

Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXX N° 345 Marzo 2006

Democracia en el Trabajo

Variables de Análisis	¿Se pasaría a otro trabajo con el mismo ingreso?			Pob. Asalariada (miles)	Casos
	SI	NO	Total		
Total 18 a más años	29.5	70.5	100.0	4 221	2 760
• Tamaño de localidad					
Lima Metropolitana	23.0	77.0	100.0	1 730	675
Más de 500,000 personas	22.6	77.4	100.0	323	228
De 100,001 a 500,000 personas	34.4	65.6	100.0	622	481
De 50,001 a 100,000 personas	28.2	71.8	100.0	142	240
De 20,001 a 50,000 personas	34.4	65.6	100.0	159	221
De 2,001 a 20,000 personas	36.0	64.0	100.0	328	249
Hasta 2,000 personas	38.0	62.0	100.0	918	666
• Ingreso familiar per cápita					
Hasta 50 soles	39.0	61.0	100.0	244	189
50 hasta 100 soles	33.9	66.1	100.0	462	337
100 hasta 200 soles	38.4	61.6	100.0	898	626
200 hasta 300 soles	31.3	68.7	100.0	913	575
300 hasta 400 soles	22.1	77.9	100.0	567	353
400 hasta 500 soles	20.6	79.4	100.0	380	237
500 hasta 1000 soles	20.0	80.0	100.0	585	345
Mayor de 1000 soles	24.1	75.9	100.0	172	98
• Grupo ocupacional					
Profesional, Técnico y afin	21.0	79.0	100.0	972	666
Grte. Admin. y Funcionario	1.6	98.4	100.0	14	9
Empleado de Oficina	28.4	71.6	100.0	457	275
Vendedor	24.6	75.4	100.0	426	269
Agricultura, Ganadería y Pesca	32.1	67.9	100.0	764	564
Minero y Cantero	33.0	67.0	100.0	23	20
Artesano y Operario	35.8	64.2	100.0	723	421
Obrero, Jornalero y No Esp.	43.9	56.1	100.0	133	88
Conductor	35.3	64.7	100.0	129	87
Trabaj. de los Servicios	37.7	62.3	100.0	334	209
Trabaj. del Hogar	26.7	73.3	100.0	247	152

Fuente: PNUD Perú. Encuesta Nacional sobre la Democracia en el Perú, 2005.
Elaboración: Análisis Laboral.

CARTA DEL DIRECTOR

Apreciado amigo:

En diferentes países de América Latina se están llevando a cabo procesos de reforma de las pensiones. Este tema es objeto de estudio en el libro titulado "Cuarto de siglo de reformas pensionales en América Latina y el Caribe: Lecciones aprendidas y próximos pasos", que contiene 12 ensayos de 16 autores que analizan la experiencia en pensiones en América Latina y el Caribe y cuya editora del libro ha sido Caroline Crabb, una experta del Banco Interamericano de Desarrollo en sistemas de pensiones.

¿Qué motivaron las reformas?, se preguntan Crabb y Juan Giral.

En su opinión en el lugar más alto de la lista para la mayor parte de los países estuvo el crecimiento de los costos financieros y del déficit fiscal, mientras que el Producto Bruto en los ochenta creció en América Latina solamente 1.7% en promedio; 3.7% en los EE.UU. y 7.4% en el Sudeste Asiático. Por eso el período ha sido conocido como la década perdida por la región porque no sólo estuvo bajo el Producto Bruto Interno sino que además declinó el estándar de vida.

Además, la Seguridad Social venía funcionando de manera ineficiente drenando los fondos públicos por lo que se consideró necesario introducir reformas profundas, por ejemplo, el costo administrativo de la seguridad social venía siendo entre el 11 y el 32 por ciento del total de gastos comparado con el 2 a 4 por ciento en los países desarrollados.

A esto se sumaban antiguas prácticas para facilitar el fraude y excesos que permitían el retiro a los 40 años de edad o en el caso de Brasil se obtenían ventajas de la Seguridad Social a través de la negociación colectiva.

Por último, se crearon infinidad de cajas con el objetivo de cubrir el retiro de ciertos grupos específicos. Así, tenemos que en Argentina funcionaron 135 cajas; en Bolivia 22; en Chile 32; y en el Perú había cajas especiales para ciertos sectores de trabajadores.

Ahora se está pensando introducir modificaciones que a juicio de Crabb y Giral se deben a que la experiencia ha enseñado que mientras los sistemas administrados por el Sector Privado son una buena opción para los grupos de ingresos medios no necesariamente alcanzan a los grupos más bajos. Hay personas que no pueden permitirse una deducción de su salario para contribuir al Sistema de Pensiones con lo cual quedan excluidas.

A juicio de ambos especialistas se necesita considerar otras opciones para proteger a estos y otros grupos

excluidos tales como los miembros de la economía informal o del sector rural.

Un plan fiscal de rédito, de gastos debe acompañar cualquier reforma que extienda beneficios a pensionistas que no contribuyen y que garantice pensiones mínimas.

Además ningún país ha conseguido una reforma perfectamente adecuada en el primer intento y más bien existe una necesidad de ajustar continuamente los sistemas con reformas de segunda y tercera generación.

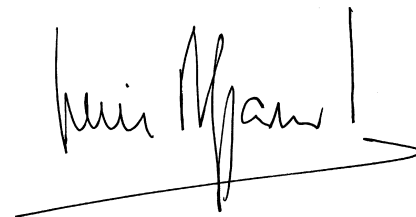
En conclusión todos los países tienen la percepción de que se debe hacer más por aquellos que no pueden costear su contribución a la seguridad social. Un sistema mixto con los sistemas públicos y privados puede ser una manera de alcanzar a grupos de bajos ingresos y reducir la carga de los ingresos públicos.

 Qu  estamos haciendo en el Perú frente a este diagnóstico? Al parecer seguimos debatiendo los efectos de los fenómenos señalados o de las deficiencias de los sistemas tales como: comisiones altas, alta movilidad, cobertura mínima de la PEA, desafiliación por el perjuicio que ocasionó el Sistema a quienes estando en el SNP se trasladaron al SPP, entre otros.

El reto para nuestro país es reconocer que el sistema actual es incompleto y que continuaremos afrontando sus negativos efectos.

Debemos buscar un sistema equilibrado que proporcione transparencia y seguridad, lo que podría darse con un sistema de tres pilares.

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

Katia 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 3

ESCENAS LABORALES 5

ANÁLISIS

- La democracia y el trabajo... 7

ANÁLISIS LEGAL

- Subsidios EsSalud. Tratamiento del Feriado Primero de Mayo 12
- Sistema de Inspección del Trabajo. Proyecto de Ley 15
- Inspección del Trabajo: Ejecutivo observa autógrafa de ley 17
- Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI (Aldo Vértiz I. / Karla Canova T.) 19
- Planilla Digitalizada 24
- Subsidios EsSalud (Alfredo Chienda Q.) 25
- Registro Permanente de Control de Asistencia. Proyecto de Decreto Supremo 28

RECURSOS HUMANOS

- ¿Qué procesos y sistemas desarrollar para trabajar con personas comprometidas? Iniciativas y herramientas que motivarán a las personas 31

CONVENIO COLECTIVO

- Compañía Americana de Multiservicios del Perú S.R.L. (CAM PERÚ S.R.L.) 33

JURISPRUDENCIA LABORAL

- El Tribunal Constitucional y la jornada mayor de 8 horas 36

COYUNTURA

- El Perú bipolar 40
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo 41

INDICADORES LABORALES

- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Enero 2006 42
- Aportaciones y Contribuciones Sociales: Marzo 2006 42
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Marzo 2006 43
- Aportes AFP 2005 43
- Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 44
- Canasta de Precios AELE 45
- 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 46
- Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva 47

TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES 48

LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 10 al 27 de marzo de 2006 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

• SUSPENSIÓN IMPERFECTA DE LABORES: Licencia laboral por adopción

De acuerdo a lo establecido en el art. 11° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la relación laboral se suspende de manera imperfecta cuando el empleador debe abonar la remuneración pese a que no hay contraprestación efectiva de labores por parte del trabajador. Casos típicos de esta suspensión son, entre otros, las Vacaciones, los Feriados no Laborables y las Licencias con Goce de Haber. En relación a estas últimas encontramos un caso expreso regulado en la Ley N° 27409 de fecha 24.01.2001, publicada en el Diario «El Peruano» el 25.01.2001, que establece que el trabajador peticionario de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años de edad.

Igual derecho le asistirá al trabajador peticionario de adopción en el caso de los incisos a) y b) del artículo 128° de la Ley N° 27337 (1), siempre que el adoptado no tenga más de doce años de edad. En este supuesto, el plazo de treinta días naturales se cuenta a partir del día siguiente en que queda consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción.

Comunicación al empleador.- El trabajador peticionario de adopción deberá comunicar expresamente a su empleador, en un plazo no menor de quince días naturales a la entrega física del niño, la voluntad de gozar de la licencia correspondiente. La falta de comunicación dentro del plazo establecido impide al trabajador peticionario de adopción el goce de la misma.

Plazo máximo.- La licencia tomada por el trabajador peticionario de adopción no podrá exceder en conjunto el plazo de treinta días naturales durante un año calendario, independientemente del número de los procedimientos adminis-

trativos o procesos judiciales de adopción que el trabajador inicie.

Adoptantes cónyuges.- Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.

Descanso vacacional.- El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia, siempre que haya gozado de la misma. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario al inicio del goce vacacional.

Negativa injustificada del empleador.- La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia correspondiente será considerada como un acto de hostilidad equiparable al despido.

(1) *El referido artículo, en sus incisos a) y b) establece que en vía de excepción, podrán iniciar acción judicial de adopción ante el Juez especializado, inclusive sin que medie declaración de estado de abandono del niño o del adolescente, los peticionarios siguientes:*

- a) *El que posea vínculo matrimonial con el padre o madre del niño o el adolescente por adoptar. En este caso el niño o adolescente mantienen los vínculos de filiación con el padre o madre biológicos;*
- b) *El que posea vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el niño o adolescente pasible de adopción.*

• DE TODAS MANERAS SE TRATA DE PERJUDICAR AL PENSIONISTA DEL D.L. N° 19990 (SNP)

En los últimos diez años se han dictado normas en materia de seguridad social orientadas esencialmente a colocar al Sistema Privado de Pensiones en una situación de franca ventaja frente al Sistema Nacional de Pensiones (SNP), no por sus características que son relativamente buenas para un sector, sino por que se perjudica a aquél al hacerlo aparecer como un sistema disminuido y al que no deben afiliarse los trabajadores.

En este contexto, recientemente se ha dictado la Ley N° 28678, del 03.03.06, la misma que permite, con serias limitaciones, que los pensionistas afiliados al

Sistema Nacional de Pensiones trabajen en forma dependiente a la par de recibir su pensión.

Mientras que todo país tiende a que los pensionistas, además de su pensión mensual, incrementen su ingreso con cualquier otro ingreso por trabajo dependiente o independiente, en nuestro país se sanciona o condena al pensionista en esa situación. Parece que hubiera la intención de perjudicar a los pensionistas del D.L. N° 19990.

Es el caso que la indicada ley señala que la pensión de una persona, por ejemplo S/. 600.00, más la remuneración que va a percibir en un trabajo dependiente no puede superar los S/. 1,700 mensuales (50% de 1 UIT). Así pues, el pensionista en el caso antes reseñado podrá ser contratado con un ingreso máximo de S/. 1,100 para no sobrepasarse el tope, pues de lo contrario se suspenderá la pensión.

Otro tema a tener en cuenta es el referido a que si el pensionista trabajador opta por mantener ambos ingresos deberá descontársele de su remuneración el 13% para el SNP. ¿Con qué objetivo, si ya tiene la calidad de pensionista? Simplemente se trata de una ley que perjudica al pensionista del SNP.

• SALUD: EsSalud y la carabina de Ambrosio

Terminará un período presidencial más con el Sr. Alejandro Toledo y el tema de la salud seguirá al garete, bamboleándose entre la baja calidad del servicio que brinda, lo mal que tratan a los asegurados los trabajadores de ESSALUD, y el carácter asistencial que se le ha dado a un derecho básico y elemental que debe existir en toda sociedad.

A manera de ejemplo, baste señalar que las citas son programadas para dentro de tres o cuatro meses; el antibiótico "milagroso" se receta para cualquier dolencia; el deterioro cada vez más profundo de la capacidad hospitalaria existente; la burocracia; la voracidad del Estado de continuar manejando los destinos de ESSALUD cuando no es propietario y además es deudor consuetudinario

y reincidente; la impasividad de los Congresistas de la República para presionar a las autoridades a que solucionen este tema; las autoridades del Poder Ejecutivo indolentes frente a estos hechos; todas estas son algunas perlas que en materia de salud nos vuelve a dejar otro gobierno.

Estamos más oxidados en materia de salud que la carabina de Ambrosio. Es tal la realidad, que circulan planes y programas, declaraciones y compromisos sobre diversos temas, pero respecto a la salud, nada en lo inmediato.

Se debería actuar con razonabilidad y oportunidad, esto es, descentralizar la atención de salud y desligar al MEF respecto al gasto en materia de salud.

El Poder Ejecutivo debe entregar a Es-Salud y a los asegurados la administración de esa entidad y encargarse de la supervisión que defina el futuro de esa institución; asimismo debe establecer una racionalidad en el costo-beneficio y oportunidad, sin maltratar al afiliado, mostrando una cultura de salud y de respeto y teniendo como misión el servirlo y no perjudicarlo.

• JORNADA DE OCHO HORAS, SOBRETIEPO Y CUMPLIMIENTO DE LA LEY

En los últimos meses se ha escuchado en el contexto de la campaña electoral presidencial posiciones por demás desconcertantes ante la pasividad del Poder Ejecutivo y de un Congreso por demás displicente y distanciado del pueblo que lo eligió.

Parece que el tema de fondo no es prometer el respeto a las normas sino tener la suficiente entereza moral para reconocer que en nuestro país no se cumple la ley y que algunas autoridades no ejercen debidamente su función de fiscalización.

El acatamiento de la jornada de ocho horas y el pago del sobretiempo son derechos constitucionales, sin embargo, algunos involucrados en el tema del trabajo los incumplen, lo que va en perjuicio de aquellos empleadores que sí respetan la legalidad y abonan los derechos correspondientes, pero que por la displicente conducta de las autoridades son objeto de una competencia desleal de aquellos que se burlan de la legalidad.

Esto lo decimos especialmente por cuanto este gobierno —que ha manifesta-

do en muchos casos una conducta tolerante frente al incumplimiento de normas legales— proyecta suscribir un tratado con EE.UU. que en su art. 17.2,1. (a) señala que: "luego de la fecha de entrada en vigencia de este tratado, ninguna de las partes dejaría de aplicar efectivamente su legislación laboral, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las partes".

• AGENDA PENDIENTE DE LA SUNAT

De los diversos informes que la SUNAT viene emitiendo en los últimos años, los mismos que infringen expresas normas legales y que, por tanto, deben dejarse sin efecto por cuanto están causando conflictos innecesarios, podemos citar los siguientes:

1. Informe sobre la afectación de los subsidios al Impuesto a la Renta de 5ta. categoría.
2. Informe sobre la modificación de la forma de cálculo de la Participación en las utilidades.
3. Informe sobre pago de aportes por vacaciones.

Algunos funcionarios de SUNAT deben dejar de lado la soberbia, actuar con razonabilidad y observar el principio de legalidad; eso es lo sensato y constructivo.

Además, deben dejar de utilizar a los contribuyentes, empresas, empleadores y trabajadores como elementos de trabajo y explotación, así como instrumentos para desarrollar a costa de ellos acciones y responsabilidades que corresponden a la Administración Tributaria.

• INSPECCIONES LABORALES

El Ministerio de Trabajo y P.E debe adoptar una posición más oportuna e insistir en la aprobación de la nueva Ley General de Inspecciones observada por el Poder Ejecutivo y cuyos alcances incluimos en este número.

Es inaudito ver cómo por inacción de los inspectores día a día se sigue incumpliendo la ley debido a conductas inoportunas de algunos empleadores frente a otros que respetan sus obligaciones. Es un sector de empleadores que lo hace, no por desconocimiento de las normas legales laborales, lo que constituye en verdad competencia desleal.

PROYECTO DE LEY

CONTEMPLA LA ELIMINACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS LABORALES

(Proyecto de Ley N° 14502/2005-CR)

Dicho proyecto presentado recientemente ha propuesto la eliminación de la intermediación laboral tomando en cuenta que en el Perú sólo 8% de los 7.5 millones de peruanos que trabajan están incorporados en las planillas de las empresas, mientras que más del 50% se encuentra bajo el sistema de contrataciones, trabajo temporal, cooperativas, servicios complementarios, etc.

En este sentido la propuesta legislativa ha sido presentada de la siguiente manera:

"Artículo 1º: Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer la prohibición de contratar personal a través de formas contractuales inmersas dentro de la intermediación laboral u otras formas de subcontratación de servicios.

Artículo 2º: Contratación Directa

Las empresas que cuentan con trabajadores que presten servicios en sus centros de trabajo o instalaciones mediante la intermediación laboral u otras formas de subcontratación de servicios, deberán incorporar al mencionado personal a la planilla directa de la empresa.

Artículo 3º: Igualdad de Ingresos y Condiciones de Trabajo

Los ingresos y condiciones de trabajo del personal incorporado a la planilla de la empresa usuaria no deberán ser inferiores a los que correspondan a trabajadores pertenecientes a la empresa usuaria que realizan labores similares.

Asimismo, deberán reconocerse todos los derechos y beneficios sociales y sindicales establecidos para los trabajadores pertenecientes al régimen laboral de la actividad privada, así como los derechos convencionales vigentes en la empresa usuaria. (...)"

La democracia y el trabajo...

La Oficina en el Perú del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, como parte de la elaboración de su Informe sobre Desarrollo Humano Perú 2006 que llevará el lema “Descentralización con ciudadanía”, ha llevado a cabo la Encuesta Nacional sobre la Democracia en el Perú (ENDP), una fuente de datos –puesta a disposición de todos los que se interesen en el tema– que recoge de todos los rincones del país, el grado de conocimiento, opiniones, relaciones, práctica y expectativas de los ciudadanos sobre la democracia y la vida política. Para tal fin, se entrevistó a fines del año 2005 a las personas que tuvieran 18 o más años en 5 mil 190 hogares del país. Estos hogares estaban distribuidos en el área urbana y rural de 221 distritos y 104 provincias (de 194 que son el total) de todos los departamentos del país. El total de entrevistas, recogidas y procesadas con todo rigor, asciende a 11 mil 116, y de ellas, 3 mil 735 se recolectaron en poblados con menos de 2 mil habitantes. La publicación de un primer Informe de esta encuesta se ha hecho con la denominación “El Mensaje de las Cifras” y se encuentra ya en circulación. Están igualmente disponibles una versión de disco compacto que contiene además la base de datos y la versión recuperable de la hoja electrónica del PNUD www.pnud.org.pe/n_publicaciones.asp.

LA DEMOCRACIA BAJO LA LUPA

La extensa información de la encuesta contiene varios mensajes importantes. El primero, que ha sido más destacado, se refiere a la relativa endebles de la democracia, en las percepciones de los ciudadanos. Preocupantes proporciones de ciudadanos peruanos desconocen la democracia, sus instituciones y representantes. O bien dudan de su utilidad más allá de las elecciones, o tienen escasa participación social, o asumen opiniones terminantes de desazón y desaprobación. Los medios de prensa tienen mucha sensibilidad a este tipo de opinión y las divulgan preferencialmente, debido a que la alarma es generalmente más llamativa que las noticias positivas y optimistas. Desde luego, en este caso, las alarmas son justificadas y todos o casi todos tienen claro que tenemos una democracia en formación, en crecimiento, tratando de afirmar y generalizar el derecho a elegir y ser elegido, pero todavía insuficiente en su desarrollo institucional y en la creación de ciudadanía –conocimiento y garantizado ejercicio pleno de deberes y derechos– y de una sociedad con igualdad de oportunidades, para no mencionar el objetivo de establecer una red de protección social universal.

Tenemos una democracia con riesgos y sombras, pero también optimismos y oportunidades. El avance de las mujeres en la participación política –tanto local y vecinal como de dimensiones regionales y nacional– ha sido impresionante, en tanto que casi iguala las proporciones masculinas. Las familias en el curso del tiempo, vienen abandonando de manera significativa el castigo corporal a los hijos, en grado tal que los jóvenes que dicen castigarían a sus hijos no llegan al 10 por ciento, mientras que esta proporción fue cuatro veces mayor para sus padres. Un tercio de los pobres extremos consideran que están progresando, y más de dos tercios de entrevistados creen que el Perú supe-

rá sus problemas con el apoyo de los peruanos.

Aún está el vaso, objetivamente más lleno que vacío, pero no es un gran consuelo, porque esperamos que esté lleno o casi lleno, tal sería el balance.

LA DEMOCRACIA Y LA VIDA LABORAL

El ámbito del trabajo es el que ocupa la mayor parte de la vida de las personas. En su espacio laboral, es donde transcurren las horas de sus años centrales, y además, es en ese ámbito, de donde consigue su sustento. En las edades adultas, la diferencia de participación a favor de los hombres es clara, y así se nota en las edades de 18 y más años, entre los electores. Si se incorporaran las edades recientes, en cambio, las distancias se acortarían de manera importante, dada la importancia numérica de los adolescentes y el hecho que tienen una mayor incidencia urbana.

En nuestra historia, de otra parte, el lugar del trabajo no llegó totalmente a pasar del campo a las fábricas de las ciudades o a los puestos del Estado, pues la frustración del proceso industrial a la par de la explosión demográfica, creó en las ciudades un tercer escenario importante de trabajo: la calle, crecientemente ocupada. Hemos señalado ya que los puestos de trabajo que podríamos considerar deseables –de profesionales liberales, de trabajadores en empresas que cumplan la ley o de puestos estatales– cubren solamente la cuarta parte de la ocupación(1) y la mayoría de peruanos se debate en la baja productividad y la desprotección de sus riesgos sociales.

Como resultado de esta ENDP se han recogido 6 mil 632 casos de ocupados de 18 o más años. Ellos representan 9.7 millones de personas, de las cuales son trabajadores dependientes 4.2 millones, e independientes (incluyendo patronos), aproximadamente 5.5 millones. En el primer

grupo comparten importancia los trabajadores formales y los de microempresas familiares de corta vida, en el segundo grupo, el de los independientes, fuera de algunos profesionales, la gran mayoría está cubierta por los campesinos y los vendedores ambulantes, y en menor grado, los conductores de vehículos.

¿Hay en el Perú, democracia en el trabajo? De primera vista, es muy difícil responder afirmativamente. El trabajo en el país, consolida sistemas de exclusión que se dan desde la satisfacción de necesidades básicas, en especial educación y salud, hasta los propios mecanismos para conseguir empleo. Desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, estamos ante un sistema predominantemente cerrado, con escasos márgenes de ascenso social para las mayorías de menores recursos.

En las relaciones laborales, al interior de lo que denominamos la formalidad pública y privada, también es difícil apostar por una calificación democrática. Los centros de trabajo reproducen esquemas autoritarios y conflictivos, establecen estratificaciones, son renuentes a la vida dialogal y a la administración horizontal, con decisiones respetadas y compartidas. En el campo y en la esforzada informalidad de las ciudades, igualmente, se mantienen patrones verticalistas, persecución y abusos de autoridad.

Sin embargo, según la encuesta, en la vida laboral, cotidiana, las personas consideran que hay más democracia que autoritarismo. ¿Cómo puede compaginarse la visión exterior del trabajo como un sistema de exclusión donde se dan frecuentes abusos, con la percepción de las personas de tener un grado aceptable de ejercicio democrático. Como punto de partida, puede atribuirse los resultados a la presencia mayoritaria de la informalidad y el campo: estos extensos grupos de trabajadores, económicamente frustrados y excluidos, son libres, en el sentido de no tener dependencia, de seguir sus propias (y escasas) decisiones.

Veamos ahora el tema con mayor detalle. Cuando se pregunta a los trabajadores dependientes la opinión que tienen de sus jefes, éstos son calificados como impositivos por el 25.9% de encuestados, pero 54.6% afirma que son personas que saben escuchar y conceder. Aquí viene a escena, nuestra observación acerca de que estas apreciaciones están regidas, en este caso, por las microempresas y la formalidad. ¿En qué ramas de actividad y grupos ocupacionales hay una mayor proporción de jefes autoritarios según los asalariados? Marcadamente, en la industria de bienes de consumo, la fabril y masiva, con 36.8% frente al 25.9% del promedio asalariado nacional. Viene luego el grupo de comercio al por mayor (33.7%) y otros servicios sociales (30.8%). También debe tenerse en cuenta el 35.5% de choferes dependientes que afirman tener jefes autoritarios.

¿En qué grupos los asalariados reconocen en sus jefes mayor actitud comprensiva y dialogante? En el comercio al por menor, la proporción es de 63.1% contra el 54.6% del promedio nacional. Hay otro grupo saludablemente alto, el de trabajadores del hogar –cuyo volumen y participación en el empleo ha venido descendiendo en las últimas décadas– donde se aprecia positivamente al jefe (usualmente un

ama de casa) en 69% de casos. Otro rasgo de modernidad y relativo privilegio: las proporciones de jefes llevaderos son altas, entre profesionales, gerentes y empleados de oficina, y en el sector de salud y educación.

Para los trabajadores dependientes, la presión no laboral no les viene preferentemente de sus jefes. Uno de cada cinco (que tampoco es un porcentaje que pueda decirse reducido) ha mencionado a su jefe como fuente de presión. Tampoco la presión del resto de trabajadores –su competencia– es muy alta, pues solamente 13.8% alude a ellos adversamente. Son más bien los ingresos bajos (51.1%) y la posibilidad de ser despedidos (37%), las causas de su preocupación constante. Las preocupaciones, entonces, vienen más de afuera, del modelo legal de relaciones laborales; de la desprotección y en buena cuenta, de la irresponsabilidad de los gobiernos, antes que de las relaciones personales en el centro de trabajo.

