

Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXIX N° 342 Diciembre 2005

RMV y Costos Laborales Adicionales

PROYECCIONES PARA EL INCREMENTO ANUNCIADO

REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL

COSTOS LABORALES ADICIONALES	RMV Actual S/.	MONTOS PROBABLES DE LA NUEVA RMV Y PORCENTAJE DE INCREMENTO										
		460 0%	470 2.17%	480 4.34%	490 6.52%	500 8.69%	506 10%	524 13.9%	529 15%	550 19.56%	552 20%	560 21.74%
SALARIALES												
CTS	9.72%	44.71	45.68	46.66	47.63	48.60	49.18	50.93	51.42	53.46	53.65	54.43
Asig. Familiar	10%	46.00	47.00	48.00	49.00	50.00	50.60	52.40	52.90	55.00	55.20	56.00
Gratificación Fiestas Patrias	8.33%	38.32	39.15	39.98	40.82	41.65	42.15	43.65	44.07	45.82	45.98	46.65
Gratificación Navidad	8.33%	38.32	39.15	39.98	40.82	41.65	42.15	43.65	44.07	45.82	45.98	46.65
Vacaciones	8.33%	38.32	39.15	39.98	40.82	41.65	42.15	43.65	44.07	45.82	45.98	46.65
NO SALARIALES												
RCSSS	9%	41.40	42.30	43.20	44.10	45.00	45.54	47.16	47.61	49.50	49.68	50.40
Aportes Gratificaciones	1.5%	6.90	7.05	7.20	7.35	7.50	7.59	7.86	7.94	8.25	8.28	8.40
Aportes Vacaciones	0.75%	3.45	3.53	3.60	3.68	3.75	3.80	3.93	3.97	4.13	4.14	4.20
Totales	55.96%	257.42	263.01	268.61	274.2	279.8	283.16	293.23	296.03	307.78	308.9	313.38
Sector Industrias	58.16%	267.54	273.35	279.17	284.98	290.80	294.29	304.76	307.67	319.88	321.04	325.70

Fuente: Disposiciones Legales

Elaboración: Análisis Laboral

CARTA DEL DIRECTOR

Apreciado amigo:

Nunca en la historia del Perú se ha revisado un incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) contando para ello con información preparada por especialistas y técnicos, presentada al Consejo Nacional de Trabajo y a los poderes públicos que intervienen en la determinación de la RMV.

Esta carta tiene un problema, y es que cuando circule ya se habrá conocido la decisión del Gobierno. Por eso se centra en reseñar los importantes estudios producidos para el debate.

Especialistas como Jorge Toyama y Martha Tostes, han aportado al tema con un artículo publicado en Análisis Laboral de Octubre de este año en el que se señala que *"el Estado no ha dispuesto un diálogo social cuando ha determinado el monto de la Remuneración Mínima Vital: Pese al mandato constitucional coincidente con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, 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"*.

Otro estudio es el de Nikita R. Céspedes Reynaga del Banco Central de Reserva del Perú quien en sus conclusiones afirma que el incremento de la RMV tendría efectos o costos en términos de empleos formales. Sin embargo, el efecto negativo de la medida podría ser compensado por la ganancia de ingreso de los trabajadores que perciben remuneraciones en la vecindad del valor de la RMV o por los empleos e ingresos de aquellos trabajadores que habiendo perdido su empleo en el sector formal logran ubicarse en el sector informal.

Francisco Verdera, funcionario de la OIT, realizó una presentación ante el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo siendo el primero en mencionar la importancia de que se establezca una política de remuneración mínima y destacó que el objetivo de la fijación de salarios mínimos es eliminar la pobreza y asegurar la satisfacción de todos los trabajadores y de sus familias. En la misma reunión, Miguel Jaramillo de Grade, sostuvo que el salario mínimo no está cumpliendo con sus fines: no mejora ingresos de los que ganan menos ni provee señales útiles.

Más recientemente, el Comité Técnico del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo ha publicado el documento *"Revisión de la Remuneración Mínima en el Perú"*, el cual contiene un marco teórico para la revisión de la RMV y algo muy valioso, un estudio de la

misma adoptada en otros países, lo cual sirve de importante fuente de información comparada.

Es necesario precisar que la actual Remuneración Mínima Vital es de S/. 460.00 mensuales o S/. 15.33 diarios y su nivel se encuentra en un 13 por ciento menor al establecido en julio de 1990 si consideramos la variación del Índice de Precios al Consumidor

Sectores de empleadores que integran la CONFIEP opinan que las remuneraciones mínimas deben enmarcarse dentro de una política salarial integral apoyada por otras políticas de Estado que coadyuven a la disminución de la informalidad, promuevan la productividad y la búsqueda de una creciente institucionalidad por lo que consideran indispensable que antes de fijar montos de las remuneraciones mínimas en el Perú, se adopte una adecuada metodología que permita ordenar el instituto para que tanto el empleo como las empresas implicadas no se vean bruscamente afectados por decisiones que no cuenten con el sustento técnico suficiente.

Por otro lado, los trabajadores lamentablemente en la práctica no han participado directamente del diálogo pues consideran, en palabras de Mario Huamán, Presidente de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) que las iniciativas son ínfimas. En su opinión la remuneración mínima vital debería subir de 460.00 a 1,400.00 soles.

Como ya fue dicho, esta vez los trabajadores, empleadores y el gobierno han contado con valiosa información que sirvió como base para sus pronunciamientos.

Tomando en cuenta estos estudios, el Consejo de Ministros aprobó la metodología conforme a la cual la remuneración mínima deberá fijarse en base a la productividad del trabajo y a la inflación por regiones y luego señalará el monto del nuevo salario mínimo que posiblemente usted ya conocerá al leer esta carta.

Atentamente,



LUIS APARICIO VALDEZ
Director

Aspectos Socioeconómicos y Jurídicos

Director

Luis Aparicio Valdez

Subdirector

Alfredo Chienda Quiroz

Equipo de Investigación

Jorge Bernedo Alvarado
Alfredo Chienda Quiroz
Aldo Vértiz Iriarte
Anna Vilela Espinosa

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

ANÁLISIS

- El Empleo en los Tiempos del Sufragio (Jorge Bernedo Alvarado)

6

ANÁLISIS LEGAL

- Singulares interpretaciones del Poder Judicial (Aldo Vértiz Iriarte)
- Tercerización Laboral: Sentencia de la Corte Suprema de Justicia
- Seguro de Vida

9

13

15

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

- Convenio de Prácticas Preprofesionales

19

ANÁLISIS LEGAL

- Vacaciones Anuales
- Remuneraciones y Costos Laborales

26

27

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- Régimen Pensionario del D. L. N° 20530

29

ANÁLISIS LEGAL

- Plan Nacional de Derechos Humanos 2006 -2010

31

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Control de Posiciones: Negociaciones Colectivas

34

JURISPRUDENCIA LABORAL

- No procede la desafiliación del Sistema Privado de Pensiones

37

JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL

- Docentes de entidades educativas son trabajadores dependientes y no pueden estar sujetos a contrato de locación de servicios

40

COYUNTURA

- El TLC con Estados Unidos y el Mundo del Trabajo

43

INDICADORES LABORALES

- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Setiembre 2003
- Aportaciones y Contribuciones Sociales: Noviembre 2005
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Noviembre 2005
- Aportes AFP 2004
- Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta
- Canasta de Precios AELE
- 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
- Calendario Tributario – Tasa Activa de Mercado – Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva

45

45

46

46

47

48

49

50

TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

51

LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 08 al 16 de diciembre de 2005

55

Publicaciones que integran el Club of Labour Law Journals

Análisis Laboral, **Perú**

Arbeit und Recht, Kassel, **Alemania**

Australian Journal of Labour Law, **Australia**

Bulletin of Comparative Labour Relations, **Bélgica**

Canadian Labour & Employment Law Journal, **Canadá**

Comparative Labor Law and Policy Journal, **Estados Unidos**

Industrial Law Journal, **Sudáfrica**

International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Módena, **Italia**

Japan Labor Bulletin, Tokio, **Japón**

Lavoro e Diritto, Bolonia, **Italia**

Relaciones Laborales, **España**

The Industrial Law Journal, Oxford, **Gran Bretaña**

Escenas Laborales

• **FERIADO NO LABORABLE:**

Lunes 26 de diciembre

Por Decreto Supremo N° 046-2004-PCM, publicado en el Diario Oficial El Peruano, de fecha 21 de enero de 2004, se declararon como días no laborables para el sector público los días **lunes 2 de Mayo, viernes 7 de octubre y lunes 26 de diciembre de 2005**, siendo sin embargo considerados como hábiles para todo efecto tributario.

Las horas dejadas de laborar, según establece la norma, deberán ser compensadas en la semana posterior al día declarado como no laborable, o según establezca la propia entidad de acuerdo a sus necesidades.

Excepcionalmente, los titulares de las entidades del Sector Público adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante los días feriados señalados.

En el Sector Privado, los centros de trabajo podrán acogerse a lo establecido en el mencionado decreto, siempre que exista de por medio un acuerdo entre el empleador y los trabajadores, en cuyo caso se deberá acordar la recuperación de las horas efectivas dejadas de laborar; a falta de acuerdo, la decisión queda a cargo del empleador.

• **ACCIONES DE AMPARO EN MATERIA LABORAL:** Nuevos criterios del Tribunal Constitucional

La Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 28 de noviembre de 2005 recaída en el expediente N° 0206-2005-PA/TC ha servido para delimitar los alcances de la Acción de Amparo, eliminando de dicho proceso determinadas acciones que tienen vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias para la protección de derechos de los trabajadores.

Así, a partir de la publicación de la sentencia bajo comentario, a criterio del Tribunal Constitucional el Amparo **no será la vía idónea** para evaluar:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente.

- La reducción inmotivada de la remuneración o de categoría.
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en que preste habitualmente servicios, con el propósito de causarle perjuicio.
- El acto de violencia o el de faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- Los actos contra la moral y todos aquéllos que afecten la dignidad del trabajador, toda vez que estos supuestos, conforme al art. 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral son considerados actos de hostilidad y su conocimiento corresponde a los jueces laborales.
- El cuestionamiento de la causa justa de despido imputada por el empleador cuando se trate de hechos controvertidos o cuando, existiendo duda sobre tales hechos, se requiera la actuación de medios probatorios a fin de poder determinar la veracidad, falsedad o la adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido. Quizás sobre esta materia se generará mucha controversia al igual que en los otros casos por lo que se requiere una ley que delimite conflictos y no dejar esa importante definición a las tendencias de las personas que integran un órgano jurisdiccional.

Esta decisión del Tribunal se hace en cumplimiento de lo expresado en el numeral 2 del art. 5° del Código Procesal Constitucional, según el cual *«no proceden los procesos constitucionales cuando ... existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado, salvo cuando se trate del proceso de Hábeas Corpus»*.

• **BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA:** Pensionistas del Régimen del D.L. N° 18846

Mediante Decreto Supremo N° 170-2005-EF publicado en el Diario Oficial El Peruano el 8 de diciembre del presente año, se ha autorizado a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) para

que otorgue en los meses de enero y febrero del año 2006, una bonificación extraordinaria equivalente a S/. 320.00 a los pensionistas sujetos al régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales regulado por el Decreto Ley N° 18846 que ostenten la calidad de pensionistas dentro del citado bimestre de pago y cuyas pensiones totales no sean mayores a S/. 1,000.00.

Para el cálculo de la pensión total mensual se considera la Bonificación Especial de 16% establecida en el Art. 1° del D.S. N° 161-99-EF de fecha 7 de octubre de 1999. Queda bajo responsabilidad de la ONP asegurarse que la antes mencionada bonificación se otorgue únicamente a aquellos pensionistas que no perciban un beneficio similar de parte de otro régimen pensionario.

Cabe señalar que EsSalud en uso de sus facultades de administración de sus propios fondos para el pago oportuno de las obligaciones del Decreto Ley N° 18846, queda encargada de efectuar el pago de esta Bonificación Extraordinaria.

• **MODALIDADES FORMATIVAS Y LA POSICIÓN DEL MTPE**

Con fecha 14 de Diciembre, se realizó en el Auditorio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Seminario sobre **Modalidades Formativas** con la finalidad de lograr una efectiva difusión de la Ley N° 28518 y su reglamento el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, así como aclarar aquellos aspectos confusos que se hubieran evidenciado desde su dación. En este evento se efectuó un análisis de las normas antes reseñadas, así como de las obligaciones que corresponde cumplir al empleador sobre el particular.

En la ronda de preguntas el Dr. Aurelio Soto, integrante del equipo del MTPE, declaró expresamente que es obligación del Centro de Formación Profesional elaborar el programa en el caso del Convenio de Aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional (Práctica Pre-profesional), más aún, que en caso el Centro de Formación Profesional

se negara a realizarlo, el estudiante se encuentra facultado para interponer una acción de cumplimiento ante el Poder Judicial.

Asimismo señaló que la posición del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto a la adecuación de los convenios a la Ley N° 28518, se fundamenta en el Artículo 103° de la actual Constitución Política del Perú, norma que postula la teoría de los **hechos cumplidos** por la cual ellos se inclinan, la misma que señala lo siguiente:

“Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo...”

Sin embargo, dicha interpretación implica que no sólo no existe protección para las personas respecto a los términos contractuales pactados con anterioridad a la dación de la Ley N° 28518, sino que se deja de lado y/o se excluye la aplicación del artículo 62° de la Carta Magna que garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase.

• AGUINALDO DE NAVIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

Mediante Decreto Supremo N° 174-2005-EF publicado en el Diario Oficial El Peruano con fecha 08 de diciembre de 2005, se han dictado las disposiciones reglamentarias pertinentes respecto a la entrega de un aguinaldo por Navidad fijado en S/. 200 por única vez, e incompatible con cualquier otro beneficio en especie o dinerario de naturaleza similar otorgada independientemente de su percepción dentro del ejercicio fiscal.

El referido Aguinaldo por Navidad se otorgará en repartición pública a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y al personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, así como a los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Leyes N°s. 19846

y 20530, Decreto Supremo N° 051-88-PCM de fecha 12 de abril de 1988, y Decreto Legislativo N° 894.

Los requisitos para su percepción son:

- Encontrarse al 30 de noviembre laborando o en uso de descanso vacacional, subsidio o con licencia con goce de remuneraciones.
- Contar con una antigüedad no menor a tres meses al 30 de noviembre, de lo contrario el beneficio se abonará de manera proporcional.

La norma bajo comentario también especifica su aplicación en casos específicos.

Los conceptos de Aguinaldo y Gratificaciones otorgados por Navidad se encuentran sujetos a los descuentos por Cargas Sociales que la normatividad señala, y no alcanzan a aquellas personas que prestan servicios bajo la modalidad de locación de servicios.

• ANUARIO ESTADÍSTICO 2004: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Se ha publicado recientemente la décimo primera edición del Anuario Estadístico 2004, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Esta publicación anual, iniciada en 1994, contemplada en el Plan Operativo Institucional de la Oficina de Estadística e Informática, ha sido realizada gracias al esfuerzo conjunto del Ministerio, en colaboración con diferentes direcciones y dependencias del Sector a nivel nacional.

La publicación cuenta con diversos datos y porcentajes en materia socio-laboral y otras variables de sustantiva importancia, las mismas que buscan otorgar una panorámica general de los principales sucesos del año presentados en un total de 175 cuadros estadísticos.

Esta edición se encuentra compuesta por doce capítulos, referidos a temas tales como: el movimiento huelguístico 2004, Negociaciones Colectivas, Declaraciones Juradas de las Hojas Resumen de Planillas de empresas del sector privado, cuadros estadísticos sobre contratos de mano de obra nacional y extranjera, datos de anuarios anteriores referidos a organizaciones sindicales; las inspecciones laborales y los programas sociales ejecutados en el Sector, entre otros.

PROYECTO DE LEY

PRETENDEN ELEVAR A RANGO DE LEY D.S. N° 008-2005-TR QUE APRUEBA PLAN NACIONAL DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Recientemente se ha presentado el proyecto de Ley N° 14228/2005-CR de 12 de diciembre de 2005, tomando en cuenta que el Estado Peruano ha ratificado el Convenio N° 138 sobre Edad Mínima de Admisión al Empleo y el Convenio N° 182 sobre Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil, instrumentos internacionales que obligan al Estado a la adopción de medidas eficaces para la prevención y eliminación del trabajo infantil.

En este sentido, por Resolución Suprema N° 018-2003-TR se aprobó la creación del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil-CPETI cuya finalidad es potenciar y articular el esfuerzo desplegado por los diversos actores que desarrollan actividades para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Asimismo se dictó el Decreto Supremo N° 008-2005-TR que aprobó el Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, el cual detalla las acciones a desarrollar para lograr este fin, siendo este Plan un instrumento de prevención orientado a fortalecer las precarias situaciones económicas, sociales, culturales e institucionales, identificadas como factores que facilitan la inclusión prematura de los niños y niñas en el mercado laboral.

En base a lo expuesto, se ha presentado la propuesta legislativa bajo comentario que pretende otorgar rango de Ley al Decreto Supremo N° 008-2005-TR que aprueba el Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil de la siguiente manera:

“Artículo 1°: Objeto de la Ley.- Elévese a rango de Ley el Decreto Supremo N° 008-2005-TR, que aprueba el Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.

Artículo 2°: Del seguimiento y cumplimiento.- El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo son los sectores del Poder Ejecutivo que efectúan el seguimiento y velan por el cumplimiento de los objetivos trazados por el Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil - CPETI, creado por Resolución Suprema N° 018-2003-TR”.

El Empleo en los Tiempos del Sufragio

El periodo electoral, ya comenzado, va a tener como protagonista el tema del empleo, y con él, una lista de ofertas espectaculares, cifras inventadas, estimaciones desmesuradas, promesas increíbles. También, el empleo será una especie de coartada para todo tipo de argumentos: inversiones sin control, restricciones de derechos laborales o exageración de los mismos, forzados razonamientos para modificar los niveles de salario a favor y en contra. Pocos partidos por no decir ninguno, ojalá que esta vez nos equivoquemos de palmo a palmo, han hecho alguna vez un diagnóstico y propuestas serias sobre este tema. Tal es el motivo de este recuento y reflexión.

JORGE BERNEDO A.

LAS DIMENSIONES DEL "PROBLEMA DEL EMPLEO"

Ya hemos sostenido en muchas ocasiones, que las dimensiones del problema del empleo, deben tomarse en serio, en sus reales dimensiones, para evitarse engaños y falsas ilusiones. La brecha entre los crecientes volúmenes de población que requiere puestos de trabajo decentes y la disponibilidad de capitales capaces de generar empleo, es espectacular, y responde a comportamientos generacionales o flujos de la corriente mundial de capitales que igualmente responden a ciclos amplios, y razones mega políticas, fuera de los alcances nacionales. En ese mar, debemos remar y buscar soluciones. Pero de ahí al facilismo hay el trecho entre la realidad y el engaño, así se trate de mentiras piadosas o esperanzadoras, de buena intención

La población peruana ha explotado en las últimas décadas, su tasa de crecimiento, será positiva al menos tres o cuatro décadas más, y por tanto los volúmenes a atender serán siempre exigentes, aunque seguramente menos exigentes cada vez. Pero se suele olvidar que nuestra población creció en 4 ó 5 millones de habitantes durante casi cuatro siglos –del censo de Toledo en el siglo XVI hasta mediados del siglo XX– para luego aumentar 20 millones de personas en el medio siglo siguiente. Los efectos de este fenómeno en los requerimientos de empleo han sido obviamente monumentales, y solamente pudieron haberse superado con formidables flujos de inversiones. Para que se tenga una idea, de los años medios de los setenta al dos mil la población económicamente activa de Lima Metropolitana crece más del triple, pasando de poco más de un millón a 4 millones de personas. A nadie que siga la estadística laboral, debe extrañarle que en ese plazo, el desempleo se haya triplicado –al igual que el subempleo si se midiera con parámetros constantes– que la informalidad sea el sector predominante y responsable de casi todos los nuevos puestos de trabajo, y que la rotación laboral se haya convertido en el patrón del mercado de trabajo en el reducido sector formal de nuestra economía.

Y es que precisamente a mediados de los años setenta –cuando la demanda de puestos de trabajo ingresaba a los puntos más exageradamente elevados de nuestra historia– el Perú entró a una crisis de disponibilidad de capitales: La in-

versión extranjera se había paralizado, la deuda externa comenzaba a adquirir niveles alarmantes y el ajuste inflacionario iniciado su proceso estrangulador de la economía. Por una desafortunada coincidencia creció exageradamente la población, y las inversiones se retrajeron. Las posibilidades de desarrollo industrial –la industria es el sector empleador por excelencia, pues ella articula todos los sectores– se estancaron y la dinámica de generación de puestos de trabajo se paralizó.

¿Pudo o puede la ola económica derivada de la globalización revertir este proceso?. Es evidente que no por varias razones. Primero, porque los factores adversos no cesan, tanto en el crecimiento poblacional como en el ajuste externo a través de la deuda y el endeudamiento hacia delante. Segundo, porque esta ola, para nosotros inmediatamente posterior a la gravísima caída de ingresos de la población en el periodo 1998-2000. cuando los shocks redujeron el poder adquisitivo de la población a su tercera parte, ha estado sujeta a variaciones de origen financiero externo, como en el caso de la recesión de 1997-2001. Finalmente, como ha sido repetido, porque los flujos de inversión han tenido prontos y exuberantes retornos (no han sido capitalizadores) al poseer sectores "crema" como son los servicios públicos, la banca de consumo, las cadenas de comercio, el petróleo y la minería. Para la historia, este periodo de aparente flujo de capitales, será más bien uno de instalación de mecanismos de descapitalización, con mayor razón si se acompañaron de procesos de negociación complacientes, incapaces de compensar el reducido efecto empleo con significativos aportes tributarios, transferencia tecnológica, compromisos de inversión y reinversión, y participación asociada del Estado, de capitales nacionales, e incluso de los trabajadores.

¿Y la duplicación de las exportaciones?. Buen signo. No estamos tampoco para dedicarnos al mal augurio. Las comercializaciones se han agilizado en todo el mundo por el enorme salto en velocidad y amplitud de las comunicaciones y por la acumulación de capitales en los países industriales, con impactos considerables en el tercer mundo y en especial en Latinoamérica, incluso más amplios que en el Perú. A partir del 2002, sin embargo, nuestro país ha comenzado a sentir

el favorable efecto de una balanza comercial positiva –que no tuvo durante toda la década anterior –signada por un auge impresionante del precio de los minerales, e inclusive, en menor grado, de productos de exportación no tradicionales. Más todavía, existe la posibilidad de revertir el déficit energético que nos agobia, mediante el empleo adecuado del gas natural y de petróleo, aún desaprovechados. Tenemos, pues, buenas y bienvenidas noticias. Pero no sustituven, sino que se suman a nuestros viejos males.

¿ALGUIEN ENFRENTA LOS VIEJOS MALES?

Esta es la pregunta principal que los candidatos a gobernar tendrían que responder. Ello significa disponer de los elementos de una acertada política de población –las personas están viviendo más tiempo pero una vida de mala calidad y están emigrando tan pronto como les es posible– un mayor poder de negociación y asociado en la explotación de nuestros recursos y nuestro débil mercado, mecanismos de incorporación de los amplios sectores de peruanos excluidos de la economía global, eficiencia distributiva, reforma y modernización del Estado, entre los reclamos principales.

Nuestro país, desde hace décadas, no ha podido hallar la ruta para crecer distribuyendo. Más por la demanda externa que por méritos propios –mucho menos de sus gobiernos– ha tenido periodos de crecimiento, con débil o nula acumulación y mucho menos distribución. El modelo peruano –entre liberal y rentista– puede preciararse del equilibrio fiscal, de la acumulación de reservas (que no debemos confundir con la raleada arca fiscal), de la baja inflación, pero está condenado a no generar empleo decente, puestos duraderos con mejores remuneraciones y protección social.

¿Por qué? Porque la apertura comercial indiscriminada –aranceles reducidos, tipo de cambio bajo– la desindustrialización, no acumula. Porque la estructura tributaria es regresiva, el acceso a capitales y las tasa de créditos también lo son, porque las oportunidades son desiguales y la acción de gobierno favorece más bien la desacumulación y la concentración que un crecimiento con efectos internos y redistributivo. Si la medida del bienestar son las personas, el “modelo” no resuelve los problemas, y más bien los perenniza. Si la medida del bienestar está dada, más bien, por el equilibrio de las cuentas fiscales, el cumplimiento de las obligaciones financieras externas y el crecimiento de las utilidades a costa de los salarios, el modelo es exitoso. Pero no le pidan más empleo y mejores ingresos para la población, ni siquiera en plazos amplios, pues ya van treinta años para comprobarlo.

¿SE PUEDE CAMBIAR DE MODELO ECONÓMICO?

Es cierto que es muy difícil. No es imposible, pero dudamos que pueda hacerse con brusquedad. Por ejemplo, hace mucho tiempo que el déficit fiscal se cubre con deuda, y si no se hiciera así se paralizaría el Estado. Las inversiones ponen sus propias condiciones y tienen un importante peso en la política. El contexto internacional es exigente. Nuestras productividades son bajas como para sobresalir en corto plazo como competitivos, que no sea basados en ventajas comparativas, de las cuales la minería tiene el lugar esencial. Hay una brecha tecnológica en producción y comercialización, y

ahí está Chile para hacérselo notar.

