°, 222°, 223°, 224° y 225° de la Ley General de Minería, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-92-EM y el literal a) de la Primera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 757.

(...)

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insinuando en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día veintitrés de junio de dos mil cinco, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108° de la Constitución Política del Estado, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los trece días del mes de octubre de dos mil cinco.

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente del Congreso de la República

GILBERTO DÍAZ PERALTA
Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

Sumillas de Legislación

Del 08 al 20 de octubre de 2005

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ANTERIORES

1. Establecen Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes (301418) (01.10.2005)

Resolución de Superintendencia N° 191-2005-SUNAT de 30.09.2005. Ver anexo de Legislación.

2. Aprueban Reglamento de la Ley N° 27607, Ley del Porteador (301729) (06.10.2005)

Decreto Supremo N° 011-2005-TR de 05.10.2005. Ver anexo de Legislación.

3. Disponen que convenios colectivos u otros instrumentos que resuelvan negociaciones colectivas registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo sean publicados en la página web del Ministerio (301735) (06.10.2005)

Resolución Ministerial N° 290-2005-TR de 05.10.2005. Ver anexo de Legislación.

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ACTUALES

1. Nombran Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo (301864) (08.10.2005)

Resolución Suprema N° 317-2005-PCM de 07.10.2005. Ver anexo de Legislación.

2. Designan Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio (301937) (10.10.2005)

Mediante Resolución Suprema N° 055-2005-TR se designó al señor Walter Francisco Gago Rodríguez como Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

3. Designan representante del Ministerio ante el Consejo Directivo del Centro de Rehabilitación de Ciegos de Lima-CERCIL (301973) (11.10.2005)

Se dicta Resolución Ministerial N° 293-2005-TR de 06.10.2005 que designa a partir de la fecha a la abogada Neucy Cuadros Vilchez, Supervisora de Programa Sectorial (F-2) de la Dirección de Normatividad y Estudios Laborales de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, como representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante el Consejo Directivo del Centro de Rehabilitación de Ciegos de Lima –CERCIL.

4. Designan representantes del Ministerio ante Comisión Multisectorial encargada del seguimiento e implementación de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad 2003-2007 (301973) (11.10.2005)

Se dicta Resolución Ministerial N° 294-2005-TR de 06.10.2005 que designa a la doctora Manuela Esperanza García Cochagne, Directora Nacional de Relaciones de Trabajo, y a la licenciada Carmen Valenzuela Aduato, Especialista en Capacitación de la Dirección de Formación Profesional y Recursos Humanos, como Representante Titular y Alterno, respectivamente, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante la Comisión Multisectorial.

5. Designan representante del Ministerio ante el Consejo Directivo de Normalización y Certificación Laboral, quien actuará como Presidente (301973) (11.10.2005)

Mediante Resolución Ministerial N° 295-2005-TR de 06.10.2005 se designa a la ingeniera Rommy Paola Urbano Donayre, Especialista en Formación Profesional y Desarrollo de Recursos Humanos, como representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien actuará como Presidente, ante el Consejo Directivo de Normalización y Certificación Laboral, constituido por Resolución Ministerial N° 277-2003-TR, y su modificatoria la Resolución Ministerial N° 311-2003-TR.

6. Designan representante del Ministerio en la Comisión Multisectorial encargada de analizar la situación pensionaria de los trabajadores de construcción civil (301999) (12.10.2005)

Se dicta Resolución Ministerial N° 505-2005-EF/10 de 11.10.2005 que designa al señor José Andrés Villena Petrosino como representante del Ministerio de Economía y Finanzas en la Comisión Multisectorial a la que se refiere la Resolución Suprema N° 050-2005-TR referida a la constitución de la Comisión Multisectorial encargada de analizar la situación pensionaria de los trabajadores de construcción civil.

7. Designan representante alterno del Ministerio en Comisión Multisectorial encargada de analizar situación pensionaria de trabajadores de construcción civil (302194) (14.10.2005)

Se dicta Resolución Ministerial N° 509-2005-EF/10 de 12.10.2005 que designa al señor José Rodríguez Portocarrero como representante alterno del Ministerio de Economía y Finanzas en la Comisión Multisectorial a la que se refiere la Resolución Suprema N° 050-2005-TR.

8. Se dicta Ley General del Ambiente (302291) (15.10.2005)

Ley N° 28611 de 13.10.2005. Ver anexo de Legislación.

9. Aprueban factores de Reajuste aplicables a obras de edificación de sector privado correspondiente a las seis áreas geográficas, producidas en el mes de setiembre de 2005 (302543) (18.10.2005)

Se dicta Resolución Jefatural N° 336-2005-INEI de 14.10.2005 que aprueba los factores de reajuste que se debe aplicar a las obras de edificación, correspondientes a las seis (6) áreas geográficas para las obras del Sector Privado por variación de precios de todos los elementos que intervienen en el costo de dichas obras, producidas en el período del 01 al 30 de setiembre de 2005.

10. Precisan que en casos de falta grave de personal jurisdiccional y administrativo bajo el régimen laboral de la actividad privada, se iniciará el procedimiento establecido en el TUO del Dec. Leg. N° 728 (302693) (20.10.2005)

Se dicta Resolución Administrativa N° 198-2005-CE-PJ de 16.09.2005 que dispone que la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, a partir de la fecha, comunique a la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial de la Gerencia General de este Poder del Estado los casos de comisión de falta grave por parte del personal jurisdiccional y/o administrativo del Poder Judicial que se encuentre comprendido dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada, para que se inicie el procedimiento establecido en el TUO del Dec. Leg N° 728, y se adopten las medidas pertinentes que cada caso amerite.

11. Modifican Factores de Reajuste aplicables a obras de Edificación del Sector No Público para las seis áreas geográficas correspondientes a los meses de junio, julio, agosto y setiembre de 2005 (302701) (20.10.2005)

Mediante Resolución Jefatural N° 345-2005-INEI de 18.10.2005 se modificaron los factores de reajuste referidos a mano de obra y al resto de elementos de las obras de edificación, notándose incrementos en el rubro mano de obra correspondientes al periodo del 01 al 30 de junio de 2005 y del periodo 1 al 31 de agosto del mismo año.

12. Designan representantes de la ONP ante la Comisión Multisectorial encargada de analizar la situación pensionaria de los trabajadores de construcción civil a que se refiere la R. S. N° 050-2005-TR (302703) (20.10.2005)

Se dicta Resolución Jefatural N° 119-2005-JEFATURA/ONP de 04.10.2005 que designa al Dr. Mario Enrique Zapater Llosa, como representante titular y al Dr. Jorge Enrique Gibbons Ventura, como representante alterno de la Oficina de Normalización Previsional – ONP ante la Comisión Multisectorial encargada de analizar la situación pensionaria de los trabajadores de construcción civil a la que se refiere la Resolución Suprema N° 050-2005-TR.