Esta debe ser la razón principal por la cual solamente el 30% cambiaría su trabajo por otro con el mismo sueldo, mientras 70% prefiere mantenerse donde está. Las proporciones altas de este indicador de descontento se dan en pueblos pequeños, entre pobres; y en el mundo del trabajo formal, en las ocupaciones de servicios (37.7%) y en la industria de bienes de consumo (35.6%)

¿Y cómo es la vida laboral entre los trabajadores independientes? Por definición, allí no hay jefes, y están incluidos los propios patronos o empleadores. Las presiones provienen además de otras fuentes, pero son en general de proporciones bajas. Solamente 11.5 menciona incomodidad por causa de otros trabajadores, 14.2 por los acreedores, prestamistas y de la banca, 23.5 por clientes intratables y 24.4 por ciento por autoridades abusivas. Los porcentajes son alrededor de la mitad de la pregunta equivalente para los trabajadores asalariados.

Aunque no ha sido preguntado, es muy posible que los trabajadores independientes compartan con los asalariados sus preocupaciones de ingresos y estabilidad, en su propia versión, la de su rol marginal en el mercado –los campesinos y los ambulantes tienen ingresos bastante menores que los asalariados – y la de su condición disminuida de ciudadanos de segunda clase, con escasas oportunidades de ascenso y de reconocimiento social. Hacia adentro, en sus propias esferas sociales, hay más bien, predominantemente, igualitarismo. En el trabajo el 88.6% de los ocupados dijeron tratar a todos de la misma manera, 8.3% dar preferencia a las personas más importantes, y 3.1% dar preferencia a las personas que se les considera menos importantes.

En otros resultados de la encuesta, se encuentra que los grupos de mayor edad, los poblados de mayor aislamiento, menor educación y menor ingreso, manifiestan tendencias algo más altas hacia el respeto a las personas importantes. Está presente en esto un evidente rasgo cultural tradicional. Al ver los resultados de la variable etnia, el componente cultural resalta: Las 31 personas entrevistadas clasificadas como de etnia afro descendiente, en su totalidad declararon tratar a todos por igual en su trabajo. Y en el grupo étnico de origen oriental, solamente 61.9 por ciento

(son 29 casos observados) declararon tener este tipo de trato (contra el 88.6% del promedio nacional), y más bien ellos destacan las diferencias en el trato.

Es difícil un balance de resultados sobre la conducta democrática en un mundo laboral segmentado. La propia segmentación es antidemocrática, y tiene obvias raíces estructurales. Sin embargo, al interior de los segmentos, con menos intensidad entre los asalariados que entre los independientes, existe una visión igualitaria, derivada de las vivencias comunes y los problemas compartidos, y muy probablemente asentada en la cultura y la tradición popular.

Este "democratismo interno" es un saludable punto de

partida no solamente del desarrollo de la democracia, sino también del establecimiento de relaciones laborales más horizontales y justas no solamente en las empresas, sino también para con los trabajadores informales, productos de nuestro tiempo y las peripecias de nuestro desarrollo. La encuesta PNUD, a quienes vivimos pendientes de la evolución laboral, nos da una importante y alentadora señal para seguir bregando por normas y prácticas solidarias y a la vez aliadas del progreso.

(1) Sobre este punto, puede apreciarse una descripción más completa del empleo y la ocupación en el Informe sobre el Desarrollo Humano Perú 2005, "Hagamos de la Competitividad una oportunidad para todos". PNUD, Lima, 2005, capítulo 4.

PRESIONES A LAS QUE PUEDE ESTAR EXPUESTO (A) EN SU CENTRO DE TRABAJO

VARIABLES DE ANÁLISIS	SE SIENTE PRESIONADO POR SUELDO MUY BAJO			SE SIENTE PRESIONADO PORQUE LO PUEDEN DESPEDIR			SE SIENTE PRESIONADO POR JEFES ABUSIVOS			SE SIENTE PRESIONADO POR OTROS TRABAJADORES			POB. ESTIM. (MILES)	CASOS
	SÍ	NO	TOTAL	SÍ	NO	TOTAL	SÍ	NO	TOTAL	SÍ	NO	TOTAL		
Total 18 a más años	51.1	48.9	100.0	37.0	63.0	100.0	19.6	80.4	100.0	13.8	86.2	100.0	4 221	2 760
Composición demográfica														
Hombre	52.1	47.9	100.0	38.9	61.1	100.0	22.2	77.8	100.0	14.6	85.4	100.0	2 613	1 693
18 a 29 años	48.8	51.2	100.0	36.6	63.4	100.0	20.2	79.8	100.0	13.1	86.9	100.0	900	555
30 a 44 años	53.9	46.1	100.0	39.3	60.7	100.0	20.5	79.5	100.0	16.5	83.5	100.0	1 084	708
45 a 64 años	55.1	44.9	100.0	42.1	57.9	100.0	29.7	70.3	100.0	13.9	86.1	100.0	578	394
65 a más años	37.4	62.6	100.0	33.1	66.9	100.0	8.9	91.1	100.0	7.7	92.3	100.0	52	36
Mujer	49.4	50.6	100.0	33.9	66.1	100.0	15.4	84.6	100.0	12.4	87.6	100.0	1 608	1 067
18 a 29 años	51.3	48.7	100.0	33.3	66.7	100.0	17.1	82.9	100.0	12.4	87.6	100.0	582	371
30 a 44 años	51.5	48.5	100.0	35.8	64.2	100.0	13.7	86.3	100.0	12.1	87.9	100.0	715	466
45 a 64 años	42.1	57.9	100.0	31.2	68.8	100.0	15.9	84.1	100.0	12.5	87.5	100.0	292	212
65 a más años	24.7	75.3	100.0	24.7	75.3	100.0	17.0	83.0	100.0	25.7	74.3	100.0	20	18
Tamaño de localidad														
Lima Metropolitana	52.9	47.1	100.0	40.9	59.1	100.0	20.0	80.0	100.0	15.7	84.3	100.0	1 730	675
Más de 500,000 personas	58.0	42.0	100.0	41.0	59.0	100.0	16.8	83.2	100.0	17.2	82.8	100.0	323	228
De 100,001 a 500,000 personas	46.9	53.1	100.0	32.6	67.4	100.0	21.2	78.8	100.0	14.4	85.6	100.0	622	481
De 50,001 a 100,000 personas	45.6	54.4	100.0	26.2	73.8	100.0	13.3	86.7	100.0	11.0	89.0	100.0	142	240
De 20,001 a 50,000 personas	56.9	43.1	100.0	34.1	65.9	100.0	22.9	77.1	100.0	20.1	79.9	100.0	159	221
De 2,001 a 20,000 personas	54.7	45.3	100.0	35.1	64.9	100.0	18.9	81.1	100.0	7.1	92.9	100.0	328	249
Hasta 2,000 personas	46.5	53.5	100.0	34.0	66.0	100.0	19.4	80.6	100.0	10.2	89.8	100.0	918	666
Total ocupados	51.1	48.9	100.0	37.0	63.0	100.0	19.6	80.4	100.0	13.8	86.2	100.0	4 221	2 760
Rama de actividad														
Agricultura, Ganadería y Pesca	44.4	55.6	100.0	33.7	66.3	100.0	20.0	80.0	100.0	9.0	91.0	100.0	821	609
Minería	36.7	63.3	100.0	38.4	61.6	100.0	12.9	87.1	100.0	30.3	69.7	100.0	57	41
Ind. Bienes de Consumo	57.7	42.3	100.0	47.6	52.4	100.0	29.7	70.3	100.0	15.9	84.1	100.0	437	235
Ind. Bienes Intern. y Capital	54.1	45.9	100.0	39.1	60.9	100.0	25.5	74.5	100.0	20.7	79.3	100.0	143	82
Construcción y E.G.A.	44.7	55.3	100.0	38.5	61.5	100.0	21.1	78.9	100.0	18.9	81.1	100.0	249	167
Comercio al por Mayor	69.7	30.3	100.0	52.2	47.8	100.0	17.7	82.3	100.0	6.2	93.8	100.0	71	44
Comercio al por Menor	50.4	49.6	100.0	34.1	65.9	100.0	17.9	82.1	100.0	11.7	88.3	100.0	421	259
Restaurantes y Hoteles	45.8	54.2	100.0	34.5	65.5	100.0	25.3	74.7	100.0	4.6	95.4	100.0	138	92
Transportes y Comunicaciones	57.0	43.0	100.0	45.4	54.6	100.0	25.5	74.5	100.0	18.8	81.2	100.0	222	130
Servicios a Empresas	45.4	54.6	100.0	33.5	66.5	100.0	11.3	88.7	100.0	16.1	83.9	100.0	253	144
Serv. Educ. y Salud	57.2	42.8	100.0	32.8	67.2	100.0	14.3	85.7	100.0	16.1	83.9	100.0	678	485
Otros Serv. Sociales	53.6	46.4	100.0	36.8	63.2	100.0	20.4	79.6	100.0	15.7	84.3	100.0	376	251
Servicios Personales	53.7	46.3	100.0	43.2	56.8	100.0	13.1	86.9	100.0	11.4	88.6	100.0	110	69
Hogares	47.1	52.9	100.0	33.0	67.0	100.0	17.0	83.0	100.0	8.4	91.6	100.0	247	152
Grupo ocupacional														
Profesional, Técnico y afín	47.8	52.2	100.0	27.9	72.1	100.0	14.3	85.7	100.0	14.5	85.5	100.0	972	666
Grte, Admin. y Funcionario	21.3	78.7	100.0	13.3	86.7	100.0	-	100.0	100.0	17.4	82.6	100.0	14	9
Empleado de Oficina	59.2	40.8	100.0	43.2	56.8	100.0	22.0	78.0	100.0	20.9	79.1	100.0	457	275
Vendedor	51.6	48.4	100.0	37.7	62.3	100.0	15.7	84.3	100.0	11.8	88.2	100.0	426	269
Agricultura, Ganadería y Pesca	43.0	57.0	100.0	32.5	67.5	100.0	19.3	80.7	100.0	9.4	90.6	100.0	764	564
Minero y Cantero	33.2	66.8	100.0	27.9	72.1	100.0	26.7	73.3	100.0	21.2	78.8	100.0	23	20
Artesano y Operario	56.8	43.2	100.0	45.3	54.7	100.0	24.4	75.6	100.0	16.2	83.8	100.0	723	421
Obrero, Jornalero y No Esp.	63.3	36.7	100.0	54.5	45.5	100.0	24.6	75.4	100.0	12.0	88.0	100.0	133	88
Conductor	51.4	48.6	100.0	45.2	54.8	100.0	31.4	68.6	100.0	23.2	76.8	100.0	129	87
Trabaj. de los Servicios	55.4	44.6	100.0	40.7	59.3	100.0	22.7	77.3	100.0	9.4	90.6	100.0	334	209
Trabaj. del Hogar	47.1	52.9	100.0	33.0	67.0	100.0	17.0	83.0	100.0	8.4	91.6	100.0	247	152

Fuente: PNUD Perú. Encuesta Nacional sobre la Democracia en el Perú. 2005.

PRESIONES A LAS QUE PUEDE ESTAR EXPUESTO (A) COMO TRABAJADOR INDEPENDIENTE

VARIABLES DE ANÁLISIS	SE SIENTE PRESIONADO POR ACREEDORES, BANCOS, PRESTAMISTAS			SE SIENTE PRESIONADO POR COMPRADORES/CLIENTES MALCRIADOS			SE SIENTE PRESIONADO POR OTROS TRABAJADORES			SE SIENTE PRESIONADO POR AUTORIDADES ABUSIVAS			POB. ESTIM. (MILES)	CASOS
	SÍ	NO	TOTAL	SÍ	NO	TOTAL	SÍ	NO	TOTAL	SÍ	NO	TOTAL		
Total 18 a más años	14.2	85.8	100.0	23.5	76.5	100.0	11.5	88.5	100.0	24.4	75.6	100.0	5 466	3 872
Composición demográfica														
Hombre	14.2	85.8	100.0	23.5	76.5	100.0	11.5	88.5	100.0	24.3	75.7	100.0	3 648	2 662
18 a 29 años	11.1	88.9	100.0	20.4	79.6	100.0	11.3	88.7	100.0	23.9	76.1	100.0	707	538
30 a 44 años	14.8	85.2	100.0	24.3	75.7	100.0	12.2	87.8	100.0	25.1	74.9	100.0	1 372	1 014
45 a 64 años	15.7	84.3	100.0	24.8	75.2	100.0	11.1	88.9	100.0	25.8	74.2	100.0	1 246	890
65 a más años	13.0	87.0	100.0	21.4	78.6	100.0	10.6	89.4	100.0	15.4	84.6	100.0	323	220
Mujer	14.1	85.9	100.0	23.5	76.5	100.0	11.6	88.4	100.0	24.6	75.4	100.0	1 818	1 210
18 a 29 años	11.9	88.1	100.0	24.9	75.1	100.0	13.4	86.6	100.0	23.1	76.9	100.0	357	239
30 a 44 años	15.8	84.2	100.0	21.7	78.3	100.0	12.4	87.6	100.0	23.6	76.4	100.0	743	501
45 a 64 años	14.5	85.5	100.0	25.7	74.3	100.0	10.5	89.5	100.0	27.5	72.5	100.0	634	415
65 a más años	4.5	95.5	100.0	17.4	82.6	100.0	4.3	95.7	100.0	18.9	81.1	100.0	84	55
Tamaño de localidad														
Lima Metropolitana	20.0	80.0	100.0	30.5	69.5	100.0	16.2	83.8	100.0	34.3	65.7	100.0	1 489	581
Más de 500,000 personas	15.8	84.2	100.0	26.9	73.1	100.0	12.4	87.6	100.0	22.1	77.9	100.0	380	275
De 100,001 a 500,000 personas	13.3	86.7	100.0	26.7	73.3	100.0	10.0	90.0	100.0	25.5	74.5	100.0	648	484
De 50,001 a 100,000 personas	19.5	80.5	100.0	20.2	79.8	100.0	8.1	91.9	100.0	25.7	74.3	100.0	184	332
De 20,001 a 50,000 personas	25.8	74.2	100.0	23.5	76.5	100.0	10.8	89.2	100.0	22.2	77.8	100.0	248	338
De 2,001 a 20,000 personas	12.0	88.0	100.0	18.7	81.3	100.0	6.9	93.1	100.0	19.9	80.1	100.0	371	282
Hasta 2,000 personas	8.7	91.3	100.0	18.1	81.9	100.0	9.8	90.2	100.0	18.6	81.4	100.0	2 148	1 580
Total ocupados	14.2	85.8	100.0	23.5	76.5	100.0	11.5	88.5	100.0	24.4	75.6	100.0	5 466	3 872
Rama de actividad														
Agricultura, Ganadería y Pesca	9.6	90.4	100.0	17.3	82.7	100.0	9.0	91.0	100.0	18.1	81.9	100.0	2 019	1 523
Minería	100.0	-	100.0	100.0	-	100.0	-	100.0	100.0	100.0	-	100.0	1	1
Ind. Bienes de Consumo	14.9	85.1	100.0	21.4	78.6	100.0	9.9	90.1	100.0	19.1	80.9	100.0	334	227
Ind. Bienes Interm. y Capital	14.2	85.8	100.0	27.9	72.1	100.0	11.4	88.6	100.0	31.0	69.0	100.0	110	69
Construcción y E.G.A.	9.1	90.9	100.0	17.2	82.8	100.0	14.5	85.5	100.0	16.1	83.9	100.0	181	133
Comercio al por Mayor	33.3	66.7	100.0	24.7	75.3	100.0	16.0	84.0	100.0	30.7	69.3	100.0	61	38
Comercio al por Menor	19.5	80.5	100.0	31.4	68.6	100.0	12.7	87.3	100.0	30.1	69.9	100.0	1 443	998
Restaurantes y Hoteles	13.9	86.1	100.0	30.0	70.0	100.0	8.8	91.2	100.0	17.9	82.1	100.0	246	165
Transportes y Comunicaciones	15.2	84.8	100.0	25.3	74.7	100.0	16.5	83.5	100.0	38.6	61.4	100.0	414	305
Servicios a Empresas	16.7	83.3	100.0	17.3	82.7	100.0	11.7	88.3	100.0	22.1	77.9	100.0	177	95
Serv. Educ. y Salud	25.2	74.8	100.0	28.5	71.5	100.0	31.9	68.1	100.0	37.4	62.6	100.0	82	53
Otros Serv. Sociales	20.0	80.0	100.0	27.6	72.4	100.0	17.1	82.9	100.0	18.6	81.4	100.0	39	27
Servicios Personales	11.7	88.3	100.0	24.4	75.6	100.0	10.9	89.1	100.0	29.1	70.9	100.0	360	238
Grupo ocupacional														
Profesional, Técnico y afín	23.6	76.4	100.0	22.7	77.3	100.0	12.5	87.5	100.0	26.7	73.3	100.0	451	279
Grte, Admin. y Funcionario	-	100.0	100.0	28.6	71.4	100.0	42.9	57.1	100.0	28.6	71.4	100.0	18	7
Empleado de Oficina	18.2	81.8	100.0	38.1	61.9	100.0	26.4	73.6	100.0	36.2	63.8	100.0	32	17
Vendedor	18.8	81.2	100.0	31.4	68.6	100.0	12.9	87.1	100.0	29.7	70.3	100.0	1 555	1 072
Agricultura, Ganadería y Pesca	9.3	90.7	100.0	17.4	82.6	100.0	9.1	90.9	100.0	18.0	82.0	100.0	1 996	1 506
Minero y Cantero	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-
Artesano y Operario	12.8	87.2	100.0	24.0	76.0	100.0	12.3	87.7	100.0	24.3	75.7	100.0	660	457
Obrero, Jornalero y No Esp.	8.9	91.1	100.0	10.9	89.1	100.0	7.6	92.4	100.0	28.9	71.1	100.0	73	52
Conductor	13.8	86.2	100.0	26.7	73.3	100.0	15.0	85.0	100.0	36.6	63.4	100.0	380	290
Trabaj. de los Servicios	14.0	86.0	100.0	19.9	80.1	100.0	10.8	89.2	100.0	18.1	81.9	100.0	301	192

Fuente: PNUD Perú. Encuesta Nacional sobre la Democracia en el Perú. 2005.

VARIABLES DE ANÁLISIS	¿QUÉ LE PARECE SU JEFE?				POB. ESTIM. (MILES)	CASOS
	ES UNA PERSONA QUE SIEMPRE IMPONE SUS OPINIONES	ES UNA PERSONA QUE SÓLO A VECES HACE CONCESIONES	ES UNA PERSONA QUE SABE ESCUCHAR Y CONCEDER	TOTAL		
Total 18 a más años	25.9	19.6	54.6	100.0	4 221	2 760
Composición demográfica						
Hombre	28.8	19.7	51.5	100.0	2 613	1 693
18 a 29 años	28.4	21.3	50.2	100.0	900	555
30 a 44 años	27.9	20.4	51.7	100.0	1 084	708
45 a 64 años	31.8	15.4	52.7	100.0	578	394
65 a más años	21.7	22.2	56.2	100.0	52	36
Mujer	21.0	19.4	59.6	100.0	1 608	1 067
18 a 29 años	17.9	16.3	65.9	100.0	582	371
30 a 44 años	23.0	25.2	51.9	100.0	715	466
45 a 64 años	23.5	10.7	65.8	100.0	292	212
65 a más años	6.5	28.6	64.9	100.0	20	18
Tamaño de localidad						
Lima Metropolitana	26.5	16.1	57.3	100.0	1 730	675
Más de 500,000 personas	21.4	20.4	58.2	100.0	323	228
De 100,001 a 500,000 personas	26.5	23.1	50.4	100.0	622	481
De 50,001 a 100,000 personas	23.9	20.2	55.9	100.0	142	240
De 20,001 a 50,000 personas	28.8	21.9	49.4	100.0	159	221
De 2,001 a 20,000 personas	25.4	23.4	51.2	100.0	328	249
Hasta 2,000 personas	25.7	21.4	52.9	100.0	918	666
Total ocupados	25.9	19.6	54.6	100.0	4 221	2 760
Rama de actividad						
Agricultura, Ganadería y Pesca	28.6	22.1	49.2	100.0	821	609
Minería	22.6	25.2	52.2	100.0	57	41
Ind. Bienes de Consumo	36.8	15.0	48.3	100.0	437	235
Ind. Bienes Intern. y Capital	26.0	22.9	51.1	100.0	143	82
Construcción y E.G.A.	29.7	13.3	57.0	100.0	249	167
Comercio al por Mayor	33.7	24.3	42.1	100.0	71	44
Comercio al por Menor	20.2	16.7	63.1	100.0	421	259
Restaurantes y Hoteles	26.3	22.0	51.7	100.0	138	92
Transportes y Comunicaciones	26.0	29.3	44.7	100.0	222	130
Servicios a Empresas	22.3	19.0	58.7	100.0	253	144
Serv. Educ. y Salud	17.6	22.5	59.9	100.0	678	485
Otros Serv. Sociales	30.8	16.9	52.3	100.0	376	251
Servicios Personales	23.1	24.3	52.6	100.0	110	69
Hogares	21.2	9.8	69.0	100.0	247	152
Grupo ocupacional						
Profesional, Técnico y afín	20.2	19.3	60.5	100.0	972	666
Grte, Admin. y Funcionario	33.2		66.8	100.0	14	9
Empleado de Oficina	26.0	21.4	52.6	100.0	457	275
Vendedor	22.8	14.9	62.3	100.0	426	269
Agricultura, Ganadería y Pesca	28.3	22.1	49.7	100.0	764	564
Minero y Cantero	28.5	34.8	36.7	100.0	23	20
Artesano y Operario	29.4	20.4	50.2	100.0	723	421
Obrero, Jornalero y No Esp.	30.1	23.8	46.1	100.0	133	88
Conductor	35.5	24.7	39.8	100.0	129	87
Trabaj. de los Servicios	30.5	19.5	50.0	100.0	334	209
Trabaj. del Hogar	21.2	9.8	69.0	100.0	247	152

Fuente: PNUD Perú. Encuesta Nacional sobre la Democracia en el Perú. 2005.

Subsidios EsSalud

Tratamiento del Feriado Primero de Mayo

El presente artículo tiene por objeto comentar una discutible y anómala directiva de EsSalud respecto al tema de los subsidios por enfermedad o maternidad y la exclusión –dentro del alcance de la remuneración computable–, de diversos conceptos tales como el tratamiento especial del Feriado 1º de Mayo cuando éste coincide con el día de descanso semanal obligatorio. Veamos sus alcances.

1. POSICIÓN DE ESSALUD

EsSalud, en respuesta a una consulta que le fuera formulada hace poco ha señalado que a partir del 23 de diciembre de 2005 los conceptos Feriado 1º de Mayo o "algo similar" (?) «deben tener el mismo criterio de las horas extras para ser considerados dentro de la remuneración a colocar en las solicitudes de reembolso por enfermedad o maternidad, esto quiere decir que deben ir en por lo menos 3 meses continuos o 4 alternos en los últimos 6 meses anteriores a la contingencia».

En este contexto, para efectos del presente análisis, resulta necesario establecer en primer lugar, cuál es el derecho de cobertura de los afiliados y sus derechohabientes; cuáles son las reglas que rigen los subsidios; qué se considera remuneración para efectos del cálculo de los subsidios por incapacidad temporal y maternidad y cuáles conceptos no integran dicha base de cálculo.

2. TRATAMIENTO LEGAL DE LOS SUBSIDIOS

2.1. Derecho de cobertura

De acuerdo a lo establecido en el artículo 10º de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud:

«Los afiliados y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del Seguro Social de Salud siempre que aquéllos cuenten con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inició la causal. En caso de accidente basta que exista afiliación.»

En este contexto, las prestaciones que otorga el Seguro Social de Salud pueden ser (art. 9º, Ley Nº 26790; arts. 10º al 14º de su Reglamento, D.S. Nº 009-97-SA):

- **Preventivas y promocionales.**- Tienen como objeto conservar la salud de la población, minimizando los riesgos de su deterioro y son: educación para la salud; evaluación y control de riesgos; inmunizaciones.
- **De recuperación.**- Tienen por objeto atender los riesgos de enfermedad, resolviendo las deficiencias de salud de la población asegurada.

La prestación de maternidad consiste en el cuidado de la salud de la madre gestante y la atención del parto, extendiéndose al período de puerperio y al cuidado de la salud del recién nacido.

- **De bienestar y Promoción Social.**- Comprenden actividades de proyección, ayuda social y de rehabilitación para el trabajo, orientadas a la promoción de la persona y la protección de su salud.
- **Económicas.**- Comprenden los subsidios por incapacidad temporal, maternidad, lactancia y prestaciones por sepelio.

El derecho a subsidio por cuenta del Seguro Social de Salud se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad, la entidad empleadora continúa obligada al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año calendario.

El subsidio se otorgará mientras dure la incapacidad del trabajador y en tanto no realice trabajo remunerado, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos, con sujeción a los requisitos y procedimientos que señale EsSalud.

2.2 El subsidio

El subsidio por incapacidad temporal o maternidad equivale al total de remuneraciones de los últimos 4 meses, dividido entre 120, multiplicado por el número de días de goce del descanso. Si el total de los meses de afiliación es menor a 4, el promedio se determinará en función al tiempo de afiliación del asegurado.

2.3 Cálculo del subsidio

El artículo 12º, literal a.2) de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (Ley Nº 26790 del 15.05.1997) determinó con suficiente precisión que «el subsidio por incapacidad temporal equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos 4 meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia multiplicado por el número de días de goce del descanso médico».