Una salida a las trampas del modelo y la política actual, necesita de consenso nacional, que en nuestro país requiere a su vez liderazgos difíciles de encontrar. Es mucho exigir, en tales circunstancias, un gobierno que tenga soluciones prontas, pero si no las emprende, el país continuará cuesta abajo hacia la permanencia y agravamiento de la crisis de bienestar de las personas. En otros términos, urge una reconcepción de las condiciones del crecimiento para asegurar la acumulación interna y el establecimiento de mecanismos de equidad. O simplemente, volveremos a la letanía de dudar de nuestra viabilidad como nación.

LOS MEJORES ANALGÉSICOS

Desde luego, la mejora de la actual situación del empleo no será solamente el resultado de las nuevas políticas macroeconómicas, sino que también debe ser una vía para establecer esta nueva economía. El empleo es una actividad vital, permanente, y por tanto no puede aislarse, postergarse, ni desvirtuarse como se ha venido haciendo. Hemos ya establecido, así fuera de manera general, la solución esencial. Las que siguen son las que consideramos las mejores medidas de corto plazo que no sean tan generales que lleguen a la trivialidad, ni tan específicas que tengan efectos de dimensiones no significativas. Son las medidas que consideramos como los mejores analgésicos, que permitan establecer alivios de importancia para una transformación de mayor orden en la dinámica económica.

Actuar sobre la oferta de empleo, o demanda de puestos de trabajo. Mucho tiempo se ha dado por seguro que la oferta poblacional en el empleo es una especie de fatalidad inamovible sobre la cual no hay acciones posibles que emprender, y que por lo tanto, la única vía de atención al problema de empleo era el incremento de la actividad económica y la atracción de inversiones. Al margen del hecho que las inversiones atraídas hacia negocios seguros y bajo criterios concesivos no necesariamente originan grandes beneficios en términos de empleo, es también errado pensar que tenemos un crecimiento de la oferta de población que no puede ser sujeto de políticas⁽¹⁾.

La oferta no solamente puede, sino que debe disminuirse, y conjuntamente con la menor presión demográfica por disminución de la natalidad, debe actuar a favor de un mercado de empleo más eficiente. Para ello debe reformarse el sistema educativo, de manera que permita mayor permanencia y mejor formación de jóvenes, además de impulsar la formación para la producción con mayor énfasis. También se puede retener la oferta de mano de obra en las labores comunales, en el voluntariado de los egresados técnicos y profesionales, en la organización rural y en su incremento de vínculos con el mercado. Prácticamente no se ha actuado en este sentido, cuando es parte sustancial de la solución.

Revolucionar el mercado financiero en función del empleo. Actualmente, somos un país pobre con técnicos y profesionales marginados y capitales disponibles en los bancos, en las AFPs, en el propio Estado. En la medida

que los salarios son bajos, no se espera que el ahorro familiar sea la fuente de la generación de empresas, como se supone debería ser en teoría. Se requiere por ello, intensificar el crédito a las familias, las asociaciones, las comunidades, la pequeña y mediana empresa. Esto implica asumir riesgos, pero no muy distintos que los que ya se han asumido en el mercado financiero. Las microempresas (sin contar trabajadores independientes) y las pequeñas empresas actuales, captan, optimistamente, el 5 por ciento del capital financiero pero significan alrededor del 25 ó 30 por ciento del empleo y tienen un importante aporte profesional. Duplicar o triplicar los capitales de trabajo en estos sectores –insistimos que asumiendo un grado de riesgo que ya se da en el mercado financiero actual– será una medida de empleo de gran impacto. Esta debe complementarse favoreciendo el ahorro, por ejemplo, controlando las leoninas tasas de interés el crédito de la banca de consumo, mediante ofertas alternativas y transparencia.

Invertir en el sector agropecuario serrano. Esta es una medida que ya está circulando que sería acertada si se toma en serio. Elevar la productividad del agro y la ganadería de la sierra y de la selva por encima de las tasas de crecimiento de la población, en especial de los sectores pobres, hará descender la presión demográfica en las ciudades, permitirá defender el mercado interno, y será un importante impulso a la recuperación industrial. Debe también pensarse en el hecho que la inversión en la sierra, con productividad rudimentaria, bajos salarios, potencialidades naturales, es altamente rentable, si se promueve adecuadamente la comercialización de esos productos, que es el punto débil más notable en la actualidad.

Reformar las relaciones laborales. Aunque suele recordarse que el sector moderno empresarial –donde existen relaciones entre trabajadores y empleadores organizados– es relativamente pequeño en materia de empleo, tal vez solamente el 10 por ciento, se olvida que representa en materia de producción al menos tres veces ese porcentaje y en exportaciones el setenta por ciento del total. Mantener allí un esquema laboral sin elementos renovados de metas compartidas, objetivos de productividad, mecanismos permanentes de diálogo, apoyo a los consensos, es garantizar una cultura de conflictos, abiertos y soterrados, que impiden el crecimiento y desaprovechan oportunidades. Las relaciones laborales actuales, además de desequilibradas, mantienen un esquema tradicional, y son un freno al crecimiento productivo.

Renovar el sistema de protección social. La vida de los pobres, especialmente urbanos, está plena de riesgos (naturales o económicos), es cara y ofrece pocas posibilidades de ascenso social, con lo cual se entroniza su miseria y se transmite a sus hijos. Y estamos hablando de la mitad de peruanos. Las inversiones en salud y educación son todavía ineficientes. A pesar de los avances que deben reconocerse en estos campos, se tiene que entender que la población peruana está desatendida en todos sus riesgos y en sus posibilidades de ascenso y que se necesita un vuelco del gasto público y privado para revertir esta

situación. Salud y población son sectores que requieren programas de incremento de sus inversiones y de mejoras de calidad de gran alcance que deben programarse a la par de sus metas de eficiencia. Sin medidas radicales en este campo es difícil que se resuelva el problema del empleo, porque tendremos a media población sin oportunidades y sin recursos individuales para aprovecharlas.

Impulsar la descentralización de manera aún más decidida. Las ganancias de eficiencia en el gasto y en la selección de oportunidades de inversión que se derivarían de un proceso eficiente de descentralización pueden ser monumentales. La descentralización implica uso adecuado de recursos, movilización social, control y transparencia del gasto público, puesta en marcha de potencialidades productivas. Se trata de un proceso ciertamente difícil pero ineludible y de réditos casi seguros, en la medida que exista y se haga patente una vocación política definitiva en esta dirección.

Coordinar las soluciones. Aunque solamente nos centráramos en lo dicho, debe comprenderse que la acción en el campo del empleo o es sistémica, o es inefectiva. Hay que descentralizar, reforzar la acción social, promover relaciones labores modernas en el sector de punta, multiplicar el crédito y dirigirlo de manera significativa hacia el agro, manteniendo políticas de población y acción social que disminuyan la oferta de población al mercado. Todo a la vez y coordinadamente, potenciándose mutuamente. Sobre este piso actuarán más fluidamente las ofertas que corren desde siempre: promover exportaciones, dar mayor atención a la microempresa, hacer eficiente la legislación y el Estado, desarrollar con rapidez la tecnología, incrementar la capacitación laboral. Todas estas son medidas positivas, conocidas desde siempre, que tendrán mejor efecto si existe una mayor coordinación entre Estado y mercado, entre el sector público y el privado, si existen consensos nacionales.

El ideal es, ahora, amenguar el problema del empleo por las vías más cortas, para dar base estable a la reforma de las medidas económicas. Insistimos y redundamos: Ante un proceso descentralizador, con la perspectiva de disminuir la demanda de puestos de trabajo, renovando radicalmente el crédito, optimizando el gasto en la atención de la salud y la educación, renovando las relaciones laborales, es posible plantearse el futuro en nuevos términos. Nos queda claro que hay mucho más que discutir sobre el tema, pero también que es urgente que esta discusión tenga bases realistas y sólidas.

(1) Hace varios lustros que se repite sin prueba alguna que “cada año ingresan al mercado laboral 350 mil jóvenes”, lo cual no tiene sentido pues el mercado laboral no tiene crecimientos constantes, sino variabilidad permanente e incluso estacionalidad. Más aún, no funciona como un estadio con una cola para ingresar. Casi todo el desempleo actual, que es principalmente juvenil, es de personas con experiencia de trabajo, de empleo intermitente. El mercado laboral, especialmente urbano, tiene un escape, la migración internacional, e internamente se parece más a una colmena donde ingresan y salen las personas de manera sumamente dinámica. El mercado laboral rural agrario, en cambio se resuelve por migraciones internas y depende en mayor medida de las productividades de los cultivos y el ganado.

Singulares interpretaciones del Poder Judicial

Una vez más ciertos sectores del Poder Judicial causan revuelo con algunos pronunciamientos que retuercen la normal interpretación de disposiciones legales vinculadas al área laboral imponiendo criterios totalmente reñidos con el texto y el espíritu de normas reguladoras de la conducta del trabajador dentro del contrato de trabajo.

En este caso el problema fue originado por la Sala Mixta de Camaná al pronunciarse revocando la Sentencia de 1ra Instancia que declaró **infundada** la acción de amparo interpuesta por un trabajador minero a quien la empresa, al salir de la mina, encontró en el bolsillo de su buzo varios trozos de mineral aurífero con un peso aproximado de mil 200 grs., hecho que motivó su despido en aplicación de la causal de falta grave determinada en el literal c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Examinemos en detalle el caso en mención.

ALDO VERTIZ IRIARTE

1. CRITERIOS DE LA SALA SUPERIOR DE CAMANÁ PARA DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA DEL TRABAJADOR DESPEDIDO

La Sala de 2da Instancia analizó el caso en base a las siguientes consideraciones:

- La Constitución prevé adecuada protección del trabajador contra el despido arbitrario. El criterio de lo “adecuado” debe necesariamente satisfacer un mínimo de **proporcionalidad**. Aunque la Corte no completa los alcances de esta “proporcionalidad” se entendería que tal exigencia se debe dar entre la **falta** cometida y la **sanción** que amerita tal falta, lo que al parecer no corresponde a la intención del texto constitucional, pues lo más probable es que la **proporcionalidad** aludida esté referida a la ecuación: **despido-indemnización**. El criterio de la sala llega así a cuestionar los alcances de la propia ley aplicable a la infracción cometida por el trabajador. Lo que en realidad están expresando los magistrados de la Sala Civil de Camaná ya no es sólo que la empresa cometió un acto arbitrario, sino que la ley misma es **arbitraria** por condenar con el despido –por comisión de falta grave– el hecho de apropiarse de bienes del empleador o que se encuentren bajo su custodia. Se están modificando, así, los alcances del despido arbitrario ya diseñados por el Tribunal Constitucional, pues ya no sólo será irregular el despido sin expresión de causa o cuando resulta fraudulento, sino también será inconstitucional cuando se aplica la causal legal expresamente determinada en el inciso c) del artículo 25° de la LPCL que considera falta grave la apropiación

de bienes con *prescindencia de su valor*.

¿Puede, acaso, considerarse viable este nuevo criterio?

- En un segundo considerando se acepta la existencia de por lo menos dos informes de seguridad dirigidos al Superintendente General, consignando en ellos las indagatorias de cuatro miembros de seguridad sobre el accionar del trabajador demandante a quien se le encuentran cuatro trozos pequeños de material aurífero con un volumen de un kilo doscientos gramos que portaba en el bolsillo del uniforme.
- En otro considerando los vocales de la Sala Civil propugnan una curiosa teoría, dando a entender que frente a los grandes volúmenes de material que explota una mina, un kilo de trozos auríferos indebidamente sustraídos, no tienen mayor significación y no cabe calificarla de falta grave, pues ello implicaría, en buena cuenta, un despido arbitrario. Es lastimoso, por decir lo menos, una conclusión de esta naturaleza en la que pesa tan poco la honradez, la probidad, sobre todo si se miden en función del monto de lo robado. Con ese criterio, si alguien se apropia de tres o cinco mil soles de una entidad financiera, no debería calificarse de falta grave tal sustracción, pues es evidente que 3 ó 5 mil soles no tienen mayor significación económica respecto a quien maneja millones. Con los criterios propiciados por la Sala, no es raro que en nuestro medio esté tan venida a menos la moralidad, señores magistrados, no es lo mismo una falta cometida por impericia o negligencia no dolosa, que una falta que revela carencias morales y supone

infracción de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo

2. ¿CUMPLIRÁ SU FINALIDAD EL TEXTO DEL INCISO C) DEL ARTÍCULO 25º DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL)?

Este dispositivo corresponde a la relación de **faltas graves** que constituyen **causa justa** de despido por hacer irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Esta falta grave está tipificada como *“la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor”*.

2.1 Recuento histórico

Los alcances de esta falta grave han ido variando con el correr de los años corrigiéndose sus deficiencias y límites restringidos que inicialmente impedían actuar drásticamente aplicando la sanción del despido en situaciones tales como aquéllas en que el autor no llegaba a consumir la sustracción del bien por haber sido sorprendido o detectado antes de abandonar el centro de trabajo. Repasemos las normas que fueron de aplicación sobre el particular.

2.1.1 Durante la vigencia del Decreto Ley Nº 18471 de 10.11.70.- En este primer dispositivo que constituyó el régimen de estabilidad en el empleo, se consideró *«falta grave que da lugar a la despedida inmediata del trabajador... La utilización o disposición de los bienes del centro de trabajo en perjuicio del empleador y en beneficio propio o de terceros»* (art. 2º, inc. c).

Como puede apreciarse de la comparación de textos, esta primera norma no permitía –en interpretación literal que fue de aplicación casi generalizada– que se sancionara laboralmente con el despido: el robo frustrado, la sustracción de bienes que sin pertenecer al empleador estaban bajo su custodia, o bien cuando el monto del acto ilícito no representaba realmente «perjuicio» para el empleador.

2.1.2 Ley de Estabilidad Laboral: Decreto Ley Nº 22126 de 21.03.78.- De acuerdo al art. 4º de esta Ley *«Da lugar a la despedida justificada e inmediata del trabajador ... c) La utilización o disposición de los bienes del centro de trabajo o de los que se encuentran bajo su custodia, en perjuicio del empleador y en beneficio propio o de terceros»*. En esta oportunidad se incluyeron también los bienes bajo custodia del empleador que no fueron considerados en la primera versión del año 1970.

2.1.3 Ley de Estabilidad en el Trabajo: Ley Nº 24514 de 04.06.86.- Introdujo una precisión más en el texto normativo al considerarse en el inc. c) del art. 5º: *«La utilización o disposición de los bienes o servicios del centro de trabajo o de los que se encuentren bajo su custodia en perjuicio del empleador y en beneficio propio o de terceros»*, integrando también como falta la utilización o disposición de **«los servicios»** que brinda el centro de trabajo.

2.1.4 Normas reglamentarias y/o complementarias de la Ley Nº 24514.- Inicialmente se dictó el **D. S. Nº 003-88-TR** de 04.02.88, que representó las primeras normas reglamentarias de la Ley Nº 24514. El artículo 8º de las mismas determinó que la falta *«se configura por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las derivaciones de carácter penal o civil que dichos hechos pudieran revestir»*. Se evita así que se supedite la decisión del despido a lo que resulte establecido definitivamente en el proceso penal o civil.

– Con el advenimiento del gobierno que se inició el 28 de julio de 1990 se trataron de flexibilizar las disposiciones laborales en general y, dentro de esta tendencia, el Ejecutivo dictó en lo que concernía a la estabilidad laboral el **D. S. Nº 016-91-TR** de fecha 11 de marzo de 1991 arguyendo la necesidad de normas ampliatorias y modificatorias de las reglamentarias y complementarias de la Ley Nº 24514 ya existentes, y que recogieran la jurisprudencia emitida por el Fuero de Trabajo otorgando así *«seguridad jurídica en la correcta aplicación de la citada Ley»*.

En este sentido se consideró en su art. 7º que *«constituyen»* incumplimiento injustificado de obligaciones, entre otras:

«c) La apropiación ilícita frustrada de bienes del empleador o que se encuentren bajo su custodia, en que incurra el trabajador, con prescindencia del valor del bien».

Asimismo, se insistió en el art. 9º que esta *«utilización o disposición de los bienes o servicios del centro de trabajo o de los que se encuentran bajo la custodia del trabajador se configura con prescindencia del valor del bien, constituyendo infracción del principio de buena fe laboral»*.

– Pocos meses más tarde –el 17 de octubre de 1991– el D.S. Nº 032-91-TR que aprobó el **Texto Único Ordenado** sustitutorio de las normas reglamentarias de la Ley Nº 24514 sobre Estabilidad Laboral, recogió similares contenidos en los artículos 8º, inc. b) y 11º del referido texto unificado.

2.2 La apropiación ilícita en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

El texto actual contenido en el art. 25º, inciso c) de esta Ley, es el mismo que fuera consignado en el art. 61º, inc. c) de la primera versión del Decreto Legislativo N° 728 de fecha 8 de noviembre de 1991.

Observamos en él las siguientes **modalidades** que puede revestir esta falta grave:

2.2.1 Apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador.-

De acuerdo a este texto constituye falta grave el hecho por el cual el trabajador con un accionar ilícito trata de apoderarse o de hacer suyos los bienes materiales que pertenecen al empleador, llámese dinero en efectivo o de cualquier otra forma, equipos, instrumentos, materiales, herramientas, productos terminados o en proceso de elaboración, materia prima, insumos, etc.

Una situación particular podría presentarse en caso de que el trabajador se apropiara de materiales de desecho que no tuvieran significación económica para el empleador, como por ejemplo: envases vacíos que contuvieron materia prima; productos con vigencia vencida, malogrados o inservibles como consecuencia de un defectuoso proceso de elaboración y que no pueden ser objeto de recuperación; y otros muchos más casos que suelen presentarse en la práctica.

El tema es complejo, pues por un lado se entiende que el término «bien» implica la existencia de un valor para quien es su propietario y en el ejemplo considerado afirmábamos que se trataba de «materiales de desecho» es decir, según el diccionario: «*lo que se desprecia por inútil*» deviniendo en consecuencia, como carente de valor. Sin embargo, se tipifica la falta grave con total prescindencia de su valor, es decir sin tomar en consideración la cuantía de lo apropiado.

En estas circunstancias somos de opinión que el trabajador tampoco debe disponer unilateralmente de tales objetos, puesto que en nuestro medio inclusive de la chatarra y de lo aparentemente inservible puede obtenerse algún resultado económico. El empleador, a su vez, debe fijar su política sobre el destino de tales objetos, sea consignándola en el Reglamento Interno de Trabajo, o a través de Circulares que se encuentren al alcance y conocimiento de todo el personal. En caso de optar por una política liberal, deberá tener muy en cuenta la responsabilidad que le compete sobre aspectos de **seguridad, salud** y otros, en caso que se autorice la utilización indiscriminada de este tipo de rezagos, desechos o excedencias.

La falta grave también queda configurada si la apropiación ilícita está referida a los **servicios** que

presta el empleador. En este caso está comprendida la **utilización** indebida y sin autorización del servicio en sí o de los medios o instrumentos con que se presta el servicio. Tal sería el caso de quien utiliza indebidamente y para su uso personal o de terceros los vehículos de que dispone la empresa para servicio de los clientes, o hace suyo el valor de los pasajes abonados por los **pasajeros en ruta**, sin que exista acuerdo o convenio alguno sobre el particular con su principal.

En ambos casos, tratándose de **bienes o de servicios**, la falta queda constituida tanto si la apropiación llega a consumarse, como en el caso de quedar **frustrada** por acción de los medios de vigilancia con que cuenta el empleador.

2.2.2 Configuración de la falta como «grave» independientemente del monto económico que origine como detrimento o perjuicio.-

De acuerdo al texto legal la apropiación ilícita a que se refiere esta norma no está relacionada con el valor del bien o del servicio que es objeto de la apropiación o de la utilización indebida.

Ello quiere decir que para quedar tipificada la falta sólo interesa acreditar la autoría del hecho ilícito, al margen de que el bien o el servicio puedan representar un valor económico significativo o no. Es evidente que lo que se sanciona en este caso es la infracción de los **deberes esenciales** que emanan del contrato de trabajo, dado que la **honestidad** en el trabajo constituye uno de los elementos más representativos de la relación laboral, por lo que el trabajador que carece de una concepción clara sobre este particular la mella con actuaciones incorrectas que implican precisamente carencia de probidad. La honestidad o integridad es algo que se practica en lo pequeño y en lo grande; no cabe ejercerla a medias. Es por ello que en el desarrollo del contrato de trabajo no pueden aceptarse ni permitirse actos que la afecten.

La norma legal, por lo menos sobre este caso concreto, es rígida, no admite, ni considera atenuantes. La conclusión es definitiva: la sanción es el despido, sin que por ello el empleador quede impedido de considerar medidas menos terminantes.

La falta considerada en este inciso resulta **grave** "per se". No interesa que de ella se derive perjuicio económico para el empleador; podría, incluso, no existir éste sin que por tal razón la falta pierda su tipificación de grave. Esta característica debe llamar a reflexión a todos los trabajadores, en especial a aquéllos que suelen surtir de la empresa con útiles de escritorio (papel, cinta adhesiva, borradores, bolígrafos, blocks, y hasta de vez en cuando con algún perforador, grapadora, etc.). El riesgo de una sanción tan severa como el despido, podría estar rondando a tales personas.

PROCESO DE AMPARO

Expediente N° 50-2005-C/CAM
SENTENCIA DE VISTA N° 0167-2005

Camaná dos mil cinco setiembre nueve

VISTOS: Viene en apelación la sentencia del folio ciento treinta a ciento treinta y cinco de fecha ocho de abril del dos mil cinco, concedido al demandante por escrito del folio ciento treinta y siete y ciento cuarenta y cuatro, por resolución de fojas ciento cuarenta y cinco.

1.- Antecedentes

Con fecha diecisiete de febrero del dos mil cinco Crispín Oviedo Huaraca interpone acción de amparo contra Minas Cuno Cuno S.A.C. por violación del derecho constitucional de trabajo, de tutela procesal efectiva y por despido arbitrario, solicita se ordene la reposición del accionante en el cargo y función de trabajador de la mina en que se venía desempeñando hasta antes de producirse la violación de los derechos constitucionales invocados; exponiendo que la demandada valiéndose de supuestos informes de su personal de confianza denominados «protección interna» mediante procedimiento de juez y parte ha procedido a su despido mediante carta de fecha ocho de febrero del año en curso imputando la falta tipificada en el inciso c) del artículo veinticinco del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo tres guión noventa y siete guión TR, supuestamente por apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador, hecho que resulta totalmente falso a la verdad y realidad de los hechos ocurridos el día veintinueve de enero del dos mil cinco.

La demandada con fecha catorce de marzo del dos mil cinco a fojas ciento cinco y siguientes contesta la demanda, deduce la excepción de incompetencia solicitada sea declarada infundada y/o improcedente la demanda exponiendo que los hechos que motivaron que la empleadora procediera con el despido del centro de trabajo se remiten que el día veintinueve de enero del dos mil cinco fecha en la cual el trabajador fue intervenido en la bocamina del nivel ciento cincuenta de la Mina San Juan, en circunstancias que salía de su trabajo siendo aproximadamente las doce horas, por los vigilantes de la Jefatura de Protección Interna de la Empresa señores Jesús Suyo Chávez, Pablo Morocco Fabián y el PNP Jesús Alvaro Gómez Gómez, procedieron a efectuarle el registro personal correspondiente, quienes al revisar el pantalón del buzo cayeron cuatro trozos de mineral aurífero, los que en conjunto tenían un peso de un kilo y doscientos gramos, mineral que el trabajador lo habría extraído del interior de la mina. Como consecuencia de los hechos descritos, con fecha treinta y uno de enero del dos mil cinco se le cursó carta haciéndole saber que había incurrido en falta grave apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador contemplada en el inciso c) del artículo veinticinco del Texto Único Ordenado Decreto Legislativo setecientos veintiocho, otorgándole a su vez un plazo de seis días para que efectúe su descargo, en cumplimiento con el artículo treinta y dos del Decreto Supremo tres guión noventa y siete guión TR de acuerdo a las investigaciones efectuadas, teniendo en cuenta el derecho de defensa ejercido por el trabajador, se le remitió carta de despido el día ocho de febrero del dos mil cinco con lo que se procedió a cesarlo del trabajo por causa justa de despido establecida en la ley.

El Juzgado Especializado Civil de Camaná mediante sentencia de fecha ocho de abril de dos mil cinco declaró improcedente la excepción de incompetencia, infundada la demanda de acción de amparo.

I. CONSIDERANDO**Primero.- Protección contra el despido arbitrario**

El artículo veintisiete de la Constitución Política del Estado prescribe que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Si bien el texto constitucional no ha establecido cómo puede entenderse dicha protección contra el despido arbitrario, mas ella exige que cualquiera que sean las opciones que se adopten legislativamente, éstas deban satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad o, como dice expresamente el texto constitucional se trate de medidas «adecuadas», tal disposición no puede entenderse en el sentido de que con ella se esté constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente.

Segundo.- Análisis del caso concreto

Con el informe de fojas noventa y uno de Rolando Cruz Gaspar Jefe de Protección Interna de Fecha veintinueve de enero del dos mil cinco, informe de fojas noventa y dos del Jefe del Departamento de Seguridad al

Superintendente General de fecha dos de febrero del dos mil cinco, carta de despido de fojas noventa y nueve cursado por el Superintendente al trabajador Crispín Oviedo Huaraca de fecha ocho de febrero del dos mil cinco y la contestación de demanda de fojas ciento ocho; se acredita que el día veintinueve de enero del dos mil cinco por disposición de Jefatura de Protección Interna de la Empresa, participaron los vigilantes Jesús Suyo, Pablo Morocco y Ernesto Carrillo conjuntamente con el PNP Jesús Alvaro Gómez Gómez, siendo las once y treinta a doce del día se procedió a revisar a los trabajadores Nicolás Chávez Carpio, a quien se le encontró un pedazo de mineral aurífero con un peso de cuatrocientos gramos, quien indicó que el material lo portaba por orden del capataz para muestrearlo; al trabajador Godofredo Sánchez Puga se le encontró un trozo grande de mineral aurífero dentro de una de las mangas de su chompa con un peso de cuatro kilogramos, a Crispín Oviedo Huaraca cuatro trozos pequeños de mineral aurífero con peso aproximado de un kilo con doscientos gramos que lo portaba en el bolsillo del buzo.

Tercero.- Que la demanda aduce que la conducta del trabajador demandante se encuentra tipificada como falta grave previsto y sancionado en el inciso c) del artículo veinticinco del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo setecientos veintiocho Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo tres guión noventa y siete guión TR, calificándola como apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador.

Cuarto.- Que conforme se aprecia de los hechos, Crispín Oviedo Huaraca es trabajador de la Mina Cuno Cuno S.A.C. según se acredita de las boletas de fojas dos, tres, cuatro, desempeña su labor dentro de las bocaminas donde se extrae material aurífero, las que después se remitirá a su procesamiento para extraerle el precioso metal, son toneladas de toneladas los que se extrae, que conforme se aprecia de la manifestación del Suboficial de Tercera el PNP Jesús Alvaro Gómez Gómez, el trabajador tenía en el bolsillo de su buzo, cuatro pequeños trozos de material aurífero, que, por la naturaleza de esta labor, la bocamina es un cerro abierto de material aurífero, el trabajador estaba dentro de la mina, no puede constituir apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador, con este criterio un panadero que se le encuentre pan en su bolsillo que está panificando se le tenga que reputar como falta grave, tiene que existir proporcionalidad del hecho a la sanción, la empleadora puede utilizar otros mecanismos prohibiendo que se lleve todo tipo de material, caso de reincidencia proceder conforme manda la ley, recién calificarlo falta grave, por lo que el presente caso es de aplicación el artículo veintisiete de la Carta Magna y reponer al demandante a su centro de trabajo.

Quinto.- Que el pago de remuneraciones durante el plazo de cese del demandante, ya el Tribunal Constitucional ha establecido en reiterada jurisprudencia la misma que es vinculante, que ello no procede, por cuanto la remuneración es la contraprestación por el trabajo realizado lo que no ha ocurrido en caso de autos.

Sexto.- Que respecto de la excepción de incompetencia, si bien las Minas Cuno Cuno se encuentran dentro de la jurisdicción de la Provincia de Condesuyos, mas de Cuno Cuno a la capital de esa provincia es de tres días no existe camino carretero, mas de la Mina a la Provincia de Camaná son de tres horas con servicio de transporte cada hora, por este motivo la Sala Mixta de Camaná en los casos de acción de amparo ha determinado que el juzgado de Camaná es el competente, por lo que no procede la excepción deducida.

Por lo que

Confirmaron la sentencia materia de apelación en la parte que declara improcedente la excepción de incompetencia, **REVOCARON** la aludida sentencia en la parte que declara infundada la demanda de acción de amparo interpuesta por Crispín Oviedo Huaraca contra la Empresa Minas Cuno Cuno S.A.C. **REFORMÁNDOLA** en este extremo declararon fundada la demanda de acción de amparo de fojas cuarenta y uno y siguientes, **DISPUSIERON** la reposición del accionante en el cargo y función de trabajador de la mina en la que se venía desempeñando hasta antes del despido, dispusieron que, durante el tiempo de cese no le corresponde pago de remuneración al accionante. Publíquese con arreglo a ley. Vocal Ponente señor Quintanilla Berrios.

SS.
QUINTANILLA BERRIOS; HERRERA ATENCIA; ARCE VILLAFUERTE

Tercerización Laboral

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia

PODER JUDICIAL
TERCERIZACIÓN
ACCIÓN POPULAR

Corte Suprema de Justicia de la República
Sala de Derecho Constitucional y Social

A.P. N° 1949-2004
LIMA

Lima, veintiséis de mayo del dos mil cinco.

VISTOS: Con lo expuesto por el señor Fiscal Supremo en lo Contencioso Administrativo; y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que de conformidad con el numeral 5 de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 1° de la Ley 24968, procede acción popular ante el Poder Judicial por infracción de la Constitución o la ley, contra los reglamentos y normas administrativas y contra las resoluciones y decretos de carácter general que expiden el Poder Ejecutivo, los Gobiernos Regionales y Locales y demás personas de derecho público.

SEGUNDO: Que es materia de grado la sentencia de fecha tres de mayo del dos mil cuatro, que declara fundada la Acción Popular formulada mediante escrito de fojas ciento sesentisiete, concluyendo que el artículo 4° del Decreto Supremo número 003-2002-TR, contraviene el Texto de la Ley número 27626 que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, así como el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Estado.

TERCERO.- Que tal como se advierte del artículo 1° de la Ley número 27626, el objeto de esta norma es, además de cautelar adecuadamente los derechos de los trabajadores, el de regular la intermediación laboral de la actividad privada, institución del Derecho del Trabajo que supone un destaque de mano de obra, y bajo dependencia, de los trabajadores, de los servicios y cooperativa a la empresa usuaria.

CUARTO: Que conforme lo reconoce y discierne de manera extensa la recurrida, la figura de la "tercerización" de la mano de obra difiere en cuanto a la naturaleza y objeto de intermediación laboral, toda vez que en aquella se presta un servicio integral bajo cuenta, costo y riesgo que brinda los servicios.

QUINTO: Que de la lectura del artículo 4° del Decreto Supremo 003-2002-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley número 27626, se aprecia que expresamente, esta norma excluye del ámbito de la intermediación laboral, supuestos que no se asemejan a la institución que es materia de regulación por la referida ley, esto es, los contratos de gerencia conforme al artículo 193° de la Ley General de Sociedades, contratos de obra, proceso de tercerización externa, contrato para hacerse cargo de una parte del proceso productivo; pretendiendo en el fondo identificar plenamente aquellas actividades que resultan ser ajenas al objeto de intermediación laboral, finalidad que se ve corroborada con lo señalado en su último párrafo, al precisar algunos elementos coadyuvantes a la identificación de la tercerización de la mano de obra.

SEXTO: Que de lo expuesto, es de concluir que el Artículo 4° del Decreto Supremo número 003-2002-TR, no regula una institución ajena a la Ley número 27626, sino que por el contrario, el espíritu y sentido de la norma reglamentaria cuestionada al precisar supuestos de tercerización de la mano de obra, ha sido el de establecer criterios de identificación y diferenciación entre esta y la intermediación laboral, no pretendiendo de ninguna manera regular aquella, no evidenciándose por tanto la alegada contravención a la jerarquía de la Ley.

SÉTIMO: Que consecuentemente, al haberse establecido en autos la plena legalidad de la norma sujeta a análisis, no cabe duda acerca de la necesidad de su función reglamentaria, la que conforme a la doctrina constitucional se justifica cuando la Ley materia de reglamentación resulta ser compleja, razones que conllevan a la conclusión de que el Decreto Supremo número 003-2002-TR fue expedido con arreglo a las facultades que ejerce el Poder Ejecutivo, esto es, con plena observancia del numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Estado, norma que en modo alguno se ha visto contravenida con la dación de la citada norma reglamentaria. En consecuencia con arreglo a lo dispuesto en los artículos 19° y 20° de la Ley 24968: REVOCARON la sentencia apelada de fojas doscientos veintitrés, su fecha tres de mayo del dos mil cuatro, que declara fundada la demanda de Acción Popular; reformándola la declararon INFUNDADA; en los seguidos por don Ricardo Gómez Yrazaba y otros con el Ministerio de Trabajo y Promoción Social; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano de conformidad con el artículo veintidós de la Ley veinticuatro mil novecientos sesentiocho; y los devolvieron.

SS.
VÁSQUEZ CORTEZ
CARRIÓN LUGO
ZUBIATE REINA
GAZZOLO VILLATA
FERREIRA VILDOZOLA

COMENTARIO:

Recientemente ha sido publicada en el Diario El Peruano una Sentencia de la Corte Suprema en la Acción Popular N° 1949-2004-LIMA la cual revoca la sentencia emitida por la Corte Superior, declarándola infundada, restando así los cuestionamientos legales que se formularon contra el uso de la tercerización laboral.

La sentencia de la Corte Superior antes reseñada concluía que el artículo 4° del D.S. N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral, contraviene el texto de la Ley N° 27626 que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores así como el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Estado.

Si se hubiera producido la confirmación de esta senten-

cia en segunda instancia, su efecto principal hubiera sido la eliminación de la reglamentación de la figura de la tercerización en el referido Reglamento, lo que daría lugar a un posible cuestionamiento de los contratos de tercerización vigentes realizados bajo el amparo del mencionado artículo y a los futuros, los mismos que si bien en principio no encontrarían impedimento para usar esta figura, tampoco contarían ya con un respaldo legislativo.

Así, con fecha 21 de noviembre último se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Sentencia de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Acción Popular N° 1949-2004 LIMA, la misma que revoca la sentencia de la Corte Superior antes reseñada, declarándola infundada, señalando que el artículo cuarto del Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral, no infrin-

ge ninguna norma jerárquica, es decir, no se encuentra revestida de ilegalidad en cuanto lo que busca es justamente excluir la figura de la tercerización del ámbito de la intermediación ya que son figuras distintas.

Es por ello que, en su sexto Considerando, precisa que el sentido de la norma ha sido el de "establecer criterios de identificación y diferenciación entre ésta y la intermediación laboral, no pretendiendo de ninguna manera regular aquella, no evidenciándose por tanto la alegada contravención a la jerarquía de la ley".

El principal efecto de esta sentencia es la declaración explícita de legalidad de la reglamentación de la figura de la tercerización, así como una declaración tácita de constitucionalidad que permitirá la vigencia plena de dichas normas en nuestro país.

NUEVO VALOR DE LA UIT PARA EL AÑO 2006

De acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 176-2005-EF, de fecha 16 de diciembre de 2005, el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) a partir del 01 de enero del año 2006 será de S/. 3,400.

De esta manera, la UIT como índice de referencia en las normas tributarias se incrementará en 100 Nuevos Soles, dado que su valor vigente hasta el 31 de diciembre de 2005 asciende a S/. 3,300.

En materia laboral, este nuevo monto tendrá incidencia en:

1. La escala de Multas del Procedimiento de Inspección del Trabajo

Tabla de multas en procedimientos de inspección aplicable a toda las empresas excepto micro y pequeñas empresas.

Gravedad de la infracción	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200	201 a más
		5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%
1°	2.5 UIT (S/. 8,500)	425	850	1,700	2,550	4,250	6,800	8,500
2°	5 UIT (S/. 17,000)	850	1,700	3,400	5,100	8,500	13,600	17,000
3°	10 UIT (S/. 340,000)	17,000	34,000	68,000	102,000	170,000	272,000	340,000

Tabla de multas en procedimientos de inspección aplicable a todas las micro y pequeñas empresas

Gravedad de la infracción	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200	201 a más
		5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%
1°	1.25 UIT (S/. 4,250)	212,5	425	850	1,275	2,125	3,400	4250
2°	2.5 UIT (S/. 8,500)	425	850	1,700	2,550	4,250	6,800	8,500
3°	5 UIT (S/. 17,000)	850	1,700	3,400	5,100	8,500	13,600	17,000

2. El costo de los procedimientos determinados en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE. En este sentido habrá que considerar los ajustes correspondientes para procedimientos que se inicien a partir del año 2006, los mismos que están fijados en base a un porcentaje de la UIT vigente al momento en que se inicie la gestión pertinente. Así, por ejemplo, el costo por el registro de los contratos de trabajo sujetos a modalidad es de 0.33% de la UIT, por lo que a partir del 1 de enero 2006 dicho costo ascenderá a S/. 11.22.

3. El Convenio de Remuneración Integral Anual, ya que de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) para posibilitar la suscripción de este convenio se requerirá en el año 2006 que el trabajador perciba como remuneración un mínimo de dos UIT's, vale decir, S/. 6,800 mensuales.

Seguro de Vida

Es un beneficio establecido en el Dec. Leg. N° 688 y tiene su origen en la Póliza de Seguro que establecía la Ley N° 4916. Veamos sus alcances prácticos directos.

1. BENEFICIARIOS

Por este beneficio el trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo.

Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador.

El seguro de vida es de grupo o colectivo y se toma en beneficio del cónyuge o conviviente a que se refiere el artículo 321° del Código Civil y de los descendientes; sólo a falta de éstos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años.

2. REINGRESO DEL TRABAJADOR

La regla general para el caso de reingreso del trabajador es la no acumulación del tiempo de servicios, salvo que por disposición legal expresa se contemple esta posibilidad.

En este sentido, los únicos casos en los cuales nuestra normatividad laboral, por disposición expresa, considera la acumulación del tiempo de servicios en caso de reingreso del trabajador son: el **Período de Prueba** (Art. 16° del Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo), la **Bonificación por Tiempo de Servicios** (vigente para aquellos trabajadores que al 29.07.95 habían adquirido derecho a percibir, Art. 20°, inc. a) del Dec. Leg. N° 688) y el **Seguro de Vida** (Art. 2° del Dec. Leg. N° 688). En relación a este último beneficio, para efectos de acreditar los cuatro años que originan el derecho, **se acumulan** los períodos laborados con anterioridad al mismo empleador.

3. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

El empleador tiene derecho a cobrar el capital asegurado en la póliza, si fallecido el trabajador y vencido el plazo de un (1) año de ocurrida dicha contingencia, ninguno de los beneficiarios señalados en el artículo 1° hubiera ejercido su derecho. Es de aplicación el artículo 16° de la Ley bajo comentario.

4. BENEFICIO SUSTITUTORIO EN CASO DE INVALIDEZ PERMANENTE

En caso que el trabajador sufra un accidente que le ocasione invalidez total y permanente, tendrá derecho a cobrar el capital asegurado en sustitución del que hubiera originado su fallecimiento; la certificación de la invalidez será expedida por el Ministerio de Salud o los Servicios de la Seguridad Social.

Para estos efectos se considera invalidez total y permanente originada por accidente, la alienación mental, absoluta e incurable, el descerebramiento que impida efectuar trabajo u ocupación por el resto de la vida, la fractura incurable de la columna vertebral que determine la invalidez total o permanente, la pérdida total de la visión de ambos ojos, o de ambas manos, o de ambos pies, o de una mano y un pie y otros que se puedan establecer por decreto supremo.

5. DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJADOR

El trabajador deberá entregar a su empleador una declaración jurada, con firma legalizada notarialmente, o por el Juez de Paz a falta de notario, de los beneficiarios del seguro de vida, con estricta observancia del orden establecido en el numeral 1 precedente y con indicación de domicilio de cada uno de éstos.

Es obligación del trabajador comunicar a su empleador las modificaciones que puedan ocurrir en el contenido de la declaración jurada.

6. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El empleador está obligado a tomar la póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes.

En caso que el empleador no cumpliera esta obligación y falleciera el trabajador, o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, deberá pagar a sus beneficiarios el valor de la póliza señalada en el numeral 9.

En los casos de suspensión de la relación laboral a que se refiere el Artículo 12° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR –a excepción del caso del inciso j), referido a inhabilitación administrativa o judicial por un período no superior a 3 meses– el empleador está obligado a continuar pagando las primas correspondientes, y las compañías de seguros deberán continuar con la cobertura de las prestaciones a que se refiere esta Ley. En estos supuestos la prima se calcula sobre la base de la última remuneración percibida antes de la suspensión dejándose constancia del pago en la planilla y boletas de pago (Ley N° 26645 de 15.06.96).

7. REMUNERACIONES ASEGURABLES

Las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están constituidas por aquéllas que figuran en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas mensualmente por el trabajador. En consecuencia, están excluidas las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional

adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente.

Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo se considera el promedio de las percibidas en los últimos tres meses.

A título de ejemplo presentamos el siguiente cuadro:

CONCEPTOS QUE FORMAN PARTE DE LA REMUNERACIÓN COMPUTABLE PARA EL SEGURO DE VIDA	
Sueldo Básico	SÍ
Alimentación Principal	SÍ
Asignación Familiar	SÍ
Horas Extras (que no tengan periodicidad mensual)	NO (*)
Bonificación o asignación por transporte	NO
Gratificaciones ordinarias (Julio y Diciembre)	NO
Asignación Vacacional	NO
Bonificación por productividad (incentivos)	(¿?) (**)
Asignación por educación	NO
Bonificación por turno	(¿?) (**)

7.1 Tratamiento de las Horas Extras (*)

El caso de las horas extras merece un análisis especial. El dispositivo bajo comentario establece que el pago de las primas por el seguro de vida es mensual y la remuneración computable, «es la percibida por el trabajador mensualmente».

En este sentido, dos serían las interpretaciones que podrían derivarse del texto mencionado:

1. ¿De haberse efectuado horas extras en determinados meses su abono debería considerarse como parte de la remuneración computable para efectos del cálculo de la prima del seguro de vida correspondiente a dichos meses?; o,
2. ¿Sólo se considerarían para tales efectos las horas extras cuya periodicidad mensual se ha establecido por convenio, costumbre, etc.?

Interpretando el Art. 9º del Dec. Leg. N° 688, es dable concluir que sólo se considerarán aquellas remuneraciones que por lo menos tienen periodicidad mensual, dado que en este mismo artículo se excluyen expresamente a las «gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente».

7.2 Bonificaciones por productividad y por turno (**)

¿Qué sucedería en el caso que un trabajador alcance a percibir incentivos todos los meses o, como resulta más factible aún, bonificación por turno (sobre todo en caso de turnos rotativos) con periodicidad mensual? Este y otros aspectos merecerían ser aclarados en la reglamentación aún pendiente.

8. PRIMA ÚNICA

La prima es única y renovable mensualmente y tiene los niveles siguientes:

- a) Tratándose de los trabajadores empleados es igual al 0.53% de la remuneración mensual de cada asegurado-

do, correspondiente al mes inmediato anterior a la vigencia mensual del seguro.

Tratándose de trabajadores obreros la prima será igual al 0.71% de la remuneración que perciba mensualmente cada trabajador obrero, correspondiente al mes inmediato anterior a la vigencia mensual del seguro.

- b) Sin embargo, la prima de los trabajadores obreros que desarrollan actividades de alto riesgo será de 1.46%. Se entiende por actividades de alto riesgo las que se desarrollan en áreas de explosivos, fuegos artificiales, minas, municiones, petróleo, policías particulares y perforaciones de pozos. Por decreto supremo se podrá ampliar esta relación.

9. MONTO Y PAGO DEL BENEFICIO

El monto del beneficio es el siguiente:

a) Por fallecimiento natural del trabajador:

Se abonará a sus beneficiarios dieciséis remuneraciones que se establecen en base al promedio de lo percibido por aquél en el último trimestre previo al fallecimiento;

b) Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente:

Se abonará treinta y dos remuneraciones mensuales percibidas por aquél en la fecha previa al accidente;

c) Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente:

Se abonará a los beneficiarios treinta dos remuneraciones mensuales percibidas por él en la fecha previa del accidente. En este caso, dicho capital asegurado será abonado directamente al trabajador o por impedimento de él a su cónyuge, curador o apoderado especial.

Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo, el monto del capital que corresponda abonar, sea cual fuere la contingencia, se establecerá en base al promedio de las comisiones percibidas en los últimos tres meses.

Producido el fallecimiento del trabajador y formulada la solicitud correspondiente, la compañía de seguros procederá a entregar sin más trámite, el monto asegurado a los beneficiarios que aparezcan en la declaración jurada a que se refieren los artículos anteriores o en el testamento por escritura pública si éste es posterior a la declaración jurada. La entrega se efectuará sin ninguna responsabilidad para la compañía aseguradora en caso aparecieran posteriormente beneficiarios con derecho al seguro de vida.

Tratándose de la presentación del testamento antes indicado sólo tendrán derecho al seguro de vida los beneficiarios mencionados en el artículo 1º de la presente Ley.

Si hubieran menores de edad, el monto que les corresponda se entregará al padre sobreviviente, tutor o apoderado, quien administrará el monto que corresponde a los menores conforme a las normas del Código Civil.

Los beneficiarios que cobren la póliza conforme al artículo anterior, serán responsables solidariamente entre sí por el pago de la alícuota correspondiente en caso aparecieran otros beneficiarios con derecho a su cobro.

CASO N° 1: Aplicación de la póliza de Seguro de Vida cuando el Trabajador se encuentra en descanso médico por enfermedad todo el mes de octubre.

1. Ingresos

- a) Sueldo Básico: S/. 1,000
- b) Trabajador obrero
- c) Prima Dec. Leg. N° 688: 0.71%

PLANILLA DE PAGO

Mes: Octubre

N° 23435				
(DATOS GENERALES)				
Trabajador:				
Cód.	Nombre y apellidos			
	Sueldo básico S/. 1000.00			Situación: Subsidio enfermedad: 30 días
INGRESOS		APORTES, CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS		
Descripción	Monto	Descripción	Trabajador (b)	Empleador
—	S/. —	91 RCSS 9% 92 SNP 13%	S/. —	
		94 Póliza de Seg. Vida		S/. 7.10
TOTAL (a)	S/. —	TOTALES	S/. —	S/. 7.10
		NETO A PAGAR (a - b)		S/. —

CASO N° 2: Aplicación de la Póliza de Seguro de Vida cuando el trabajador se encuentra en descanso médico parcial por enfermedad en el mes de noviembre.

1. Ingresos

- a) Sueldo Básico: S/. 5,600
- b) Trabajador: Es una persona que labora en actividad de Alto Riesgo.
- c) Prima Dec. Leg. N° 688: 1.46%
- d) Trabaja: 15 días
- e) Subsidio: Percibe subsidio por 15 días

PLANILLA DE PAGO

Mes: Noviembre

N° 23486				
(DATOS GENERALES)				
Trabajador:				
Cód.	Nombre y apellidos			
	Sueldo básico S/. 5,600.00			Situación: Subsidio enfermedad: 15 días
INGRESOS		APORTES, CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS		
Descripción	Monto	Descripción	Trabajador (b)	Empleador
01 Sueldo básico (15 días)	S/. 2800.00	91 RCSS 9% (2800)	S/. —	S/. 252.00
06 Bonif. Transporte (15 días)	S/. 150.00	92 SNP 13% (2800)	364.00	
		94 Pól. de Seg. Vida (1.46%)	—	S/. 40.88
		95 IR. 5ta. (2800)	S/. 708.75	
TOTAL (a)	S/. 2950.00	TOTALES	S/. 1,072.75	S/. 292.88
		NETO A PAGAR (a - b)		S/. 1,877.25

Nota: La Bonificación por Transporte es un concepto no remunerativo por lo que no es computable para el cálculo de la Póliza de Seguro de Vida.

10. LA LEY N° 27700

La Ley N° 27700, de 18 de abril de 2002, determina que los trabajadores que cesan en su relación laboral por causas no incluidas dentro del supuesto del Artículo 18° del Decreto Legislativo N° 688, vale decir, por razones distintas a la enfermedad, también están comprendidos dentro del campo de acción del seguro de vida y, por tanto, si deciden

mantener el mismo asumirán por su cuenta el pago de la prima que se calculará aplicando la tasa establecida en el Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 688 (0,71% mensual para obreros y 0,53% para empleados); a su elección dicha base podría reajustarse periódicamente de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana establecido por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

DECLARACIÓN DE BENEFICIARIOS SEGURO DE VIDA DECRETO LEGISLATIVO N° 688

El suscrito en cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 6° del Decreto Legislativo N° 688, efectúa su declaración de beneficiarios:

PRIMER BENEFICIARIO:

CÓNYUGE O CONVIVIENTE E HIJOS

NOMBRES Y APELLIDOS	Parentesco	Fecha Nac.	DOMICILIO

A FALTA DEL PRIMER BENEFICIARIO: PADRES Y HERMANOS MENORES DE 18 AÑOS

NOMBRES Y APELLIDOS	Parentesco	Fecha Nac.	DOMICILIO

NOMBRE Y APELLIDOS DEL ASEGURADO

.....

DNI

Lima, de de 200...

NOTA: LA FIRMA DEL ASEGURADO DEBE SER CERTIFICADA NOTARIALMENTE.