El Reglamento de la misma Ley (D.S. Nº 009-97-SA) en su artículo 15º, a más de precisar que «el objeto del subsidio es resarcir las pérdidas económicas de los afiliados re-

gulares en actividad, derivadas de la incapacidad para el trabajo ocasionada por el deterioro de su salud» vuelve a reiterar que el subsidio se calcula en base a las «**remuneraciones**» del trabajador repitiendo las mismas expresiones utilizadas en la Ley.

En consecuencia, no cabe duda alguna que el concepto y cálculo del subsidio está ligado necesariamente a las **remuneraciones** percibidas por el trabajador en los últimos cuatro meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia.

Siendo esto así, todo lo que haya tenido connotación **remunerativa** debe necesaria y legalmente servir de base de cálculo para determinar el subsidio y si en algún caso corresponde el pago especial por el Día del Trabajo (1 de mayo) cuando éste coincide con el día de descanso semanal obligatorio, en que su abono resulta adicional a la remuneración por el día de descanso semanal, ello implica que por disposición legal expresa, se deberá considerar dicho monto como parte integrante del subsidio a recibir.

Con el mismo criterio no puede dejarse de considerar para el *subsidio*, cualquier otro abono que corresponda al asegurado como retribución por labor realizada, como sería el caso del pago por servicios prestados en *sobretiem-p*, ya que su importe tiene innegable carácter remunerativo como se deriva del concepto de «*remuneración*» determinado por el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR), aplicable «*para todo efecto legal*».

Incluso el contenido del numeral 8.1.2 de la **Directiva de Gerencia General N° 009-GG-ESSALUD-2001** aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 248-GG-ESSALUD-2001 de fecha 27 de julio de 2001 referido a «*Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestación Económica*» determina que la base de cálculo del subsidio para los asegurados regulares «*es su remuneración mensual*», respetando el concepto fundamental de lo que constituye «*remuneración*» y limitándose a excluir «*las gratificaciones por fiestas patrias o navidad u otros conceptos ordinarios legales o convencionales de periodicidad similar a las gratificaciones legales*». Si bien ya ello constituye una arbitrariedad, pues también por estos conceptos el empleador debe pagar el 9% como aporte de salud a su cargo, sin embargo podría tenerse en cuenta que la remuneración correspondiente a tales gratificaciones resulta cubierta por el empleador, tal como se desprende del contenido del artículo 6° de la Ley N° 27735 según el cual se tiene derecho a la gratificación aun cuando el trabajador esté «*percibiendo subsidios de la seguridad social*».

Como puede apreciarse, en todo caso la base de cálculo para el subsidio sigue siendo la «*remuneración*» del asegurado, por lo que no cabe descartar de su cómputo cualquier elemento integrante que pueda ser calificado como tal. No puede admitirse, en consecuencia, que mediante pautas o reglas subalternas se merme en forma paulatina pero constante, el contenido del subsidio que legalmente fue concebido e identificado con alcances ligados al concepto de remuneración.

Desfigurar su contenido restringiendo arbitrariamente sus alcances es atentar contra la intangibilidad de los fondos de la Seguridad Social, pues alterar las normas legales que determinan la correcta aplicación de los recursos destinados a cubrir los subsidios, constituye una violación de las normas **constitucionales** que propugnan la protección de las personas «*frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida*» (arts. 10° a 12°).

La violación de estos principios ameritaría el ejercicio de alguno de los procesos constitucionales previstos en el Título V de la Constitución de la República.

3. CIRCULAR N° 011-GCSEG-ESSALUD-2003

La remuneración computable para el cálculo de los **subsidios** difiere de aquella aplicable para el cálculo de los **aportes** a EsSalud. Sin embargo, esta institución, tergiversando las normas legales correspondientes, hace una interpretación totalmente distinta, mezclando conceptos. Ello lo podemos apreciar en la Carta Circular N° 011-GCSEG-ESSALUD-2003, denominada «*Lineamientos para determinar los conceptos a ser considerados como remuneración para el pago de los subsidios por incapacidad temporal y maternidad*» y que transcribimos más adelante.

En ella, y pese a que supuestamente deberían encontrarse detallados únicamente los conceptos computables para el cálculo de los subsidios reseñados, se hace referencia a criterios que, de acuerdo al marco legal vigente, ni siquiera resultan aplicables para el cálculo de los **aportes**. Tal es el caso de considerar como **remuneración computable para los subsidios** lo establecido en el inciso a) del artículo 6° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud que se refiere a **aportes** y que señala como tal la así definida por los Decretos Legislativos N°s 728 y 650 y sus normas modificatorias, norma esta última que podría ser interpretada más ampliamente de lo que se entiende por remuneración para efectos del subsidio relacionado directamente con la remuneración mensual del trabajador.

En este contexto EsSalud considera que para la inclusión de las horas extras en la base de cálculo del subsidio éstas deben cumplir con el factor de regularidad exigido en las normas de la Compensación por Tiempo de Servicios, es decir haber sido percibidas cuando menos tres meses en cada período de seis (períodos noviembre-abril o mayo-octubre), pese a que, como ya señalamos, las normas aplicables para el cálculo de los subsidios establecen que la remuneración computable es la remuneración mensual del trabajador.

Situación similar ocurre con las bonificaciones o premios que se otorguen trimestralmente o por período mayor por cumplimiento de metas, que no deben incluirse en el cálculo del subsidio, según establece la Circular bajo comentario, toda vez que no cumplen con el requisito de regularidad.

¿Por qué entonces ni siquiera se aplican estos criterios de «*regularidad*» para afectar los «**aportes**» asumiendo también para ellos las pautas establecidas en la Carta Circular a que nos hemos referido?

Carta Circular N° 011-GCSEG-ESSALUD-2003

Lima, 12 de febrero de 2003

Señores
Gerentes Departamentales
Gerentes de Red Asistencial
Gerente de Atención al Público
Presente.-

Asunto: Lineamientos para determinar los conceptos a ser considerados como remuneración para el pago de los subsidios por incapacidad temporal y maternidad.

De mi consideración:

Me dirijo a ustedes a fin de hacerles llegar los lineamientos que se deben tener en cuenta para efecto de determinar los conceptos que deben considerarse como remuneración para efectos de calcular los subsidios por incapacidad temporal y maternidad.

1. De acuerdo a lo establecido en el inciso a) del artículo 6° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, se considera remuneración la así definida por los Decretos Legislativos N°s 728 y 650 y sus normas modificatorias. Tratándose de los socios trabajadores de cooperativas de trabajadores, se considera remuneración el íntegro de lo que el socio recibe como contraprestación por sus servicios.
2. Remuneración Computable: se considera como tal a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los numerales 8 y 9 de este documento (art. 9° D.S. 1-97-TR).
3. Alimentación Principal: Se entiende como tal, indistintamente, el desayuno, almuerzo o refrigerio de medio día cuando lo sustituya, y la cena o comida (art. 12° D.S. 1-97-TR).
4. Remuneración Regular: se considera así a aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Por excepción, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada período de seis (períodos noviembre – abril o mayo – octubre). Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis (art. 16° D.S. 1-97-TR).
5. Comisionistas, destajeros y otros: son aquellos trabajadores que perciben una remuneración principal imprecisa. Su remuneración computable se establece en base a las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador (art. 17° D.S. 1-97-TR).
6. Bonificaciones o premios que se otorguen trimestralmente o por período mayor por cumplimiento de metas, no deben incluirse en el cálculo del subsidio, toda vez que no cumplen con el requisito de regularidad indicado en los numerales 2 y 4 de este documento.
7. Horas extras, sobretiempos y toda compensación por labor extraordinaria desarrollada fuera de la jornada regular del trabajo, se consideran remuneraciones complementarias y se

incluirán en el cálculo de los subsidios, si cumplen con los requisitos de regularidad indicados en los numerales 2 y 4 de este documento.

8. No se consideran remuneraciones para el cálculo de los subsidios (arts. 19° y 20° D.S. 1-97-TR).
 - Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador.
 - La participación en las utilidades de la empresa o la asignación sustitutoria.
 - El costo o valor de las condiciones de trabajo.
 - La canasta de Navidad o similares.
 - El valor de los pasajes, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado.
 - La asignación escolar anual, la de cumpleaños o similares.
 - Las asignaciones por matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza.
 - Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores de su propia producción, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su familia.
 - Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio y ventaja patrimonial para el trabajador.
 - El refrigerio que no constituya alimentación principal.
 - Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.
9. No se incluirán tampoco en el cálculo del subsidio las gratificaciones por Navidad y Fiestas Patrias, ni otros conceptos ordinarios legales o convencionales de periodicidad similar a estas (num. 8.1.2.a Directiva N° 009-GG-ESSALUD-2004).
10. Si un empleador declara como un concepto remunerativo, una comisión o premio que otorga a sus trabajadores todos los meses como una compensación por su trabajo y paga aportes a EsSalud, se le debería incluir en el cálculo del subsidio. Sin embargo, es pertinente que cada caso se analice en forma particular con la información debidamente documentada por el empleador.
11. Si al calificar un expediente se detectan conceptos remunerativos por los cuales el empleador no está aportando, se comunicará al área de Fiscalización a fin que proceda a efectuar el análisis sobre la materia y elaborar y presentar el informe correspondiente, como paso previo a la solución del expediente.

Les agradeceré efectuar adecuada difusión, a fin que todo el personal involucrado en el otorgamiento de las prestaciones económicas tome conocimiento de la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente
Enrique Acha Cruz
Gerente Central de Seguros. EsSalud.

Sistema de Inspección del Trabajo

Proyecto de Ley

El proyecto de la nueva Ley General de Inspección del Trabajo que sustituirá al Decreto Legislativo N° 910, aprobado en el Congreso de la República fue observado por el gobierno del Señor Toledo y se encuentra actualmente en el Congreso para su debate. Por contener cuestiones esenciales que cambiarán el entorno de las inspecciones laborales señalaremos los aspectos más importantes del procedimiento.

I. ASPECTOS GENERALES

1. Objeto y definiciones

La Ley tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional de Trabajo.

2. Sistema de Inspección del Trabajo

Es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción **del empleo** y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas.

3. Inspección de Trabajo

Es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

4. Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares

Son los servidores públicos, **cuyos actos merecen fe**, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprende el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales. A los efectos de la presente Ley y de sus normas de desarrollo, con carácter general la mención a los "Inspectores del Trabajo" se entenderá referida a todos ellos, **sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos**.

5. Actuaciones de Orientación

Son las diligencias que realiza la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarles o asesorarles técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes.

6. Actuaciones inspectivas

Son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales.

7. Responsabilidades empresariales

Cuando el cumplimiento de las obligaciones previstas en una disposición normativa corresponda a varios sujetos conjuntamente, éstos responderán en **forma solidaria** de las infracciones que, en su caso, se cometan y de las sanciones que se impongan.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa principal responderá directamente de las infracciones que, en su caso se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones. Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios, responderán directamente de las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.

II. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1. Normativa aplicable

El procedimiento sancionador se encuentra regulado por las disposiciones contempladas en el presente capítulo y las que disponga el Reglamento. En lo demás no contemplado,

es de aplicación la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

2. Principios generales del procedimiento

El procedimiento sancionador se basa en los siguientes principios:

- a) Observación del debido proceso, por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho.
- b) Economía y celeridad procesal, por el que el procedimiento se realiza buscando que su desarrollo ocurra con el menor número de actos procesales y que las partes actúen en el procedimiento procurando actuaciones que no dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin afectar el debido proceso; y,
- c) Pluralidad de instancia, por el que las partes tienen la posibilidad de impugnar una decisión ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

3. Trámite del procedimiento sancionador

El procedimiento se ajusta al siguiente trámite:

- a) El procedimiento sancionador se inicia solo de oficio, a mérito de Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como de Actas de Infracción a la labor inspectiva.
- b) Dispuesto el inicio del procedimiento sancionador, se notificará al sujeto o sujetos responsables el Acta de la Inspección del Trabajo, en el que conste los hechos que se le imputan a título de cargo, la calificación de las infracciones que tales hechos puedan constituir y la expresión de las sanciones que se les pudiera imponer.
- c) Luego de notificada el Acta de Infracción, el sujeto o sujetos responsables, en un plazo de quince (15) días hábiles presentarán los descargos que estimen pertinentes ante el órgano competente para instruir el procedimiento.
- d) Vencido el plazo y con el respectivo descargo o sin él, la Autoridad, si lo considera pertinente, practicará de oficio las actuaciones y diligencias necesarias para el examen de los hechos, con el objeto de recabar los datos e información necesaria para determinar la existencia de responsabilidad de sanción.
- e) Concluido el trámite precedente, se dictará la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de presentado el descargo.

4. Contenidos de las Actas de Infracción

Las Actas de Infracción de la Inspección del Trabajo, reflejarán:

- a) Los hechos constatados por el Inspector del Trabajo que motivaron el acta.
- b) La calificación de la infracción que se impute, con expresión de la norma vulnerada.
- c) La graduación de la infracción, la propuesta de sanción y su cuantificación.
- d) En los supuestos de existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.

5. Carácter de las Actas de Infracción

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección de Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.

6. Contenido de la resolución

- a) La resolución que impone una multa debe estar fundamentada, precisándose el motivo de la sanción, la norma legal o convencional incumplida y los trabajadores afectados.
- b) Contendrá expresamente tanto en la parte considerativa y resolutive el mandato de la Autoridad Administrativa de Trabajo, dirigido al sujeto o sujetos responsables, para que cumplan con subsanar las infracciones por las que fueron sancionados. La resolución consentida o confirmada tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones que contiene.

7. Medios de impugnación

El único medio de impugnación previsto en el procedimiento sancionador es el recurso de apelación. Se interpone contra la resolución que pone fin al procedimiento administrativo, dentro del tercer día hábil posterior a su notificación. Contra el auto que declara inadmisibles o improcedentes el recurso se puede interponer queja por denegatoria de apelación, dentro del segundo día hábil de notificado.

El Reglamento determina los demás términos y condiciones para el ejercicio de este medio de impugnación.

8. Notificación al Ministerio Público

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo oficiará al Ministerio Público la posible existencia de ilícitos penales, en los casos que así pueda apreciarse de la verificación de hechos constitutivos de infracción, durante el trámite del procedimiento sancionador.

Inspección del Trabajo

Ejecutivo observa autógrafa de ley

El Poder Ejecutivo observó recientemente la Autógrafa de la Ley General de Inspección del Trabajo. Entre los fundamentos o consideraciones para tal accionar figura, por ejemplo, el hecho que en la ley se establece que la determinación de la gravedad de las sanciones será establecida mediante norma reglamentaria. Según se señala no es constitucionalmente aceptable que la Ley remita dicha tarea a la propia Administración Pública a través de una norma reglamentaria. Estos y otros aspectos son precisados en el documento que transcribimos a continuación y cuya reproducción consideramos de suma importancia para conocer las razones de tal observación.

Lima, 9 de marzo de 2006

Oficio N° 033-2006-PR

Señor doctor
 Marcial Ayaipoma Alvarado
 Presidente del Congreso de la República
 Presente:

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, con relación a la Autógrafa de Ley General de Inspección del Trabajo, a fin de manifestarle que del análisis y evaluación realizada por el Poder Ejecutivo, se desprende la necesidad de OBSERVARLA por las siguientes consideraciones:

- En cuanto al régimen jurídico de los inspectores, es necesario que la regulación del régimen laboral sea más precisa, dado que en los términos redactados genera confusión. En tal sentido, únicamente debe hacer referencia al Decreto Legislativo N° 728, por cuanto conforme al Decreto Legislativo N° 910, los inspectores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Adicionalmente, se debe mencionar que a la función de inspector de trabajo no le corresponde un régimen de carrera específico, toda vez que no se rige por una regulación especial.
- No queda claro qué se entiende por "planilla presupuestaria", dado que este concepto no está considerado dentro del Sistema Nacional de Presupuesto, ni en la gestión institucional. Atendiendo a que dicha frase está contemplada dentro de un artículo referido al ingreso y régimen jurídico de los servidores con funciones de inspectoría, cabe indicar que los documentos de gestión que utilizan las entidades son el Cuadro para Asignación de Personal (CAP), el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), entre otros.
- La creación de una nueva dirección denominada Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, supone gastos para su implementación, sobre los cuales no se ha especificado la fuente de financiamiento de los ingresos a utilizarse para su financiamiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 6° literal d) de la Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2006 – Ley N° 28653. Cabe mencionar que las funciones asignadas a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo pueden ser asumidas por un órgano existente, como la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, la cual de acuerdo al artículo 21° de la Ley N° 27711, ya tiene como función emitir las directivas internas para la aplicación de las normas del régimen de inspección del trabajo.
- Además, es necesario para determinar su viabilidad que se realice previamente un análisis costo-beneficio debidamente cuantificado, el cual contenga el costo de la contratación de nuevo personal así como el monto del incremento, y se demuestre cómo se va a financiar, en el marco del artículo 6° literal e) de la Ley N° 28653.
- De otro lado, la Autógrafa de Ley propone la exoneración a las normas de austeridad para contratación de nuevo personal y el incremento de remuneraciones (1), lo cual no es una medida concordante con la racionalidad y disciplina presupuestaria que busca mantener la Ley de Presupuesto. Es importante señalar que la exoneración de las normas de austeridad para un caso concreto, puede conllevar a que por efecto imitación otras entidades del Sector Público busquen también exonerarse de las disposiciones de austeridad, lo cual desnaturizaría el objeto de este tipo de medidas.
- La Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Autógrafa de Ley también dispone que el Reglamento de

Organización y Funciones del Ministerio sea aprobado por Resolución Ministerial. Al respecto, debemos señalar que los Reglamentos de Organización y Funciones de los Ministerios vienen siendo aprobados por Decreto Supremo. Asimismo, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, la aprobación de este instrumento de gestión requiere la opinión técnica previa de la Secretaría de Gestión Pública.

En tal sentido, a fin de mantener una uniformidad normativa y funcional, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe aprobar su Reglamento de Organización y Funciones mediante Decreto Supremo, previa opinión favorable de la Secretaría de Gestión Pública.

7. El Capítulo II del Título IV de la Autógrafa de Ley, trata el régimen de infracciones sancionables en materia laboral, y señala que la determinación de la gravedad de las sanciones será establecida mediante norma reglamentaria. Es preciso señalar al respecto que constituye una exigencia derivada de los principios del derecho administrativo sancionar la fijación por parte de una norma con rango de ley de la adecuada y completa tipificación de los ilícitos administrativos, lo cual incluye la determinación de la graduación de la sanción correspondiente, no siendo constitucionalmente aceptable que la Ley remita dicha tarea a la propia Administración Pública a través de una norma reglamentaria. En consecuencia, consideramos que es necesario que sea la propia Ley la que determine qué sanciones pueden ser consideradas como leves, graves o muy graves a efectos de determinar la razonabilidad y proporcionalidad del ejercicio de la potestad sancionadora estatal en materia de inspecciones laborales.
8. El artículo 39° de la Autógrafa de la Ley establece el monto máximo de las sanciones imponibles en función de la gravedad de las infracciones. Es del caso señalar que la forma tan escueta en que se encuentra formulada impide comprender dentro de sus alcances situaciones especiales que deberían merecer una atención particular como es el caso de las micro y pequeñas empresas, que en el caso de la eventual comisión de una infracción leve se verían afectadas por la imposición de una multa que podría afectar la continuidad de sus operaciones por la desproporción entre el monto de la misma y su capital social o del monto de sus operaciones. Al no contemplarse ninguna regulación especial respecto de ellas se le impone el mismo tratamiento a todas las empresas del país sin atender situaciones diferenciales que justifican un tratamiento particular.
9. El artículo 40° de la Autógrafa de la Ley señala la forma en que se puede reducir el monto de una multa. El

literal a) del artículo en mención no deja claramente establecido el supuesto en que la empresa infractora decida pagar la multa acreditando el cumplimiento de las observaciones antes del vencimiento del plazo para la interposición del recurso de apelación. Siguiendo la lógica del propio artículo, sería necesario precisar que la reducción prevista también es aplicable a dicho supuesto aun cuando no haya sido establecido así expresamente. De igual manera, es preciso señalar que el literal b) del artículo 40° de la Autógrafa de Ley parece entrar en contradicción con la finalidad propia de toda norma que promueva el cumplimiento de las normas laborales pues, le otorga un mayor porcentaje de reducción de la multa a la empresa que reconozca la comisión de infracciones luego de iniciado el procedimiento administrativo de impugnación correspondiente, pues en este caso la reducción ascendería al 50% mientras que en el caso de la aceptación inmediata de la responsabilidad, la reducción otorgada es sólo del 30%, lo que no resulta razonable.

Por las razones expuestas, se observa la referida Autógrafa de Ley, en aplicación del artículo 108° de la Constitución Política del Perú.

Atentamente,

David Waisman Rjavinsthi
Segundo Vicepresidente de la República
Encargado del Despacho Presidencial

Fernando Zavala Lombardi
Ministro de Economía y Finanzas
Encargado de la Presidencia
del Consejo de Ministros

(1) En el incremento se considera a los consultores sin tomar en cuenta que éstos no tienen vínculo laboral con la entidad, y que su contratación es de carácter específico y temporal.

Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI

Una interrogante en busca de respuesta

ALDO VÉRTIZ I. / KARLA CANOVA T.

I. APLICACIÓN DE LA ASIGNACIÓN MENSUAL A TRAVÉS DEL TIEMPO

SENATI, como entidad de formación profesional, desarrolla en sus estudiantes los conocimientos y capacidades para el trabajo que les permitan desempeñar con eficacia y responsabilidad determinadas ocupaciones laborales. Por esta razón requiere encontrar en las empresas de la actividad privada oportunidades de aprendizaje práctico, a favor de los estudiantes del Programa de Aprendizaje Dual, quienes ganarán experiencia laboral, contribuyendo a la vez con la producción de la empresa colaboradora.

En este sentido, recientemente el SENATI ha publicado en su página web el **"Convenio de Colaboración Mutua SENATI-Empresa"**, y el **"Contrato de Aprendizaje Dual"**, convenios que serán celebrados con la finalidad de otorgar una oportunidad práctica a los estudiantes.

Del análisis de los mencionados convenios ha surgido una inquietud derivada del artículo quinto del contrato de aprendizaje, que señala la siguiente obligación respecto al monto de la "asignación" aplicable a estos aprendices:

"c) Pagar directamente al APRENDIZ, de conformidad con el artículo 11° del D.L. N° 20151, Ley de Aprendizaje del SENATI, una asignación económica mensual no inferior al 50% de la Remuneración Mínima Vital vigente al momento del pago, reajutable cada vez que ésta sea modificada, durante la vigencia del presente Contrato".

El texto que hemos transcrito llama a preocupación por significar una involución económica en cuanto al monto dispuesto como asignación.

Tenemos así que el D.L. N° 20151 de 25.09.1973, referido a normas reguladoras del Aprendizaje en el Sector Industria y Comercio que se controlará a través del SENATI, estableció en su artículo 11° lo siguiente:

"Durante la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz percibirá de la empresa patrocinadora una asignación mensual no inferior al 50% de la remuneración mínima vital vigente en la localidad donde se encuentra el centro de aprendizaje ...".

Sin embargo, dicho porcentaje fue modificado por la Ley de Fomento del Empleo, Dec. Leg. N° 728, que dispuso que la asignación mensual de los aprendices no podía ser inferior al monto de la remuneración mínima vital que se encuentre vigente en la oportunidad del pago. Dicha norma fue de aplicación a los Centros de Formación, dentro de los que se comprendía al SENATI.

A la derogatoria de esta última disposición por efecto de la Ley N° 28518 –Ley de Modalidades Formativas Laborales– se dispuso que las instituciones de aprendizaje dual creadas por Ley, como es el caso del SENATI se regirán por sus propias normas, y supletoriamente por lo dispuesto en la Ley N° 28518. De ser esto así, no cabría la posibilidad de que el mencionado modelo de convenio reduzca la subvención económica de los jóvenes en formación, pues es dable recordar que una norma derogada no recobra vigencia al dejarse sin efecto su modificatoria.

Por otro lado, siendo de aplicación supletoria la Ley N° 28518, Ley de Modalidades Formativas, se debe tomar en cuenta que dicha norma en su artículo 45° dispone que:

"La subvención económica no puede ser inferior a una Remuneración Mínima cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa. Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional".

De acuerdo a lo expresado, la subvención económica fijada por el SENATI en su último modelo de Aprendizaje Dual, no debería sufrir desmedro en razón a la derogatoria del Dec. Leg. N° 728, ni tampoco podría cobrar vigencia lo dispuesto por el D.L. N° 20151, de acuerdo al Título Preliminar del Código Civil, que señala en su artículo I que "... Por la derogación de una ley no recobran vigencia las que ella hubiere derogado".

En este sentido, estimamos que los jóvenes en formación deberían continuar percibiendo una subvención equivalente a una Remuneración Mínima Vital siempre que cumplan con la jornada máxima prevista.

Conviene tener presente, no obstante, que no todos participan de este criterio pues hay también quienes sostienen que el Dec. Leg. N° 728, no derogó el D.L. N° 20151, sino que fue error del SENATI haber aplicado las disposiciones del Dec. Leg. N° 728 en lo concerniente a la asignación del aprendiz equivalente a un monto no inferior a una Remuneración Mínima Vital.