Convenio de Prácticas Preprofesionales

CONVENIO DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

C. PP Nº 001- 2005

Conste por el presente documento que se extiende por cuadruplicado, el Convenio de Prácticas Preprofesionales, contemplado en el Art. 12° y siguientes de la Ley Nº 28518, y en su reglamento, aprobado por D.S. Nº 007-2005-TR que celebran **LA EMPRESA, EL PRACTICANTE Y EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL** identificados en este documento, de acuerdo a las condiciones y cláusulas siguientes:

- A. LA EMPRESA:**
 – Domicilio:; – Actividad Económica:
 – Representante Legal:; – Doc. de Identidad:
- B. EL PRACTICANTE:**
 – Apellidos y Nombres:
 – Fecha de Nacimiento: – Sexo: – Doc. de Identidad: – Estado Civil:
 – Nacionalidad: – Domicilio:
 – Centro de Formación Profesional (CFP):
 – Estudiante de:; Grado/ Ciclo:
 – Carta de Presentación del CFP: – Carta del CPF de fecha
 – Área de prácticas: – Ocupación:
- C. CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL:**
 – Domicilio: – RUC Nº:
 – Representante Legal: – Doc. de Identidad:
- D. CONDICIONES DEL CONVENIO:**
 – Duración del convenio: Del al; meses.
 – Lugar:
 – Días de práctica:
 – Jornada diaria de prácticas:
 – Horario de las jornadas diarias y semanales:
 – Especialidad de prácticas:
 – Oportunidad: Se desarrollará dentro de los períodos de jornadas, horarios, etapas y lapsos comprendidos para la ejecución de las actividades en los centros de trabajo, centro de operaciones y similares, de la empresa sujetos al Programa de Prácticas Preprofesionales.
 – Subvención Mensual: Nuevos Soles
 – Ejecución de Actividades y demás: Ver Anexo Nº 1 el cual es parte integrada de este convenio y comprende el Plan de Capacitación a que se refiere el Art. 41° del D.S. Nº 007-2005-TR.
- E. CLÁUSULAS DEL CONVENIO**

PRIMERA: EL (LA) PRACTICANTE manifiesta su interés y necesidad de efectuar su Práctica Preprofesional, durante su condición de estudiante, para aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes, mediante el desempeño en una situación real de trabajo. Por su parte, **LA EMPRESA** acepta colaborar, tanto con el indicado **CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL** como con **EL (LA) PRACTICANTE** en su tarea formativa.

SEGUNDA: EL (LA) PRACTICANTE desempeñará las actividades formativas en el área señalada de acuerdo a las condiciones del convenio.

TERCERA: El presente convenio de prácticas preprofesionales se pacta por el plazo indicado en el rubro de condiciones, del convenio extinguiéndose a su vencimiento, no requiriéndose comunicación previa de **LA EMPRESA**.

CUARTA: EL PRACTICANTE deberá efectuar sus prácticas con diligencia y de acuerdo a lo que disponga para tal fin su supervisor, jefe de prácticas o la persona que para tales efectos designe **LA EMPRESA**.

QUINTA: Las prácticas materia de este convenio se desarrollarán en la oportunidad y horario señalado en las condiciones de este convenio de conformidad al desarrollo y necesidades de las actividades empresariales y formativas.

SEXTA: Son obligaciones de **LA EMPRESA:** a) Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan las prácticas respectivas; b) Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para realizar las prácticas preprofesionales en la actividad materia del convenio; c) Pagar puntualmente la subvención convenida; d) Otorgar y pagar los derechos vigentes consignados a los practicantes en la Ley Nº 28518; e) Otorgar el respectivo certificado al término del período de las prácticas que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las actividades desarrolladas dentro de la empresa; y f) Todos aquellos derechos y beneficios señalados por ley y reglamentos.

SÉTIMA: Son obligaciones del **CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL:** a) Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del sector productivo; b) Dirigir y conducir las actividades de capacitación, formación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con **LA EMPRESA;** c) Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas; y d) Coordinar con **LA EMPRESA** el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el beneficiario.

OCTAVA: Durante el período de formación **LA EMPRESA** otorgará a **EL PRACTICANTE** la subvención económica indicada en las condiciones de este convenio, la misma que se sujetará a las disposiciones legales pertinentes.

NOVENA: Para practicar en la ocupación precedentemente señalada, **EL PRÁCTICANTE** recibirá capacitación teórico – práctica de acuerdo al programa y planes que para tal efecto formule **LA EMPRESA.** Además **EL PRACTICANTE** cumplirá con lo siguiente: a) Queda obligado a cumplir y acatar las disposiciones prácticas/ formativas que le asigne la empresa; b) Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas; c) Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo; d) Cumplir con el desarrollo del Programa que aplique la empresa; y e) Todas aquellas obligaciones consideradas en la ley, reglamentos y normas específicas.

DÉCIMA: Las ausencias de **EL PRACTICANTE** a los programas y actividades formativas, se cual fuere la causa, ocasionarán una disminución proporcional a los días y fracciones no asistidos.

UNDÉCIMA: El presente convenio podrá concluir antes de su vencimiento por decisión de **LA EMPRESA,** por acuerdo de las partes, indisciplina o abandono de las prácticas por parte de **EL PRACTICANTE.**

DUODÉCIMA: Las partes acuerdan que será causal de suspensión del convenio de capacitación: a) La incapacidad física o mental de **EL PRACTICANTE,** sea cual fuere la causa, para la realización efectiva de su participación en los planes y programas de prácticas; y b) La solicitud de suspensión presentada por **EL PRACTICANTE.**

DECIMOTERCERA: Las partes acuerdan que son causales de la extinción del presente convenio: a) La evaluación deficiente en el desarrollo del programa y plan de prácticas, b) El retiro de **EL PRACTICANTE,** y, c) Incumplimiento de sus obligaciones.

EL PRACTICANTE declara conocer la naturaleza del presente convenio, el mismo que no tiene naturaleza laboral, de tal modo que sólo genera los derechos, específicamente previstos en el mismo.

DECIMOCUARTA: **LA EMPRESA** se reserva el derecho de dar por concluido este convenio antes de su vencimiento, sin responsabilidad para ella, informando tal determinación a **EL PRACTICANTE** y al Centro de Estudios que lo presentó.

DECIMOQUINTA: El presente convenio no genera vínculo laboral alguno, por lo que no existe ningún tipo de obligación laboral para **LA EMPRESA,** ni derecho de la misma índole para **EL PRACTICANTE** o beneficios sociales u otro tipo de cargos distintos a los señalados en la Ley N° 28518.

DECIMOSEXTA: **EL PRACTICANTE** declara conocer la naturaleza del presente convenio, que no tiene naturaleza laboral, de tal modo que sólo genera los derechos específicamente previstos en el mismo.

Hecho en cuatro ejemplares de un mismo tenor y para un sólo efecto que se firman en la ciudad y fecha indicadas.

Lima, de de

EL PRACTICANTE

LA EMPRESA

CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL(1)(*)(**)

(1) La suscripción del convenio debe realizarse con anterioridad a la fecha de inicio de la ejecución de las Prácticas Preprofesionales.

(*) De ser estudiante extranjero la suscripción del convenio será realizada por un representante de su Centro de Formación Profesional (CFP) o un funcionario de la Embajada del País donde cursa estudios o por el CFP que lo acoge en el caso de programas de intercambio.

(**) Sólo en el caso de ser el practicante menor de edad, intervienen las firmas de los padres o el tutor.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

ANEXO Nº 1
PLAN DE CAPACITACIÓN DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES AL ANEXO C.PP Nº 001-2005

Denominación del Plan de Capacitación (Marque con una X)

- Plan Específico de Aprendizaje con predominio en la Empresa.
- Plan Específico de Aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: **Prácticas Preprofesionales.**
- Plan Específico de Pasantía en la Empresa.
- Plan/Itinerario de Pasantía de Docentes y Catedráticos.

I. DATOS GENERALES

DE LA EMPRESA

1.1 Razón Social de la Empresa

ANÁLISIS JURÍDICO S.A.

1.2 Actividad Económica

Editora de publicaciones

1.3 Nombre del puesto de trabajo u ocupación en la que realizará el beneficiario su actividad formativa

Asistente Legal

DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

1.4 Nombre del Centro de Formación Profesional

Universidad de Lima

1.5 Nombre de la persona responsable de la formación del beneficiario en la empresa

Dr. Luis Felipe Durán Rojo

DEL BENEFICIARIO

1.6 Nombres y apellidos del beneficiario

Arlette Carolina, Zaragoza Noriega

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

1.7 Condiciones pactadas entre el Beneficiario, la Empresa y el Centro de Formación Profesional

Monto de la subvención	<i>S/. 460.00 mensuales</i>
Tipo de seguro y cobertura	<i>Asistencia Médica empresa privada</i>
Jornada Formativa (Horario)	<i>Lunes: 8:30 a 13:00 Jueves: 12:00 a 18:00 Martes: 15:00 a 18:00 Viernes: 15:00 a 17:30 Miércoles: 11:00 a 18:00</i>
Ocupación o Puesto de Trabajo donde se desarrollará la actividad formativa	<i>Asistente Legal</i>

II. OBJETIVO DEL PLAN

Señala la información básica pertinente del proceso que el beneficiario seguirá a través de la modalidad materia del Convenio.

2.1 Objetivos que debe lograr el beneficiario al término de su formación en la empresa (tomar como referencia los objetivos planteados para cada modalidad en la Ley N° 28518).

Objetivos:
a) <i>Dominio de la Legislación Laboral.</i>
b) <i>Adecuada redacción en la elaboración de artículos.</i>
c) <i>Capacidad de aplicar la legislación laboral a casos concretos y resolverlos.</i>

III. ACTIVIDADES FORMATIVAS EN LA EMPRESA

3.1 Función principal del puesto de trabajo u ocupación donde se realizará la actividad formativa laboral.

<i>Editar la publicación Análisis Jurídico.</i>

3.2 Actividades/tareas principales que se desprenden de la función del puesto de trabajo u ocupación.

a) <i>Investigación y búsqueda de información.</i>
b) <i>Absolución de consultas.</i>
c) <i>Investigación de respuestas para consultas complejas.</i>
d) <i>Síntesis de eventos especializados.</i>

3.3 Competencias

Señala la información básica de los logros formativos que obtendrá el beneficiario en su modalidad.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

3.3.1 Competencias específicas

Son las relacionadas con aspectos técnicos directamente vinculados a la ocupación en él.

Competencias específicas	Indicador de logro
1. Interpretación de leyes.	1.1 Análisis legal de legislación.
2. Elaboración de casos basándose en consultas absueltas.	2.1 Casos a ser publicados.
3. Conocimiento de la legislación laboral.	3.1 Test; absolución consultas.
4. Manejo de paquetes informáticos.	4.1 Uso diario de las mismas.

3.3.2 Competencias genéricas o transversales

Relacionadas a los comportamientos y actitudes laborales propios que el beneficiario desarrollará en la actividad formativa laboral. Por ejemplo: Trabajo en equipo, comunicación, etc.

Competencias genéricas/transversales	Indicador de logro
1. Capacidad de redactar.	1.1 Elaboración de artículos.
2. Análisis de información.	2.1 Redacción correcta.
3. Atención de absolución de consultas al público a través del teléfono.	3.1 Cero quejas en consultas.
4. Trabajo en equipo.	4.1 Relación con los miembros del equipo.

IV. DURACIÓN

4.1 Inicio y término

Fecha de inicio: 01.12.2005
Fecha de término: 30.06.2006

V. CONTEXTO FORMATIVO

INFRAESTRUCTURA Y AMBIENTE	Oficina, escritorio propio.
MAQUINARIAS/EQUIPOS	Computadora, teléfono, útiles de oficina.
HERRAMIENTAS	Libros, CD's, Internet, programas informáticos.
INSUMOS	Legislación, Diario Oficial El Peruano, antecedentes de las publicaciones.
EQUIPO PERSONAL	Lap top.
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Extintores, salidas de emergencia.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

VI. MAPA DE RECORRIDO EN EMPRESA

Relación de áreas o departamentos donde rotará el/los beneficiario/s, con la actividad formativa.

Área o departamento
1. <i>Área laboral: Recopilación de información; análisis de legislación y absolución de consultas.</i>
2. <i>Área de cobranzas y ventas: Contratos y recuperos</i>
3.
4.

VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN

Pautas que puedan ser consideradas para el proceso de evaluación del beneficiario durante y al término del proceso formativo:

1. Evaluación personal del beneficiario en relación a los logros alcanzados a nivel de competencias específicas y competencias genéricas / transversales. Del 1 al 20.
2. Observación de las actividades formativas realizadas por el/los beneficiarios en la empresa: (Del 1 al 20)
 - Calidad de la actividad formativa
 - Pertinencia de la actividad formativa
 - Resultados de la actividad formativa
3. Aportes realizados a la Empresa.
4. Otros.

Este anexo contiene información fidedigna, que compromete en su ejecución a los firmantes.

LA EMPRESA

EL PRACTICANTE (1)

(1) El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sin contar con base legal alguna.

SOLICITA: REGISTRO DE CONVENIOS PRÁCTICAS
PREPROFESIONALES**SEÑOR(A) DIRECTOR(A) DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL****(Denominación o Razón Social)**

identificado con R.U.C. N° _____, con domicilio real en _____;
teléfono N° _____, debidamente representada por _____, iden-
tificado con D.N.I. N° _____; a usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto por la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, Ley N° 28518, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 007-2005-TR, solicito:

REGISTRO DE LOS CONVENIOS DE APRENDIZAJE CON PREDOMINIO EN EL CENTRO DE FORMA-
CIÓN PROFESIONAL (PRÁCTICA PREPROFESIONAL) CELEBRADOS

POR TANTO:

Solicito a usted, se sirva acceder a lo requerido y declaro bajo juramento que los datos consignados y los documen-
tos presentados expresan la verdad.

Adjunto a la presente:

1. Relación de los beneficiarios con los que la empresa ha celebrado los convenios.
2. Cuatro ejemplares de los convenios de Prácticas Preprofesionales celebrados que incluyen el Plan de Prácticas Preprofesionales.
3. Hoja informativa (por cuadruplicado).
4. Constancia de pago de la tasa correspondiente abonada en el Banco de la Nación.
5. Copia de la declaración jurada presentada a la Administración Tributaria en reemplazo del comprobante de pago de la tasa (Sólo en el caso de empresas de la actividad agraria).

Lima, ____ de _____ de 200__

Firma del Representante Legal

Nota:**En el caso de adolescentes comprendidos entre 14 y 18 años ⁽¹⁾**

6. Certificado Médico original que acredite la capacidad física, mental y emocional para realizar las actividades formativas, expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector Salud o de la Seguridad Social según corresponda.
7. Declaración Jurada de la Empresa que el adolescente no realiza actividades prohibidas según lo previsto en el Art. 60° del Reglamento.

Sólo si es extemporáneo ⁽²⁾

8. Constancia de pago de la tasa correspondiente por cada convenio abonada en el Banco de la Nación.

La presentación extemporánea procede únicamente mientras el convenio se encuentre vigente.

(1) Adicionalmente se presentan los documentos 6 y 7.

(2) Se considera extemporáneo después de los 15 días naturales de la fecha de suscripción del convenio. Adicionalmente se presenta el documento 8

Remuneraciones y Costos Laborales

Derechos Laborales, aportes, contribuciones e impuestos
Actualizado Diciembre 2005

CASO A: COSTO DEL EMPLEADOR PARA REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES AL AÑO NO MAYORES DE S/. 14,378.57 Y AFECTAS A LA ESCALA DEL 21% EN EL CASO DEL IMPUESTO A LA RENTA

a) Ingresos del Trabajador

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS				IMPUESTO A LA RENTA			AFP SPP (3) 8% 1.02% 2.45%	CTS (4) Alicuota Mensual 9.72%	NETO Prom. mes (1-2-3+4)
			Sueldo Mes US\$ 3345 S/.	Gratifi- cación	TOTAL		Retención IR					
					Mensual (1)	Acum. meses anteriores	Fac. Alic. M	Monto (2) 21% UIT S/.3300	Acumul. 15%			
Ene.	12	3.40	11375		11375		12	1937.13	1937.13	1254.51	1105.65	9289.01
Feb.	11	3.40	11375		11375	11375	12	1937.13	3874.25	1254.51	1105.65	9289.01
Mar.	10	3.40	11375		11375	22750	12	1937.13	5811.38	1254.51	1105.65	9289.01
Abr.	9	3.40	11375		11375	34125	9	1937.13	7748.50	1254.51	1105.65	9289.01
May.	8	3.40	11375		11375	45500	8	1937.13	9685.63	1254.51	1105.65	9289.01
Jun.	7	3.40	11375		11375	56875	8	1937.13	11622.75	1254.51	1105.65	9289.01
Jul.	6	3.40	11375	11375.0	22750	68250	8	1937.13	13559.88	2443.20	1105.65	19475.32
Ago.	5	3.40	11375		11375	91000	5	1937.13	15497.00	1254.51	1105.65	9289.01
Set.	4	3.40	11375		11375	102375	4	1937.13	17434.13	1254.51	1105.65	9289.01
Oct.	3	3.40	11375		11375	113750	4	1937.13	19371.25	1254.51	1105.65	9289.01
Nov.	2	3.40	11375		11375	125125	4	1937.13	21308.38	1254.51	1105.65	9289.01
Dic.	1	3.40	11375	11375.0	22750	136500		1937.13	23245.50	2443.20	1105.65	19475.32
TOT.			136500	22750.0	159250			23245.50		17431.54	13267.80	131840.76
%			100	16.67	116.67			17.03		12.77	9.72	96.59

b) Costos Laborales Adicionales de Cargo del Empleador

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS			APORTES E IMPUESTOS				CTS (4) Alicuota Mensual 9.72%	COSTO TOTAL Mensual (1+2+3)
			Sueldo Mes US\$ 3345 S/.	Gratifi- cación	TOTAL (1)	RCSSS 9%	I.E.S. 0	SENATI 0.75%	Sub Total (2)		
Ene.	12	3.40	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Feb.	11	3.40	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Mar.	10	3.40	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Abr.	9	3.40	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
May.	8	3.40	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Jun.	7	3.40	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Jul.	6	3.40	11375	11375.0	22750.00	2047.50	0.00	170.62	2218.13	1105.65	26073.78
Ago.	5	3.40	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Set.	4	3.40	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Oct.	3	3.40	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Nov.	2	3.40	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Dic.	1	3.40	11375	11375.0	22750.00	2047.50	0.00	170.62	2218.13	1105.65	26073.78
TOT.			136500	22750.0	159250.00	14332.50	0.00	1194.38	15526.86	13267.80	188044.68
% del sueldo			100	16.67	16.67	10.50	0.00	0.88		9.72	137.76

CASO B: REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES EN UN AÑO MAYORES DE S/. 14,378.57 Y AFECTAS A LA ESCALA DEL 30% EN EL CASO DEL IMPUESTO A LA RENTA

a) Ingresos del Trabajador

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS				IMPUESTO A LA RENTA			AFP SPP (3) 8% 1.02% 2.45%	CTS (4) Alicuota Mensual 9.72%	NETO Prom. mes (1-2-3+4)
			Sueldo Mes US\$ 7647 S/.	Gratifi- cación	TOTAL		Retención IR					
					Mensual (1)	Acum. meses anteriores	Fac. Alíc. M	Monto (2) 21% UIT S/.3300	Acumul. 15% 30%			
Ene.	12	3.40	26000		26000		12	6740.50	6740.50	2782.33	2527.20	19004.37
Feb.	11	3.40	26000		26000	26000	12	6740.50	13481.00	2782.33	2527.20	19004.37
Mar.	10	3.40	26000		26000	52000	12	6740.50	20221.50	2782.33	2527.20	19004.37
Abr.	9	3.40	26000		26000	78000	9	6740.50	26962.00	2782.33	2527.20	19004.37
May.	8	3.40	26000		26000	104000	8	6740.50	33702.50	2782.33	2527.20	19004.37
Jun.	7	3.40	26000		26000	130000	8	6740.50	40443.50	2782.33	2527.20	19004.37
Jul.	6	3.40	26000	26000	52000	156000	8	6740.50	47183.50	5499.33	2527.20	42287.37
Ago.	5	3.40	26000		26000	208000	5	6740.50	53924.00	2782.33	2527.20	19004.37
Set.	4	3.40	26000		26000	234000	4	6740.50	60664.50	2782.33	2527.20	19004.37
Oct.	3	3.40	26000		26000	260000	4	6740.50	67405.00	2782.33	2527.20	19004.37
Nov.	2	3.40	26000		26000	286000	4	6740.50	74145.50	2782.33	2527.20	19004.37
Dic.	1	3.40	26000	26000	52000	312000		6740.50	80886.00	5499.33	2527.20	42287.37
TOT.			312000	52000	364000			80886.00		38821.93	30326.40	274618.47
%			100	16.67	116.67			25.93		12.44	9.72	88.02

b) Costos Laborales de Cargo del Empleador

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS			APORTES E IMPUESTOS				CTS (3) Alicuota Mensual 9.72%	COSTO TOTAL Mensual (1+2+3)
			Sueldo Mes US\$ 7647 S/.	Gratifi- cación	TOTAL (1)	RCSSS 9%	I.E.S. 0	SENATI 0.75%	Sub Total (2)		
Ene.	12	3.40	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Feb.	11	3.40	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Mar.	10	3.40	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Abr.	9	3.40	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
May.	8	3.40	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Jun.	7	3.40	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Jul.	6	3.40	26000	26000	52000	4680.00	0.00	390.00	5070.00	2527.20	59597.20
Ago.	5	3.40	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Set.	4	3.40	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Oct.	3	3.40	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Nov.	2	3.40	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Dic.	1	3.40	26000	26000	52000	4680.00	0.00	390.00	5070.00	2527.20	59597.20
TOT.			312000	52000	364000	32760.00	0.00	2730.00	35490.00	30326.40	429816.40
% del sueldo			100	16.67	116.67	10.50	0.00	0.88		9.72	137.76

Régimen Pensionario del D.L. N° 20530

Tribunal Constitucional

Declaran infundadas demandas de inconstitucionalidad contra la Ley N° 28389
y fundadas en parte demandas de inconstitucionalidad contra la Ley N° 28449
que modificaron régimen pensionario regulado por el D.L. N° 20530
(PARTE IV)

(...)

26. El respeto al procedimiento de reforma previsto en el artículo 206 de la Constitución

La Constitución permite al Congreso, como órgano constituido, ejercer la función constituyente derivada, pero con la observancia de las formalidades prescritas para ello en el texto constitucional. Tales son los límites formales de la reforma.

En nuestro país se ha previsto el procedimiento de reforma en el artículo 206 de la Constitución. Queda claro que tal norma no podría ser modificada por el poder constituido, sino, *prima facie*, por un poder constituyente instituido:

"Toda reforma constitucional debe ser aprobada por el Congreso con mayoría absoluta del número legal de sus miembros, y ratificada mediante referéndum. Puede omitirse el referéndum cuando el acuerdo del Congreso se obtiene en dos legislaturas ordinarias sucesivas con una votación favorable, en cada caso, superior a los dos tercios del número legal de congresistas. La ley de reforma constitucional no puede ser observada por el Presidente de la República.

La iniciativa de reforma constitucional corresponde al Presidente de la República, con aprobación del Consejo de Ministros; a los congresistas; y a un número de ciudadanos equivalente al cero punto tres por ciento (0.3%) de la población electoral, con firmas comprobadas por la autoridad electoral".

27. La supuesta vulneración del límite formal de la reforma constitucional

A pesar de las argumentaciones vertidas en la demanda y contestación de la demanda, la exposición más consistente sobre las supuestas inconstitucionalidades formales tuvo lugar en el debate suscitado en la Audiencia.

En ella, el representante del Colegio de Abogados de Cusco denunció la existencia de dos supuestas graves vulneraciones en tal procedimiento[14]. En primer lugar, que en la promulgación de la ley no consta la firma del Presidente de la República, sino únicamente del Vicepresidente; y, en segundo, que no se solicitó la opinión de sectores involucrados.

28. La firma del Vicepresidente de la República

El apoderado del demandado contradujo el argumento señalando que justamente como el Presidente no podía firmar la ley de reforma constitucional, debió hacerlo el Vicepresidente, según le correspondía por sus atribuciones[15].

La figura de la Vicepresidencia está prevista en el artículo 110 de la Constitución. Y, justamente, sobre el tema de cuándo ejerce funciones, el segundo párrafo del artículo 115 precisa que:

"Cuando el Presidente de la República sale del territorio nacional, el Primer Vicepresidente se encarga del despacho. En su defecto, lo hace el Segundo Vicepresidente".

En el caso concreto, hay que analizar si se presentó tal supuesto. La Resolución Legislativa 28383, dada el 10 de noviembre del 2004, indica que:

"El Congreso de la República, de conformidad con lo prescrito en los artículos 102 inciso 9) y 113 inciso 4) de la Constitución Política, en el artículo 76 inciso j) del Reglamento del Congreso y en la Ley N° 28344, ha resuelto acceder a la petición formulada por el señor Presidente Constitucional de la República y, en consecuencia, autorizarlo para salir del territorio nacional entre los días 15 al 17 de noviembre del presente año, con el objeto de cumplir actividades de la agenda presidencial internacional en la ciudad de Nueva York, en los Estados Unidos de América".

Por lo tanto, es correcto que la Ley N° 28390,

"dada en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de noviembre del año dos mil cuatro",

haya sido firmada por David Waisman Rjavinsthi, en su condición de Segun-

do Vicepresidente de la República, pues en esa fecha el Presidente se encontraba fuera del país. Cabe recordar que el primero de los vicepresidentes renunció a su cargo.

Debe desestimarse, entonces, la existencia de algún vicio formal en la promulgación de la ley de reforma constitucional; más aún si se tiene que, según el propio artículo 206 de la Constitución

"la ley de reforma constitucional no puede ser observada por el Presidente de la República",

siendo su promulgación un acto meramente declarativo.

29. La falta de opinión de sectores involucrados

Es conveniente rescatar lo que el representante del Colegio de Abogados del Cusco ha señalado al respecto. Sostiene que los pensionistas no fueron convocados a las audiencias referidas a la reforma constitucional, y su posición no fue acompañada en el dictamen de la comisión, por lo que su derecho a la defensa ha sido vulnerado[16].

El demandado, refutando ello, expresó que sí fueron convocados, y que los congresistas no están sujetos a mandato imperativo, siendo inexistente la vulneración de un derecho a la defensa[17].

Este Colegiado ha reconocido que el derecho a la defensa puede ejercerse en procesos distintos a los judiciales, inclusive en los procedimientos parlamentarios de responsabilidad constitucional, si se presenta una controversia de índole jurídica que debe ser resuelta protegiendo los intereses de las personas.

Sin embargo, dentro del *iter* legislativo, la existencia de derecho a la defensa no puede ser sustentada ni avalada. La idea de la defensa se centra en la capacidad de una de las partes de sostener su posición dentro de un conflicto jurídico, a diferencia de lo que sucede en un procedimiento legislativo, en el que no existe controversia jurídica, sino más bien política. *Prima facie*, el conflicto parlamentario entre la mayoría y la minoría tiene sus propios mecanismos políticos de autocomposición en la elaboración de las leyes que no han sido infringida.

Es más, según el artículo 206 de la Constitución y el artículo 81, inciso a, del Reglamento del Congreso, no se considera como elemento del procedimiento de reforma constitucional, la intervención de los sectores involucrados dentro de la comisión responsable de la modificación en el Congreso. Ello es así porque el legislador no puede someterse a ningún grupo de presión de la población ni de los medios de comunicación social, según el artículo 93 de la Constitución.

Ahora bien, las opiniones especializadas son importantes en un procedimiento de reforma constitucional en el caso que expresen los intereses de un sector de la población. En el caso concreto, habiendo intervenido diversas asociaciones relacionadas con los gremios de pensionistas en los debates de la Comisión de Constitución y Reglamento del Congreso antes de la segunda votación del Pleno, no se detecta vicio alguno en el procedimiento de elaboración de la Ley N° 28383.

Como constancia de ello, en la sesión conjunta de las Comisiones de Constitución y Reglamento, y de Seguridad Social, del 29 de septiembre de 2004, precisamente para tratar el tema de la reforma constitucional, se precisó lo siguiente:

"También contamos con la presencia de los ministros de Estado, el premier Carlos Ferrero Costa; el ministro de Economía, Pedro Pablo Kuczynski; el ministro de Trabajo, Javier Neves Mujica; y también con los representantes de los pensionistas, el señor Jaime Cuadros Cáceres, presidente de la Coordinadora Nacional de Defensa de los Derechos Pensionarios, de los Decretos Leyes N° 19990 y 20530, Conadepen; el señor Hernán Espinoza Segovia, presidente de la Central Nacional de Jubilados y Pensionistas del Perú (Cenejupe), quienes han venido además acompañados el doctor Carlos Blancas Bustamante, que es asesor legal de ambas coordinadoras, quienes en nombre de los pensionistas van a poder exponer sus posiciones"[18].

Tal como se puede apreciar, incluso uno de los demandantes tuvo acceso al debate congresal que se produjo para aprobar la norma impugnada. Se concluye, entonces, que se escuchó la opinión de la sociedad civil interesada en la materia.

Por consiguiente, no ha existido afectación alguna del procedimiento de reforma constitucional, de modo que tal actividad parlamentaria fue realizada dentro de los límites formales constitucionalmente establecidos. En tal sentido, la demanda debe declararse infundada respecto a la supuesta afectación del procedimiento previsto en el artículo 206 de la Constitución.

§3. LOS LÍMITES MATERIALES DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL RÉGIMEN PENSIONARIO

30. Según los demandantes, se han afectado derechos fundamentales a través de la reforma pensionaria

Los accionantes aseveran que

"(...) el constituyente ha establecido el derecho fundamental de un grupo determinado de personas pensionistas del D.L. 20530, para que se respeten sus derechos adquiridos al amparo del referido Decreto Ley, de modo tal que al legislador le es vedado restringirlos o negarlos, y estas condiciones no las puede variar ni siquiera un nuevo régimen, con mayor razón, no podrá hacerlo una norma cuyas disposiciones están referidas casualmente a pensionistas de los regímenes mencionados"[19].

De esta forma, y tomando en consideración las consecuencias de esta proscripción, y su configuración como límites materiales de la reforma constitucional, coligen que

"(...) pretender que una ley deje sin efecto el texto mismo de la propia Constitución, máxime si la previsión constitucional afectada está dirigida a reflejar límites materiales expresos, implica en sí mismo desconocer las inherentes garantías que salen en su defensa referidas a la prelación jerárquica y a la obligación jurisdiccional de velar por la prevalencia constitucional previstas por los artículos 51 y 138 de la Constitución, respectivamente"[20].

En conclusión,

"(...) es ilícita la reforma constitucional peyorativa, es decir, aquella que disminuye o suprime los derechos fundamentales, y sólo es válida aquella cuyo objeto es ampliar u optimizar los derechos fundamentales enunciados o reconocer nuevos derechos fundamentales"[21].

Sin embargo, una aseveración tan categórica debe ser modulada por este Colegiado según lo que ha venido señalando a través de otras sentencias y a partir de la propia Constitución.

31. Según el demandado, los valores constitucionales se mantienen incólumes

Frente a lo argumentado por los demandantes, el demandado ha sostenido que los límites materiales de la reforma no han sido quebrantados, toda vez que

"(...) no hay ninguna afectación a los principios y valores de la Constitución invocados, propiamente los referidos al supuesto vaciamiento del Estado social y democrático de derecho que inspira nuestro ordenamiento constitucional y la afectación a derechos fundamentales. En esta materia, debe señalarse que los derechos fundamentales se mantienen incólumes y siguen estando allí para todos y cada uno de los señores beneficiarios del régimen de pensiones del D.L. N° 20530; a nadie se le ha privado del derecho, sólo que la nueva regulación ha dispuesto un tratamiento distinto que sigue garantizando la prestación pensionaria de manera permanente y que no es peor o mejor que el anterior"[22].

32. La existencia de una limitación de índole material

En términos generales, debe señalarse tajantemente que el Congreso tampoco puede variar algunas cuestiones de fondo de la Constitución. A ellas se les denomina 'límites materiales', e imposibilitan ejercer el poder constituyente derivado a los órganos constituidos, con el fin de modificar las cláusulas que el texto fundamental ha establecido como 'intangibles'.

Para este Tribunal (parte del fundamento 74 de la Sentencia del Expediente N° 014-2002-AI/TC), estos límites

"(...) se refieren a los contenidos de la Constitución. Con ellos no se indica la presencia de condicionamientos de tipo procedimental, sino algo mucho más trascendente; esto es, la presencia de parámetros de identidad o esencia constitucional, inmunes a toda posibilidad de reforma".

Como se señalara supra, el poder de reforma es un poder constituido, limitado, que no puede destruir la Constitución, y que tampoco puede vulnerar su esencia sin convertirse ilegítimamente en soberano.

Esto constituye un límite implícito al poder revisor, ya que, aunque no se explique en cláusulas de intangibilidad, el 'contenido fundamental' existe, y si éste

llegara a transgredirse, se produce el fraude constitucional, que consiste en convertir el poder revisor en poder constituyente.

33. Los límites expresos e implícitos

Existen límites expresos y límites implícitos. A ambos se les considera principios supremos del ordenamiento constitucional y son intangibles para el poder reformador de la Constitución.

Este Colegiado, en el fundamento 76 de la Sentencia del Expediente N° 014-2002-AI/TC, Caso Colegio de Abogados del Cusco, ya ha realizado claramente la distinción entre ambos:

"i. Límites materiales expresos, llamados también cláusulas pétreas, son aquellos en los que la propia Constitución, expresamente, determina que ciertos contenidos o principios nucleares del ordenamiento constitucional están exceptuados de cualquier intento de reforma. Caso, por ejemplo, del artículo 89° de la Constitución de Francia de 1958, el artículo 139° de la Constitución italiana de 1947 o el artículo 119° de la Constitución panameña; y, en el caso peruano, del artículo 183° de la Constitución de 1839, el artículo 142° de la Constitución de 1933.

ii. Límites materiales implícitos, son aquellos principios supremos de la Constitución contenidos en la fórmula política del Estado y que no pueden ser modificados, aun cuando la Constitución no diga nada sobre la posibilidad o no de su reforma, ya que una modificación que los alcance sencillamente implicaría la 'destrucción' de la Constitución. Tales son los casos de los principios referidos a la dignidad del hombre, soberanía del pueblo, Estado democrático de derecho, forma republicana de gobierno y, en general, régimen político y forma de Estado".

Dentro de los límites expresos, en el caso de las disposiciones de la Constitución de 1993 sobre la reforma constitucional, no se ha previsto específicamente ninguno. El artículo 32 reconoce la potestad de someter a referéndum la reforma total de la Constitución, pero, como límite expreso reconoce el impedimento de reducir o restringir los derechos fundamentales. Dentro de los límites explícitos se encuentran las cláusulas de intangibilidad, que constituyen límites absolutos, aun cuando existen también límites relativos explícitos.

34. Las cláusulas de intangibilidad

Las cláusulas de intangibilidad permiten identificar el 'contenido fundamental' de la Constitución, así como la interpretación fiel de este ordenamiento. Su finalidad básica es fundar los 'supuestos ideológicos y valorativos' en los cuales descansa el sistema constitucional. Esto es lo que nos permite identificar parte de esa regla de reconocimiento, para determinar si los cambios son una mutación o una reforma de la misma. Estas cláusulas se presentan como una norma garantizadora de un principio frente a las violaciones posibles, por lo que se precisa el reforzamiento de tal núcleo constitucional.

Pero los límites explícitos no se agotan en las cláusulas de intangibilidad, sino que a lo largo del texto constitucional pueden estar consignados incluso en frases que se encuentran en un contexto diferente, (los llamados límites de carácter relativo).

Lo que corresponde en el caso nacional es vincular el sentido de cada uno de los dispositivos constitucionales con el 'contenido fundamental' de la Constitución, pues es éste el que permite interpretar correctamente el reconocimiento de las normas en ella contenidas.

(...)

[14] Intervención inicial del abogado del Colegio de Abogados del Cusco (Audiencia del 3 de mayo de 2005).

[15] Contestación del apoderado del Congreso de la República (Audiencia del 3 de mayo de 2005).

[16] Intervención inicial del abogado del Colegio de Abogados del Cusco (Audiencia del 3 de mayo de 2005).

[17] Contestación del apoderado del Congreso de la República (Audiencia del 3 de mayo de 2005).

[18] Congreso de la República. Primera Legislatura Ordinaria de 2004. Transcripción de la Sesión Conjunta de las Comisiones de Constitución y Reglamento, y de Seguridad Social. Miércoles 29 de septiembre de 2004.

[19] Demanda de inconstitucionalidad N° 009-2005-PI, p. 41.

[20] Demanda de inconstitucionalidad N° 050-2004-AI, p. 29.

[21] Demanda de inconstitucionalidad N° 007-2005-PI, p. 21.

[22] Alegatos respecto a demanda de inconstitucionalidad N° 0050-2004-AI, 0051-2004-AI, 004-2005-PI, 007-2005-PI y 009-2005-PI, p. 8.

Plan Nacional de Derechos Humanos 2006 - 2010

Con fecha 11 de diciembre del presente año, se ha publicado en el Diario Oficial El Peruano, el Plan Nacional de Derechos Humanos 2006-2010, cuya finalidad principal es la de garantizar un efectivo cumplimiento de los Derechos Humanos, así como el fomento y desarrollo integral de las personas y comunidades del Perú a través de la acción coordinada entre las instituciones del Estado y la participación de la comunidad internacional.

Presentamos a continuación las principales implicancias laborales de este documento, así como sus anexos los que consideramos importantes por versar sobre los diversos instrumentos internacionales de protección de derechos humanos ratificados por el Perú.

El interés en torno a los Derechos Civiles y Políticos resulta similar respecto de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales, Colectivos y Ambientales, ya que la sociedad peruana en general se encuentra actualmente más familiarizada con este tipo de derechos y las violaciones que los afectan. En el Plan Nacional de Derechos Humanos 2006-2010 se consignan los resultados que se buscan alcanzar respecto de los derechos civiles y políticos y las actividades que se deben llevar a cabo para asegurar el logro de estos.

Entre los derechos sobre los cuales se pronuncia el plan tenemos:

1. DERECHOS LABORALES

Se buscará implementar los aspectos pendientes del Programa Nacional para la Promoción del Trabajo Decente 2004-2006 planteados por la Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para los países de la Región Andina.

Para lograr esta finalidad se proponen diversas medidas, entre ellas:

- a) Promover la adecuación del derecho interno en conformidad con el contenido de las convenciones y tratados internacionales ratificados por el Perú.
- b) Promover la ratificación de las convenciones de la OIT N° 129 (Inspección del Trabajo en la agricultura) y N° 122 (sobre la Política Nacional de Empleo), sugeridas por el Plan Nacional de Trabajo Decente 2004-2006.
- c) Asegurar el principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres al momento de postular a un trabajo determinado.
- d) Implementar medidas para erradicar el Trabajo Forzoso y el Trabajo Infantil.
- e) Atender la recomendación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas respecto a la Ley de las y los Trabajadores del Hogar.

2. DERECHO A LA SINDICACIÓN

La finalidad principal respecto de este tema es la de asegurar un pleno ejercicio de las libertades sindicales.

Para lograr esta finalidad, se considera pertinente atender las recomendaciones formuladas por la OIT a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y promover la reglamentación del registro de sindicatos de trabajadores del sector público, desarrollando las directivas internas existentes de los órganos de línea del MTPE.

3. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Se busca la armonización de los sistemas de Seguridad Social vigentes con los estándares internacionalmente reconocidos en la materia.

Entre las principales medidas que se consideran convenientes para alcanzar el fin anteriormente mencionado se encuentran:

- a) Implementar las medidas que garanticen condiciones de jubilación aceptables, especialmente para los subempleados y aquellos trabajadores menos remunerados, siendo considerado como aceptable aquel monto de pensiones que pueda cubrir como mínimo el 50% de la canasta familiar básica.
- b) Asegurar el orden presupuestal a largo plazo de los sistemas públicos de pensiones y de ESSALUD a través de estudios actuariales que permitan identificar los niveles de contribución y medidas de orden presupuestal.
- c) Mejorar la cobertura del Seguro Integral de Salud (SIS) así como facilitar su acceso a la población en situación de pobreza.
- d) Adecuar nuestro actual ordenamiento en materia de pensiones de viudez al Convenio 102 de la OIT y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- e) Atender las recomendaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas para que la existencia de los sistemas privados de pensiones no implique un menoscabo de los sistemas públicos de pensiones bajo administración del Estado, y por ende, de los derechos de sus pensionistas.
- f) Implementar medidas para el acceso de los trabajadores independientes a la Seguridad Social.

CUADRO N° 1: INSTRUMENTOS DEL SISTEMA UNIVERSAL DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS RATIFICADOS POR EL PERÚ*				
INSTRUMENTO	FECHA DE ADOPCIÓN	FECHA DE FIRMA	FECHA DE RATIFICACIÓN O ADHESIÓN	RESERVAS, DECLARACIONES O DENUNCIAS
Convenio OIT (N° 1) sobre las horas de trabajo (industria)	1919	//	08.11.45	//
Convenio OIT (N° 4) sobre el trabajo nocturno (mujeres)	1919	//	08.11.45	Denuncia 05.02.97
Convenio OIT (N° 8) sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio)	1920	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 9) sobre la colocación de la gente de mar	1920	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 10) sobre la edad mínima (agricultura)	1921	//	01.02.60	Denuncia 13.11.02
Convenio OIT (N° 11) sobre el derecho de asociación (agricultura)	1921	//	08.11.45	//
Convenio OIT (N° 12) sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura)	1921	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 14) sobre el descanso semanal (industria)	1921	//	08.11.45	//
Convenio OIT (N° 19) sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo)	1925	//	08.11.45	//
Convenio OIT (N° 20) sobre el trabajo nocturno (panaderías)	1925	//	04.04.62	Denuncia 18.06.96
Convenio OIT (N° 22) Sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar	1926	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 24) Sobre el seguro de enfermedad (industria)	1927	//	08.11.45	//
Convenio OIT (N° 25) sobre el seguro de enfermedad (agricultura)	1927	//	01.02.60	//
Convenio OIT (N° 26) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos	1928	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 29) sobre el trabajo forzoso	1930	//	01.02.60	//
Convenio OIT (N° 32) sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado)	1932	//	04.04.62	Denuncia 19.11.88
Convenio OIT (N° 35) sobre el seguro de vejez (industria, etc.)	1933	//	08.11.45	//
Convenio OIT (N° 36) sobre el seguro de vejez (agricultura)	1933	//	01.02.60	//
Convenio OIT (N° 37) sobre el seguro de invalidez (industria, etc.)	1933	//	08.11.45	//
Convenio OIT (N° 38) sobre el seguro de invalidez (agricultura)	1933	//	01.02.60	//
Convenio OIT (N° 39) sobre el seguro de muerte (industria, etc.)	1933	//	08.11.45	//
Convenio OIT (N° 40) sobre el seguro de muerte (agricultura)	1933	//	01.02.60	//
Convenio OIT (N° 41) (revisado) sobre el trabajo nocturno	1934	//	08.11.45	Denuncia 13.01.97
Convenio OIT (N° 44) sobre el desempleo	1934	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 45) sobre el trabajo subterráneo (mujeres)	1935	//	08.11.45	Denuncia 09.06.97
Convenio OIT (N° 52) sobre las vacaciones pagadas	1936	//	01.02.60	//
Convenio OIT (N° 53) sobre los certificados de capacidad de los oficiales	1936	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 55) Sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar	1936	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 56) sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar	1936	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 58) (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo)	1936	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 59) (revisado) sobre la edad mínima (industria)	1937	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 62) sobre las prescripciones de seguridad (edificación)	1937	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 67) sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera)	1939	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 68) sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques)	1946	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 69) sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque	1946	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 70) sobre la seguridad social de la gente de mar	1946	//	04.04.62 (no está en vigor)	//
Convenio OIT (N° 71) sobre las pensiones de la gente de mar	1946	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 73) sobre el examen médico de la gente de mar	1946	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 77) sobre el examen médico de los menores (industria)	1946	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 78) sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales)	1946	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 79) Sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales)	1946	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 81) sobre la inspección del trabajo	1947	//	01.02.60	//
Convenio OIT (N° 87) sobre la libertad sindical y la protección del trabajo en su trigésima primera reunión	1948	//	02.03.60	//
Convenio OIT (N° 88) sobre el servicio del empleo	1948	//	06.04.62	//
Convenio OIT (N° 90) (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)	1948	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	1949	//	13.03.64	//
Convenio OIT (N° 99) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura)	1951	//	01.02.60	//
Convenio OIT (N° 100) sobre igualdad de remuneración	1951	//	01.02.60	//
Convenio OIT (N° 101) sobre las vacaciones pagadas (agricultura)	1952	//	01.02.60	//
Convenio OIT (N° 105) sobre la abolición del trabajo forzoso	1957	//	06.12.60	//
Convenio OIT (N° 106) sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)	1957	//	11.07.88	//
Convenio OIT (N° 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación	1956	//	10.08.70	//
Convenio OIT (N° 112) sobre la edad mínima (pescadores)	1959	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 113) sobre el examen médico de los pescadores	1959	//	04.04.62	//

* Como regla general, se consigna como fecha de ratificación la fecha en que el instrumento del sistema universal ha sido depositado.

Convenio OIT (N° 114) sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores	1959	//	04.04.62	//
Convenio OIT (N° 122) relativo a la política del empleo	1964	//	27.07.67	//
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	1965	07.03.66	29.09.71	//
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	1966	11.08.77	28.04.78	//
Convenio OIT (N° 138) sobre la edad mínima	1973	//	13.11.02	Edad mínima especificada: 14 años
Convenio OIT (N° 139) sobre el cáncer profesional	1974	//	16.11.76	//
Convenio OIT (N° 144) sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)	1976	//	08.11.04	//
Convenio OIT (N° 147) sobre la marina mercante (normas mínimas)	1976	//	06.07.04	//
Convenio OIT (N° 151) sobre las relaciones de trabajo en la administración pública	1978	//	27.10.80	//
Convenio OIT (N° 152) sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios)	1979	//	19.04.88	Denuncia por ratificación del Convenio
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	1979	03.07.81	03.09.82	//
Convenio OIT (N° 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares	1981	//	16.06.86	//
Convenio OIT (N° 159) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)	1983	//	16.06.86	//
Convención sobre los Derechos del Niño	1989	26.01.90	05.09.90	//
Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	1999	22.12.00	09.04.01	//
Convenio OIT (N° 182) sobre las peores formas de trabajo infantil	1999	//	10.01.02	//

CUADRO N° 2: INSTRUMENTOS DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS RATIFICADOS POR EL PERÚ*

INSTRUMENTO	FECHA DE ADOPCIÓN	FECHA DE FIRMA	FECHA DE RATIFICACIÓN O ADHESIÓN	RESERVAS, DECLARACIONES O DENUNCIAS
Convención Americana sobre Derechos Humanos	22.11.69	27.07.77	28.07.78	Reconocimiento de Competencias: El 21.01.1981, presentó en la Secretaría General de la OEA el instrumento de reconocimiento de la competencia de la Comisión Interamericana y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, de acuerdo a los arts. 45 y 62 de la Convención.
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	07.06.99	08.06.99	30.12.01	//

*Se ha consignado como fecha de ratificación la fecha en que el instrumento del sistema interamericano ha sido depositado.

CUADRO N° 3: ÓRGANOS INTERNACIONALES NO JURISDICCIONALES DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS DERIVADO DE TRATADOS

TRATADO	ÓRGANO	MECANISMO	Naturaleza de la decisión internacional	Procedimiento de seguimiento	Consecuencias del incumplimiento de una decisión internacional
Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)	Comisión Interamericana de Derechos Humanos	1. Comunicaciones entre Estados Partes 2. Peticiones individuales 3. Investigaciones <i>in loco</i> para violaciones graves y sistemáticas 4. Informes por países 5. Informes temáticos	Formula recomendaciones Produce informes	En sus informes anuales proporciona información a la Asamblea General sobre el cumplimiento, por parte de los Estados de las recomendaciones que ha emitido.	Responsabilidad internacional por falta de cooperación e incumplimiento de los compromisos asumidos. Inclusión de referencia sobre el incumplimiento en su Informe Anual, de conformidad con el artículo 51 de la CADH.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Informes periódicos sobre la situación de cumplimiento de los Estados Partes	Formula recomendaciones	Informes Anuales al Consejo Económico y Social	Responsabilidad internacional por falta de cooperación e incumplimiento de los compromisos asumidos.
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	Comité para la Discriminación Racial	1. Presentación de informes periódicos 2. Queja entre Estados Partes 3. Queja de individuos contra Estados Partes	Formula recomendaciones	Informes Anuales a la Asamblea General de la ONU	Publicación de los Informes.
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	1. Presentación de informes periódicos 2. Queja entre Estados Partes 3. Queja de individuos contra Estados Partes	Formula recomendaciones	Informes Anuales a la Asamblea General de la ONU, a través del Consejo Económico y Social	Responsabilidad internacional por falta de cooperación e incumplimiento de los compromisos asumidos. Se incluye una referencia en su Informe Anual a la Asamblea General.
Convención sobre los Derechos del Niño	Comité de los Derechos del Niño	Informes de Estados Partes	Formula recomendaciones	Informes a la Asamblea General	
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares (TM y F)	Comité de Protección de los derechos de todos los (TM y F)	1. Informes periódicos 2. Queja entre Estados Partes 3. Queja de individuos contra Estados Partes	Formula recomendaciones	Informe Anual a la Asamblea General	Responsabilidad internacional por falta de cooperación e incumplimiento de los compromisos asumidos.

Control de Posiciones

Negociaciones Colectivas

Cuando se negocia un proyecto de convención colectiva en un pliego de reclamos sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás que se planteen de acuerdo al TUO de la Ley de Relaciones Colectivas aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR de 30.09.2003, afirmar que en la mesa de negociaciones hay sólo dos partes: los representantes del empleador y los de los trabajadores o de la organización sindical, es una conclusión, que no corresponde a los hechos.

La conformación de cada una de estas dos partes es más compleja. Algunos especialistas afirman que en cada una de ellas se pueden reconocer a los miembros **estabilizadores**, **los desestabilizadores** y **los cuasi-mediadores**, otros a los positivos, negativos o neutros.

A los primeros, **los estabilizadores**, se les identifica como aquéllos que adoptan una posición de alcanzar un acuerdo a cualquier costo. Los **desestabilizadores**, no están interesados en un pronto acuerdo y están

más inclinados a medidas de presión como los paros o las huelgas.

A los que son líderes de las partes, generalmente se les identifica como **cuasi-mediadores** y su papel se reduce a conciliar intereses de los **estabilizadores**, quienes están dispuestos a ceder con mayor facilidad y los **desestabilizadores** que se aferran a posiciones a veces irreducibles.

Estas consideraciones deben ser tomadas en cuenta cuando se participa en una negociación colectiva. Hay otras que responden a posiciones de estrategia u oportunidad, y dentro de este escenario constituye un elemento valioso conocer la secuencia que muestran los diversos planteamientos de las partes que participan en la negociación colectiva.