II. LOS NUEVOS MODELOS DE CONVENIOS ELABORADOS POR EL SENATI

Como se expuso anteriormente, el "Convenio de Colaboración Mutua SENATI-Empresa", y el "Contrato de Aprendizaje Dual", han sido recientemente publicados en la página web del SENATI, los mismos que se reproducen a continuación:

(Anexo 01)

CONVENIO DE COLABORACIÓN MUTUA SENATI - EMPRESA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Conste por el presente documento el Convenio de Colaboración Mutua SENATI - Empresa, que celebran de una parte el SENATI, debidamente representado por....., con DNI....., con domicilio legal en en adelante el SENATI, y, de la otra parte, la empresa....., con RUC N°....., debidamente representada por con DNI con facultades según poderes inscritos en la Partida Registral N° del Registro de Poderes Jurídicos, con domicilio legal en en adelante la EMPRESA en los términos siguientes:

1. DECLARACIÓN DE LAS PARTES**1.1 DEL SENATI**

El SENATI, de conformidad con su Ley N° 26272, es una persona jurídica de derecho público, con autonomía técnica, pedagógica, administrativa, económica y con patrimonio propio, cuya finalidad es proporcionar formación y capacitación profesional; asimismo puede desarrollar actividades de capacitación para los sectores sociales y participar en programas de investigación científica y tecnológica relacionadas con el trabajo y temas conexos, para contribuir a una gestión integral de las empresas y a la mejora continua de la calidad, competitividad y protección ambiental de los trabajadores y de sus familiares.

El aprendizaje dual que imparte el SENATI se rige por sus propias normas legales y administrativas, tales como: Ley N° 26272 y D.S. N° 05-94-TR; D.L. N° 20151 y D.S. N° 012-74-IT/DS; y la Norma General de Aplicación del Programa de Aprendizaje Dual, aprobada por el Acuerdo N° 129-2005 del Consejo Nacional del SENATI.

El modelo pedagógico del SENATI se caracteriza por promover el aprendizaje de los conocimientos y capacidades para la acción productiva mediante la aplicación, globalizada e interactiva, de todas las informaciones científicas, tecnológicas y humanísticas pertinentes a la realización de propósitos laborales concretos y en condiciones reales de trabajo; para lo cual el puesto de trabajo es el medio educativo fundamental.

De acuerdo a la modalidad operativa de los programas de formación profesional inicial del SENATI, todo estudiante debe realizar períodos de aprendizaje práctico en una empresa, en condiciones reales de producción.

Con la aplicación de los principios, técnicas y procedimientos del Aprendizaje Dual, es posible utilizar los talleres, laboratorios e instalaciones productivas de una empresa para fines educativos.

1.2 DE LA EMPRESA

La EMPRESA tiene por finalidad la producción de o de servicios.....

1.3 DEL SENATI Y LA EMPRESA

Ambas partes reconocen y aceptan que mantienen propósitos y objetivos comunes que justifican un trabajo conjunto en base a un Programa de Formación Profesional que permita la utilización de los talleres, laboratorios e instalaciones productivas de la empresa para el aprendizaje práctico de tareas y funciones productivas.

2. DE LOS OBJETIVOS**2.1 Del SENATI**

2.1.1 Obtener acceso a los talleres, laboratorios e instalaciones productivas de la empresa para desarrollar el aprendizaje práctico de los estudiantes del SENATI, sin interferir en la producción de la EMPRESA. Este aprendizaje práctico debe contribuir a la ejecución de trabajos reales según las normas internas de la EMPRESA, por lo que se utilizará los mismos equipos, herramientas y materiales.

2.2 De la Empresa

2.2.1 Permitir el acceso a sus talleres, laboratorios e instalaciones productivas para el aprendizaje práctico de los estudiantes del SENATI, mediante la ejecución de las tareas productivas de la Empresa, a fin de asegurar la formación de Recursos Humanos con las cualificaciones requeridas por la realidad productiva. La jornada del aprendizaje práctico tendrá la misma duración que la de los trabajadores de la empresa.

2.3 De la Colaboración Mutua

2.3.1 Ambas partes reconocen la importancia de la colaboración SENATI - Empresa para complementar la formación práctica de los estudiantes del SENATI y asegurar una mejor articulación entre las demandas y las ofertas de formación profesional.

3. DE LA COORDINACIÓN

Para que el Convenio tenga los mejores resultados se requiere lograr una permanente coordinación entre ambas partes, mediante la designación de los siguientes representantes:

3.1 Representante del SENATI

El representante del SENATI será el Director Zonal, el Jefe de Centro de Formación Profesional o el Jefe de Unidad Operativa, según el ámbito geográfico de ubicación de la EMPRESA; su responsabilidad principal es realizar una adecuada programación, supervisión y control de aprendizaje práctico en la empresa.

3.2 Representante de la Empresa

El representante de la EMPRESA es.....; su responsabilidad principal es definir las actividades que comprenderá el aprendizaje práctico de los estudiantes del SENATI.

4. DE LAS RESPONSABILIDADES

4.1 Del SENATI

Acreditar al estudiante mediante una carta de presentación que contenga los datos personales y los datos de los estudios.

Garantizar a la EMPRESA que el estudiante cuenta con una póliza de seguros contra accidentes personales, que tendrá vigencia durante el tiempo de permanencia del estudiante del SENATI en la EMPRESA; asimismo, será responsable de supervisar periódicamente el adecuado desempeño de cada estudiante y del cumplimiento de las normas internas de la EMPRESA.

4.2 De la Empresa

La EMPRESA permitirá el uso de sus talleres, laboratorios e instalaciones productivas, con los mismos materiales que usa en su producción regular; asimismo, supervisará el aprendizaje práctico y la aplicación de los métodos de trabajo y procesos apropiados de producción. Adicionalmente, la EMPRESA asume el compromiso de:

- a) Colaborar en la formación práctica de los estudiantes del SENATI, en sus instalaciones productivas, de acuerdo al Programa de Formación Profesional establecido por el SENATI.
- b) Designar a un trabajador de la EMPRESA, preferentemente a un técnico o un especialista de la carrera, para que sea el monitor del estudiante durante la formación práctica.
- c) Facilitar al estudiante del SENATI los elementos de seguridad e higiene industrial pertinentes.

4.3 Responsabilidad Conjunta

El presente Convenio no genera obligaciones económicas a la EMPRESA, al SENATI ni al estudiante.

Los representantes de la EMPRESA y del SENATI tomarán las medidas adecuadas para superar aspectos imprevistos.

5. DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años, a partir de la fecha de suscripción, pudiendo ser renovado, por acuerdo mutuo de las partes, por un período similar, mediante la suscripción de una Addenda.

6. DE LA RESOLUCIÓN DEL CONVENIO

Son causales de resolución del Convenio

6.1 El incumplimiento, por parte del SENATI, de cualquiera de las prestaciones previstas en el numeral 4.1 de la cláusula cuarta del presente Convenio.

6.2 El incumplimiento, por parte de la EMPRESA, de cualquiera de las prestaciones establecidas en el numeral 4.2 de la cláusula cuarta del presente Convenio.

La parte afectada por el incumplimiento deberá requerir por escrito a la otra para que satisfaga su prestación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de recepción del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que la parte que incurrió en incumplimiento satisfaga su prestación, el Convenio quedará resuelto de pleno derecho.

Sin perjuicio de lo pactado en la presente cláusula, el presente Convenio podrá ser resuelto unilateralmente por cualquiera de las partes, sin expresión de causa, bastando para ello que dicha decisión sea comunicada por escrito a la otra parte con no menos de treinta (30) días hábiles obligatorios de anticipación.

7. DE LAS MODIFICACIONES

Cualquier modificación, restricción o ampliación al presente Convenio se efectuará por acuerdo de ambas partes y se formalizará mediante Addenda, la que, debidamente suscrita, formará parte integrante del presente Convenio.

8. DE LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Cualquier aspecto no previsto expresamente en el presente Convenio y/o cualquier controversia en su aplicación o interpretación, será solucionado en forma armoniosa mediante el entendimiento directo según las reglas de la buena fe de las partes, procurando para el efecto la máxima colaboración para su solución.

De no ser posible una solución directa, las partes acudirán a una solución vía arbitraje, de acuerdo con la Ley N° 26572.

Estando de acuerdo con lo expresado en todas y cada una de las cláusulas del presente Convenio, se suscribe en tres (3) ejemplares igualmente válidos, a los.....días del mes dedel año dos mil.....

Por el SENATI
(Nombre y Cargo)

Por la Empresa
(Nombre y Cargo)

(Anexo 02)

CONTRATO DE APRENDIZAJE N°

Conste por el presente documento el Contrato de Aprendizaje, para la Formación Profesional en la Ocupación que se celebra entre la Empresa, en adelante **LA PATROCINADORA** y el Estudiante, en adelante **EL APRENDIZ** (si es menor de edad será firmado por su padre, madre o representante legal). La aprobación del presente Contrato de Aprendizaje requiere la firma del representante del SENATI, quien autoriza el inicio de la Formación Profesional y termina con la Evaluación Final y Certificación Profesional del Aprendiz.

Este Contrato de Aprendizaje no tiene naturaleza de Contrato de Trabajo ni de Locación de Servicios; se rige exclusivamente por las Normas Legales del SENATI: D.L. N° 20151, Ley N° 26272, D.S. N° 012-74-IT/DS, D.S. N° 05-94-TR y por las Normas y Reglamentos que apruebe el SENATI, relacionados con la formación profesional de APRENDICES.

Este Contrato se suscribe con arreglo a los siguientes términos:

PRIMERO: LA PATROCINADORA, con el apoyo, supervisión y control del **SENATI**, se obliga a dar al **APRENDIZ** formación profesional en la ocupación mencionada y que se especifica en la Ficha de Datos Generales, que en anexo-1 forma parte del presente Contrato.

SEGUNDO: Derechos del APRENDIZ:

- a) Recibir de **LA PATROCINADORA** y del **SENATI** una sólida y sistemática formación profesional.
- b) Poder agruparse en clubes, sólo con fines sociales, culturales artísticos y deportivos.
- c) Recibir del **SENATI** y de **LA PATROCINADORA** un trato adecuado, acorde con su condición de persona.

TERCERO: Obligaciones del APRENDIZ:

- a) Cumplir durante su formación con el horario establecido por el **SENATI** y por **LA PATROCINADORA**.
- b) Cumplir las normas y reglamentos internos del **SENATI** y de **LA PATROCINADORA**.
- c) Acatar las normas de Seguridad e Higiene Industrial y observar el adecuado comportamiento que permitan su formación integral como persona y como trabajador.
- d) Lograr los niveles de rendimiento tecnológico y práctico, según los estándares establecidos por el **SENATI** y **LA PATROCINADORA**.
- e) Aprobar las evaluaciones parciales y final, de acuerdo con las normas y puntajes establecidos.
- f) Trabajar en forma eficiente en **LA PATROCINADORA** después de haber terminado su Aprendizaje, durante un mínimo de dos años consecutivos, cuando la vigencia del Contrato de Aprendizaje haya sido de dos años o más; y por un período mínimo de un año si el Contrato de Aprendizaje se desarrolló por un lapso menor a dos años, salvo que sea dispensado por escrito de esta obligación por parte de **LA PATROCINADORA**.
- g) Reembolsar a **LA PATROCINADORA** las asignaciones económicas recibidas y otros gastos originados en su formación, cuando al término de su **APRENDIZAJE** decida trabajar en otra empresa.
- h) Cumplir con las demás obligaciones establecidas por el **SENATI** en el programa de formación.

CUARTO: Derechos de LA PATROCINADORA:

- a) Solicitar al **SENATI** el apoyo técnico y metodológico para la formación profesional del **APRENDIZ**.
- b) Exigir al **APRENDIZ** un buen nivel de rendimiento, dedicación y esfuerzo durante el aprendizaje y la prestación de sus servicios al finalizar su formación profesional.
- c) Vigilar que durante los períodos de estudio, ejercicios y trabajos prácticos en la(s) empresa(s), se imparta la formación profesional que los programas establezcan para la ocupación consignada en el presente Contrato de Aprendizaje.

QUINTO: Obligaciones de LA PATROCINADORA:

- a) Desarrollar la formación práctica del **APRENDIZ** en sus propias instalaciones, de acuerdo con el Plan Específico de Aprendizaje establecido por el **SENATI**.
- b) Designar a un trabajador de la empresa, preferentemente a un técnico o a un especialista de la ocupación, para que sea el Monitor que conduzca la formación práctica del **APRENDIZ** o realice la supervisión de la práctica profesional en la empresa.
- c) Pagar directamente al **APRENDIZ**, de conformidad con el artículo 11° del D.L. N° 20151, Ley de Aprendizaje del **SENATI**, una asignación económica mensual no inferior al 50% de la Remuneración Mínima Vital vigente al momento del pago, reajutable cada vez que ésta sea modificada, durante la vigencia del presente Contrato.
- d) Contratar un seguro privado para cubrir enfermedad y accidentes de trabajo del **APRENDIZ**.
- e) Dar facilidades al **APRENDIZ** para asistir al **SENATI** con la finalidad de realizar las pasantías, seminarios, evaluaciones y demás actividades programadas.
- f) Dar facilidades al **APRENDIZ** para completar su formación profesional, de acuerdo al Plan de Rotaciones en otras empresas, en caso que **LA PATROCINADORA** no pueda cumplir íntegramente con el Plan Específico de Aprendizaje establecido por el **SENATI**.
- g) Autorizar y dar facilidades al personal del **SENATI** para ingresar a las instalaciones de la empresa a fin de coordinar, supervisar y evaluar el desarrollo del Aprendizaje.
- h) Proporcionar al **APRENDIZ** que haya terminado su formación, las mismas oportunidades para cubrir vacantes o nuevos puestos que la empresa ofrece a los trabajadores que hayan aprobado cursos de perfeccionamiento y/o especialización dados por el **SENATI**.
- i) Dispensar por escrito, dando carta libre al **APRENDIZ**, después de terminado su Aprendizaje en caso de no ser contratado como trabajador.

SEXTO: El Contrato de Aprendizaje puede ser resuelto por las siguientes causales:

1. Por parte del **APRENDIZ:**

- a) Ocasionar perjuicio grave al **SENATI** o daño a la propiedad de **LA PATROCINADORA** o de las empresas en las que realiza su Plan de Rotaciones.
- b) Ocasionar daño al personal de trabajadores del **SENATI**, de **LA PATROCINADORA** o de las Empresas en que realice su Plan de Rotaciones.
- c) Realizar actos graves reñidos con la moral y disciplina.
- d) Inasistencias injustificadas por más de tres días consecutivos o equivalente al 5% de días útiles establecidos de cada semestre del Aprendizaje, bien sea en las instalaciones de la empresa **PATROCINADORA** o al centro de formación del **SENATI**.
- e) Incumplimiento de los requisitos de aprobación establecidos en las Normas de Evaluación del **SENATI**.
- f) Las inasistencias injustificadas del **APRENDIZ** le harán perder a éste la parte proporcional de la asignación económica establecida en el inciso c) de la cláusula quinta del presente Contrato. Sólo se considera justificada la inasistencia por enfermedad o accidente debidamente comprobados.

2. Por parte de **LA PATROCINADORA:**

- a) No cumplir con el desarrollo de la formación práctica del **APRENDIZ**, según lo considerado en el Plan Específico de Aprendizaje del **SENATI** o el Plan de Rotaciones del Aprendizaje en otras Empresas.
- b) No pagar con puntualidad las asignaciones económicas al **APRENDIZ**.
- c) Incumplir con la contratación del seguro para el **APRENDIZ**.
- d) Impedir la Supervisión y control del Aprendizaje por parte del personal del **SENATI**.
- e) Por solicitud debidamente sustentada de **LA PATROCINADORA**.
- f) Incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente Contrato, por causas imputables a **LA PATROCINADORA**.

SÉTIMO: El presente Contrato de Aprendizaje puede ser suspendido a petición justificada de la Patrocinadora, del aprendiz o por decisión del **SENATI**, por un lapso no mayor de dos semestres. La suspensión del Contrato de Aprendizaje será autorizada por Resolución del Director Zonal, previo análisis de la justificación que demuestre fehacientemente la necesidad de dicha medida.

OCTAVO: La evaluación final y la certificación del **APRENDIZ** se efectúa a través del **SENATI** en base a las normas Técnico Pedagógicas que aprueba la Dirección Nacional, a las cuales se someten **LA PATROCINADORA** y el **APRENDIZ**, respectivamente (art. 59º del Reglamento del D.L. N° 20151).

La nota aprobatoria en la evaluación final permite al **APRENDIZ** obtener oficialmente la Calificación Profesional en la ocupación materia del Aprendizaje (Art. 60º del Reglamento del D.L. N° 20151).

NOVENO: Los padres o representante legal del **APRENDIZ**, en caso de ser menor de edad, se comprometen a orientarlo para una exitosa culminación de sus estudios.

DÉCIMO: La Patrocinadora acatará las Normas y Reglamentos del **SENATI** relacionadas con el Aprendizaje.

UNDÉCIMO: Las divergencias que se suscitaren con relación al incumplimiento del Contrato de Aprendizaje serán sometidas a la consideración y resolución de la respectiva Dirección Zonal del **SENATI**.

DUODÉCIMO: Agotada la vía administrativa, en caso de persistir un conflicto de intereses o incertidumbre jurídica en relación a la ejecución y/o interpretación del presente Contrato, las partes se someten a la competencia jurisdiccional del Distrito Judicial al cual corresponde la Dirección Zonal del **SENATI**, donde se haya suscrito el presente Contrato.

Las partes, después de leído el presente documento, se ratifican en su contenido y, en señal de aceptación y conformidad, lo suscriben en tres (3) ejemplares de un mismo tenor, correspondiendo al **SENATI** uno (1), a **LA PATROCINADORA** uno (1) y al **APRENDIZ** o Representante Legal uno (1).

.....dede 200.....

PATROCINADORA

APRENDIZ / PADRE O MADRE O
REPRESENTANTE LEGAL

APROBADO: _____
DIRECTOR ZONAL DEL SENATI

Planilla Digitalizada

E l D.S. N° 015-2005-TR, de 24.12.2005, que regula el Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios (RTPS), establece la vigencia de dicho registro a partir del 01.08.2006. Estimamos que la SUNAT y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desarrollarán los esfuerzos necesarios para contar cuanto antes con las Tablas y Códigos definitivos en esta materia.

Describimos en los cuadros siguientes el registro de los conceptos que se abonan a trabajadores por Alimentación Principal y Vacaciones. Tal como se aprecia, en el RTPS el registro es consolidado en una sola cuenta o código, mientras que en la Boleta de Pago se aplica, en el caso de Alimentación Principal, y en el caso de Vacaciones, el registro por separado de cada concepto.

REGISTRO EN PROGRAMA DE EMPRESA				REGISTRO EN PROGRAMA DE R.T.P.S.			
CASO 1: REGISTRO DE ALIMENTACIÓN PRINCIPAL							
Cód.	Descripción en Boleta de Pago (1)	Monto		Cód.	Descripción en Boleta de Pago	Monto	
3010	Alim. Principal Desayuno	30					
3011	Alim. Principal Almuerzo	40	→	111	Prestación Alim. por Suministro Directo	S/. 110	
3012	Alim. Principal Cena	40					
	TOTAL	S/. 110					
CASO 2: VACACIONES							
2.1 REGISTRO DE REMUNERACIÓN VACACIONAL							
Cód.	Descripción en Boleta de Pago (1)	Monto					
1001	Sueldo básico (30 d.)	3,000					
1002	Bonificación al cargo (30 d.)	500					
1003	Inc. AFP 1 10.13% (30 d.)	120					
1004	Inc. AFP 2 3.3% (30 d.)	60	→	117	Remuneración Vacacional	S/. 6,990	
1012	Horas extras (promedio) (mensual)	600					
1013	Comisiones (promedio) (mensual)	2,000					
3011	Alim. principal almuerzo (prom.) (mensual)	110					
4010	Bonificación educación (mensual)	600					
	TOTAL	S/. 6,990					
2.2 REGISTRO DE REMUNERACIÓN POR VACACIONES TRABAJADAS							
Cód.	Descripción en Boleta de Pago (1)	Monto					
1001	Sueldo básico (15 d.)	1,500					
1002	Bonificación al cargo (15 d.)	250					
1003	Inc. AFP 1 10.13% (15 d.)	60					
1004	Inc. AFP 2 3.3% (15 d.)	30					
1012	Horas extras	0	→	116	Remuneración por vacaciones trabajadas	S/. 2,195	
1013	Comisiones	300					
3011	Alimentación principal	55					
	TOTAL	S/. 2,195					
(1) Desde que ingrese el RTPS no se llevará Planilla de Pago, los abonos se registrarán en la Boleta de Pago.							

Subsidios EsSalud

La **incapacidad temporal**, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas –Directiva de Gerencia General N° 009-GG-EsSalud-2001– es la "falta de aptitud o insuficiencia temporal para el trabajo, originada por enfermedad o accidente común, accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad". En este contexto, y de acuerdo a las normas aplicables en materia de Seguridad Social, esta incapacidad temporal da lugar al otorgamiento por parte de EsSalud de diversas prestaciones en dinero correspondientes a subsidios por incapacidad temporal y subsidios por maternidad y lactancia, las mismas que tienen regulación específica para cada caso.

ALFREDO CHIENDA Q.

1. SUBSIDIO: Aspectos Generales

Adicionalmente a las **prestaciones de salud** que brinda ESSALUD en caso de incapacidad temporal, el afiliado regular en actividad que cumpla con los requerimientos establecidos por la mencionada entidad tiene derecho a una prestación económica, denominada subsidio, cuyos alcances han sido precisados en las Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas, Directiva N° 009-GG-ESSALUD-2001, de 27.07.2001.

Este subsidio que otorga EsSalud a los asegurados por enfermedad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o maternidad no está afecto a los aportes a ESSALUD (9%), SENATI (0.75%), Sistema Nacional de Pensiones (13%), ni al Impuesto a la Renta de quinta categoría (en adelante IR de 5ta.), pero sí se encuentra afecto a los aportes al Sistema Privado de Pensiones (TUO del SPP, art. 30°).

En el caso de empresas que desarrollan alguna de las actividades calificadas como de Alto Riesgo que figuran en el Anexo V de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobadas por D.S. N° 003-98-SA, el subsidio se encuentra afecto a los aportes al ESSALUD y a la ONP y a las retribuciones que abonan los empleadores a las EPS o Compañías de Seguros por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

No teniendo carácter de remuneración el subsidio no debe registrarse en la Planilla de Pago.

De acuerdo a lo establecido en el art. 12°, inc. a.3) de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (LMSSS) el subsidio se otorga a partir del vigésimo primer día de incapacidad del trabajador, ya que durante los veinte primeros días el empleador o cooperativa continúan obligados al pago de la remuneración o retribución.

Para efectos del cálculo de los 20 primeros días señalados se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año calendario, del 1 de enero al 31 de diciembre. El subsidio se otorgará mientras dura la incapacidad del trabajador determinada y certificada por el médico hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos, es decir, 340 días.

El total de los períodos no consecutivos por los cuales se

pague el subsidio no deberá ser mayor de 540 días en el curso de 36 meses calendario.

Esta diferencia de tratamiento en los casos de incapacidad consecutiva y no consecutiva, presenta diversas interrogantes sobre su aplicación. Así, por ejemplo, si el asegurado se enfermó 11 meses y 9 días en forma consecutiva ¿cuál es el límite que debe aplicarse? ¿Será 340 días o los 540 días? De ser este último el límite aplicable, habría que esperar los futuros períodos de incapacidad que se presentaren en el curso de los dos años siguientes, quedando limitada su posibilidad de subsidio a sólo 201 días adicionales.

2. SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES (SPP)

De acuerdo a lo dispuesto en el párrafo in fine del art. 30° del TUO de la Ley del Sistema Privado de Pensiones aprobado por el D.S. N° 054-97-EF de 13.05.1997 (14.05.1997), los subsidios de carácter temporal que perciba el trabajador, cualquiera sea su naturaleza, se encuentran **afectos** a los aportes al SPP.

Dicha afectación fue dispuesta por el art. 16° de la Ley N° 26504, al modificar el D.L. N° 25897 a partir del 29.07.1995, alcance incluido en el Texto Único Ordenado precedentemente citado.

Reiteramos que dicha disposición rige desde el 29 de Julio de 1995 para todos los montos de subsidios que correspondan a incapacidades para el trabajo ocurridos a partir de la fecha mencionada en adelante.

3. SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO (SCTR)

El Reglamento de la Ley N° 26790 que regula el SCTR, aprobado por D.S. N° 009-97-SA establece en su art. 85° que el **aporte a ESSALUD y a la ONP**, por las prestaciones de Salud, Invalidez, Sobrevivencia y Gastos de Sepelio, respectivamente para ese Seguro, son los establecidos en los **tarifarios** que para el efecto establezcan dichas entidades.

Asimismo, la anotada norma indica que los pagos que el empleador realice a las EPS o a las Compañías de Segu-

ros, cuando una de estas entidades sean elegidas para brindar las mencionadas prestaciones, tienen carácter de **retribuciones** y no de aportes. Estas retribuciones son fijadas libremente, estando por tanto afectas al IGV, que se aplicará en la factura respectiva.

Las Normas Técnicas del SCTR aprobadas por D.S. N° 003-98-SA han establecido en la Tercera Disposición Final que los **subsidios** de carácter temporal de cualquier naturaleza, "se encuentran afectos a las **primas** por las coberturas del SCTR", las cuales se aplicarán en el recibo correspondiente.

Estimamos que ha existido un error y que se refiere tanto a los aportes como a las retribuciones, pues las normas técnicas deben ser concordantes con lo establecido en el art. 85° del D.S. N° 009-97-SA.

4. CÁLCULO DEL SUBSIDIO

Para efecto del caso práctico que desarrollamos a continuación, en aplicación del art. 12°, inc. a), a.2) de la Ley N° 26790 (LMSSS) el monto del subsidio se calcula en base al promedio de las remuneraciones de los últimos 4 meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia.