Por tales razones hemos elaborado el juego de documentos que presentamos a continuación, con los cuales se podrá controlar las indicadas posiciones.

I. FICHA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. INFORMACIÓN SOBRE EL EMPLEADOR			
EMPRESA		DIRECCIÓN/TELÉFONOS/FAX	
REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR			
Nombres	Posición	Nombres	Posición
1		3	
2		4	
2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL			
Nº DE AFILIADOS		%	ÁMBITO DEL SINDICATO
Nº DE NO AFILIADOS		%	
TOTAL TRABAJADORES		%	
NÓMINA DE JUNTA DIRECTIVA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL			
Nombres	Posición	Nombres	Posición
1		7	
2		8	
3		9	
4		10	
5		11	
6		12	
3. CONVENCIÓN COLECTIVA (C.C.)			
CADUCIDAD DE LA ÚLTIMA C.C.		VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA SIGUIENTE DEL: AL:	
FECHA DE PRESENTACIÓN DEL PLIEGO:		INICIO DE LA NEGOCIACIÓN DIRECTA:	
COMISIÓN NEGOCIADORA			
Nombres	Posición	Nombres	Posición
1		5	
2		6	
3		7	
4		8	

Posición: (Colocar en cada caso, "E": para estabilizadores, "D": Desestabilizadores y "CM": Cuasi-mediadores.

II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Formulario de Posiciones: NEGOCIACIÓN DIRECTA O CONCILIACIÓN.

EMPLEADOR		PRESENTACIÓN DEL PLIEGO DE RECLAMOS		ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN		ETAPA		Nº		
ORGANIZACIONES SINDICALES		Nº DE AFILIADOS	%	Nº DE NO AFILIADOS	%	TOTAL	PERÍODO DEL CONVENIO COLECTIVO			
1.										
TOTAL										
DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA										
CONCEPTOS/ BENEFICIOS (MENSUAL O DIARIO)	CONVENIO ANTERIOR (P/E)	EMPLEADOR					ORGANIZACIÓN SINDICAL			ACUERDO FINAL
		1	2	3	4	5	POSICIÓN FINAL	POSICIÓN FINAL	POSICIÓN FINAL	
OBSERVACIONES:									RESPONSABLE DEL CONTROL	

P = Cláusulas Permanentes; E = Cláusulas Eventuales, sólo por ese año.

Elaborado por: ANÁLISIS LABORAL – Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C.

PARA EL PROXIMO NUMERO

IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA – FORMULARIOS PARA LA ETAPA ARBITRAL

EMPLEADOR	PRESENTACIÓN DEL PLIEGO DE RECLAMOS				ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN			ETAPA	Nº
	Nº DE AFILIADOS	%	Nº DE NO AFILIADOS	%	TOTAL	PERÍODO DEL CONVENIO COLECTIVO			
ORGANIZACIONES SINDICALES									
1.									
2.									
TOTAL									
CONCEPTOS/BENEFICIOS (MENSUAL O DIARIO)	(P/E)	CONTROL DE LAS POSICIONES DE LAS PARTES			ARBITRO/TRIBUNAL ARBITRAL (LAUDO)	OBSERVACIONES			
		EMPLEADOR	ORGANIZACIÓN SINDICAL						
OBSERVACIONES:						RESPONSABLE DEL CONTROL			

P = Cláusulas Permanentes; E = Cláusulas Eventuales, sólo por ese año.

Elaborado por: ANÁLISIS LABORAL – Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C.

Jurisprudencia Laboral

Texto, Análisis y Comentario

No procede la desafiliación del Sistema Privado de Pensiones

PROCESO DE AMPARO

EXPEDIENTE NÚMERO
2004-2436-251801-JC04-0

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO:

Chimbote, veintiséis de abril del año dos mil cinco.

I. ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas doce a quince Juan Meléndez Norabuena interpone demanda de Amparo contra la AFP Integra, a fin de que se declare su derecho a la desafiliación de la AFP Integra y del Sistema Privado de Pensiones al amparo del artículo 11º de la Constitución.

Fundamento de la demanda:

1. Es un ex trabajador que se afilió al Sistema Privado de Pensiones y a la AFP Integra. Luego de enterarse que su pensión de jubilación no tendría carácter vitalicio y que sería la mitad de la que recibiría en el Sistema Nacional de Pensiones interpuso su solicitud de desafiliación.
2. El derecho previsional es una continuación del derecho laboral, en el cual rige el derecho a la libertad de trabajo, por lo cual puede ejercer su derecho de renuncia cuando lo crea conveniente.
3. Su solicitud de desafiliación le fue denegada a pesar de presentar su apelación, su derecho también fue denegado.
4. En este caso al negarse su derecho a desafiliarse se le niega la posibilidad de afiliarse a la Oficina de Normalización Previsional.

Admisión y Traslado de la demanda:

5. La demanda es admitida mediante Resolución número uno inserta a fojas dieciséis, corriéndose traslado a la parte demandada por el plazo de ley; la que no ha cumplido con absolver su traslado dentro del plazo legal, pese a estar debidamente notificada conforme es de verse de la constancia de notificación obrante a fojas dieciocho y Resolución número dos de fojas veintisiete; el estado del proceso es el de emitir sentencia.

II. CONSIDERACIONES:

Primera: Que, la pretensión del accionante se circunscribe a que se declare su derecho a la desafiliación de la AFP Integra y del Sistema Privado de Pensiones al amparo del artículo 11º de la Constitución.

Segunda: Que, es objeto de los Procesos Constitucionales el de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional; y que particularmente el Proceso Constitucional de Amparo procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución, que no sean amparados por otras acciones de garantía, como el invocado por el accionante; conforme a lo establecido en el artículo 1º de la Ley de Hábeas Corpus y Amparo -23506- "aplicable al caso" e inciso 2) del artículo 200º de la Constitución Política del Perú.

Tercera: Que, el artículo 11º de la Constitución vigente establece: "El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas".

Siendo así, debe entenderse que la persona tiene derecho a elegir si opta por

el Sistema Privado de Pensiones, o por el Sistema Nacional de Pensiones, asimismo, que habiendo optado por el primero de ellos, tiene derecho a elegir a la entidad prestadora de dicho servicio.

Cuarta: Que, debe entenderse por afiliación a una Administradora de Fondos de Pensiones a la relación jurídica que se produce entre un trabajador, cualquiera fuere su condición, y la Administradora de Fondos de Pensiones, la que se materializa con la suscripción del Contrato de Afiliación, donde se establecen los derechos y deberes de cada una de las partes dentro del Sistema Privado de Pensiones.

Quinta: Que los contratos son obligatorios en cuanto se haya expresado en ellos, presumiéndose que la declaración allí expresada responde a la voluntad común de las partes y quien niegue esa condición debe probarla, en tanto que los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes conforme a lo previsto en los artículos 1361º y 1362º del Código Civil.

Sexta: Que, siendo así al pretender el accionante que judicialmente se disponga su desafiliación, en ejercicio de su derecho a la libertad de acceso a cambiar de Sistema Pensionario: "del Sistema Privado de Pensiones al Sistema Nacional de Pensiones; se traducirá una intromisión por parte del juzgador en la concordia de voluntades expresada por las partes al momento de perfeccionamiento; máxime si no se acredita la existencia de alguna causal de nulidad o anulabilidad del acto jurídico de las previstas en el artículo 51º del Título Quinto del Compendio de Normas de Superintendencias Reglamentarias del Sistema Privado de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes aprobado me-

dante Resolución número 080-98-EF-SAFP de la fecha tres de marzo del año mil novecientos noventa y ocho, modificado por el título 7º de la Resolución N° 185-99-EF-SAFP, de fecha diez de junio del año mil novecientos noventa y nueve.

Séptima: Que, siendo así resulta que el demandante habría celebrado el contrato de afiliación con la demandada en ejercicio regular de su Derecho Constitucional a Contratar con fines lícitos previsto en el acápite 14 del inciso 2) del artículo 2º de la Constitución Política del Perú asumiendo obligaciones y derechos, por lo que en forma unilateral no puede pretender que se desconozca ni se deje sin efecto o se resuelva dicha relación jurídica sustantiva; máxime si cuando lo que el demandante pretende no es realizar su traspaso a otra Administradora de Fondos de Pensiones del Sistema Privado sino su retorno al Sistema Nacional de Pensiones, sin acreditar que reúna los requisitos para acceder a una pensión conforme a los regímenes que prevé dicho sistema.

Octava: Que, conforme a lo establecido en el artículo 53º del Código Procesal Civil en el proceso de amparo no existe etapa probatoria, sin embargo ello no enerva la obligación del amparista de acreditar la vulneración de los derechos constitucionales que invoca, conforme a lo establecido en los artículos 196º y 200º del Código Procesal Civil, por lo que al no haber-

se probado los hechos que sustentan la pretensión, la demanda debe ser desestimada.

Noveno: Que, la presente sentencia se expide en la fecha debido a la excesiva cantidad de procesos ingresados a despacho para sentencia, situación que justifica objetivamente la demora e imposibilidad de dar cumplimiento al plazo previsto en las Leyes 23506 y 28237.

Por las consideraciones expuestas e impartiendo justicia a nombre de la Nación.

III. FALLO:

Declarada **Infundada** la demanda de Amparo interpuesta por Juan Meléndez Norabuena contra AFP Integra. Consentida o confirmada que sea la presente resolución publíquese, cúmplase y archívese.

Dra. Doris Patricia Asencios Freyre
 Juez Titular
 Cuarto Juzgado Civil
 Corte Superior de Justicia del Santa

Dr. Luis Alfaro Valverde
 Secretario

COMENTARIO:

1. RAZONES DEL DEMANDANTE

Nos encontramos frente a la demanda de Amparo por la que un afiliado del **SPP** pretendió se declare judicialmente su derecho a desafiliarse de la AFP y del Sistema Privado de Pensiones (**SPP**) en que se encontraba inscrito.

Pese a la deficiente redacción de la sentencia, pueden vislumbrarse como argumentos los siguientes:

- La pensión de jubilación del demandante en el SPP no tendría carácter vitalicio. En efecto, esto sucedería si el interesado se acoge a la modalidad de **Retiro Programado** en que la pensión va extinguiéndose en la medida que se agote su **Cuenta Individual de Capitalización** conformada esencialmente por sus aportes obligatorios y voluntarios, más los voluntarios que hubieran sido efectuados por el empleador; más los intereses generados por los aportes; a lo que se adiciona el monto generado por la redención del "Bono de Reconocimiento" que le hubiera correspondido.

En el caso del demandante, éste, al parecer, no consideró la posibilidad de acogerse a las modalidades que sí prevén la **Renta Vitalicia**, tales como la de carácter personal, familiar o la de renta temporal con renta vitalicia diferida.

- El interesado consideró válida o equivocadamente, que la pensión a obtener en el **SPP** sólo alcanzaría un monto equivalente a la mitad de lo que hubiera obtenido

dentro del Sistema Nacional de Pensiones (D.L. N° 19990).

- Por otro lado, expresó también que así como existe el derecho a la libertad de trabajo debe también, complementariamente, poder ejercer un derecho previsional paralelo que le permita la libre renuncia cuando lo crea conveniente.
- Que al negársele administrativamente el derecho a desafiliarse de la AFP en que se encontraba inscrito, se le ha negado también la posibilidad de afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones, por lo que habiéndose producido la violación de un derecho constitucional ("*libre acceso a prestaciones de salud y pensiones a través de entidades públicas, privadas o mixtas...*" contenido en el artículo 11º de la Constitución) deben reponerse las cosas a la situación anterior a la infracción de este derecho fundamental. De allí la supuesta procedencia de la acción de Amparo incoada por el afectado.

2. CONTENIDO DE LA SENTENCIA

El resultado del recurso de amparo sólo tuvo pronunciamiento en Primera Instancia ya sea porque no se apeló de este primer pronunciamiento o, si se intentó tal posibilidad, ésta fue ejercida extemporáneamente.

El hecho es que al no haberse producido un segundo fallo judicial, el emitido por el Cuarto Juzgado Civil del Santa ad-

quirió la condición de **cosa juzgada**, tal como lo precisa el artículo 123º del Código Procesal Civil.

Las consideraciones expresadas por el Juzgado fueron las siguientes:

a) Se reconoce el derecho de las personas a optar por uno de los dos sistemas previsionales aplicables a los trabajadores de la actividad privada en que se supone estaba incluido el demandante, es decir entre el Sistema Privado de Pensiones (**SPP**) o el Sistema Nacional de Pensiones (**SNP**).

Dentro de esta facultad de elegir el Sistema Pensionario, corresponde también la libertad de escoger la entidad que le brindará los servicios determinados por la Ley. En este caso la segunda posibilidad de elección sólo cabe dentro del régimen pensionario privado, ya que en el **SNP** existe sólo un único órgano administrador (la **ONP**), por lo que no se dan mayores posibilidades de selección.

Estas libertades de elección permiten dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 11º de la Constitución: *"El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas"*.

b) Que la decisión de la persona al hacer uso de esta facultad electiva se concreta mediante la libre suscripción del **"contrato de afiliación"** a la AFP escogida por el actor, o por su incorporación al Sistema Nacional de Pensiones en su condición de asegurado obligatorio o facultativo como lo estipulan los artículos 3º y 4º del Decreto Ley N° 19990, asumiendo las obligaciones y teniendo derecho a las prestaciones, ambas consideradas en este mismo dispositivo.

c) Que en el caso de la afiliación al Sistema Privado de Pensiones, con mayor razón aún que la incorporación al Régimen del D.L. N° 19990 –situación en la que no se cumplen mayores formalidades– el hecho de suscribir el respectivo **contrato de afiliación** obliga a las partes intervinientes al cumplimiento de lo expresado en dicho documento dado que *"los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes conforme a lo previsto en los artículos 1361º y 1362º del Código Civil"*.

Si bien el "contrato de afiliación" en el Sistema Privado de Pensiones constituye un convenio de **adhesión** en el que no caben mayores márgenes de negociación, es evidente que la aceptación de su contenido implica un acto de libre decisión y que, de no ser así, la alteración de voluntad o la coacción que pudiera alegarse, debe ser debidamente acreditada para cuestionar la validez del acuerdo.

d) En la sentencia emitida por el 4to Juzgado Civil de Chimbote se rechaza el pedido de desafiliación del actor por no haberse acreditado la existencia de alguna causal de **nulidad** contemplada en las normas modificatorias referidas a afiliación y aportes (Resoluc. N° 185-99-EF/SAFP de 08.06.99) y que son: a) firma falsificada del trabajador; b) infracción del empleador al no cumplir éste las normas que le competen sobre afiliación; c) inexistencia del afiliado.

Asimismo, tampoco se habrían acreditado las **causales de anulabilidad** mencionadas en el mismo dispositivo, a saber: d) Comprobarse que el afiliado estaba percibiendo pensión de carácter vitalicio bajo el régimen del D.L. N° 19990; e) Comprobarse que el afiliado al momento de su incorporación

al **SPP** ya cumplía con los requisitos para obtener pensión de carácter vitalicio en el régimen del D.L. N° 19990; f) Por haber sido excluido de la cobertura del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en razón de que la declaración de invalidez fue anterior a su incorporación al **SPP**.

Debe tenerse en cuenta, además, que dentro de este ordenamiento existe el *Reglamento Operativo de Nulidad de Afiliación al SPP* a ser utilizado en caso de tener derecho a pensión de jubilación en el Régimen del Decreto Ley N° 19990. Este Reglamento se encuentra regulado por la Resolución SBS N° 795-2002 de 22.08.2002.

Como puede apreciarse, existen medios legales para subsanar los errores o faltas que puedan darse en los procedimientos de afiliación al Sistema Privado de Pensiones, pero no puede aceptarse la libre desafiliación mientras no haya una disposición legal que así lo autorice.

e) Finalmente la sentencia bajo comentario con toda razón rechazó el pedido unilateral del afiliado declarando **infundada la demanda**, negando así que el Poder Judicial pueda disponer la desafiliación del trabajador, pues ello significaría una intromisión frente a un previo acuerdo de voluntades y que fue libremente adoptado por las partes intervinientes y que no es susceptible de retroacción, ni siquiera por acuerdo de las dos partes intervinientes (afiliado y AFP), ya que tal determinación involucra también intereses y afectaciones de una tercera parte, en este caso del órgano competente del Sistema Nacional de Pensiones que tampoco podría tomar decisiones propias sobre el particular, si éstas no se encuentran debidamente amparadas por expresas disposiciones legales que así lo autoricen.

3. PROYECTOS DE LEY SOBRE DESAFILIACIÓN DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

Los proyectos de Ley en este sentido no han sido pocos. Basta recordar el N° 09832 de Jesús Alvarado presentado el 23 de marzo de 2005 según el cual se autorizaría con carácter excepcional las solicitudes de desafiliación al **SPP** de aquellos afiliados nacidos hasta el 31 de diciembre de 1949 que puedan sustentar alguna de las siguientes causales:

- Haber cumplido, al presentar la solicitud de desafiliación, con los requisitos para obtener pensión en el Sistema Nacional de Pensiones (**SNP**) y que ésta fuera superior a la que se obtendría en el **SPP**.
- No contar con derecho a Bono de Reconocimiento.
- No alcanzar cobertura de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio con el **SPP** y sí cumplir con los requisitos para obtenerla en el **SNP**.

El Proyecto propone crear una Comisión Especial para evaluar las solicitudes de desafiliación que se presenten.

• Otro Proyecto (el N° 12655/2004) presentado en la misma fecha (23.03.2005) por la congresista Judith de la Mata, propone con simpleza la **libre desafiliación** del Sistema Privado de Pensiones en forma gratuita, para incorporarse o reincorporarse al Sistema Nacional de Pensiones o al normado por el Decreto Ley N° 20530. En su exposición de motivos considera que la actual legislación obstaculiza la libertad de opción y se contraponen a la **libertad de contratación**, reconocida como derecho fundamental en la Constitución.

Jurisprudencia Tributario-Laboral

Docentes de entidades educativas son trabajadores dependientes y no pueden estar sujetos a contrato de locación de servicios

RTF N°: 1559-2-2005

EXPEDIENTE N°: 3892-2003

INTERESADO: ASOCIACIÓN CIVIL EDUCATIVA GALENO

ASUNTO: Aportaciones al Seguro Social de Salud y otros

PROCEDENCIA: Lambayeque

FECHA: Lima, 9 de marzo de 2005

VISTA la apelación interpuesta por ASOCIACIÓN CIVIL EDUCATIVA GALENO, contra la Resolución de Intendencia N° 0750140000041, emitida el 30 de mayo de 2003 por la Intendencia Regional Lambayeque que declaró improcedente la reclamación formulada contra las Resoluciones de Determinación N°s. 072-003-0000080 a 072-003-0000103, sobre aportaciones al Seguro Social de Salud y al Sistema Nacional de Pensiones correspondientes a enero a diciembre de 2001 y contra las Resoluciones de Multa N°s. 072-002-0000091 a 072-002-0000119, giradas por las infracciones tipificadas en el numeral 1 del artículo 178° y en el numeral 13 del artículo 177° del Código Tributario.

CONSIDERANDO:

Que la recurrente sostiene que a efecto de determinar omisiones a las Aportaciones al Seguro Social de Salud y al Sistema Nacional de Pensiones, no se debe partir de la aplicación de la presunción de la existencia de contratos de trabajo, sino de la comprobación de la existencia de dichos contratos;

Que indica que la resolución apelada reconoce la existencia de contratos escritos en los que se establece que los servicios no se prestan exclusivamente de manera personal pudiéndose incluso contar con el apoyo de terceros que eventualmente los reemplazarán, sin embargo las conclusiones son contradictorias puesto que desconocen la voluntad de las partes contratantes;

Que anota que los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural, lo que no sucede en su caso, pues los docentes pueden ser reemplazados y que la Administración aplica indebidamente el Decreto Legislativo N° 910 y el Decreto Supremo N° 020-2001-TR, normas que son de exclusiva aplicación para los inspectores de trabajo;

Que la Administración señala que en la fiscalización se determinó que los servicios de 77 docentes contratados para el dictado de clases durante el año 2001 en el nivel secundario en el centro educativo de la recurrente fueron contabilizados como gastos en las cuentas 632 Honorarios y 639 Otros servicios por un monto de S/. 127,911.57, no habiéndose considerado como remuneraciones afectas al Seguro Social de Salud y al Sistema Nacional de Pensiones, no obstante que dichos docentes mantienen vínculo laboral con la recurrente;

Que refiere que los contratos presentados por la recurrente contienen acuerdos que pretenden desvirtuar la presunción de relación laboral;

Que agrega que conforme a la doctrina laboral y a la jurisprudencia del Tribunal Fiscal sobre la materia, en la determinación de si los contratos de trabajo son de naturaleza civil o laboral, se ha evaluado cada uno de los elementos constitutivos del contrato de trabajo que determinan la existencia de la relación laboral bajo el principio de primacía de la realidad;

Que a su vez indica que de la revisión de los contratos de "locación de servicios" presentados por la recurrente, se aprecia que se acordó que el docente prestará sus servicios de manera independiente estableciendo la posibilidad de ser reemplazado, concluyendo que el contenido de los referidos contratos pretende desvirtuar la naturaleza personal de los servicios de enseñanza que prestan los docentes;

Que además los profesionales cumplen con características muy personales descritas por la recurrente, cualidades inalienables a su propia persona, resultando contradictorio pretender que puedan ser eventualmente reemplazados por terceras personas designadas por ellos, prescindiéndose en estos casos de las características que motivaron su contratación;

Que de otro lado señala que la recurrente no ha presentado prueba que acredite que estos reemplazos se produjeron y que las declaraciones juradas presentadas por algunos profesores no demuestran los efectivos reemplazos;

Que indica que los contratos de locación de servicios analizados también contienen características que determinan la subordinación de los docentes contratados y que aquellos docentes que no cuentan con contratos escritos sino verbales también se encuentran sujetos a subordinación;

Que de acuerdo con la reglamentación interna y el control que debe existir al interior de las instalaciones de la recurrente y las normas legales del Sector Educación que son determinantes en la calificación, se concluye que las remuneraciones percibidas por los docentes deban afectarse a las aportaciones al Seguro Social de Salud y al Sistema Nacional de Pensiones;

Que de lo actuado se tiene que la Administración emitió las Resoluciones de Determinación N°s. 072-003-0000080 a 072-003-0000103 por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud y a las retenciones correspondientes al Sistema Nacional de Pensiones de enero a diciembre de 2001, como consecuencia de la fiscalización realizada, entre otros, mediante el Requerimiento N° 00043271 (folio 305);

Que además como consecuencia de los reparos efectuados se emitieron las Resoluciones de Multa N°s. 072-002-0000091 a 072-002-0000119 por las infracciones tipificadas en el numeral 1 del artículo 178° y en el numeral 13 del artículo 177° del Código Tributario;

Que de acuerdo con lo establecido por el numeral 1 del artículo 178° del Texto Único Ordenado del Código Tributario aprobado por Decreto Supremo N° 135-99-EF, vigente en los períodos acotados, constituye infracción relacionada con el cumplimiento de obligaciones tributarias, no incluir en las declaraciones ingresos, rentas, patrimonio, actos gravados o tributos retenidos o percibidos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias que influyan en la determinación de la obligación tributaria;

Que por otro lado el numeral 13 del artículo 177° del referido código dispone que constituye infracción relacionada con la obligación de permitir el control de la Administración, informar u comparecer ante la misma, no efectuar las retenciones y percepciones establecidas por ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir en el plazo establecido por ley;

Que de acuerdo con el informe que obra en autos (folios 307 a 309), en la fiscalización se determinó que los servicios prestados por 77 docentes contratados bajo la modalidad de «locación de servicios» para el dictado de clases durante el ejercicio 2001 en el nivel secundario en el centro educativo de la recurrente, reunían los requisitos para ser considerados prestados dentro de una relación laboral, esto es, que se presentaban los tres elementos característicos de la referida relación: prestación personal, remuneración y subordinación;

Que conforme con lo establecido por el inciso a) del artículo 6° de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790, el aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso mensual;

Que asimismo el artículo 33° del reglamento de la referida ley aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA, establece que el aporte de los afiliados en actividad, incluyendo los que laboran bajo relación de dependencia, equivale al 9% de la remuneración, y es de cargo obligatorio de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos mensualmente;

Que asimismo, conforme con lo dispuesto por la Segunda Disposición Transitoria de la Ley N° 26504, que modificó el Régimen de Prestaciones de Salud, el Sistema Nacional de Pensiones, el Sistema Privado de Fondos de Pensiones y la estructura de contribuciones al FONAVI, a partir del 1 de enero de 1997, las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N° 19990 no serán menores al 13% de la remuneración asegurable;

Que cabe indicar que las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones son de cargo íntegro del trabajador, actuando el empleador como agente retenedor;

Que a efecto de determinar si la recurrente tenía la obligación de efectuar las aportaciones al Seguro Social de Salud y las retenciones al Sistema Nacional de Pensiones por las sumas pactadas como retribución en los «contratos de locación de servicios», es necesario verificar la naturaleza de los contratos suscritos;