CASO PRÁCTICO	
Trabajador que percibe subsidio por enfermedad por 12 días	
MES	HABER
Junio 2005	S/. 2100.00
Julio 2005	2000.00
Agosto 2005	1800.00
Setiembre 2005	3041.48
TOTAL	S/. 8,941.48

• Promedio Mensual: $8,941.48 \div 4 =$ S/. 2,235.37
 • Promedio Diario: $2,235.37 \div 30 =$ S/. 74.51
 • Subsidio: 74.51×12 días = **S/. 894.15**

5. SUBSIDIO E IMPUESTO A LA RENTA DE QUINTA CATEGORÍA (IR de 5ta.)

El Subsidio que otorga ESSALUD, en virtud de la Ley N° 26790 (LMSSS), es una prestación económica del Derecho de Seguridad Social que por su naturaleza jurídica y por su origen no está afecta al IR de 5ta. resultando trasgresor del ordenamiento legal el Informe N° 081-2003-SUNAT que **califica** de rentas de quinta categoría a los indicados subsidios; obviamente esa conclusión está fuera de la ley por los argumentos jurídicos y legales que señalamos a continuación:

1. El Subsidio es una prestación económica que se deriva del contrato civil de adhesión al que está sujeto el asegurado cuando se afilia al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud que estipula la Ley N° 27056.
2. El subsidio por tanto no se "origina en el trabajo personal". Esto por cuanto si a una persona le corresponde el subsidio, antes de otorgársele, se produce una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo que no está vigente dicho contrato a tenor de lo señalado

en el Art. 12° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

3. Además, SUNAT en el Informe señalado se enfrasca en un debate sobre si el subsidio es o no una indemnización. El debate doctrinario sobre la naturaleza jurídica del subsidio en cuanto a su calidad de indemnización ya fue superado en la década de los años setenta del siglo pasado. La doctrina del derecho de seguridad social unánimemente ha concluido que los derechos en seguridad social son "derechos humanos" y así están reconocidos en múltiples instrumentos internacionales y que tal carácter se deriva de la imposibilidad del ser humano de enfrentar por sí y sus propios medios los "hechos" de seguridad social que afectan a las personas. Esos hechos, como la enfermedad y el accidente originan que el ser humano, no pueda satisfacer sus necesidades básicas, como son su manutención y la de su familia. Es por ello que los "hechos" indicados se denominan "contingencias" y dado que no existe un sujeto que causa un daño y que el derecho no es una indemnización que repara un daño por lo que no existe tal acto, existe imposibilidad jurídica para analizar el tema de los subsidios desde un carácter indemnizatorio que no existe. Aún más nuestra Constitución Política en el art. 10° señala que el Estado garantiza protección frente a "contingencias que precise la ley".
4. Es por ello que la Constitución no señala que garantiza "indemnización" para la protección frente a daños ocasionados por terceros, lo que nos colocaría en el debate de la indemnización.
5. No existe norma legal alguna con rango de ley que de por sí determine que todas las prestaciones económicas del derecho de seguridad social –como el subsidio– están afectas al IR de 5ta., nos referimos a las pensiones de jubilación, por accidentes de trabajo, entre otras.
6. Debe recordarse que cuando a las pensiones de jubilación se les aplicó el Impuesto a la Renta se debió dictar una ley que así lo señalara. Pero aún así, esa ley cuestionada por cuanto la Constitución Política del Perú no permite que se dé leyes en razón de las personas sino en virtud de la naturaleza de las cosas, fue finalmente derogada.
7. Es, así que no existe norma alguna que determine expresamente al subsidio como suma afecta al I.R. de 5ta. Por eso en aplicación de la Norma Cuarta del Código Tributario la SUNAT no tiene facultades para calificar al subsidio como renta afecta, pues está violando el principio de legalidad.
8. En el indicado informe, la SUNAT señala que el subsidio por lactancia también está afecto al I.R. de 5ta. Acaso ignora la SUNAT que dicho subsidio no es a la madre ni al padre del menor, sino para el cuidado del menor lactante, por lo que es inconcebible que considere que ésa es una renta que tiene su origen en el trabajo personal en relación de dependencia pues el menor no está sujeto a un contrato de trabajo.

9. Es tiempo que la SUNAT deje sin efecto dicho informe y de acuerdo a ley reconozca que el subsidio no está afecto al IR de 5ta. Esta es otra "perla" al igual que lo fue el tema de la Participación en las Utilidades.
10. El gobierno debe regular las funciones y facultades de SUNAT y sancionar a los funcionarios que transgredan el ordenamiento legal.

6. PLANILLA Y SUBSIDIO

Tal como hemos indicado el subsidio se deriva del contrato civil de adhesión que regula la Seguridad Social en Salud por lo que, al darse su otorgamiento, el contrato de trabajo se encuentra suspendido de acuerdo a lo establecido en el art. 12° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, razón legal por la cual no puede registrarse en la Planilla de Pago.

Además, el subsidio es un gasto de cargo de ESSALUD no es gasto de empresa, para el empleador es una cuenta por cobrar a ESSALUD, esa es otra razón para que no se registre en la Planilla de Pago. Pero la razón fundamental es que en la Planilla sólo se registran los derechos y obligaciones del trabajador y no del afiliado a ESSALUD.

Los pagos deben registrarse en una Boleta simple o recibo como la que desarrollamos en el modelo adjunto.

7. SUBSIDIO POR MATERNIDAD

De acuerdo a lo establecido en el art. 16° del D.S. N° 009-97-SA, de 08.09.1997, vigente desde el 10.09.1997, Reglamento de la Ley N° 26790 (LMSSS) el subsidio por maternidad se otorga con el objeto de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido.

Sólo las afiliadas regulares en **actividad** tienen derecho al subsidio por maternidad siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- Contar con **tres meses** de aportación consecutivos o **cuatro** no consecutivos dentro de los seis meses anteriores al mes en que se inició la causal. Se considera períodos de aportación aquéllos que determinan la obligación de la Entidad Empleadora de declarar y pagar los aportes.
- Que la mujer titular del seguro se encuentre afiliada al tiempo de la concepción.

Este requisito, que se encuentra establecido en el art. 35° del Reglamento de la Ley N° 26790 (LMSSS) ha sido precisado en el numeral 8.2.3 de las Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas que establece la definición de afiliación al tiempo de la concepción en los siguientes términos: "Como afiliada al tiempo de la concepción, debe entenderse que la asegurada regular dependiente debe haber tenido vínculo laboral en el mes de la concepción.

Para el caso de las aseguradas pescadoras y procesadoras pesqueras artesanales independientes se considera que está afiliada al tiempo de la concepción cuando ha sido declarada por la entidad responsable en el mes de la concepción y cumplido con el pago del aporte correspondiente a este mes.

Para el caso de las aseguradas de regímenes especiales se considera que está afiliada al tiempo de la concepción cuando ha cumplido con el pago del aporte correspondiente al mes de la concepción, antes de presentar la solicitud del subsidio por maternidad.

El mes de la concepción se determina como el noveno mes anterior al mes de la fecha probable de parto.

En el caso de aseguradas agrarias no se les exige estar afiliadas al tiempo de la concepción".

CONSTANCIA DE PAGO DE SUBSIDIO ESSALUD (D.S. N° 029-84-PCM)

Lugar y fecha: Lima, de..... de 2006

EMPLEADOR EMPRESA LA MODERNA

Código 004	TRABAJADOR PÉREZ RUIZ, LUIS	Documento de Identidad DNI 07841741
Ocupación Operario	Área/Sección/Departamento PLANTA 1	CUI SPP 46835214

FORMULARIO DE SUBSIDIO: IIIESO4769-002

MOTIVO: Enfermedad Certificado de Incapacidad
0759696

LIQUIDACIÓN DEL SUBSIDIO Y RETENCIONES		APORTES Y OTROS DE CARGO DEL EMPLEADOR (*)	
1. MONTO BRUTO DEL SUBSIDIO	S/. 894.15	(1) SCTR-Salud ESSALUD 2%:	S/. 17.88
2. RETENCIONES: Aporte AFP (8%)	71.53	(2) SCTR-Inval. C. Seg. 2.38%:	S/. 21.28
(*) Invalidez AFP (1.46%):	13.05	TOTAL	S/. 39.16
(*) Comisión (2.34%):	20.92		
TOTAL RETENCIONES:	105.50		
3. MONTO A PAGAR (1-2)	788.65		

Vo.Bo. Conste por el presente documento haber recibido conforme, el monto del subsidio que concede ESSALUD, de acuerdo a esta liquidación.

(1) El porcentaje varía de acuerdo a la actividad económica del empleador (2% de S/. 894.15). Estos pagos no se registran en la Planilla de Pago D.S. N° 001-98-TR

(2) La tasa de la retribución varía de acuerdo al contrato celebrado con la Cía. de Seguros (2.38% de S/. 894.15). Está afecto al IGV.

EL TRABAJADOR

EL EMPLEADOR

(*) Los porcentajes son hipotéticos pues el aporte, tarifa o retribución dependerá de lo que fije cada entidad.

Registro Permanente de Control de Asistencia

Proyecto de Decreto Supremo

Este proyecto de Decreto Supremo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha sido presentado al Consejo Nacional de Trabajo y P.E., organismo que en la Sesión del 16.03.2005 lo derivó a la Comisión de Trabajo para su análisis e informe. En esa comisión están representados trabajadores y empleadores.

1. ÁMBITO CONSIDERATIVO

En la exposición de motivos del Proyecto del Decreto Supremo (PDS) bajo comentario se indica que las regulaciones laborales se encuentran condicionadas a la finalidad que tiene la relación laboral para las partes que por el lado del trabajador es obtener un salario con el que satisfacer sus necesidades y por el lado del empresario es conseguir un beneficio con el uso de la fuerza de trabajo.

Asimismo se señala que en el caso de las regulaciones específicas sobre la jornada máxima de trabajo el fin básico de las mismas es la tutela de la salud y seguridad del trabajador, así como permitir que el mismo cuente con suficiente disponibilidad de tiempo para la atención de sus necesidades sociales y culturales.

Concluye que la regulación de la jornada máxima de trabajo no es sólo la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, sino también el uso eficiente de la fuerza de trabajo dentro de la unidad productiva y produce un beneficio generalizado dentro de la sociedad.

1.1 Regulación

Así, precisa el proyecto que la regulación de la jornada máxima de trabajo es la expresión de una ley económica: la ley de los rendimientos decrecientes, que consiste en reconocer que luego de superarse el límite social del tiempo de trabajo decrece el rendimiento de los trabajadores, con lo que se desperdician los recursos de la empresa. De allí afirman que resulta ineficiente económicamente para la empresa prolongar la jornada más allá de ese límite social de tiempo de trabajo por los efectos negativos que tiene en la productividad, disminuyendo el beneficio que el empresario obtiene por el trabajo realizado llegando, incluso, al punto de desaparecer y originar pérdidas, ya que al menor rendimiento por hora trabajada derivado de la fatiga del trabajador, hay que añadir el mayor número de accidentes de trabajo que se producen. Las jornadas largas, también suelen originar un alto nivel de ausencias y enfermedades profesionales, lo que provoca graves incidencias en los sistemas de producción.

1.2 Aspectos de las jornadas laborales extensas

Asimismo, se señala en el proyecto que la sociedad se ve afectada indirectamente con jornadas laborales extensas, porque al producirse un incremento en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales, éstos efectos se generalizan en costos económicos sobre los sistemas de salud y seguridad social, sin mencionar las consecuencias que recaen sobre las familias de los trabajadores afectados.

La jornada máxima de trabajo, además forma parte de los derechos laborales con mayor trascendencia jurídica, como lo demuestra su amplio reconocimiento no sólo en textos constitucionales y legales nacionales sino en tratados internacionales de derechos humanos.

Así, el artículo 28º de la Constitución Política reconoce el derecho a una jornada máxima de trabajo; en expresión de la necesidad de que la persona humana se desarrolle y relacione en espacios distintos o complementarios al trabajo.

1.3 El marco legal

Por su parte, el artículo 23º de la Constitución Política establece que ninguna persona está obligada a prestar servicios sin la debida remuneración; e, igualmente, el artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 854, establece la obligación de pagar el trabajo en sobretiempo.

De igual forma, el primer tratado internacional en materia específicamente laboral, el Convenio Nº 1 de la OIT, regula la limitación de las horas de trabajo en las empresas industriales.

1.4 Las estadísticas

Sin embargo, a pesar de su reconocimiento jurídico, la jornada máxima de trabajo en nuestro mercado de trabajo está lejos de ser cumplida; de acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares del año 2002 el 33.4% de los trabajadores de Lima Metropolitana y el 31.5% de los trabajadores del Resto Urbano trabajaron más de 60 horas semanales en el 2002, es decir, 25% de tiempo más que incluso la jornada máxima de trabajo, siendo sus jornadas de trabajo promedio semanales de 71.7 y 74.3 horas respectivamente.

1.5 Normas OIT

Por ello, el cumplimiento efectivo de la jornada máxima de trabajo requiere de determinadas garantías específicas. En dicho sentido, el inciso c) del artículo 8° del Convenio N° 1° de la OIT establece la obligación de llevar registros al tiempo de trabajo; sin embargo, la regulación sobre garantías como ésta resulta insuficiente si no existe en nuestro ordenamiento.

Cabe señalar además que un efectivo cumplimiento del control de las horas de trabajo podría también suponer un mejor reparto del tiempo de trabajo entre aquellos trabajadores que no cuentan con uno.

Tomando en consideración los antecedentes expuestos, el proyecto propone las siguientes garantías específicas para el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo:

Establecer reglas mínimas para el registro de horas laborales, hoy inexistente a pesar de la obligación asumida con la ratificación del Convenio N° 1 de la OIT, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, y el derecho de las organizaciones sindicales de acceder a esta información. Con ello se busca uniformizar el control del tiempo de trabajo, darle seguridad jurídica a los trabajadores, y, garantizar el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo.

Establece presunciones para efectuar una mejor fiscalización del trabajo en sobretiempo y un cumplimiento más efectivo de los derechos y obligaciones que se generan con ocasión de su prestación.

Precisa las sanciones a ser aplicadas en caso de incumplimiento en las normas sobre el llevado del registro del control de asistencia.

2. TEXTO DEL PROYECTO

DECRETO SUPREMO

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 25° de la Constitución Política reconoce el derecho a una jornada máxima de trabajo; en expresión de la necesidad de que la persona humana se desarrolle y relacione en espacios distintos o complementarios al trabajo;

Que, el artículo 23° de la Constitución Política establece que ninguna persona está obligada a prestar servicios sin la debida remuneración; e igualmente, el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 854, establece la obligación de pagar el trabajo en tiempo extra;

Que, de otro lado, el inciso c) del artículo 8° del Convenio N° 1 establece la obligación de llevar registros al tiempo de trabajo; y,

De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1°.- **Ámbito**

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas y los destacados al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral.

No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día.

Artículo 2°.- **Contenido del registro**

El registro contiene la siguiente información mínima:

- Nombre o razón social del empleador
- RUC del empleador
- Nombre y Documento Nacional de Identidad del trabajador
- Fecha, hora y minuto del ingreso o salida de la jornada y del tiempo de refrigerio.
- Identificación de las horas extraordinarias o de sobretiempo laboradas.

Artículo 3°.- **Medio para llevar el registro**

El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida.

En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse de manera permanente a todos los trabajadores el horario de trabajo vigente, con los tiempos de tolerancia, de ser el caso.

Artículo 4°.- **Retiro del control**

Solo podrá impedirse el registro de ingreso cuando el trabajador se presente al centro de trabajo después del tiempo fijado como ingreso o del tiempo de tolerancia; y siempre que no realice labores o esté a disposición del empleador con posterioridad.

El registro de salida se efectúa cuando concluyan las labores o la puesta a disposición del trabajador; toda disposición contraria que determine un registro previo está prohibida

Artículo 5°.- **Disposición del registro**

El empleador debe poner a disposición el registro, cuando lo requieran los siguientes sujetos:

- 1) La Autoridad Administrativa de Trabajo
- 2) La organización sindical
- 3) El representante de los trabajadores
- 4) Cuando no estén los sujetos de los puntos 2) y 3), el trabajador sobre la información vinculada con su labor.

Igualmente, son competentes para solicitar la exhibición del registro, toda Autoridad Pública que tenga tal atribución determinada por Ley.

Artículo 6º.- Archivo de los registros

Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (05) años de ser generados.

Artículo 7º.- Presunciones

Si el trabajador permanece en el centro de trabajo un tiempo que no exceda en más de una hora al horario de salida, se presume de manera relativa que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador.

Si el trabajador permanece en el centro de trabajo un tiempo que exceda en más de una hora al horario de salida, se presume de manera absoluta que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador.

Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que permitan el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo.

Las presunciones a las que se refiere este artículo no vinculan al trabajador. En caso el trabajador exprese su disconformidad para laborar voluntariamente en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto o forzoso; según sea el caso, sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conforme lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

Artículo 8º.- Infracciones

Son infracciones de tercer grado:

- Imponer trabajo sobre la jornada máxima legal o convencional.
- No pagar el trabajo en sobretiempo.
- No otorgar tiempo de refrigerio.

Son infracciones de primer grado:

- No contar con el registro del control de ingresos y salidas.
- Impedir al trabajador el registro de su ingreso o salida.
- No colocar el aviso del horario de trabajo en un lugar adyacente al sistema de registro de control de ingresos y salida, que sea visible para los trabajadores.
- Efectuar registros de ingreso y salida sustituyendo al trabajador.
- No poner a disposición de la Autoridad Administrativa de Trabajo, de la organización sindical o del representante de los trabajadores, la información del registro de control de asistencia; cuando ella haya sido solicitada.

Artículo 9º.- Vigencia

El presente Decreto Supremo entra en vigencia a los 30 días calendario siguientes de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Artículo 10º.- Refrendo

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

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

3. COMENTARIO

El tema del control de asistencia debió regularse con toda propiedad desde que se sintetizaron las dispersas normas sobre jornada de trabajo en el año 1992; sin embargo, siempre ha sido dejado de lado por razones inexplicables.

No obstante ello, en el año 2002 cuando se promulgó el T.U.O. de la Ley de Jornada de Trabajo por D.S. N° 007-2002-TR, en su artículo 10º-A, se indicó que "El empleador está obligado a registrar el trabajo en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. Las deficiencias en el sistema de registro no impedirán el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización".

Para algunos el empleador con esta norma sólo estaba obligado a registrar la permanencia del trabajador en sobretiempo, pero obviamente, si el sobretiempo es el tiempo adicional a la jornada diaria, o semanal es necesario que el empleador registre también la jornada ordinaria para delimitar el sobretiempo.

Un aspecto que debería ser analizado por la Comisión del Consejo Nacional de Trabajo, encargado de informar sobre este proyecto, es lo referido a los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, puesto que no es tan sencillo decir que ellos no se encuentran sujetos a la jornada máxima. Esto lo señalamos por cuanto existe un considerable número de empleadores que pueden estar incurriendo en transgresiones constitucionales al interpretar estas disposiciones de manera extensiva e ilimitada.

Si bien este tipo de trabajadores no estaría sujeto a control de asistencia en la forma aplicable a todo trabajador que labora en un centro laboral, es decir, marcar tarjeta de ingreso y salida en el reloj o medio señalado por la empresa, también puede darse el caso que se le encomiende una cartera de clientes por visitar o cobrar que al final le demande más de ocho horas diarias efectivas de trabajo, por lo que, en ese caso, se estaría violando la Constitución Política, en lo que respecta a la jornada máxima de ocho horas y generando sobretiempo; es necesario, por tanto, que se ajuste la normatividad de este decreto teniendo en cuenta las disposiciones sobre jornada de trabajo contenidas en el T.U.O. antes referido y en su reglamento.

Para ello se podría disponer que cada trabajador maneje una hoja de ruta con los tiempos máximos de permanencia establecidos por la empresa en cada caso o la posibilidad de compensar los tiempos sin alterar el máximo diario o semanal.

El lapso de Tolerancia antes del inicio de la jornada y después del término, es otro tema importante a revisar, así como la permanencia por estudios o capacitación.

¿Qué procesos y sistemas desarrollar para trabajar con personas comprometidas?

Iniciativas y herramientas que motivarán a las personas

Este es el segundo de un conjunto de artículos sobre la importancia de contar con personas comprometidas en la organización y los sistemas, procesos y herramientas para lograrlo. La importancia de trabajar con personas comprometidas radica en su impacto directo en los resultados del negocio, en la calidad, creatividad e innovación en los productos y/o servicios, llevando el servicio al cliente a niveles de excelencia, formando una cultura dentro de la organización que fomente el intercambio de conocimiento, el aprendizaje constante y la “camiseta” con la Visión de la organización y una constante búsqueda de ser los mejores, de crecer y desarrollarse con ideas “dentro y fuera de la caja”. El primer artículo de la serie, publicado en Análisis Laboral de febrero de 2006, identifica las bases que si bien no logran un compromiso superior son necesarias para que exista la motivación. Luego de “ordenar la casa” por decirlo de alguna manera, la organización debe diseñar, revisar o relanzar los sistemas y procesos aquí descritos para lograr este compromiso superior.

El compromiso, como se dijo, tiene una relación directa con diversos resultados del negocio y, también, con la posibilidad de hablar de una organización moderna dentro de los cánones del trabajo en equipo, la gestión del conocimiento, la implementación de las tecnologías de la información y el servicio al cliente, interno y externo. Si la organización es capaz de cubrir los aspectos básicos como una retribución salarial equitativa a nivel del mercado, la seguridad e higiene ocupacional que brinde tranquilidad a los trabajadores, un buen ambiente o clima de trabajo plasmado en una buena relación con los supervisores y/o jefes, los colegas y los colaboradores y, la posibilidad de encontrar un balance de vida, esto es, la oportunidad de desarrollar otras actividades fuera del trabajo como estudiar, atender a la familia o desarrollar una afición; entonces estará lista para implementar o revisar los sistemas, procesos, políticas y procedimientos de recursos humanos, básicamente, que le permitirán elevar la motivación de los trabajadores y lograr que se comprometan con la organización, con sus áreas y su trabajo.

Experiencias exitosas de resultados excelentes con compromiso se pueden observar en las siguientes empresas peruanas que han sido reconocidas por la revista América Economía: J&V Resguardo y Kimberly Clark, la Thyssen Krupp Molas de Brasil, los hoteles Sheraton de Iguazú, Argentina y Ritz de Cancún, México.

LAS BASES DE LA MOTIVACIÓN

De acuerdo a Frederick Herzberg existen algunos elementos básicos que impactan la motivación de las personas en las organizaciones quienes de esta manera desarrollan su compromiso como trabajadores y como personas en el ambiente de trabajo; estos elementos son: (i) en primer lugar, la percepción por parte de todo trabajador de tener acceso a su realización personal y profesional, que puede verse traducida en oportunidades de avanzar en su carrera u obtener mayores beneficios también en su vida personal, las posibilidades de capacitación, entrenamiento y educación que lo conviertan en un mejor profesional; (ii) la responsabilidad adquirida; según la teoría de motivación de Douglas McGregor se

tiene la percepción de que una persona huye de la responsabilidad en el trabajo y no quiere aceptar retos y desafíos, sin embargo, de acuerdo a los estudios del comportamiento humano, McGregor asegura que las personas no sólo aceptan sino que piden responsabilidades y desarrollan su trabajo alineados con los objetivos de la organización, de tal forma que para ellos mayores responsabilidades muchas veces implican reconocimiento a una buena labor y a la capacidad de la persona, y esto es un elemento motivador; (iii) un trabajo interesante y que represente un desafío para la persona, que le permita la oportunidad de probar sus conocimientos, de aprender a cada momento sobre sí mismo, de desarrollar nuevas y diversas habilidades y de ganar experiencia; (iv) oportunidades de avance en la organización. La persona debe saber que tiene la oportunidad de seguir una línea de carrera si cumple con las competencias necesarias, de esta manera sí hay posibilidades de seguir creciendo en la misma especialización o, quizás, desarrollar nuevas especialidades, ya sea en el mismo lugar geográfico o siendo parte de las oportunidades a nivel internacional. Todo esto genera el compromiso y el deseo de seguir en una organización que lo permita y, (v) por último, pero no por ello menos importante, la necesidad de que la persona sienta y sepa que existe un reconocimiento sostenido y coherente de sus logros y mejoras.

El lograr estas características para una organización peruana se convierte en un reto, que no es imposible de alcanzar porque, como se comentó, ya existen algunas organizaciones peruanas reconocidas a nivel internacional por desarrollar estos elementos, pero es un camino por recorrer, y las llamadas a hacerlo son las áreas de recursos humanos directamente apoyadas al cien por ciento, por la Alta Dirección y trabajando estrechamente con los jefes para fomentar una cultura de gestión del talento humano.

A continuación presentamos algunos procesos y políticas de recursos humanos que si son comunicados al personal de manera efectiva y dando a conocer su impacto, podrán movilizar el compromiso de las personas para con la organización. De igual manera, muchas de estas prácticas por sí solas no conseguirán el compromiso deseado, la sistematización de estas iniciativas como procesos y políticas y

su constancia al ser implementadas en el tiempo lograrán el cambio deseado en el personal que compone la organización.

PROYECCIÓN PROFESIONAL

Muy pocas cosas comprometen más que tener la oportunidad de desarrollarse como individuo, personal y profesionalmente. Como lo denotan las teorías de motivación, el desarrollo de la carrera profesional de la persona, las oportunidades de crecimiento y de desarrollo de habilidades generan en la persona compromiso para con la organización que le brinda estas oportunidades.

Recursos Humanos es el área que debe asegurarse de que la organización, a través de los jefes y las políticas de personal, provean oportunidades y procedimientos para desarrollar las carreras de los colaboradores. Es el jefe quien brinda oportunidades a manera de proyectos específicos o responsabilidades especiales que permiten a la persona el crecimiento y aprendizaje de nuevas habilidades. El rol de recursos humanos es diseñar procesos de proyección de carrera tal que los trabajadores entiendan de qué manera se puede avanzar en la organización, y que los resultados de dichos procesos están relacionados, por ejemplo, cómo se relacionan las evaluaciones de desempeño y los planes de capacitación con la carrera de la persona, y las competencias necesarias para desarrollar o fortalecer dicha carrera.

CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

El entrenamiento se puede definir como la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes cuyos objetivos son que los individuos puedan: (i) desempeñar su labor o función actual, (ii) desempeñar una nueva labor o una función de mayor responsabilidad o de diferente tipo, (iii) desarrollar áreas de mejora y/o competencias identificadas en las revisiones de desempeño, (iv) preparar a la persona para ser promovida o trasladada, y/o (v) desarrollar la empleabilidad de los trabajadores.

Cualquiera de estas definiciones impacta directamente en la motivación de las personas pero lo que logrará el compromiso es preparar a la persona para promoverla, obtener mayores responsabilidades o para ser trasladada. De igual manera, si la organización a través de sus políticas de comunicación es capaz de demostrar a los trabajadores que se preocupa por su empleabilidad y las habilidades que llevará consigo, si así lo decide, fuera de la organización, esto demostrará a las personas que la organización está comprometida con ellos como individuos y fomentará su compromiso para con la misma.

El contar con una adecuada política de capacitación y entrenamiento que de manera sistemática brinde diversos tipos de experiencias de capacitación a los trabajadores con el objetivo de cumplir con las diferentes necesidades de cada persona, le comunica al trabajador la preocupación que tiene la organización por él o ella como persona y como profesional, además que le ofrece las herramientas necesarias para desarrollar un trabajo más eficiente y le permite regular sus niveles de ansiedad, estrés, temor e inseguridad al no contar con la información y entrenamiento mínimo necesarios para confrontar los problemas diarios del puesto.

El área de recursos humanos debe sistematizar las políticas de capacitación de manera tal que los trabajadores tengan la seguridad que ante un nuevo reto o después de haber identificado sus áreas de mejora, la organización los apoyará y les brindará las herramientas necesarias para asegurar su éxito y su desarrollo. Por otro lado, el área de recursos humanos debe asegurarse que la capacitación del personal se brinde en los diferentes métodos que existen para hacerlo, no sólo utilizando cursos externos como

fuentes de aprendizaje. Los talleres o cursos especialmente diseñados a manera de cursos *in-house*, es decir, dentro de la empresa, son útiles pues están diseñados hacia las necesidades, requerimientos y falencias del personal de una organización en particular; por otro lado, el entrenamiento en el puesto (*on the job training*) permite a la persona conocer su posición a fondo al mismo tiempo que aprende de otros; otra modalidad de este mismo método es que el colaborador participe en proyectos o equipos especiales que le permitan desarrollar sus competencias, algunos ejemplos podrían ser la presentación de proyectos o ideas a la alta dirección o a ejecutivos de las casas matrices, o representar a la organización ante un foro o congreso exponiendo las buenas prácticas, así como participar en un *task force* para resolver una crisis o un problema apremiante.

La clave del trabajo de recursos humanos es diseñar un proyecto para trabajar con los jefes y poder diseñar políticas y procesos de entrenamiento y capacitación acorde con las necesidades y que brinden una solución o respuesta a dichas necesidades. Luego, sistematizar los procesos para que formen parte del sistema de recursos humanos. Diseñar e implementar una política agresiva de comunicación y exposición que demuestre al personal cómo el proceso de capacitación y entrenamiento nace de una auténtica preocupación de la organización para con su personal al tratar de desarrollar sus competencias para su posición pero también para su empleabilidad, lo cual influye en su futuro profesional.

POLÍTICAS DE RECONOCIMIENTO

Quizás nada compromete más que ser reconocido, pública o individualmente, por un trabajo bien realizado, un logro o un esfuerzo. Muchas veces encontramos personas en diferentes organizaciones que dan mucho de sí mismos, como clientes nos hacen sentir muy especiales, como proveedores nos facilitan el trabajo, y vemos muestras de "tener la camiseta puesta" para con la organización, sin embargo, estas mismas acciones que a los clientes externos nos parecen tan extraordinarias, muchas veces dentro de la organización pasan desapercibidas. La teoría del comportamiento indica que si uno quiere que un comportamiento se repita, ya sea positivo o negativo, lo debe reforzar y que un elemento clave para esto es el tiempo. Si la organización quiere que todos sus trabajadores demuestren "amor por la camiseta de la empresa" pues éste no será un proceso automático ni mágico, sino que involucra trabajo de la organización para reforzar las conductas que quiere que se repitan.

El reconocimiento refuerza estas conductas y puede ser público frente a personas, jefes o colegas y estructurado a manera de premios o placas. Pero es importante que recursos humanos capacite a los jefes para que desarrollen el reconocimiento individual cuyo elemento clave es el tiempo en que se da, el mismo que debe ser inmediato al hecho a ser reconocido. Esto es, si un jefe ve que un trabajador ayuda a una persona a llenar unos formularios pues ésta es mayor o no los entiende, y lo hace con paciencia, de inmediato debería darle una palabra de felicitación o mandarle una comunicación por escrito, con copia al área de recursos humanos, resaltando el comportamiento específico, reconociéndolo como loable por el valor que desarrolla, como puede ser el trato excelente, y unas palabras de aliento a seguir adelante.

Estas son algunas de las prácticas que de ser diseñadas y sistematizadas como parte del área de recursos humanos de una organización ayudarán a generar el compromiso de nivel mundial. Parte importante de este proceso es la comunicación que será material de un próximo artículo. (Paloma Martínez - Hague)

Convenio Colectivo

Compañía Americana de Multiservicios del Perú S.R.L. (CAM PERÚ S.R.L.)

En la ciudad de Lima, a los 30 días del mes de noviembre de 2005, siendo las 15:00 horas, se reunieron en las oficinas de Compañía Americana de Multiservicios del Perú S.R.L. (CAM PERÚ S.R.L.) sito en Calle César López Rojas N° 201 – 3er piso “A” – Urbanización Maranga – San Miguel, en representación de Compañía Americana de Multiservicios del Perú S.R.L. (CAM PERÚ S.R.L.), representada por su Gerente General señor Mario Albornoz Chávez, identificado Carné de Extranjería N° 000171941 (Ex. N-110877) y su Gerente de Operaciones señor Ricardo Mario Camezzana Leo identificado Carné de Extranjería N° 000156925 (Ex. N-109019), a quien en adelante se le denominará CAM PERÚ; y en representación de los trabajadores de Compañía Americana de Multiservicios del Perú S.R.L. (CAM PERÚ S.R.L.) los señores Pablo César Salinas Horna, con DNI N° 15727107; Luis Enrique Blas Condori, con DNI N° 09454559; Luis Williano Velásquez Torres con DNI N° 09803560; Manuel Alberto Huapaya Mendoza con DNI N° 25533181; respectivamente, a quienes en adelante se les denominará los TRABAJADORES, para suscribir el presente convenio colectivo de trabajo.

Luego de las deliberaciones del caso, por unanimidad se llegó a los siguientes acuerdos:

PRIMERO: INCREMENTO DE REMUNERACIONES

CAM PERÚ otorgará un aumento sobre las remuneraciones básicas del personal sujeto al presente convenio colectivo de trabajo y con vínculo laboral vigente en cada oportunidad, por la suma equivalente al aumento del costo de vida, de acuerdo con los siguientes parámetros específicos:

- Desde el 1 de enero de 2006, un incremento equivalente al Índice de Precios del Consumidor (IPC) fijado por el INEI más un punto porcentual de dicho índice (1%), devengado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005.
- Desde el 1 de enero de 2007, un incremento equivalente al IPC fijado por el INEI más un punto porcentual de dicho índice (1%) devengado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2006.
- Desde el 1 de enero de 2008, un incremento equivalente al IPC fijado por el INEI más un punto porcentual de dicho índice (1%) devengado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007.
- Desde el 1 de enero de 2009, un incremento equivalente al IPC fijado por el INEI más un punto porcentual de dicho índice (1%) devengado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008.

SEGUNDO: BONO POR TIEMPO DE SERVICIOS

Durante la vigencia de este convenio, CAM PERÚ conviene en otorgar a todo el personal sujeto a la presente negociación colectiva, un Bono Extraordinario por Tiempo de Servicios en los porcentajes que se detallan y siempre que se encuentren laborando en la oportunidad correspondiente cada cinco años:

5 años	1 Remuneración Básica mensual
10 años	1 Remuneración Básica mensual
15 años	1 Remuneración Básica mensual
20 años	1.5 de la Remuneración Básica mensual
25 años	2.5 de la Remuneración Básica mensual

30 años	2.5 de la Remuneración Básica mensual
35 años	1.5 de la Remuneración Básica mensual

TERCERO: ROPA DE TRABAJO Y SEGURIDAD

CAM PERÚ conviene en otorgar, de acuerdo con sus políticas y siempre y cuando corresponda, ropa de trabajo y accesorios en cumplimiento con las políticas de CAM PERÚ relacionadas con el medio ambiente, salud y seguridad.

CUARTO: ASIGNACIÓN FAMILIAR

CAM PERÚ entregará mensualmente la suma de S/. 46.00 por concepto de asignación familiar a todos los trabajadores que tengan hijos menores de edad cursando estudios superiores hasta los 24 años, siempre que estén inscritos y registrados de acuerdo con los procedimientos que establezca CAM PERÚ. Este beneficio se entregará según el número de hijos de cada trabajador.

QUINTO: BONO ANUAL POR ESTUDIOS DE HIJOS

CAM PERÚ entregará un bono anual por estudios de hijos a los TRABAJADORES que cuenten con una antigüedad mínima de tres años a la fecha máxima de pago del beneficio y tengan hijos en edad escolar, ascendente a S/. 650.00 por cada hijo y según la política y lineamientos que establezca CAM PERÚ en cada oportunidad. Este pago se efectuará hasta el mes de marzo de cada año.

Este bono anual por estudios de hijos se entregará desde que el hijo cumpla 3 años de edad en el primer semestre de cada año, y se acredite su inscripción en un centro educativo, y hasta los estudios de pre grado en universidades o institutos superiores tecnológicos, siempre que este último tenga una duración mínima de seis semestres lectivos. El beneficio regulado en la presente cláusula solamente se abonará hasta que el hijo beneficiado cumpla 24 años de edad.

El bono anual por estudios de hijos se generará a partir del momento en que el trabajador ponga en conocimiento de CAM PERÚ la documentación que acredite debidamente el derecho a percibirlo, comprobando sus fundamentos de ser necesario y no tendrá en ningún caso efecto retroactivo por una falta de comunicación oportuna a CAM PERÚ.

SEXTO: ASIGNACIÓN POR ESTUDIOS DEL TRABAJADOR

CAM PERÚ entregará un bono por estudios a los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de tres años a la fecha máxima de pago del beneficio y cursen estudios superiores, ascendente a S/. 200.00 por semestre de acuerdo con la política y lineamientos que establezca CAM PERÚ en cada oportunidad.

Los estudios superiores deberán ser en una universidad o en un instituto superior tecnológico, siempre que dichos estudios tengan relación con las actividades que desarrolla en CAM Perú, para cuyo efecto deberán acreditar con constancia de pago o matrícula al momento de solicitar el beneficio y contar con la aprobación previa de CAM PERÚ. La currícula deberá desarrollarse en no menos de seis (6) semestres académicos para pre grado, cuatro (4) para post grado y dos (2) para especialidades.

Los estudios del trabajador no deberán interferir con el normal desenvolvimiento de su labor en CAM PERÚ.

Este beneficio se abonará por el tiempo necesario para la culminación de la carrera profesional y solamente por el período de duración normal del tiempo de estudios exigido.

SÉPTIMO: PENSIÓN PARA HIJOS EXCEPCIONALES

CAM PERÚ asumirá hasta el 80% de la pensión escolar mensual promedio, a los hijos excepcionales de los trabajadores que tengan más de tres años de servicio a la fecha de pago de este beneficio y que asistan a colegios especiales de Lima y Callao a causa de su discapacidad y que cursen estudios primarios o secundarios. CAM PERÚ establecerá las políticas y lineamientos aplicables en cada oportunidad.

OCTAVO: GRATIFICACIONES LEGALES

CAM PERÚ entregará a los TRABAJADORES, por concepto de gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, el equivalente a 35 días de remuneraciones cada una, no obstante que las normas legales señalan que se consideran 30 días de remuneraciones.

En todo lo no regulado en esta cláusula, se aplicará lo dispuesto en las normas legales vigentes.

NOVENO: LICENCIAS

CAM PERÚ concederá a los TRABAJADORES una licencia con goce de remuneraciones (suspensión imperfecta de labores), en los siguientes supuestos:

1. Por nacimiento de hijo: Un (1) día laborable que se podrá tomar dentro de los treinta (30) días calendario, a partir de la fecha de nacimiento.

2. Por duelo: Tres (3) días laborables en caso de fallecimiento de familiares: padres, cónyuge e hijos, contados a partir de su ocurrencia.

3. Por matrimonio civil: Cinco (5) días laborables, pudiéndose tomar antes o después de la ceremonia incluyendo el día de la misma.

DÉCIMO: ASIGNACIONES ESPECIALES

CAM PERÚ entregará a los TRABAJADORES que cuenten con una antigüedad mínima de un año de tiempo de servicios, o de ser el caso sus familiares directos, cuando ocurran los siguientes eventos, las asignaciones que se detallan a continuación:

1. Asignación por fallecimiento del trabajador: Una asignación por concepto de fallecimiento del trabajador de S/. 4 105.00, a uno de los familiares directos del trabajador fallecido.

2. Asignación por fallecimiento de familiares directos del trabajador: Una asignación por S/. 2 955.00 por el fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres e hijos del trabajador, incluyendo el nonato siempre y cuando ocasionen gastos de sepelio.

Para percibir las asignaciones descritas, el trabajador o su familiar debe comunicar a CAM PERÚ del hecho dentro de los 30 días siguientes de producido el deceso. El otorgamiento de estos beneficios se efectuará de conformidad con las normas establecidas por CAM PERÚ, y deberán acreditarse documentalmente.

UNDÉCIMO: VACACIONES Y PRÉSTAMO VACACIONAL

Las vacaciones se determinan y gozarán de acuerdo a ley.

CAM PERÚ otorgará a los trabajadores un préstamo vacacional equivalente hasta sesenta (60) días de su remuneración básica mensual, en la oportunidad que hagan uso de su descanso vacacional, debiendo ser reembolsado en un período de diez (10) meses sin devengar intereses.

Su otorgamiento queda condicionado a la capacidad económica y financiera de CAM PERÚ y a la capacidad de endeudamiento del trabajador. El procedimiento y condiciones para su otorgamiento lo fijará CAM PERÚ en cada año.

De proceder el préstamo, a solicitud del trabajador al momento de requerir el préstamo, CAM PERÚ no efectuará el descuento por el rubro de préstamo vacacional contraído, en los meses de febrero, julio y diciembre.

DUODÉCIMO: ASIGNACIÓN DE TRANSPORTE POR DÍA LABORADO

CAM PERÚ entregará la suma de S/. 4.80 por cada día real y efectivamente laborado a los trabajadores. En caso de inasistencia por cualquier causa, aun cuando sea retribuida, no se entregará este concepto por dicho día.

Este beneficio se reglamentará y precisará de acuerdo con lo que establezca CAM PERÚ en cada ocasión.

DECIMOTERCERO: PLAN BÁSICO DE SALUD

CAM PERÚ se compromete, durante la vigencia del presente convenio colectivo, a solventar los costos de un plan de salud privado básico a favor de todos sus TRABAJADORES y familiares directos (cónyuge o conviviente e hijos), adicional a lo establecido legalmente.

CAM PERÚ asumirá el costo de dicho plan –financiado en parte con los aportes de 2.25% fijado por ley– con un tope de hasta S/. 70.00 mensuales por cada trabajador. Si el trabajador y/o sus afiliados se incorporasen a planes adicionales de salud o la cotización a un plan de salud privado básico se incrementara por encima de S/. 70.00 mensuales, el trabajador asumirá el pago del exceso.

El beneficio en mención está sujeto necesariamente a las siguientes condiciones de previo cumplimiento obligatorio:

1. Deben afiliarse al sistema Plan de Salud Privado que establezcan todos los TRABAJADORES de CAM PERÚ.

2. La asunción del costo de un plan básico de salud privado será durante los años de vigencia del presente convenio colectivo, esto es, a partir del mes de enero de 2006.

3. Este compromiso caducará automáticamente antes de su vencimiento en los siguientes casos: i) si quedara sin efecto por cualquier razón el Sistema Privado de Salud, ii) si los trabajadores en su mayoría optaran por el Sistema Nacional de Salud (Essalud) y renunciaran a su afiliación a la EPS; y iii) en la medida que la EPS contratada o cualquiera que la sustituya concluyera la prestación del servicio que presta.

En consecuencia, de darse algunas de las condiciones establecidas, quedará sin efecto automáticamente el compromiso asumido por CAM PERÚ en esta cláusula.

DECIMOCUARTO: UTILIDADES ANUALES POR PRODUCTIVIDAD

CAM PERÚ podrá entregar utilidades variables anuales por productividad basada en la productividad y desempeño de cada trabajador, siempre y cuando exista una participación anual en las utilidades laborales por repartir prevista en las normas legales. Los requisitos, montos y procedimientos serán establecidos en cada oportunidad por CAM PERÚ de acuerdo con sus políticas corporativas y su disponibilidad financiera, pudiendo inclusive no generarse.

El monto de la participación legal anual en las utilidades laborales, será considerado como parte de esta productividad anual que corresponda y, de ser el caso, se abonará la diferencia correspondiente entre el valor de las utilidades legales y la productividad variable respectiva en calidad de utilidad adicional a la participación legal. Si las utilidades laborales legales fueran iguales o mayores que la productividad anual variable, se entregará solamente las utilidades laborales.

DECIMOQUINTO: BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO

CAM PERÚ conviene en otorgar una bonificación por trabajo nocturno equivalente al 25% de la remuneración básica por cada hora de trabajo prestada por el personal que trabaje en turno nocturno. Para estos efectos, se entiende por trabajo en turno nocturno aquel prestado entre las 20:00 horas hasta las 6:00 horas del día siguiente.

CAM PERÚ establecerá las disposiciones aplicables así como el procedimiento respectivo para la determinación, ejecución, reconocimiento y pago de este beneficio.

Esta bonificación solamente se otorgará cuando el trabajador efectivamente se encuentre prestando servicios en un turno nocturno. En tal sentido, la bonificación se dejará de entregar en forma automática cuando, por cualquier causa, el trabajador deje de prestar servicios en turno nocturno.

DECIMOSEXTO: BONO POR CIERRE DE PLIEGO

CAM PERÚ entregará un Bono por Cierre de Pliego únicamente a los trabajadores que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de este convenio y que suscriban el documento de adhesión al presente convenio colectivo de trabajo hasta el 2 de diciembre de 2005, de acuerdo a lo siguiente:

a) Para el personal que tenga, al 30 de noviembre de 2005, menos de seis meses de servicios y firme el documento de adhesión, el bono será equivalente a un tercio de la remuneración básica mensual.

b) Para el personal que, al 30 de noviembre de 2005, cuente con más de seis meses de servicios y firme el documento de adhesión, la suma de S/. 4,000.00 brutos.

El indicado bono por cierre de pliego se entregará en virtud de la suscripción del presente convenio colectivo y como reconocimiento a una paz negociada durante los años de vigencia del convenio.

El bono por cierre de pliego se abonará en cuatro partes iguales en los meses de diciembre de los años 2005, 2006, 2007 y 2008. Sin perjuicio de ello, si el personal lo solicitara, la empresa podrá adelantar el pago del bono por cierre de pliego de los siguientes años.

La entrega de este bono por cierre de pliego está condicionada a la permanencia del trabajador en CAM Perú así como la representación y adhesión de cada trabajador a este convenio colectivo en cada oportunidad de pago del indicado bono.

CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS

Primera: Desde el presente ejercicio 2005, se deja sin efecto el sistema de entrega de adelantos de utilidades legales a través de la modalidad de bono de productividad y su calidad de concepto pagado a cuenta de la participación en las utilidades futuras, cualquiera que fuera la forma como se estableció dicho sistema. En consecuencia, desde el año 2005, no se entregarán bonos a cuenta de utilidades futuras, sino la participación anual en las utilidades que se devenguen de acuerdo a ley.

CAM PERÚ entregará una utilidad voluntaria adicional a la establecida legalmente, según los alcances previstos en el literal b) del artículo 19º de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 001-97-TR) durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo. Dichas utilidades adicionales a las legales compensarán el íntegro de los bonos por productividad pagados a cuenta de la participación legal en las utilidades laborales futuras que fueron otorgados a los trabajadores entre el año 2000 y el 31 de diciembre de 2004, cualquiera que fuera la

forma como se estableció este sistema, y que a la fecha se mantienen como un adeudo. CAM PERÚ establecerá las oportunidades y la forma de compensación de estas utilidades voluntarias adicionales en los ejercicios anuales de vigencia del presente convenio colectivo de trabajo. Las partes acuerdan que, en cada año de vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, se podrá compensar entre el 10% y el 35% del total de utilidades acumuladas al 31 de diciembre de 2004 en la medida que se devengue en cada ejercicio utilidades adicionales.

Luego de la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo y como consecuencia de la compensación producida, no existirá adeudo de los trabajadores por los adelantos de las utilidades que han recibido.

Segunda: Las partes establecen que el presente Convenio Colectivo de Trabajo es el único que rige en el ámbito de CAM PERÚ para los TRABAJADORES comprendidos dentro de este convenio, de modo tal que contiene todos y cada uno de los beneficios y condiciones convencionales vigentes a favor de los trabajadores además de los que están establecidos en las disposiciones legales.

Tercera: El presente Convenio Colectivo de Trabajo se suscribe al amparo del derecho a la negociación colectiva reconocido por el artículo 28º de la Constitución, las normas internacionales sobre Derechos Humanos y los Convenios de la OIT sobre negociación colectiva y, en lo que fuera aplicable, por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y sus normas reglamentarias.

Cuarta: De conformidad con el inciso f) del artículo 43º de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo y el TUPA del Ministerio de Trabajo, el presente Convenio Colectivo de Trabajo será presentado ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el objeto de que se registre y se archive.

Quinta: El presente Convenio Colectivo de Trabajo se aplica a los TRABAJADORES de CAM PERÚ que están representados por las personas que suscriben el presente convenio colectivo de trabajo y a los que se adhieran al mismo, los cuales constituyen la mayoría absoluta de trabajadores de CAM PERÚ. Este convenio colectivo se aplicará al personal que mantenga las condiciones indicadas y siempre que no esté incluido en alguna diferente agrupación o representación de trabajadores.

Este convenio colectivo es el único que rige a la fecha y sustituye a cualquier otro convenio colectivo o individual, política o costumbre que hubiera estado vigente hasta antes de la firma del presente convenio colectivo de trabajo. En tal sentido, las partes ratifican que los únicos beneficios que recibirán los trabajadores serán aquellos que expresamente estén contemplados en el presente convenio colectivo, en las normas legales y en convenios individuales suscritos con posterioridad a la vigencia del presente convenio colectivo.

Sexta: La vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo será desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009 con excepción de la bonificación por cierre de pliego (Cláusula Decimasexta) que se aplicará desde el mes de diciembre de 2005 y lo dispuesto en la Primera, Segunda y Quinta Cláusulas complementarias precedentes que se aplicarán desde el año 2005. La vigencia del presente convenio se sujetará a lo expuesto en las normas laborales, salvo que, expresamente una disposición de este convenio indique su carácter permanente, excepcional o extraordinario del beneficio.

En este sentido, siendo las 17:00 horas del mismo día, las partes suscriben la presente Acta en señal de conformidad y aprobación.

Jurisprudencia Laboral

Texto, Análisis y Comentario

El Tribunal Constitucional y la jornada mayor de 8 horas

**EXPEDIENTE N°
1412-2004-AA/TC**

LA LIBERTAD

Presentación Chuquimango López

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL**

En Lima, a los 22 días del mes de junio de 2005, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Bardelli Lartirigoyen, García Toma y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Presentación Chuquimango López contra la sentencia de la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, de fojas 171, su fecha 12 de enero de 2004, que declara improcedente la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 31 de diciembre de 2002, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad S.A. (SEDALIB S.A.), solicitando que se declare inaplicable el Memorandum N° 679-2002-SEDALIB S.A.-0800.ORH, de fecha 18 de diciembre de 2002, que recorta su horario de trabajo y sus remuneraciones; y que, en consecuencia, se le restituya su jornada de trabajo con las horas extras desde el 17 de diciembre de 2002, más el abono de los reintegros correspondientes. Manifiesta que ingresó a trabajar para la emplazada en abril de 1972, con una jornada laboral de 8 horas más 4 horas extraordinarias, lo que generó un derecho adquirido que le fue reconocido en el Acta de Conciliación de fecha 19 de agosto de 1994; que este acuerdo fue desconocido por la emplazada, por lo que se vio obli-

gado a recurrir al órgano jurisdiccional, el cual dispuso que se le restituya su jornada de horas extras de trabajo; y que, no obstante ello, la emplazada mediante el memorándum cuestionado le impide trabajar sus horas extras.

La emplazada contesta la demanda señalando que al demandante se le permitió laborar en forma extraordinaria por cuatro horas adicionales debido a que el cargo que ocupaba exigía la necesidad de que preste sus servicios en ese horario, por lo que, habiendo sido reubicado en otro cargo, ya no existe la necesidad de que preste sus servicios en horas extras. Asimismo, alega que el demandante no tiene un derecho de exigir el otorgamiento de horas extras, puesto que la iniciativa para la realización de horas extras corresponde exclusivamente a las necesidades del empleador.

El Tercer Juzgado Especializado en lo Civil de Trujillo, con fecha 28 de marzo de 2003, declaró fundada, en parte, la demanda, por considerar que el recurrente ha venido laborando en jornada de doce horas diarias en mérito de pactos colectivos y decisiones jurisdiccionales, por lo que la decisión unilateral e inmotivada de la emplazada de recortarle mediante el memorándum cuestionado su horario de trabajo, vulnera su derecho a la intangibilidad de las remuneraciones; e improcedente en el extremo en que se solicita el pago de las remuneraciones recortadas.