Que este Tribunal en reiteradas resoluciones tal como la Resolución N° 2262-2-2003, ha dejado establecido que para determinar si existen relaciones de naturaleza laboral que dan lugar al pago de aportaciones a los regímenes de seguridad social, debe verificarse la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son la prestación personal de servicios, el pago de una remuneración y la existencia de subordinación, y

que respecto de este último elemento debe estarse a la naturaleza de los servicios prestados y al principio de primacía de la realidad, esto es, a la supremacía de los hechos sobre las formas jurídicas;

Que el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección del empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador;

Que el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas(1) define a la subordinación como «el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa»;

Que tal como se indicó en los considerandos anteriores, la Administración reparó los servicios de 77 docentes contratados bajo la modalidad de «locación de servicios» para el dictado de clases - nivel secundaria, durante el ejercicio 2001, debiéndose indicar que la actividad realizada por los supuestos locatarios (profesores de educación secundaria) no es cuestionada por la recurrente;

Que durante la fiscalización la recurrente proporcionó un listado detallando los cursos dictados en el año 2001, número de horas de clase dictadas efectivamente en forma semanal por curso y las materias dictadas (folios 32 a 34);

Que a su vez obra en autos copia de algunos contratos de locación de servicios en los cuales se indica que los «locatarios» fueron contratados a fin de impartir el dictado de clases de acuerdo a sus conocimientos y criterios personales, añadiéndose en la cláusula sexta que estas personas están facultadas para nombrar como mínimo un auxiliar que pueda reemplazarlos, estableciéndose incluso que el pago al reemplazante sería efectuado por parte de los comitentes, y que mantenían en su contratación total independencia respecto de la recurrente (folios 99 a 218);

Que no obstante ello, la posibilidad de reemplazo del docente no implica la eliminación del elemento prestación personal de los servicios, el cual se verifica durante la prestación efectiva de estos, asimismo no se ha desvirtuado el elemento subordinación puesto que el docente elige a su reemplazo debido a una atribución que le es concedida por su empleador justamente en uso del poder de dirección;

Que con relación a la actividad desempeñada es preciso indicar que el artículo 62° de la Ley del Profesorado, Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212, establece que el profesorado del servicio particular está sujeto al régimen laboral de la actividad privada;

Que el artículo 260° del reglamento de la referida Ley, aprobado mediante Decreto Supremo N° 19-90-ED, precisa que el profesorado del servicio particular comprende a los profesores que laboran en centros y Programas de Gestión No Estatal;

Que a su vez el artículo 261° dispone que el profesorado del servicio particular está sujeto al régimen laboral de la actividad privada y que su ingreso será previo contrato de trabajo;

Que por otra parte resulta pertinente indicar que conforme

al criterio recogido por las Resoluciones del Tribunal Fiscal N^{os}. 260-3-97, 155-5-2000, los profesores, por expreso mandato legal, laboran bajo contrato de trabajo, estando las remuneraciones percibidas afectas a las contribuciones y aportaciones que administra el Instituto Peruano de Seguridad Social (hoy Essalud);

Que de lo expuesto se tiene que en razón de la naturaleza de los servicios prestados «enseñanza en el nivel secundario» y del análisis de las normas antes citadas se concluye que en los contratos materia de autos se acredita el cumplimiento del requisito de subordinación previsto para ser calificados como contratos de trabajo, puesto que los profesores deben sujetarse a las normas impartidas por el centro educativo en la prestación del servicio;

Que por lo expuesto procede confirmar la resolución apelada en el extremo referido a las Resoluciones de Determinación N^{os}. 072-003-0000080 a 072-003-0000103;

Que por otro lado al haberse resuelto confirmar la resolución apelada en el extremo referido a las resoluciones de determinación antes mencionadas, también procede confirmar la resolución apelada en el extremo referido a las Resoluciones de Multa N^o 072-002-0000091 a 072-002-0000119, giradas por las infracciones tipificadas en el numeral 1 del artículo 178^o y en el numeral 13 del artículo 177^o del Código Tributario, en tanto, en un caso se ha girado la multa conforme con las aportaciones omitidas, cuya procedencia ha sido establecida en esta instancia, así como se ha concluido que procedía que la recurrente efectuara retenciones por concepto de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones;

Con las vocales Espinoza Bassino y Flores Talavera, a quien llamaron para completar Sala, e interviniendo como ponente la vocal Zelaya Vidal.

RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N^o 0750140000041 del 30 de mayo de 2003.

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

ZELAYA VIDAL
VOCAL PRESIDENTA

ESPINOZA BASSINO
VOCAL

FLORES TALAVERA
VOCAL

Huertas Lizarzaburu
Secretaria Relatora

(1) CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. 21^o Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina, 1989, pág. 535.

COMENTARIO:

En la Resolución del Tribunal Fiscal (RTF) transcrita, el Tribunal Fiscal (TF) señala que de acuerdo con el informe que obra en autos (folios 307 a 309), en la fiscalización se determinó que los servicios prestados por 77 docentes contratados bajo la modalidad de «locación de servicios» para el dictado de clases durante el ejercicio 2001 en el nivel secundario en el centro educativo de la recurrente, reunían los requisitos para ser considerados prestados dentro de una relación laboral, esto es, que se presentaban los tres elementos característicos de la referida relación: prestación personal, remuneración y subordinación.

El TF anota que en reiteradas resoluciones, tal como la Resolución N^o 2262-2-2003 ha dejado establecido, para determinar si existen relaciones de naturaleza laboral que dan lugar al pago de aportaciones a los regímenes de seguridad social, debe verificarse la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son la prestación personal de servicios, el pago de una remuneración y la existencia de subordinación, y que respecto de este último elemento debe estarse a la naturaleza de los servicios prestados y al principio de primacía de la realidad, esto es, a la supremacía de los hechos sobre las formas jurídicas.

En ese sentido el TF señala, que la Administración reparó los servicios de 77 docentes contratados bajo la modalidad de «locación de servicios» para el dictado de clases - nivel secundaria, durante el ejercicio 2001, debiéndose indicar que la actividad realizada por los supuestos locatarios (profesores de educación secundaria) no es cuestionada por la recurrente.

A su vez considera que obra en autos copia de algunos contratos de locación de servicios en los cuales se indica que los «locatarios» fueron contratados a fin de impartir el dictado de clases de acuerdo a sus conocimientos y criterios personales, añadiéndose en la cláusula sexta que estas personas están facultadas para nombrar como mínimo un auxiliar que pueda reemplazarlos, estableciéndose incluso que el pago al reemplazante sería efectuado por parte de los comitentes, y que mantenían en su contratación total independencia respecto de la recurrente (folios 99 a 218).

Precisa que a su vez el artículo 261^o dispone que el profesorado del servicio particular está sujeto al régimen laboral de la actividad privada y que su ingreso será previo contrato de trabajo.

Asimismo, el TF añade que resulta pertinente indicar que conforme al criterio recogido por las RTF N^{os}. 260-3-97, 155-5-2000, los profesores, por expreso mandato legal, laboran bajo contrato de trabajo, estando las remuneraciones percibidas afectas a las contribuciones y aportaciones que administra el Instituto Peruano de Seguridad Social (hoy Essalud).

Es así que en razón de la naturaleza de los servicios prestados «enseñanza en el nivel secundario» y del análisis de las normas antes citadas se concluye que en los contratos materia de autos se acredita el cumplimiento del requisito de subordinación previsto para ser calificados como contratos de trabajo, puesto que los profesores deben sujetarse a las normas impartidas por el centro educativo en la prestación del servicio.

El TLC con Estados Unidos y el Mundo del Trabajo

Desde muchos ángulos ha provocado comentarios —y provocará en cuanto se conozca su texto final y se le discuta en el Congreso de la República— el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de Norteamérica, tradicionalmente, el principal mercado de nuestras exportaciones. Cabe anotar que si bien el tema ha sido fuente de debate, con frecuencia enconado, entre sus partidarios y adversarios, el gran público tiene muy escaso conocimiento acerca del tipo de acuerdos a los que el país se estaría comprometiendo, a sus plazos de implementación, a sus restricciones, al propio proceso de aproximación entre las propuestas, y menos aún a sus efectos económicos. Avanzando más en este tema —el de la ignorancia sobre el Tratado— para consuelo de todos, estaría afectando inclusive a muchos analistas del comercio, no solamente porque se desconoce el texto y los pormenores de la negociación, sino también porque proyectar los efectos sobre el comercio internacional depende de muchos factores ajenos al propio Tratado, como son el comportamiento futuro de la demanda mundial y su efecto en los precios de nuestra balanza comercial, la velocidad de adaptación de los productores nacionales, el

ritmo de la innovación tecnológica y el comportamiento del resto de socios comerciales.

En fin, el tema no es tan simple como llegar a un acuerdo sí o sí o como negarse a toda negociación e incluso postergarla. Lo más probable, aunque parezca extraño después de tanta polémica, es que los efectos se hayan sobreestimado, halados por el enardecimiento ideológico y político.

En el campo del empleo, donde los bandos anunciaban, según el caso, ganancias o pérdidas de millones de empleos, solamente hay un estudio en detalle —el de Bruno Seminario de la Universidad del Pacífico, promovido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo— el cual daba un saldo positivo pero minúsculo de alrededor de 30 mil nuevos puestos de trabajo por efecto de los cambios comerciales, teniendo en cuenta que en el camino se ganan y pierden empleos. La metodología que se utiliza es similar a un estudio anterior de la Comunidad Andina de Naciones sobre este tema a partir de los resultados del anterior tratado comercial, previo al actual ATPDA, que también hacía mínimos los saldos, partiendo de los efectos del em-

pleo derivados de la tabla de insumo producto (una matriz que contiene las transacciones nacionales de las diversas ramas de la actividad económica). Aunque puede objetarse la calidad de la tabla, es lo que tenemos disponible y posiblemente lo más serio. Téngase en cuenta que el TLC no afecta a todo el empleo, sino sobre todo al que tiene relación con el comercio entre el Perú y los EUA. Sí tiene efectos generales, y este ha sido el mayor problema, en aspectos como el de la propiedad intelectual, donde se afecta el futuro, o bien, entre otras cosas, el de la salud a través del precio de las medicinas.

Por otra parte, el TLC congela para sus efectos la legislación laboral en su estado actual, pues los países se obligan a cumplir —para fines del TLC— la legislación vigente al respecto, y no la de los cambios que se produzcan después. Para los gremios sindicales esto significa, que si quieren una legislación más favorable que la actual, la nueva legislación laboral que promueven debería promulgarse antes que se firme el Tratado, y así se le planteará al Congreso. En un año electoral, es un tema digno de tomarse en cuenta. Con una anotación: prácticamente afecta solamente al Perú.

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	108.74	0.72	0.05	-0.02	0.14	1.96	1.74	3.19	1.00	1.44	1.29	3.95	1.28	
Noviembre		101.55	103.45	107.67	108.81	-0.40	0.17	0.29	0.07	1.55	1.91	3.49	1.07	1.55	1.87	4.08	1.06	
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.

NOVIEMBRE 2005 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo		PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
			NOV.	OCT.	NOVIEMBRE	ENE. - NOV. 2005
ÍNDICE GENERAL		100.000	108.81	108.74	0.07	1.07
1.	ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	107.10	107.22	-0.11	0.60
1.1.	Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		107.7	107.9	-0.2	0.5
1.1.1.	Pan y Cereales		116.6	116.4	0.1	-1.7
1.1.2.	Carnes y Preparados de Carnes		91.5	94.7	-3.4	-6.4
1.1.3.	Pescados y Mariscos		118.2	112.9	4.7	11.7
1.1.4.	Leche, Quesos y Huevos		105.2	106.2	-0.9	-2.6
1.1.5.	Grasas y Aceites Comestibles		108.3	108.4	-0.1	-4.4
1.1.6.	Hortalizas y Legumbres Frescas		127.6	128.7	-0.9	15.9
1.1.7.	Frutas		118.0	111.9	5.5	10.9
1.1.8.	Leguminosas y Derivados		115.1	115.7	-0.5	-0.7
1.1.9.	Tubérculos y Raíces		110.3	107.3	2.8	7.3
1.1.10.	Azúcar		114.9	115.5	-0.5	-0.8
1.1.11.	Café, Té y Cacao		110.2	110.6	-0.3	13.0
1.1.12.	Otros Productos Alimenticios		102.2	102.0	0.2	0.2
1.1.13.	Bebidas No Alcohólicas		99.3	99.3	0.0	3.0
1.1.14.	Bebidas Alcohólicas		87.6	87.6	-0.1	-8.6
1.2.	Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		105.2	105.2	0.0	0.8
2.	VESTIDO Y CALZADO	7.488	104.71	104.63	0.08	1.38
2.1.	Telas y Prendas de Vestir		105.8	105.7	0.1	1.7
2.1.1.	Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		105.9	105.8	0.1	1.7
2.1.2.	Confección y Reparación de Ropa		101.4	101.1	0.3	2.0
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		100.6	101.0	-0.3	-0.3
3.	ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	120.85	120.34	0.42	1.81
3.1.	Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		105.7	104.3	1.3	2.4
3.1.1.	Alquiler y Conservación de la Vivienda		103.7	103.7	0.0	1.4
3.1.2.	Consumo de Agua		111.8	106.3	5.2	5.2
3.2.	Energía Eléctrica y Combustible		134.2	134.4	-0.2	1.4
3.2.1.	Energía Eléctrica		110.9	113.2	-2.0	-3.8
3.2.2.	Combustible		155.2	153.6	1.1	5.1
4.	MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	105.29	105.18	0.10	1.17
4.1.	Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		106.9	106.6	0.3	1.3
4.1.1.	Muebles y Equipos del Hogar		107.1	106.8	0.3	1.4
4.1.2.	Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		101.1	101.1	0.0	-0.5
4.2.	Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		105.3	104.9	0.3	1.3
4.3.	Aparatos Domésticos y Reparación		99.8	99.5	0.3	-0.1
4.3.1.	Aparatos Domésticos		100.3	99.8	0.5	0.6
4.3.2.	Reparación de Aparatos Domésticos		98.1	98.3	-0.2	-2.7
4.4.	Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		104.1	103.9	0.2	1.7
4.5.	Mantenimiento del Hogar		109.1	109.1	0.0	2.2
4.5.1.	Cuidado del Hogar		109.8	109.8	0.1	2.5
4.5.2.	Lavado y Mantenimiento		101.9	102.3	-0.4	-1.2
4.6.	Servicio Doméstico		101.7	101.7	0.0	0.0
5.	CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	111.28	111.33	-0.04	2.68
5.1.	Productos Medicinales y Farmacéuticos		113.1	113.2	-0.1	2.0
5.2.	Aparatos y Equipos Terapéuticos		107.9	107.6	0.3	6.6
5.3.	Servicios Médicos y Similares		107.8	107.8	0.0	2.7
5.4.	Gastos por Hospitalización y Similares		112.6	112.6	0.0	0.2
5.5.	Seguro contra Accidentes y Enfermedades		116.0	115.9	0.1	12.0
6.	TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	117.53	117.16	0.32	2.10
6.1.	Equipo para el Transporte de Personal		101.1	100.9	0.2	1.7
6.2.	Gastos por Utilización de Vehículos		151.5	151.4	0.0	9.2
6.2.1.	Combustibles y Lubricantes		165.4	165.3	0.0	10.7
6.3.	Servicio de Transporte		115.9	115.4	0.4	1.2
6.4.	Comunicaciones		86.5	86.5	0.0	-5.2
6.4.1.	Servicio Telefónico		84.7	84.7	0.0	-6.1
7.	ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	107.74	107.62	0.11	1.31
7.1.	Equipos, Accesorios y Reparación		98.7	98.5	0.2	-1.5
7.1.1.	Equipos y Accesorios		98.3	98.1	0.2	-1.7
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		103.6	103.3	0.3	1.6
7.3.	Libros, Periódicos y Revistas		93.4	93.4	0.0	-2.6
7.4.	Servicio de Enseñanza		112.2	112.1	0.1	2.3
8.	OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	97.00	96.79	0.22	-0.21
8.1.	Bienes y Servicios de Cuidado Personal		95.2	95.1	0.1	-0.8
8.1.1.	Cuidados y Efectos Personales		94.4	94.4	0.0	-0.9
8.1.2.	Servicios de Cuidado Personal		98.6	98.1	0.5	-0.2
8.2.	Otros Bienes No Especificados		106.0	104.9	1.1	2.5
8.3.	Servicios de Alojamiento		100.7	100.0	0.7	0.7
8.4.	Giras turísticas		122.6	117.2	4.6	12.5
8.5.	Otros Servicios No Especificados		100.7	100.5	0.2	1.0
8.6.	Tabaco		109.1	108.3	0.7	0.8

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

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

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

PERÍODO DE VIGENCIA DE LA RMV	NÚMERO		RMV NOMINAL	PORCENTAJE DE INCREM. DE LA RMV VS. LA RMV ANTER.	VARIAC. PORCENTUAL DEL PERÍODO DE VIGENCIA IPC - INEI	RMV DE JUL. 90 ACTUALIZADA IPC-INEI JUN. 90 - AGO. 2003	DIFERENCIA ENTRE LA RMV (*)
	MESES	DÍAS					
01.07.90 / 31.07.90	1		4.0		63.36	4.0	0%
01.08.90 / 31.08.90	1		16.0	300.00	397.85	6.53	+ 145.02%
01.09.90 / 31.12.90	4		25.0	56.25	3.38	32.53	- 30.13%
01.01.91 / 08.02.92	13	8	38.0	52.00	147.60	53.15	- 39.87%
09.02.92 / 31.03.94	25	22	72.0	89.47	124.36	131.60	- 82.78%
01.04.94 / 30.09.96	30		132.0	83.33	30.82	295.27	- 123.69%
01.10.96 / 31.03.97	6		215.0	62.88	4.35	386.26	- 79.66%
01.04.97 / 30.04.97	1		265.0	23.26	0.38	403.05	- 52.10%
01.05.97 / 30.08.97	4		300.0	13.21	2.94	404.58	- 34.86%
01.09.97 / 09.03.2000	30	9	345.0	15.00	11.83	416.49	- 20.72%
10.03.2000 / 14.09.2003	42	5	410.0 m. 13.67 d.	18.84	5.88	465.74	- 13.60%
15.09.2003 / ...			460.0 m. 15.33 d.	12.20		493.12	-7.2%

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

Aportaciones y Contribuciones Sociales Aplicables sobre las remuneraciones

Diciembre 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 DICIEMBRE 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	—	0.88%	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 prorratea.
 Ra = Total Remuneraciones percibidas en los meses anteriores. Nótese que no figura esta variable en enero pues es el primer mes del ejercicio gravable.
 GN = Gratificación Ordinaria de Navidad. En diciembre se considerará en la variable A, como ya percibida.
 GF = Gratificación Ordinaria de Fiestas Patrias.
 NOTA: I = Impuesto Anual r = Retención mensual.
 $a = r^1 + r^2 + r^3$ $b = a + r^4$ $c = b + r^5 + r^6 + r^7$ $d = c + r^8$ $e = d + r^9 + r^{10} + r^{11}$

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/.)									
	ABR. 2005	MAY. 2005	JUN. 2005	JUL. 2005	AGO. 2005	SET. 2005	OCT. 2005	NOV. 2005	NOVIEMBRE 2005	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	713.09	716.13	718.34	744.54	745.06	736.90	743.30	745.60	749.50	289%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	146.30	147.00	147.00	143.78	143.30	141.80	141.20	141.20	142.00	5%
3.0 Vestido y Calzado	134.08	134.08	134.08	134.08	134.58	134.58	134.58	134.58	134.58	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	644.14	644.14	644.14	613.64	616.89	620.20	612.70	615.70	615.70	23%
5.0 Salud, Servicios Médicos	19.50	20.75	20.75	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	198.00	190.50	198.00	198.00	198.00	193.50	193.50	193.50	190.50	7%
7.0 Esparcimiento	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	25.00	25.00	25.00	25.00	1%
8.0 Enseñanza	434.75	434.75	434.75	434.75	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	17%
9.0 Bienes y Servicios Varios	59.50	57.25	57.25	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	240.00	245.00	245.00	250.00	250.00	250.00	253.00	253.00	253.00	10%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,619.36	2,619.60	2,629.31	2,630.37	2,635.25	2,619.40	2,620.70	2,626.00	2,627.70	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) (*)										
		ENE. 2005	FEB. 2005	MAR. 2005	ABR. 2005	MAY. 2005	JUN. 2005	JUL. 2005	AGO. 2005	SET. 2005	OCT. 2005	NOV. 2005
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	106.95	106.56	107.52	107.67	107.97	108.48	108.72	107.97	107.21	107.22	107.10
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	103.42	103.56	103.61	103.75	104.05	104.25	104.39	104.50	104.54	104.63	104.71
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	117.50	117.11	117.66	118.13	117.16	118.00	116.43	117.49	119.54	120.34	120.85
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	104.04	104.06	104.08	104.09	104.12	104.26	104.36	105.12	105.15	105.18	105.29
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	108.70	109.05	109.47	109.66	109.93	110.49	110.89	111.22	111.35	111.33	111.28
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	114.87	114.56	114.90	114.99	115.15	115.09	115.97	116.17	116.84	117.16	117.53
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	106.26	106.34	107.81	107.74	107.80	107.54	107.53	107.59	107.62	107.62	107.74
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	97.25	96.96	97.04	96.94	97.27	96.72	96.74	96.54	96.30	96.79	97.00
INDICE GENERAL	100.00%	107.77	107.51	108.21	108.34	108.48	108.76	108.88	108.68	108.58	108.74	108.81

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)
OCT. 2005	S/. 155,029.86	108.74 / 65.3156
NOV. 2005	S/. 157,228.71	108.81 / 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 DICIEMBRE 2005)										
FECHA	10/01	11/01	12/01	13/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	23/01
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4

¿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)				
NOV. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	24.18	422.29887	10.12	7.17660
02	24.51	422.55610	10.21	7.17853
03	25.44	422.82223	10.41	7.18051
04	24.60	423.08063	10.29	7.18246
05	24.60	423.33918	10.29	7.18442
06	24.60	423.59790	10.29	7.18637
07	24.65	423.85724	10.31	7.18833
08	24.79	424.11807	10.30	7.19029
09	24.72	424.37839	10.32	7.19225
10	24.71	424.63878	10.30	7.19421
11	24.70	424.89924	10.31	7.19617
12	24.70	425.15985	10.31	7.19813
13	24.70	425.42063	10.31	7.20010
14	24.70	425.68157	10.30	7.20206
15	24.74	425.94304	10.28	7.20401
16	24.68	426.20411	10.29	7.20597
17	24.51	426.46372	10.25	7.20793
18	24.55	426.72386	10.28	7.20989
19	24.55	426.98417	10.28	7.21185
20	24.55	427.24463	10.28	7.21381
21	24.45	427.50430	10.28	7.21577
22	24.54	427.76499	10.26	7.21773
23	24.49	428.02536	10.28	7.21969
24	24.38	428.28483	10.27	7.22165
25	24.73	428.54781	10.26	7.22361
26	24.73	428.81095	10.26	7.22557
27	24.73	429.07426	10.26	7.22753
28	24.60	429.33648	10.28	7.22949
29	24.31	429.59607	10.31	7.23147
30	23.83	429.85121	10.30	7.23344

(*) 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)				
NOV. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.61	5.32110	1.73	1.80332
02	2.63	5.32148	1.73	1.80340
03	2.59	5.32186	1.74	1.80349
04	2.59	5.32224	1.74	1.80357
05	2.59	5.32262	1.74	1.80366
06	2.59	5.32300	1.74	1.80375
07	2.61	5.32338	1.75	1.80383
08	2.57	5.32375	1.74	1.80392
09	2.59	5.32413	1.74	1.80401
10	2.55	5.32450	1.73	1.80409
11	2.57	5.32488	1.71	1.80418
12	2.57	5.32525	1.71	1.80426
13	2.57	5.32563	1.71	1.80435
14	2.59	5.32601	1.69	1.80443
15	2.56	5.32638	1.72	1.80452
16	2.60	5.32676	1.74	1.80460
17	2.62	5.32714	1.78	1.80469
18	2.60	5.32752	1.77	1.80478
19	2.60	5.32790	1.77	1.80487
20	2.60	5.32828	1.77	1.80496
21	2.62	5.32867	1.78	1.80505
22	2.59	5.32904	1.77	1.80513
23	2.61	5.32943	1.78	1.80522
24	2.63	5.32981	1.76	1.80531
25	2.59	5.33019	1.75	1.80540
26	2.59	5.33057	1.75	1.80548
27	2.59	5.33095	1.75	1.80557
28	2.60	5.33133	1.75	1.80566
29	2.57	5.33170	1.76	1.80574
30	2.59	5.33208	1.77	1.80583

(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)				
NOV. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.61	1.59707	1.73	0.56684
02	2.63	1.59714	1.73	0.56689
03	2.59	1.59721	1.74	0.56694
04	2.59	1.59728	1.74	0.56698
05	2.59	1.59735	1.74	0.56703
06	2.59	1.59743	1.74	0.56708
07	2.61	1.59750	1.75	0.56713
08	2.57	1.59757	1.74	0.56718
09	2.59	1.59764	1.74	0.56722
10	2.55	1.59771	1.73	0.56727
11	2.57	1.59778	1.71	0.56732
12	2.57	1.59785	1.71	0.56737
13	2.57	1.59792	1.71	0.56741
14	2.59	1.59799	1.69	0.56746
15	2.56	1.59806	1.72	0.56751
16	2.60	1.59813	1.74	0.56755
17	2.62	1.59820	1.78	0.56760
18	2.60	1.59828	1.77	0.56765
19	2.60	1.59835	1.77	0.56770
20	2.60	1.59842	1.77	0.56775
21	2.62	1.59849	1.78	0.56780
22	2.59	1.59856	1.77	0.56785
23	2.61	1.59863	1.78	0.56790
24	2.63	1.59871	1.76	0.56794
25	2.59	1.59878	1.75	0.56799
26	2.59	1.59885	1.75	0.56804
27	2.59	1.59892	1.75	0.56809
28	2.60	1.59899	1.75	0.56814
29	2.57	1.59906	1.76	0.56819
30	2.59	1.59913	1.77	0.56823

(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

LEY N° 28642 (08.12.2005) (305770)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 5º, NUMERAL 8), DE LA LEY N° 28237, CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL

Artículo único.- Modificación del artículo 5º, numeral 8), de la Ley N° 28237, Código Procesal Constitucional

Modifícase el artículo 5º, del numeral 8), de la Ley N° 28237, Código Procesal Constitucional, en los siguientes términos:

«**Artículo 5º.-** No proceden los procesos constitucionales cuando:
(...)