La recurrida, revocando la apelada, declaró infundada la demanda, por estimar que las horas extras no constituyen un derecho del trabajador, sino una liberalidad del empleador, por lo que no cabe su restitución mediante el presente proceso.

FUNDAMENTOS

1. La demanda tiene por objeto que se declare inaplicable el Memorandum N° 679-2002-SEDALIB S.A.-0800.ORH, de fecha 18 de diciembre de 2002, mediante el cual se le llama severamente la atención al actor por no cumplir con su hora-

rio de trabajo, que es de ocho horas diarias, ya que cuando ha "(...) concluido su horario de labor (...) continúa en el centro de trabajo (...) (sic).

2. El demandante alega que el mencionado memorándum constituye un acto lesivo de sus derechos constitucionales de jornada de trabajo y de remuneración, ya que mediante éste la emplazada le ha recortado su jornada de trabajo, que era de doce horas, a una de ocho horas; y por ende, ha disminuido la remuneración que percibía. Asimismo, indica que el memorándum cuestionado vulnera el principio de la cosa juzgada, debido a que pretende desconocer la sentencia de fecha 30 de octubre de 1995, mediante la cual se le restituyó la jornada de trabajo convenida en el Pacto Colectivo adoptado mediante Acta Conciliatoria de fecha 23 de julio de 1986.

3. Respecto a tal punto, es conveniente precisar que la emplazada y sus trabajadores convinieron en el cuarto punto del Pacto Colectivo adoptado mediante Acta Conciliatoria de fecha 23 de julio de 1986, que "(...) por la labor que desempeñan los trabajadores vigilantes de esta categoría (IV del Escalafón Obrero), se les reconocerá una jornada de 12 horas trabajadas y abonadas en su proporción; lo que significa el pago de las 8 horas normales más 4 [horas] adicionales; sistema de trabajo y de pago que se considera permanente y fijo".

4. Asimismo, con la sentencia de fecha 30 de noviembre de 1995 emitida por el Cuadragésimo Cuarto Juzgado de Paz Letrado de Trujillo, confirmada el 11 de diciembre de 1995 por el Tercer Juzgado de Trabajo de Trujillo (fojas 8 a 12 de autos), se acredita que el actor demandó el incumplimiento del pacto colectivo mencionado y que dicha pretensión fue amparada en las dos instancias judiciales, por lo que se ordenó a la emplazada que le restituya su horario de trabajo y el pago convenido en el mencionado pacto colectivo.

5. Habiendo adquirido las menciona-

das sentencias la autoridad de cosa juzgada, son ya, evidentemente, inatacables, de modo que les resulta aplicable el artículo 139º, inciso 2) de la Constitución, que reconoce el derecho a que se respete la cosa juzgada, en los términos siguientes: "Ninguna autoridad (...) puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada (...) ni modificar sentencias (...)".

6. En la STC N° 0818-2000-AA/TC, este Tribunal destacó que "(...) el respeto de la cosa juzgada no solamente constituye un principio que rige el ejercicio de la función jurisdiccional y por cuya virtud ninguna autoridad –ni siquiera jurisdiccional– puede dejar sin efecto resoluciones que han adquirido el carácter de firmes, conforme lo enuncia el inciso 2) del artículo 139º de la Constitución, sino también un derecho subjetivo que forma parte del derecho a la tutela jurisdiccional, y que garantiza a los que han tenido la condición de partes en un proceso judicial, que las resoluciones dictadas en dicha sede, y que hayan adquirido el carácter de firmes, no puedan ser alteradas o modificadas, con excepción de aquellos supuestos legalmente establecidos en el ámbito de los procesos penales". (Fund. Jur. N° 3).

7. Por su parte, la emplazada alega que por "(...) necesidades propias de la empresa y en ejercicio del jus variandi, tuvi[eron] que proceder a destacar al [demandante] a otra ocupación (...) en la que no existe razón para que requi[eran] de sus servicios en tiempo extraordinario". (Fundamento de Defensa 4.7, e).

8. Si bien con el Memorando N° 154-2002-SEDALIB S.A.-1210-DSA, de fecha 5 de diciembre de 2002, y con el Memorán-

dum N° 50-2002-SEDALIB S.A.-1521 CAS., de fecha 9 de diciembre de 2002, obrantes de fojas 21 a 23, se demuestra que el demandante fue reubicado en su puesto de trabajo; a juicio de este Tribunal, dicha decisión tiene por finalidad dejar sin efecto las sentencias mencionadas que han pasado en autoridad de cosa juzgada; por lo que la demanda resulta amparable.

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

HA RESUELTO:

1. Declarar **FUNDADA** la demanda; en consecuencia, nulo el Memorandum N° 679-2002-SEDALIB S.A.-0800.ORH, de fecha 18 de diciembre de 2002.

2. Ordenar que la emplazada le restituya al demandante su horario de trabajo y su remuneración.

3. Disponer, de conformidad con el artículo 8º del mismo Código Procesal Constitucional, la remisión al Ministerio Público de copias certificadas de la presente sentencia y de los actuados que correspondan, a fin de que proceda con arreglo a sus atribuciones, dentro de las consideraciones establecidas por la presente sentencia, al haberse individualizado a las autoridades responsables de las agresiones de los derechos invocados.

Publíquese y notifíquese

SS.

Bardelli Lartirigoyen

García Toma

Landa Arroyo

COMENTARIO:

La sentencia del Tribunal de fecha 22.06.2005 recaída en el Expediente N° 1412-2004-AA/TC sobre un proceso de amparo en que se demandó la restitución de un horario de trabajo que implicaba el cumplimiento de una jornada diaria **mayor de 8 horas** y que las horas en exceso (4) fueron consideradas como sobretiempo, nos hace recordar un caso similar que publicáramos y comentáramos en *Análisis Laboral* del mes de Febrero 2001.

Se trata de dos situaciones similares acontecidas en la misma entidad (Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad S.A. – SEDALIB S.A.), pero que en el primer caso concluyó con el pronunciamiento de la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema con distintos alcances que la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional en el Proceso de Amparo que motiva nuestro comentario en esta oportunidad.

1. CONTENIDO DEL RECLAMO

El demandante pide se declare inaplicable la modificación de su horario de trabajo que fue rebajado de 12 a 8 horas diarias, eliminando las 4 horas extras que venía cumpliendo desde tiempo atrás con el consiguiente abono de las mismas.

Este hecho fue calificado por el interesado como violación de un derecho adquirido que, incluso, había sido reco-

nocido en el Acta de Conciliación de 19.08.1994 así como jurisdiccionalmente por el 44º Juzgado de Paz Letrado de Trujillo y el Tercer Juzgado de Trabajo de la misma ciudad.

2. ARGUMENTOS DEL EMPLEADOR

Éste expresó que la realización de horas extras obedeció a la necesidad de llevarlas a cabo en determinadas circunstancias, pero que al haber sido **reubicado el trabajador en otro puesto**, ya no se requería que cumpliera labor en sobretiempo, por lo que el demandante no podía exigir se mantuviera forzosamente una situación que resultaba innecesaria.

3. PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES PREVIOS

La sentencia de Primera Instancia (3er Juzgado Especializado en lo Civil de Trujillo) declaró fundada la demanda en lo concerniente a la alteración de la jornada de 12 horas y de la remuneración que venía percibiendo por dichas 12 horas, considerando que la situación laboral del demandante estaba amparada en Pactos Colectivos y en pronunciamientos Jurisdiccionales.

La Sentencia de 2da Instancia (Segunda Sala Civil de la Corte Superior de La Libertad) revocó lo resuelto por el Juzgado Civil estimando que las horas extras no constituyen un derecho exigible del trabajador.

4. FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA DEL T.C.

De lo expresado por el Colegiado en los Considerandos de su Resolución, se desprende que la razón fundamental, que motiva el pronunciamiento favorable al reclamo del trabajador, estriba en algo más que el derecho del demandante a la jornada de 12 horas y a una remuneración correspondiente a dicha jornada que involucra el pago diario de 4 horas extras.

En efecto, más que en el Convenio Colectivo que generó tal derecho, el T.C. evaluó otro aspecto fundamental: la calidad de cosa juzgada que había adquirido el caso, por efecto de los pronunciamientos judiciales que se dictaron previamente, originando así una protección constitucional que impedía "dejar sin efecto, resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada...", tal como lo tiene establecido la parte pertinente del numeral 2 del artículo 139º de la Constitución de la República.

Sin embargo, también debe tenerse presente la posibilidad de cuestionamiento, incluso de la cosa juzgada, cuando ésta resulta **fraudulenta**, es decir cuando el proceso fue seguido con fraude o colusión, afectando el derecho a un debido proceso, cometido por una o ambas partes, o por el Juez o por éste y aquéllas, tal como lo prevé el artículo 178º del Código Procesal Civil, dentro de los **6 meses** de haber adquirido la calidad de cosa juzgada.

No habiéndose producido la situación a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, resulta, no obstante, *objetable*, la conclusión a que llega el Tribunal en el **Fundamento 8**, calificando prácticamente de "manipuladora" la justificación aludida por la empresa para la modificación de la jornada y horario del demandante, rechazando de plano que hubiera tenido como causa verdaderos requerimientos del empleador, viendo en esta afirmación, sólo un ardid para desconocer sentencias que habían alcanzado ya calidad de cosa juzgada.

5. ¿PUEDEN CONSIDERARSE VÁLIDOS OTROS CRITERIOS CONSTITUCIONALES RESPECTO A JORNADAS DE TRABAJO MAYORES DE 8 HORAS DIARIAS QUE RESULTAN OBLIGATORIOS POR HABERLO DECIDIDO ASÍ LAS PARTES?

Hasta donde resulta apreciable, lo resuelto por el T.C. en el caso analizado no implicó examen de la constitucionalidad del acuerdo de partes "empleador - trabajador" sobre la extensión de la jornada a más de 8 horas diarias y más de 48 semanales.

El Tribunal no efectuó calificación sobre esta realidad y lo cierto es que tampoco la empresa derivó hacia este enfoque la controversia surgida entre las partes.

El órgano de control constitucional encontró en lo dispuesto por la empresa, material suficiente como para censurar su proceder (violentar la cosa juzgada) y declarar **FUNDADA** la demanda. No es que su calificación resulte incorrecta, pero tampoco nos ha dicho si es constitucional o

no, extender con carácter permanente y obligatoria la duración de la jornada de trabajo más allá de los límites de 48 horas semanales fijados por el artículo 25º de la Constitución.

Esta apreciación hubiera sido de mucha utilidad, sobre todo existiendo ya el Pronunciamiento **Casatorio** de la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema que, en su sentencia de fecha 18 de agosto del año 2000, declaró **improcedente** la sentencia de la Sala Laboral de la Corte Superior de La Libertad que había declarado "Fundada" en parte la demanda interpuesta por un trabajador de la misma Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad S.A. - SEDALIB - para hacer valer el mismo **Acuerdo** según el cual "Los guardianes y operadores laboran jornadas de doce horas" lo que supone "pago de las ocho horas normales, más cuatro adicionales, sistema de trabajo y de pago que se considera permanente y fijo".

La Sala Suprema en su Octavo Considerando expresó que la norma constitucional (art. 25º) que limita a 48 horas semanales el máximo de la jornada de trabajo, **prima** sobre lo establecido en un convenio colectivo. Tratándose, en consecuencia, de una norma imperativa, se sanciona con la invalidez la transgresión de esta regla, resultando así **nulo** el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público (9º y 10º Considerandos).

Por último, el **Undécimo** Considerando insiste en afirmar que incluso el Pacto Ratificatorio del acuerdo a que nos hemos referido, no puede primar sobre la voluntad de la Ley y su Reglamento (Decreto Legislativo N° 854, sobre jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo) "donde se establece, en todo caso, que las horas extras son voluntarias y no obligatorias".

Si de acuerdo al contenido del artículo 384º del Código Procesal Civil y de la Ley N° 27021 que modificó la parte pertinente de la Ley Procesal del Trabajo, "el recurso de casación tiene como fines esenciales: a) La correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social; y b) La unificación de la Jurisprudencia Laboral nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República" es evidente que no debería haber contradicciones con los criterios que pueda expresar el Tribunal Constitucional, sobre este mismo tema.

Si bien, en el Proceso de Amparo cuya sentencia hemos comentado inicialmente, no se emite un pronunciamiento necesariamente discordante de lo expresado por la Sala Suprema, lo cierto es que se genera una situación nebulosa que no permite percibir con nitidez si es permitido legal y constitucionalmente que las partes de la relación laboral puedan acordar, con **carácter permanente y obligatorio**, la realización de una jornada de trabajo que supere las 48 horas semanales, convirtiéndose en exigibles la realización de un número de horas extras permanentes.

• Reproducimos a continuación para mejor información de nuestros suscriptores, la Sentencia Casatoria de la Corte Suprema a que nos hemos referido, recordando, que dicha ejecutoria fue ya publicada y comentada en "Análisis Laboral" del mes de febrero del año 2001, páginas 32 a 35.

CASACIÓN Nº 821-99 LA LIBERTAD 18-8-2000

La Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República. VISTOS: con el acompañado; la causa número ochocientos veintiuno – noventa y nueve; en la Audiencia Pública llevada en la fecha; verificada la votación con arreglo a Ley, emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO: Se trata del recurso de casación interpuesto por la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad Sociedad Anónima – SEDALIB S.A., mediante escrito de fojas doscientos cincuenta y nueve, contra la sentencia de vista de fojas doscientos cuarenta y seis, su fecha dieciséis de julio de mil novecientos noventa y nueve, emitida por la Sala Laboral de la Corte Superior de La Libertad, que Confirma la sentencia apelada de fojas ciento cuarenta y uno, fechada el primero de diciembre de mil novecientos noventa y ocho, que declara Fundada en parte la demanda en el extremo referido a la reducción unilateral de la jornada diaria de doce horas.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO: La recurrente, invocando el artículo cincuenta y seis de la Ley número veintisiete mil veintiuno, denuncia como agravios: a) Aplicación indebida de una norma de derecho material; b) interpretación errónea de una norma de derecho material; c) Inaplicación de una norma de derecho material, y d) Contradicción con otras resoluciones expedidas por la misma Sala Laboral, en casos objetivamente similares.

CONSIDERANDO: **Primero.** - Que el presente recurso de casación reúne los requisitos de forma previstos en el artículo cincuenta y siete de la Ley número veintiséis mil seiscientos treinta y seis, modificado por la Ley número veintisiete mil veintiuno vigente a partir del veinticuatro de diciembre de mil novecientos noventa y ocho, por lo que es pertinente examinar si también cumple con los requisitos de fondo para su pronunciamiento. **Segundo.** - Que la emplazada ha deducido como causales del recurso de casación, la aplicación indebida del artículo veintiocho de la Constitución del Estado, y la Ley número veinticinco mil quinientos noventa y tres, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; que este extremo, no puede prosperar dado que la recurrente no ha cumplido con precisar qué inciso del precepto constitucional o cuál norma de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se han aplicado indebidamente, no pudiendo la Sala Casatoria subrogarse en las obligaciones que deben cumplir los justiciables. **Tercero.** - Que la emplazada también deduce la inaplicación de normas de derecho material como son los artículos veinticinco, cincuenta y uno, ciento tres y ciento treinta y ocho de la Constitución Política, el Derecho Legislativo número ochocientos cincuenta y cuatro y el artículo quinto del Título Preliminar del Código Civil deviniendo en improcedente debido a que la justiciable no ha cumplido con fundamentar la razón por la cual dichas normas debieron aplicarse en caso de autos, tampoco precisa el agravio que causa su aplicación y el nexo de causalidad entre la denuncia y el fallo; que sin embargo, respecto del artículo veinticinco de la Constitución, la emplazada ha cumplido con las exigencias de la Ley para declararla PROCEDENTE. **Cuarto.** - Que la emplazada deduce la causal de contradicción con otras resoluciones expedidas por la misma Sala Laboral pronunciadas en casos objetivamente similares; que sobre este extremo la demandada no ha cumplido con la exigencia contenida en el literal f) del artículo cincuenta y siete de la Ley Procesal del Trabajo, esto es, presentar las copias de las resoluciones supuestamente contradictorias; que además, la causal en comentario tampoco está referida a una de las causales contenidas en los literales a), b) y c) del artículo cincuenta y seis de la Ley número veintisiete mil veintiuno. **Quinto.** - Que, la litis se circunscribe en determinar los alcances del punto segundo de la cláusula adicional al acta de convenio colectivo, suscrito el cuatro de abril de mil novecientos noventa y cuatro, sobre revisión de pactos

colectivos de acuerdo a lo prescrito en el Decreto Ley número veinticinco mil quinientos noventa y tres, referente a la jornada de trabajo de los guardianes y operadores, que en dicho acápite las partes en litigio acordaron: "Las partes reconocen que los guardianes y operadores, laboran jornadas de doce horas, pudiendo la Empresa modificarlas, con la autorización de la Autoridad Laboral competente". **Sexto.** - Que la cláusula en comentario tuvo su origen en el artículo cuarto del Acta Conciliatoria del veintitrés de julio de mil novecientos ochenta y seis donde se precisa que las "labores que desempeñan los trabajadores vigilantes de esta categoría (IV del Escalafón Obrero), se les reconocerá una jornada de doce horas trabajadas y abonadas en esa proporción, lo que significa el pago de las ocho horas normales, más cuatro adicionales, sistema de trabajo y de pago que se considera permanente y fijo. **Séptimo.** - Que, en consecuencia, lo pactado estuvo referido a la duración de la jornada ordinaria de trabajo, que no obstante ello se debe precisar que tanto en la Constitución de mil novecientos setenta y nueve, como en la Constitución de mil novecientos noventa y tres, se dispone que la jornada diaria de trabajo es de 8 horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales, como máximo, tal como lo prescribe el artículo veinticinco de la Constitución de mil novecientos noventa y tres. **Octavo.** - Que es evidente que la jornada de trabajo debe tener límites a fin de proteger la salud física y psíquica del trabajador, que la parte final del primer párrafo de la Constitución prevé jornadas acumulativas o atípicas, que son aquéllas en las que el trabajador trabaja más intensamente en un turno, caso en el cual trabajará más cada día de labores, pero deberá mantenerse el máximo de cuarentiocho horas semanales, que siendo ésta una norma constitucional, prima sobre lo establecido en un convenio colectivo. **Noveno.** - Que el principio de irrenunciabilidad de derechos prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez la transgresión de esta regla. En este sentido, la impugnada transgrede derechos reconocidos por la Constitución. **Décimo.** - Que el artículo quinto del Título Preliminar del Código Civil dispone que es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres; consecuentemente, siendo el Convenio Colectivo un acto jurídico, se rige por lo prescrito en el artículo ciento cuarenta del Código Civil, y estando prescrito que uno de los requisitos de validez del acto jurídico, es el objeto física y jurídicamente posible, el convenio colectivo es ilícito por lo tanto deviene en nulo. **Undécimo.** - Que además, el Pacto Ratificatorio del diecinueve de agosto de mil novecientos noventa y cuatro tiene sólo fuerza vinculante entre las partes, la misma que obviamente no puede primar sobre la voluntad de la Ley, Decreto Legislativo número ochocientos cincuenta y cuatro y su Reglamento, Decreto Supremo número cero cero ocho – noventa y siete – TR donde se establece en todo caso que las horas extras son voluntarias y no obligatorias. **RESOLUCIÓN:** Por estos fundamentos; declararon FUNDADO el recurso de casación de fojas doscientos cincuenta y nueve, interpuesto por la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad Sociedad Anónima – SEDALIB S.A.; en consecuencia NULA la sentencia de vista de fojas doscientos cuarenta y seis, su fecha dieciséis de julio de mil novecientos noventa y nueve; y Actuando en Sede de Instancia REVOCARON la sentencia apelada de fojas ciento cuarenta y uno, su fecha primero de diciembre de mil novecientos noventa y ocho, que declara Fundada en parte la demanda y REFORMÁNDOLA la declararon IMPROCEDENTE en el extremo referido a la restitución al demandante de su jornada diaria de doce horas; en los seguidos por don Alejandro Ausberto Rodríguez Espejo sobre Cese de Hostilidades; ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; y los devolvieron, SS. VÁSQUEZ C.; FERREYROS P.; LLERENA H.; OLIVARES S.; VILLACORTA R. C-23529

El Perú bipolar

Próximos a los comicios presidenciales y de parlamentarios, uno de los comentarios más extendidos en los medios de opinión, es el tema de la polarización. Los peruanos, se dice, tienden a dividirse en dos grandes grupos: demócratas y no demócratas, de derecha y de izquierda, liberales y populistas, ricos y pobres, en fin. Hay una extendida opinión acerca de que la polarización está en marcha, pero no es tanto el acuerdo sobre las características de los bandos.

Desde un punto de vista inicial, puede decirse que siempre fue así. El Informe sobre Desarrollo Humano de PNUD 2005, trae en sus páginas una cita de la obra cumbre de Cervantes, que viene al caso. Dice Sancho Panza: "Dos linajes solos hay en el mundo, como decía una abuela mía, que son el tener y el no tener". Más cerca nuestro y guardando las amplias distancias, un dicho popular recorría Lima hace un par de décadas, haciendo referencia a la escasez de alimentos: "Lima tiene solamente dos distritos: Comas y no comas".

Las encuestadoras llevan el tema a la constitución de varios estratos. El análisis estadístico sofisticado "descubre" los grupos afines de una masa de datos.

Si eso fuera todo, no hay de qué alarmarse.

Pero sí hay, porque resulta que la polarización no es la generación de dos o unos pocos grupos, sino de grupos contrarios, antagónicos, de intereses en conflicto que pueden hacer perder a la sociedad la condición de estable, y llevar las discrepancias al enfrentamiento en todo orden. Y entonces sí, hay que dar la voz de alarma.

¿Disputan dos grupos el poder en el Perú, con la intención de liquidar a su contrario? Esperemos que no. Las elecciones no son un conflicto, sino al contrario, son la instancia de la democracia para hacer valer por un tiempo fijo la opinión —aunque a veces más parezca apuesta— de la mayoría. Además, la democracia dispone de instituciones locales, nacionales y supranacionales que aseguran que cualquiera

sea el gobierno, se mantenga dentro de marcos legales predeterminados, respetando derechos.

Más todavía en contra de la polarización como amenaza o presencia. La democracia está precisamente para evitarla, y los riesgos serán menores mientras tengamos mayor capacidad de conocer y ejercer los derechos ciudadanos.

Lo que esperamos de un país con destino de grandeza, es que haya discrepancias, pero también un norte común, que es el bienestar de todos los peruanos. Se puede debatir en todos los tonos que el respeto permita, pero ese debate debiera ser para hallar soluciones nacionales y no beneficios particulares. Quienes en su afán olvidan que por encima de cualquier competencia electoral está dicho bienestar de los peruanos, no son "un polo" nacional, sino más bien un fracaso de la democracia, que felizmente sigue siendo ampliamente mayoritaria. Podríamos decir que más que un extremo, son una falla. Del Estado o del mercado, o más seguramente, de ambos.