8) Se cuestionen las resoluciones del Jurado Nacional de Elecciones en materias electorales, de referéndum o de otro tipo de consultas populares, bajo responsabilidad.

Resoluciones en contrario, de cualquier autoridad, no surten efecto legal alguno.

La materia electoral comprende los temas previstos en las leyes electorales y aquéllos que conoce el Jurado Nacional de Elecciones en instancia definitiva».

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

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

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente del Congreso de la República

GILBERTO DÍAZ PERALTA
Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:
Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI
Ministro de Economía y Finanzas
Encargado de la Presidencia del Consejo de Ministros

CONVOCAN A ELECCIONES GENERALES EL 9 DE ABRIL DE 2006 PARA ELECCIÓN DE PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, VICEPRESIDENTES, CONGRESISTAS Y REPRESENTANTES PERUANOS ANTE EL PARLAMENTO ANDINO (08.12.2005) (305771)

DECRETO SUPREMO N° 096-2005-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 5) del artículo 118º de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 80º de la Ley N° 26859 - Ley Orgánica de Elecciones, establece que corresponde al Presidente de la República convocar a Elecciones Generales para la elección del Presidente de la República y Vicepresidentes, así como de los Congresistas de la República;

Que, de acuerdo al artículo 82º de la Ley N° 26859 la convocatoria a Elecciones Generales deberá hacerse con una anticipación no menor de 120 días naturales y no mayor de 150 días, a la fecha de su realización;

Que, el artículo 83º de la mencionada Ley, dispone que el Decreto de Convocatoria deberá especificar entre otros, la fecha de la segunda elección del Presidente de la República y Vicepresidentes;

Que, la Primera Disposición Transitoria de la Ley N° 28360 - Ley de elecciones de representantes ante el Parlamento Andino establece que la primera elección de los representantes ante el Parlamento Andino se realizará conjuntamente con las elecciones generales de 2006;

De conformidad con lo previsto en los incisos 5) y 24) del artículo 118º de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 26859 - Ley Orgánica de Elecciones y sus modificatorias, la Ley N° 28581 y la Ley N° 28360;

DECRETA:

Artículo 1º.- Convócase a Elecciones Generales el domingo 9 de abril del año 2006, para la elección del Presidente de la República y Vicepresidentes, así como de los Congresistas de la República y representantes peruanos ante el Parlamento Andino.

Artículo 2º.- En caso de que ninguno de los candidatos a Presidente de la República y Vicepresidentes obtuviese más de la mitad de los votos válidos, se procederá a una segunda elección entre los dos (2) candidatos que hubiesen obtenido la votación más alta, la que se realizará el día 7 de mayo de 2006.

Artículo 3º.- El Ministerio de Economía y Finanzas deberá adoptar las medidas pertinentes para la habilitación y entrega del presupuesto que se requiere, para la ejecución de las Elecciones Generales que se convocan mediante el presente Decreto Supremo.

Artículo 4º.- Las Elecciones Generales materia de la presente convocatoria se regirán por las disposiciones de la Constitución Política, la Ley N° 26859 y sus modificatorias, la Ley N° 28581 y la Ley N° 28360.

Artículo 5º.- El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por el Ministro de Economía y Finanzas.

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

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente del Consejo de Ministros

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI
Ministro de Economía y Finanzas

AUTORIZAN A LA ONP OTORGAR BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA EN LOS MESES DE ENERO Y FEBRERO DEL AÑO 2006, A LOS PENSIONISTAS COMPRENDIDOS EN EL RÉGIMEN DEL D.L. N° 18846 (08.12.2005) (305778)

DECRETO SUPREMO N° 170-2005-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, por Ley N° 27056, se creó el Seguro Social de Salud –ESSALUD–, sobre la base del Instituto Peruano de Seguridad Social - IPSS;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 030-2005 se ha establecido que ESSALUD tiene la obligación de realizar la actualización de los importes de cálculos actuariales del régimen del Decreto Ley N° 18846, entre otros, con el fin de garantizar el pago del total de las obligaciones correspondientes a dicho régimen;

Que, una de las políticas del Estado es el atender la demanda de servicios de salud y pensión, en especial de los grupos más vulnerables;

Que, resulta conveniente establecer una Bonificación Extraordinaria compensable para el ejercicio fiscal del año 2006;

De conformidad con las facultades conferidas por el numeral 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1°.- Autorizar a la Oficina de Normalización Previsional - ONP, para que otorgue en los meses de enero y febrero del año 2006, una Bonificación Extraordinaria equivalente a S/. 320,00 (Trescientos Veinte y 00/100 Nuevos Soles) a los pensionistas sujetos al régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales regulado por el Decreto Ley N° 18846, que ostenten la calidad de pensionistas dentro del citado bimestre de pago y cuyas pensiones totales mensuales no sean mayores a S/. 1 000,00 (Un Mil y 00/100 Nuevos Soles). Para el cálculo de la pensión total mensual se considera la Bonificación Especial establecida en el Decreto Supremo N° 161-99-EF.

Artículo 2°.- La ONP deberá verificar bajo responsabilidad, que la bonificación a que se refiere este Decreto Supremo se otorgue sólo a aquellos pensionistas que no perciban beneficio similar en el año 2006 por cualquier otro régimen pensionario.

Artículo 3°.- La Bonificación Extraordinaria a la que se hace referencia en el artículo 1° del presente Decreto Supremo son de cargo de ESSALUD; obligación que deberá ejecutar esta entidad teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 6° del Decreto de Urgencia N° 030-2005, así como la facultad conferida por la Ley N° 28006 para administrar y rentabilizar sus propios fondos con el fin de prever y garantizar el pago oportuno de sus obligaciones actualizadas para el régimen del Decreto Ley N° 18846, entre otros.

Artículo 4°.- El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI
Ministro de Economía y Finanzas

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

DICTAN DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PARA EL OTORGAMIENTO DEL AGUINALDO POR NAVIDAD FIJADO EN S/. 200.00 POR LA LEY DEL PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2005, LEY N° 28427 (08.12.2005) (305780)

DECRETO SUPREMO N° 174-2005-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que el artículo 54° inciso b) de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276, establece que los Aguinaldos son beneficios que se otorgan a los servidores públicos en Fiestas Patrias y Navidad;

Que, el artículo 10° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2005, Ley N° 28427, ha fijado el Aguinaldo por Navidad en S/. 200,00 (DOSCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES), el cual debe otorgarse conjuntamente con la planilla del mes de diciembre del presente año, a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y el personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, así como los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Leyes N°s. 19846 y 20530, Decreto Supremo N° 051-88-PCM de fecha 12 de abril de 1988, y Decreto Legislativo N° 894;

Que, en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2005, aprobado por la Ley N° 28427, existen recursos que permiten atender el referido Aguinaldo, por lo que es necesario dictar las disposiciones reglamentarias para que las entidades puedan ejecutar adecuadamente las acciones administrativas conducentes al otorgamiento del Aguinaldo por Navidad; y,

De conformidad con lo establecido por el artículo 118°, numeral 8) de la Constitución Política del Perú y la Quinta Disposición Transitoria numeral 2) de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411;

DECRETA:

Artículo 1°.- Objeto

La presente norma tiene por objeto establecer disposiciones relativas al otorgamiento del Aguinaldo por Navidad fijado en S/. 200,00 (DOSCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES), por el artículo 10° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2005, Ley N° 28427, el cual se abona por única vez, conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de diciembre de 2005.

Artículo 2°.- Ámbito de Aplicación

El Aguinaldo por Navidad se otorga a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y al personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, así como a los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Leyes N°s. 19846 y 20530, Decreto Supremo N° 051-88-PCM de fecha 12 de abril de 1988, y Decreto Legislativo N° 894.

Artículo 3°.- Requisitos para la percepción

Tendrá derecho a percibir el Aguinaldo por Navidad, el personal señalado en el artículo 2° de la presente norma siempre que reúna las siguientes condiciones:

a) Estar laborando al 30 de noviembre del presente año, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790.

b) Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses al 30 de noviembre del presente año. Si no contará con el referido tiempo de tres meses, dicho beneficio se abonará en forma proporcional a los meses laborados.

Artículo 4°.- Percepción en una repartición

Los funcionarios, servidores y pensionistas de la Administración Pública recibirán el Aguinaldo por Navidad en una sola repartición pública, debiendo ser otorgada en aquella que abona los incrementos por costo de vida.

Artículo 5°.- Incompatibilidades

La percepción del Aguinaldo por Navidad dispuesta por la Ley N° 28427, es incompatible con la percepción de cualquier otro beneficio en especie o dinerario, de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, otorga la entidad pública, independientemente de la fecha de su percepción dentro del ejercicio fiscal.

Artículo 6°.- Aguinaldo por Navidad para el Magisterio Nacional

Para el Magisterio Nacional el Aguinaldo por Navidad se calcula de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212, correspondiendo a los docentes con jornada laboral completa un monto no menor al señalado en el artículo 10° de la Ley N° 28427. Asimismo, el Aguinaldo por Navidad será de aplicación proporcional para aquellos docentes que no cumplan con la jornada laboral completa, bajo responsabilidad de las Oficinas de Administración del Pliego respectivo.

Artículo 7°.- Proyectos de ejecución presupuestaria directa

El Aguinaldo por Navidad que se regula en la presente norma, es de aplicación a los trabajadores que prestan servicios personales en los proyectos de ejecución presupuestaria directa a cargo del Estado. El egreso será financiado con cargo al presupuesto de los proyectos respectivos.

Artículo 8°.- Interno de Medicina Humana y Odontología

El personal a que se refiere el Artículo 1° del Decreto Supremo N° 020-2002-EF recibirá de Aguinaldo por Navidad la suma de S/. 100,00 (CIENTOS Y CERO/100 NUEVOS SOLES), debiendo afectarse su costo al Grupo Genérico de Gastos 3. (Bienes y Servicios) y a la Específica del Gasto 28 (Propinas) del Clasificador de los Gastos Públicos.

El Aguinaldo a que se refiere el presente artículo no está afecto a cargas sociales.

Artículo 9°.- Aguinaldo para los pensionistas regulados por la Caja de Pensiones Militar - Policial, así como de otros organismos públicos

El personal cuyas pensiones son reguladas por la Caja de Pensiones Militar - Policial creada por Decreto Ley N° 21021, así como los organismos comprendidos en la presente norma que financian sus planillas con una Fuente de Financiamiento distinta a la de Recursos Ordinarios y Recursos Ordinarios para los Gobiernos Regionales, asignarán el Aguinaldo por Navidad hasta el monto que señala el artículo 10° de la Ley N° 28427, y en función a la disponibilidad de los recursos que administran.

Los Gobiernos Locales se regulan de acuerdo a lo señalado en la Cuarta Disposición Transitoria numeral 2) de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411.

Artículo 10°.- Cargas Sociales

Los conceptos de Aguinaldo y Gratificaciones que se otorguen por Navidad, se encuentran sujetos a los descuentos por Cargas Sociales que la normatividad señala.

Asimismo, el Aguinaldo por Navidad no constituye base de cálculo para el reajuste de cualquier tipo de remuneración, bonificación, beneficio o pensión.

Artículo 11°.- Régimen Laboral de la Actividad Privada

No están comprendidas en los alcances del artículo 2° de la presente norma las reparticiones sujetas al régimen laboral de la actividad privada, que por dispositivo legal o negociación colectiva, vienen otorgando montos por concepto de gratificación con igual o diferente denominación, bajo responsabilidad de los Directores Generales de Administración o de quienes hagan sus veces.

Artículo 12°.- Locación de servicios

Las disposiciones del presente Decreto Supremo no son de alcance a las personas que prestan servicios bajo la modalidad de contratos por servicios no personales o Locación de Servicios.

Artículo 13°.- Disposiciones Complementarias

El Ministerio de Economía y Finanzas queda autorizado a dictar las medidas que sean necesarias para la correcta aplicación de la presente norma legal.

Artículo 14°.- De la suspensión de normas

Déjese en suspenso las disposiciones legales que se opongán a lo establecido en la presente norma.

Artículo 15°.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI

Ministro de Economía y Finanzas

LEY N° 28649 (14.12.2005) (306117)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

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

LEY QUE AUTORIZA EL CONCURSO PÚBLICO PARA NOMBRAMIENTO DE PROFESORES**Artículo 1°.- Objeto de la Ley**

Autorízase al Ministerio de Educación y a los gobiernos regionales para llevar a cabo un concurso público de nombramiento de profesores, a fin de que en estricto orden de méritos se cubra las plazas orgánicas y presupuestadas generadas hasta la fecha de convocatoria del citado concurso, en concordancia con la Ley General de Educación y demás normas aplicables.

Antes de la convocatoria al concurso público a que se refiere el párrafo precedente, las Unidades de Gestión Educativa Local reportan obligatoriamente las plazas vacantes a las Direcciones Regionales de Educación, bajo responsabilidad. En el caso de Lima y Callao reportarán al Ministerio de Educación.

Artículo 2°.- Bonificación

Los profesores que obtuvieron calificación aprobatoria en el concurso público autorizado por la Ley N° 27491 y que participen en el concurso público a que hace referencia el artículo precedente, tendrán una bonificación excepcional del diez por ciento (10%) sobre el puntaje final obtenido en el nuevo concurso.

Artículo 3°.- Implementación

El concurso público de nombramiento a que hace referencia la presente Ley, se convocará una vez concluido el proceso de racionalización dispuesto por las Leyes Núms. 28254 y 28427 y el concurso público para cargos directivos de las instituciones educativas, dispuesto por el Decreto Supremo N° 010-2005-ED.

Artículo 4°.- Reglamentación

El Ministerio de Educación aprobará el reglamento correspondiente en el plazo de sesenta (60) días contados a partir de la fecha de vigencia de la presente Ley.

Artículo 5°.- Normas derogatorias

Deróganse las normas que se opongán a la presente Ley.

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

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO

Presidente del Congreso de la República

EDUARDO CARHUARICRA MEZA

Tercer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD

Presidente del Consejo de Ministros

ESTABLECEN DISPOSICIONES PARA EL GOCE DE VACACIONES ANUALES DE LOS TRABAJADORES DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA CORRESPONDIENTE AL PERÍODO 2005-2006 (16.12.2005) (306273)

RESOLUCIÓN Nº 023-2005-2006-P/CR

Lima, 15 de diciembre de 2005

CONSIDERANDO:

Que el 15 de diciembre de 2005 concluye la primera legislatura ordinaria del período anual de sesiones 2005-2006;

Que desde el año 2003 el Consejo Directivo y la Mesa Directiva han determinado como política administrativa en el Congreso de la República, la aplicación en los meses de diciembre y enero, de medidas orientadas a lograr la racionalidad en el uso de sus recursos y servicios mediante la declaración de días inhábiles y el descanso vacacional del personal;

Que, de conformidad con las disposiciones del Decreto Legislativo núm. 713, Ley de Descansos Remunerados, el Congreso en su calidad de empleador tiene la facultad de determinar la oportunidad del período vacacional;

Que la Mesa Directiva, mediante los Acuerdos núms. 066 y 071-2005-2006/Mesa-CR, del 6 y 13 de diciembre de 2005 respectivamente, ha aprobado el goce de vacaciones anuales de los trabajadores de la institución entre el 19 de diciembre de 2005 y el 17 de enero de 2006;

De conformidad con lo establecido por el artículo 32º del Reglamento del Congreso de la República; y,

Estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- El goce de vacaciones anuales de los trabajadores del Congreso de la República correspondiente al período 2005-2006, se ejecutará entre el 19 de diciembre de 2005 y el 17 de enero de 2006.

Artículo Segundo.- La Dirección de Recursos Humanos programará de manera general y automática 30 días de descanso vacacional de los empleados que al 31 de Diciembre de 2005 cuenten con un mínimo de seis meses de antigüedad. Esta disposición se aplicará tanto al personal de confianza de los señores Congresistas como al del Servicio Parlamentario.

Artículo Tercero.- La medida dispuesta en los artículos primero y segundo de la presente resolución se aplicará conforme a las siguientes reglas:

1. La programación de vacaciones se ejecutará del siguiente modo:

a. Se tomarán, en primer lugar, los días pendientes de goce vacacional y, una vez agotados éstos, los días de vacaciones por generarse durante el año 2006. Para tal efecto, podrá adelantarse el total de las vacaciones por generarse hasta el 30 de junio (30

días). Si se cumple la anualidad entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2006, podrá adelantarse las vacaciones hasta un máximo de 15 días.

b. Los jefes de los trabajadores del Servicio Parlamentario que deban laborar entre el 19 de diciembre de 2005 y el 17 de enero de 2006, para atender servicios mínimos indispensables, deberán programar para aquéllos un mínimo de 15 días de descanso vacacional obligatorio, antes del 28 de febrero de 2006.

c. El Congresista que requiera excepcionalmente la suspensión del descanso del personal de confianza a su cargo, durante el período comprendido entre el 19 de diciembre y el 17 de enero de 2006, por actividades programadas fuera del recinto parlamentario, deberá solicitarlo anticipadamente, debiendo indicar en el mismo documento los períodos en que dicho personal hará uso de un mínimo de 15 días de descanso vacacional obligatorio antes del 28 de febrero de 2006. No se aceptarán suspensiones que no cumplan esta condición ni regularizaciones posteriores al 28 de febrero de 2006.

2. Durante el período de vacaciones generales sólo se permitirá el ingreso a los locales del Congreso al personal de seguridad y limpieza, así como al personal administrativo designado para cumplir con obligaciones del Congreso sujetas a término legal u otros casos excepcionales, debidamente sustentados por el funcionario competente y autorizados previamente por la Dirección General correspondiente o la Oficialía Mayor.

3. Antes del 16 de Diciembre de 2005, la Dirección General de Administración presentará a la Oficialía Mayor un programa de mantenimiento y refacción de locales del Congreso a ejecutarse durante el período de vacaciones, así como el cuadro de personal necesario para atender los servicios mínimos indispensables.

4. Se declaran inhábiles los días comprendidos entre el 19 de diciembre de 2005 y el 17 de enero de 2006. Por consiguiente, durante este período se suspenden los plazos de los procesos parlamentarios y administrativos, salvo disposición distinta del Reglamento del Congreso o indicación del Señor Presidente del Congreso.

5. Se exceptúan de lo señalado en el párrafo anterior, los procesos que se generen por la presentación de solicitudes de levantamiento de arresto y proceso que formule la Corte Suprema de Justicia y las sesiones extraordinarias que, eventualmente pueda convocar el Presidente de la República, en ejercicio de su atribución prevista en el inciso 6) del artículo 118º de la Constitución Política, o el Presidente del Congreso, en concordancia con lo establecido en el artículo 50º del Reglamento del Congreso.

Asimismo, están comprendidos en esta excepción, los procesos de adquisiciones y contrataciones de bienes, servicios y obras, conforme a las normas del Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

6. Excepcionalmente, en el mes de enero de 2006 se efectuará el pago de la Bonificación Especial por Vacaciones correspondiente al año 2006 a todo el personal con fecha de ingreso anterior al 2 de enero de 2005 que cumpla una nueva anualidad hasta el 1 de julio de 2006. A los demás trabajadores se les abonará dicha Bonificación Especial en la oportunidad en que cumplan la primera anualidad de servicios con un adelanto máximo de tres meses, a su solicitud, al cumplir las anualidades siguientes.

7. De conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, en caso de que el trabajador cese antes de cumplir la anualidad de servicios, la Bonificación Especial percibida se deducirá de los beneficios sociales que le corresponda.

Del mismo modo será detraída la parte proporcional de vacaciones gozadas anticipadamente, en caso de cesar antes de cumplir la anualidad de servicios.

Regístrese, comuníquese, cúmplase y archívese.

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente
Congreso de la República.

DETERMINAN VALOR DE LA UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA DURANTE EL AÑO 2006 (16.12.2005) (306275)

DECRETO SUPREMO N° 176-2005-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con la Norma XV del Título Preliminar del Código Tributario, la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) es un valor de referencia que puede ser utilizado en las normas tributarias, entre otros;

Que, asimismo, dispone que el valor de la UIT será determina-

do mediante Decreto Supremo, considerando los supuestos macroeconómicos;

Al amparo de lo dispuesto en la Norma XV del Título Preliminar del Código Tributario;

DECRETA:

Artículo 1°.- Durante el año 2006, el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) como índice de referencia en normas tributarias, será de Tres Mil Cuatrocientos Nuevos Soles (S/. 3 400).

Artículo 2°.- El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI

Ministro de Economía y Finanzas

Sumillas de Legislación

Del 8 al 16 de diciembre de 2005

1. Dictan Ley que modifica el artículo 5°, numeral 8), de la Ley N° 28237, Código Procesal Constitucional (305770) (08.12.2005)

Ley N° 28642, de 07.12.2005. Ver anexo de Legislación.

2. Convocan a Elecciones Generales el 9 de abril de 2006 para elección de Presidente de la República, Vicepresidentes, Congresistas y Representantes peruanos ante el Parlamento Andino (305771) (08.12.2005)

D.S. N° 096-2005-PCM, de 05.12.2005. Ver anexo de Legislación.

3. Autorizan a la ONP otorgar Bonificación Extraordinaria en los meses de enero y febrero del año 2006, a los pensionistas comprendidos en el régimen del D.L. N° 18846 (305778) (08.12.2005)

D.S. N° 170-2005-EF, de 07.12.2005. Ver anexo de Legislación.

4. Dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento del Aguinaldo por Navidad fijado en S/. 200.00 por la Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2005, Ley N° 28427 (305780) (08.12.2005)

D. S. N° 174-2005-EF, de 07.12.2005. Ver anexo de Legislación.

5. Precisan que la declaración de días inhábiles contenida en el D.S. N° 093-2005-PCM están referidos a procedimientos administrativos a cargo del Ministerio, establecidos en su TUPA (305788)(08.12.2005)

Se dicta R. M. N° 380-2005-TR, de 06.12.2005, que precisa que la declaración de días inhábiles contenida en el D.S. N° 093-2005-PCM están referidos a procedimientos administrativos a cargo del Ministerio, establecidos en su TUPA.

6. Declaran ilegal la huelga Nacional Indefinida iniciada por el denominado SUB-CAFAE-EP-FAP-MARINA y por el SINEPEP (305998) (11.12.2005)

Mediante R. M. N° 1072-2005-DE/SG, de 09.12.2005, se declaró ilegal la Huelga Nacional Indefinida que viene llevándose a cabo desde el día 9 de diciembre de 2005 por el denominado SUB-CAFAE-EP-FAP-MARINA y por el Sindicato Nacional de Empleados Públicos del Ejército Peruano – SINEPEP.

7. Se dicta Ley que autoriza el concurso público para nombramiento de profesores (306117) (14.12.2005)

Ley N° 28649, de 12.12.2005. Ver anexo de Legislación.

8. Disponen publicar proyecto de reglamento de la Ley N° 28173, Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico del Perú, en el portal electrónico del Ministerio (306152) (14.12.2005)

Mediante R. M. N° 946-2005/MINSA, de 09.12.2005, se dispuso que la Oficina General de Comunicaciones publique en el portal electrónico del Ministerio de Salud, hasta por un período de 15 días naturales, el proyecto de reglamento de la Ley N° 28173, Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico del Perú.

9. Disponen que entidades de salud presten facilidades para prácticas preprofesionales y de internado a los alumnos de las facultades de Medicina, Enfermería y Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca (306181) (14.12.2005)

Se dicta Ordenanza Regional N° 022-2005-GRAJ-CR, de 22.11.2005, que dispone que los Hospitales, Centros y Puestos de Salud existentes y acreditados en la Región Cajamarca, presten facilidades necesarias para la realización de las prácticas preprofesionales y de internado a los alumnos de las facultades de Medicina, Enfermería y Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca, de acuerdo a sus posibilidades.

10. Oficializan evento denominado "Pleno Administrativo Laboral Regional" que se realizará en la ciudad de Lima (306226)(15.12.2005)

R.M. N° 386-2005-TR de 13.12.2005.

11. Establecen disposiciones para el goce de vacaciones anuales de los trabajadores del Congreso de la República correspondiente al período 2005-2006 (306273) (16.12.2005)

Resolución N° 023-2005-2006-P/CR de 15.12.2005. Ver anexo de Legislación.

12. Determinan valor de la Unidad Impositiva Tributaria durante el año 2006 (306275)(16.12.2005)

D.S. N° 176-2005-EF de 15.12.2005. Ver anexo de Legislación.