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR DE LIMA METROPOLITANA (2003 – 2006)

MES \ AÑO	ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL											
	1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Enero	101.75	104.60	107.77	109.81	0.23	0.54	0.10	0.50	0.23	0.54	0.10	0.50	2.28	2.80	3.48	1.89
Febrero	102.27	105.73	107.51	110.42	0.47	1.09	-0.23	0.55	0.70	1.63	-0.13	1.05	2.81	3.42	-1.65	2.71
Marzo	103.37	106.22	108.21		1.12	0.46	0.65		0.23	2.10	0.51		3.39	2.75	1.87	
Abril	103.32	106.20	108.34		-0.05	-0.02	0.12		1.78	2.07	0.63		2.59	2.78	2.02	
Mayo	103.28	106.57	108.48		-0.03	0.35	0.13		1.74	2.44	0.76		2.40	3.12	1.79	
Junio	102.80	107.17	108.76		-0.47	0.56	0.26		1.26	3.01	1.03		2.17	4.25	1.48	
Julio	102.64	107.38	108.88		-0.15	0.19	0.10		1.11	3.21	1.13		1.98	4.61	1.40	
Agosto	102.66	107.37	108.68		0.01	-0.01	-0.18		1.12	3.20	0.95		1.89	4.58	1.22	
Setiembre	103.23	107.39	108.58		0.56	0.02	-0.09		1.69	3.22	0.86		1.97	4.60	1.22	
Octubre	103.28	107.36	108.74		0.05	-0.02	0.14		1.74	3.19	1.00		1.29	3.95	1.28	
Noviembre	103.45	107.67	108.81		0.17	0.29	0.07		1.91	3.49	1.07		1.87	4.08	1.06	
Diciembre	104.04	107.66	109.27		0.56	-0.01	0.42		2.48	3.48	1.49		2.48	3.48	1.49	
Promedio	103.00															

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

FEBRERO 2006 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo	PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
		FEB.	ENE.	FEBRERO	FEB. 2006 DIC. 2005
ÍNDICE GENERAL	100.000	110.42	109.81	0.55	1.05
1. ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	110.21	108.90	1.20	2.29
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		111.7	110.1	1.5	2.9
1.1.1. Pan y Cereales		115.8	115.8	0.1	-0.3
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes		101.2	98.3	3.0	6.8
1.1.3. Pescados y Mariscos		109.6	114.9	-4.6	-9.1
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos		108.6	104.7	3.7	1.4
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles		107.0	107.0	0.1	-0.7
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas		126.2	125.8	0.3	3.4
1.1.7. Frutas		124.0	123.6	0.3	4.3
1.1.8. Leguminosas y Derivados		114.1	113.7	0.3	-0.5
1.1.9. Tubérculos y Raíces		131.9	121.9	8.2	16.9
1.1.10. Azúcar		117.8	115.1	2.4	2.8
1.1.11. Café, Té y Cacao		111.9	111.4	0.5	1.2
1.1.12. Otros Productos Alimenticios		101.3	101.5	-0.2	-0.1
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas		112.4	110.0	2.2	7.2
1.1.14. Bebidas Alcohólicas		87.5	87.5	0.0	0.1
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		105.7	105.5	0.2	0.4
2. VESTIDO Y CALZADO	7.488	105.12	104.98	0.13	0.30
2.1. Telas y Prendas de Vestir		106.3	106.1	0.2	0.4
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		106.4	106.2	0.2	0.4
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa		101.8	101.7	0.1	0.2
2.2. Calzado y Reparación de Calzado		102.3	102.3	0.0	0.1
2.2.1. Calzado		102.4	102.4	0.0	0.0
2.2.2. Reparación de Calzado		101.0	100.7	0.3	0.3
3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	121.29	121.63	-0.28	-0.23
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		105.8	106.1	-0.3	-0.2
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda		103.8	104.3	-0.4	-0.3
3.1.2. Consumo de Agua		111.8	111.8	0.0	0.0
3.2. Energía Eléctrica y Combustible		134.9	135.2	-0.2	-0.2
3.2.1. Energía Eléctrica		112.0	112.5	-0.4	-0.2
3.2.2. Combustible		155.5	155.8	-0.1	-0.2
4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	105.37	105.35	0.02	0.08
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		107.2	107.0	0.2	0.4
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar		107.6	107.4	0.2	0.5
4.1.2. Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		99.5	100.2	-0.7	-0.7
4.2. Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		104.8	105.1	-0.3	-0.6
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación		100.0	100.0	0.0	-0.1
4.3.1. Aparatos Domésticos		100.7	100.6	0.0	0.0
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos		97.5	97.7	-0.2	-0.7
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		104.6	104.5	0.1	0.3
4.5. Mantenimiento del Hogar		108.9	108.9	0.1	0.0
4.5.1. Cuidado del Hogar		109.7	109.6	0.1	0.0
4.5.2. Lavado y Mantenimiento		101.7	101.8	-0.1	-0.2
4.6. Servicio Doméstico		102.1	102.1	0.0	0.4
5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	110.99	110.99	0.01	0.02
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos		113.0	113.1	-0.1	-0.1
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos		108.1	108.5	-0.4	-0.1
5.3. Servicios Médicos y Similares		106.8	106.6	0.2	0.1
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares		113.1	112.7	0.3	0.3
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades		116.5	116.9	-0.4	0.1
6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	117.69	117.83	-0.12	-0.43
6.1. Equipo para el Transporte de Personal		102.3	103.0	-0.7	-0.4
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos		149.9	150.0	-0.1	0.1
6.2.1. Combustibles y Lubricantes		162.9	163.1	-0.1	-0.1
6.3. Servicio de Transporte		116.5	116.7	-0.1	-0.7
6.4. Comunicaciones		86.1	85.9	0.2	0.4
6.4.1. Servicio Telefónico		84.2	84.1	0.2	0.4
7. ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	108.14	107.94	0.19	0.27
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación		99.1	98.9	0.2	0.2
7.1.1. Equipos y Accesorios		98.7	98.5	0.2	0.2
7.1.2. Servicio de Reparación a Radio y TV.		103.2	103.2	0.0	0.0
7.2. Servicios de Esparcimiento y Cultura		103.8	104.1	-0.2	0.0
7.3. Libros, Periódicos y Revistas		93.4	93.4	0.0	0.0
7.4. Servicio de Enseñanza		112.7	112.4	0.2	0.3
8. OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	97.14	97.15	-0.01	0.15
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal		95.1	95.1	0.0	0.1
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales		94.2	94.2	0.0	0.1
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal		98.9	99.0	0.0	0.0
8.2. Otros Bienes No Especificados		110.5	109.2	1.2	2.8
8.3. Servicios de Alojamiento		100.1	100.6	-0.5	-1.0
8.4. Giras turísticas		120.5	123.8	-2.7	-3.1
8.5. Otros Servicios No Especificados		101.1	101.1	0.0	0.2
8.6. Tabaco		110.0	109.6	0.3	0.4

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 INE 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 Enero 2006

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 - ENE. 2006	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 / 31.12.2005	27	16	460.0 m. 15.33 d.	12.20	6.44	493.12	-7.2%
01.01.2006/...			500 m. 16.66 d.	8.69		524.88	-4.97%

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

Aportaciones y Contribuciones Sociales Aplicables sobre las remuneraciones

Marzo 2006

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

RÉGIMEN	PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN								
	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 afecta del mes.

B. APOORTE DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UNA AFP MARZO 2006

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)	—	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
	• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	S/. 6,516.74	—	0.88%	0.88%	1.01% (3)	0.90%
COMISIONES POR SERVICIOS								
• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	1.95%	1.80%	1.98%	1.94%	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 prorrogó para el año 2005 el aporte del 8%. A partir de enero 2006 se retornó al porcentaje del 10%.

Aportes AFP 2005

MES	TIPO	APORTES POR AFP				TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	
ENE.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,420.73
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	
FEB.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,420.73
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	
MAR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,420.73
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	
ABR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,453.53
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	
MAY.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,453.53
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	
JUN.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,453.53
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	

MES	TIPO	APORTES POR AFP					TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA	
JUL.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	—	6,486.33
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45		
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01		
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46		
AGO.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,486.33
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	10.40	
SET.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,486.33
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	10.40	
OCT.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,475.59
	COM.	2.27	1.95	1.80	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	10.84	10.68	11.46	10.40	
NOV.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,475.59
	COM.	2.27	1.95	1.80	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	10.83	10.68	11.46	10.40	
DIC.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,475.59
	COM.	2.27	1.95	1.80	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	10.83	10.68	11.46	10.40	

AP= Aporte Principal.

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).

Impuesto a la Renta 2006: 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° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003) (D.S. N° 177-2004-EF) (D.S. N° 176-2005-EF DE 15.12.2005)

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2004	7 UIT	3,200.00	S/. 22,400.00
2005	7 UIT	3,300.00	S/. 23,100.00
2006	7 UIT	3,400.00	S/. 23,800.00

TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2006
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/. 91,800.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 91,800.00 Hasta S/. 183,600.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,508$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 183,600.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 22,032$

- **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 2006		
MES	RENDA NETA GLOBAL ANUAL	RETENCIÓN DEL MES
ENE.	$(R_o \times 12) + GF + GN + A$	$r^1 = I/12$
FEB.	$(R_o \times 11) + GF + GN + A + Ra$	$r^2 = I/12$
MAR.	$(R_o \times 10) + GF + GN + A + Ra$	$r^3 = I/12$
ABR.	$(R_o \times 9) + GF + GN + A + Ra$	$r^4 = (I - a) / 9$
MAY.	$(R_o \times 8) + GF + GN + A + Ra$	$r^5 = (I - b) / 8$
JUN.	$(R_o \times 7) + GF + GN + A + Ra$	$r^6 = (I - b) / 8$
JUL.	$(R_o \times 6) + 0 + GN + A + Ra$	$r^7 = (I - b) / 8$
AGO.	$(R_o \times 5) + 0 + GN + A + Ra$	$r^8 = (I - c) / 5$
SET.	$(R_o \times 4) + 0 + GN + A + Ra$	$r^9 = (I - d) / 4$
OCT.	$(R_o \times 3) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{10} = (I - d) / 4$
NOV.	$(R_o \times 2) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{11} = (I - d) / 4$
DIC.	$(R_o \times 1) + 0 + 0 + A + Ra$	$r^{12} = I - e$

Ro = Remuneración mensual ordinaria. **A** = Sumas adicionales en el mes tales como: horas extras, bonificación por cierre de pliego, gratificación extraordinaria, participación en las utilidades.

Nota importante: A partir del Ejercicio Gravable 2006 ya no se aplicará directamente el por-

centaje (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 e ingresos extraordinarios y otros percibidos 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: Hasta el año 2005 respecto al Impuesto a la Renta resultante cuando se abonaban 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, indicaba 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 aplicaba directamente en el mes de su devengo.

Además la Tercera Disposición Final de la indicada Ley N° 27356 precisaba 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. A partir del 01.01.2006 se derogó el texto.

Ver Escena «Retención mensual», en Informe Laboral N° 240, Enero 2006, págs. 4 y 5.

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/.)									
	JUL. 2005	AGO. 2005	SET. 2005	OCT. 2005	NOV. 2005	DIC. 2005	ENE. 2006	FEB. 2006	MARZO 2006	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	744.54	745.06	736.90	743.30	745.60	749.50	758.83	769.68	779.35	29%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	143.78	143.30	141.80	141.20	141.20	142.00	142.00	142.00	145.00	5%
3.0 Vestido y Calzado	134.08	134.58	134.58	134.58	134.58	134.58	134.58	135.42	135.42	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	613.64	616.89	620.20	612.70	615.70	615.70	623.41	623.41	623.41	23%
5.0 Salud, Servicios Médicos	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	198.00	198.00	193.50	193.50	193.50	190.50	190.50	190.50	190.50	7%
7.0 Esparcimiento	30.00	30.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	1%
8.0 Enseñanza	434.75	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	16%
9.0 Bienes y Servicios Varios	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	250.00	250.00	250.00	253.00	253.00	253.00	253.00	255.00	257.00	10%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,630.37	2,635.25	2,619.40	2,620.70	2,626.00	2,627.70	2,644.74	2,658.42	2,673.10	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) (*)											
		ABR. 2005	MAY. 2005	JUN. 2005	JUL. 2005	AGO. 2005	SET. 2005	OCT. 2005	NOV. 2005	DIC. 2005	ENE. 2006	FEB. 2006	
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	107.67	107.97	108.48	108.72	107.97	107.21	107.22	107.10	107.74	108.90	110.21	
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	103.75	104.05	104.25	104.39	104.50	104.54	104.63	104.71	104.80	104.98	105.12	
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	118.13	117.16	118.00	116.43	117.49	119.54	120.34	120.85	121.57	121.63	121.29	
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	104.09	104.12	104.26	104.36	105.12	105.15	105.18	105.29	105.28	105.35	105.37	
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	109.66	109.93	110.49	110.89	111.22	111.35	111.33	111.28	110.98	110.99	110.99	
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	114.99	115.15	115.09	115.97	116.17	116.84	117.16	117.53	118.20	117.83	117.69	
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	107.74	107.80	107.54	107.53	107.59	107.62	107.62	107.74	107.85	107.94	108.14	
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	96.94	97.27	96.72	96.74	96.54	96.30	96.79	97.00	97.00	97.15	97.14	
INDICE GENERAL	100.00%	108.34	108.48	108.76	108.88	108.68	108.58	108.74	108.81	109.27	109.81	110.42	

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

1. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)			
TAMBIÉN APLICABLE A LOS CONVENIOS DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL Y PRÁCTICAS PREPROFESIONALES			
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 Al 31.12.2005	S/. 15.33	S/. 460.00	
Del 01.01.2006	S/. 16.66	S/. 500.00	

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)
S/. 20.83 d. S/. 625.00 m.	S/. 50.00 d. S/. 1500.00 m.	S/. 19.51 S/. 585.30	S/. 22.49 d. S/. 675.00 m.	D.S. Nº 016-2005-TR del 28.12.2005 (29.12.2005)

(1) La perciben los que laboran entre las 10:00 pm. y 6:00 am. (TUO del 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)
ENE. 2006	S/. 158,673.69	109.81 / 65.3156
FEB. 2006	S/. 159,555.13	110.42 / 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
ENE. 2006	S/. 6,516.74
FEB. 2006	S/. 6,516.74
MAR. 2006	S/. 6,516.74

Gastos de Sepelio SPP - AFP

MONTO PROMEDIO DE GASTOS DE SEPELIO (R.M. Nº 232-98-EF/SAFP de 19.06.1998, Art. 114 ^º)	
MES	MONTO
ENE. 2006	S/. 2,955.13
FEB. 2006	S/. 2,955.13
MAR. 2006	S/. 2,955.13

Según el Art. 114^º 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 Al: 31.12.2005	1 RMV	S/. 460.00
Del: 01.01.2006	1 RMV	S/. 500.00

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. 7^º del TUO Dec. Leg. Nº 728, (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) no se considera remuneración asegurable los conceptos señalados en los Arts. 19^º y 20^º del TUO del Dec. Leg. Nº 650 sobre CTS.

REMUNERACIÓN MÁXIMA ASEGURABLE - ESSALUD y ONP

La totalidad de los ingresos afectos percibidos por el trabajador (D.S. Nº 140-90-PCM de 29.10.1990 y D.S. Nº 179-91-PCM de 07.12.1991).

Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período Marzo 2006)

FECHA	10/04	11/04	12/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	24/04	25/04
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1

¿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, 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)

FEB. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	24.07	446.27207	10.65	7.36102
02	24.07	446.53951	10.64	7.36309
03	24.34	446.80981	10.66	7.36516
04	24.34	447.08027	10.66	7.36723
05	24.34	447.35090	10.66	7.36931
06	23.94	447.61768	10.67	7.37138
07	23.99	447.88513	10.71	7.37346
08	24.13	448.15414	10.65	7.37554
09	24.12	448.42321	10.63	7.37761
10	24.06	448.69183	10.60	7.37967
11	24.06	448.96062	10.60	7.38174
12	24.06	449.22957	10.60	7.38380
13	23.98	449.49788	10.60	7.38587
14	24.06	449.76715	10.64	7.38795
15	23.98	450.03578	10.61	7.39002
16	24.03	450.30507	10.64	7.39209
17	23.96	450.57382	10.63	7.39417
18	23.96	450.84273	10.63	7.39624
19	23.96	451.11179	10.63	7.39832
20	23.83	451.37971	10.58	7.40038
21	23.93	451.64879	10.63	7.40246
22	24.19	451.92067	10.64	7.40454
23	23.97	452.19049	10.62	7.40662
24	24.10	452.46178	10.62	7.40869
25	24.10	452.73323	10.62	7.41077
26	24.10	453.00485	10.62	7.41285
27	24.03	453.27592	10.66	7.41493
28	24.10	453.54786	10.66	7.41702

(*) 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)

FEB. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.87	5.35673	1.90	1.81165
02	2.88	5.35715	1.92	1.81175
03	2.90	5.35758	1.93	1.81184
04	2.90	5.35800	1.93	1.81194
05	2.90	5.35843	1.93	1.81204
06	2.90	5.35885	1.94	1.81213
07	2.90	5.35928	1.90	1.81223
08	2.94	5.35971	1.96	1.81233
09	2.91	5.36014	1.97	1.81242
10	2.91	5.36057	1.96	1.81252
11	2.91	5.36099	1.96	1.81262
12	2.91	5.36142	1.96	1.81272
13	2.94	5.36185	1.99	1.81282
14	2.91	5.36228	1.97	1.81291
15	2.93	5.36271	1.94	1.81301
16	2.95	5.36314	1.97	1.81311
17	3.00	5.36358	1.98	1.81321
18	3.00	5.36402	1.98	1.81331
19	3.00	5.36446	1.98	1.81341
20	3.00	5.36490	1.98	1.81350
21	2.93	5.36533	1.98	1.81360
22	2.94	5.36577	1.98	1.81370
23	2.92	5.36620	2.01	1.81380
24	2.93	5.36663	1.96	1.81390
25	2.93	5.36706	1.96	1.81400
26	2.93	5.36749	1.96	1.81410
27	2.94	5.36792	1.98	1.81419
28	2.90	5.36834	1.95	1.81429

(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)

FEB. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.87	1.60374	1.90	0.57145
02	2.88	1.60382	1.92	0.57150
03	2.90	1.60390	1.93	0.57156
04	2.90	1.60398	1.93	0.57161
05	2.90	1.60406	1.93	0.57166
06	2.90	1.60414	1.94	0.57172
07	2.90	1.60422	1.90	0.57177
08	2.94	1.60430	1.96	0.57182
09	2.91	1.60438	1.97	0.57188
10	2.91	1.60446	1.96	0.57193
11	2.91	1.60454	1.96	0.57199
12	2.91	1.60462	1.96	0.57204
13	2.94	1.60470	1.99	0.57209
14	2.91	1.60478	1.97	0.57215
15	2.93	1.60486	1.94	0.57220
16	2.95	1.60494	1.97	0.57226
17	3.00	1.60502	1.98	0.57231
18	3.00	1.60510	1.98	0.57237
19	3.00	1.60519	1.98	0.57242
20	3.00	1.60527	1.98	0.57247
21	2.93	1.60535	1.98	0.57253
22	2.94	1.60543	1.98	0.57258
23	2.92	1.60551	2.01	0.57264
24	2.93	1.60559	1.96	0.57269
25	2.93	1.60567	1.96	0.57275
26	2.93	1.60575	1.96	0.57280
27	2.94	1.60583	1.98	0.57285
28	2.90	1.60591	1.95	0.57291

(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

APRUEBAN REGLAMENTO DE MULTAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (02.03.2006) (313542)

DECRETO SUPREMO N° 002-2006-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 11° de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, estructura los fondos públicos según su Clasificación Económica y Fuente de Financiamiento, comprendiendo dentro de la clasificación económica a los Ingresos Corrientes, Ingresos de Capital, Transferencias y Financiamiento, considerando las multas como parte de los ingresos corrientes;

Que, resulta necesario adecuar la norma que establece la aplicación de las multas que impone el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la normatividad legal vigente e incorporar los principios que rigen el procedimiento administrativo general;

En uso de las facultades conferidas por el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobar el "Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo" que consta de veintitrés (23) artículos y dos (2) Disposiciones Finales.

Artículo 2°.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobará por Resolución Ministerial los instructivos o normas complementarias para la aplicación del presente dispositivo legal.

Artículo 3°.- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

REGLAMENTO DE MULTAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Artículo 1°.- Multa

Es la sanción administrativa de carácter pecuniario impuesta al deudor por el incumplimiento de disposiciones legales, convencionales o administrativas.

Artículo 2°.- Características de la Multa

La multa es exigible coactivamente y de carácter personal, no siendo transmisible a herederos de ser el deudor persona natural.

Artículo 3°.- Deudor de la Multa

Es el empleador, sea persona natural o jurídica, oficina de profesionales independientes, sociedades conyugales, sociedades de hecho o similares, quien debe dar cumplimiento a la obligación de pago.

También se considerará como empleadores a las cooperativas de trabajo respecto a sus trabajadores y socios trabajadores.

Igualmente serán considerados como deudores las comunidades de bienes, patrimonios autónomos, sucesiones indivisas, fideicomisos, u otros entes que tengan la calidad de empleadores.

Se considera deudores conjuntamente con el obligado, en calidad de responsable solidario a los representantes legales y los designados por éste, que sus actividades estén vinculados a la administración y gestión de la persona jurídica.

Artículo 4°.- Acreedor de la Multa

Es acreedor de la multa el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE.

Artículo 5°.- Domicilio

El obligado debe consignar su domicilio fiscal y real en los trámites que realice ante el MTPE, debiendo informar cualquier modificación al respecto, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.

Artículo 6°.- Componentes de la Deuda

La deuda administrativa está compuesta por la multa de intereses moratorios y de aplazamiento o fraccionamiento, los gastos y las costas procesales generales en el procedimiento de cobranza coactiva, de ser el caso.

Artículo 7°.- Origen de la Multa

La información presentada ante el MTPE tiene carácter de Declaración Jurada. El MTPE impone la multa por las causales siguientes:

1. Incumplimiento de disposiciones legales, convencionales o administrativas.
2. Presentación fuera de plazo, presentación en forma incompleta o conteniendo datos falsos, de la información ante el MTPE.
3. Incumplimiento de otras medidas dispuestas por el MTPE.

Las dependencias que expidieron los actos administrativos que contengan sanción de multa enviarán a la Unidad de Control de Multas la información requerida en un plazo máximo de cinco (5) días útiles, contabilizados desde el día siguiente en que es requerida.

En el caso de la Unidad de Cobranza Coactiva enviará la liquidación de costas y/o gastos en un plazo máximo de diez (10) días útiles, computados desde el día siguiente en que fue requerido.

Artículo 8°.- Cuantía de las Multas

Las multas se imponen de acuerdo a los criterios y límites establecidos en el Decreto Legislativo N° 910 y el Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010-2004-TR, o normas legales modificatorias que sobre la materia vayan a expedirse.

Artículo 9°.- Contenido del Acto Administrativo

La resolución que impone la multa contendrá necesariamente la siguiente información:

1. El número que identifica la multa.
2. Apellidos y nombres del titular, en caso de ser el deudor persona natural, o la razón social del obligado al pago, en caso de ser persona jurídica;
3. El domicilio del obligado, teléfono, telefax y correo electrónico;
4. El número del RUC, o, en su defecto, el número del documento de identidad del obligado;
5. Determinación de la infracción y la base legal que fundamenta la sanción correspondiente;
6. El monto de la multa; y,
7. Mención al plazo de pago o impugnación fundamentada, y el apercibimiento de iniciarse el procedimiento coactivo correspondiente.

El plazo para el pago de la multa con los intereses que se generen, y el apercibimiento en caso de incumplimiento de dar inicio al procedimiento de ejecución coactiva.

En los casos en que vía recurso de impugnación se modifique el monto de la multa, los intereses se contarán a partir del día siguiente hábil de notificada la resolución que la modifica.

Artículo 10°.- Validez de los Actos Administrativos

Son válidos los actos y procedimientos administrativos emitidos y/o efectuados conforme a las normas de la materia y a los principios de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Artículo 11°.- Notificación de los Actos Administrativos

La notificación de todos los actos administrativos emitidos por el MTPE se efectuará de acuerdo al siguiente orden de prelación:

- 11.1 Personal, en el domicilio que tuviere fijado el obligado.
 - 11.1.1 La notificación personal se efectúa en el domicilio consignado en el procedimiento respectivo, que se supone vigente y válido, hasta la culminación del procedimiento administrativo, salvo aquella modificación puesta de conocimiento al MTPE.
 - 11.1.2 Se debe entender con el propio obligado o su representante legal, pero en el caso de no encontrarse ninguno de los dos, puede entenderse con la persona que se encuentre en el domicilio, dejando constancia de su nombre, documento de identidad y su relación con el obligado.
 - 11.1.3 En el acto de la notificación se entrega copia del acto a notificar,

debiendo constar en la cédula de notificación el nombre y firma de la persona que recibe la notificación. En el caso de negarse a señalar alguna o ambos de los requisitos señalados, se dejará la constancia correspondiente.

11.2 Por telegrama, correo certificado, telefax, correo electrónico u otro medio mediante el cual se pueda contar de manera fehaciente e indubitable con constancia de recepción e identificando al receptor, siempre y cuando el obligado expresamente lo hayan autorizado en su solicitud el uso de cualquiera de estos medios.

11.3 Por publicación en el Diario Oficial El Peruano o en uno de mayor circulación en el territorio nacional, cuando hayan resultado infructuosas las notificaciones aludidas en los numerales precedentes.

11.4 Los modos de notificación no podrán suplirse unos con otros, bajo sanción de nulidad.

11.5 De no haber realizado la notificación de acuerdo a lo dispuesto en el presente artículo, las multas no podrán ser derivadas a la Unidad de Cobranza Coactiva.

Artículo 12°.- Pago

El pago de la deuda se efectuará en el Banco de la Nación en la cuenta "Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo".

En caso que el monto a depositarse incluya céntimos se consignará la unidad inmediatamente superior si éstos fuesen mayores o iguales a cinco, eliminándose en caso que éstos fuesen menores a cinco. En el recibo se consignará el nombre completo o razón social del deudor y el número que identifica la multa que es cancelada o pagada a cuenta. Si el pago se realiza por concepto de gastos o costas procesales, deberá además consignar el número del expediente coactivo.

Así mismo, si el pago se realiza bajo la modalidad de aplazamiento o fraccionamiento, se consignará también el número de la Resolución que la concedió. El incumplimiento del pago oportuno dará lugar a la aplicación de las emitidas (sic) de cobro coercitivo previstas en el procedimiento de Ejecución Coactiva, conforme a las normas de la materia.

Artículo 13°.- Imputación de Pago

El pago se imputará a los gastos y costas procesales, de ser el caso, luego al interés moratorio o de aplazamiento y/o fraccionamiento y por último a la multa.

Artículo 14°.- Intereses

Es facultad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determinar, vía resolución del Titular, la Tasa de Interés Moratorio (TIM-MTPE) por las sanciones pecuniarias administrativas que impone.

Artículo 15°.- Aplazamiento y/o Fraccionamiento

El MTPE tiene la facultad de permitir al obligado acogerse a una modalidad de pago en forma aplazada y/o fraccionada, mediante la presentación por Mesa de Partes, de una solicitud dirigida a la Oficina de Administración conteniendo como mínimo los datos siguientes:

1. Nombre completo o razón o denominación social del obligado;
 2. Domicilio Fiscal, domicilio real del obligado, número de teléfono y correo electrónico;
 3. Monto de la Multa; con los intereses calculados hasta la fecha de presentación de la referida solicitud;
 4. Identificación de la multa a fraccionar, consignando el número de Resolución o Auto;
 5. Plazo de aplazamiento y/o fraccionamiento solicitado;
 6. Declaración de compromiso a la presentación de la garantía de acuerdo a lo previsto en el artículo 19° del presente Reglamento; y,
 7. Firma del obligado o del representante legal, en caso de ser persona jurídica.
- A la solicitud se acompañará la documentación siguiente:
- Copia legalizada por notario o autenticada por fedatario del MTPE del documento de identificación del obligado o de su representante legal, en caso de personas jurídicas;

- Para los representantes de las personas jurídicas, copia legalizada por notario o autenticada por fedatario del MTPE de la designación como tales en la Escritura Pública de constitución;

- En caso que la deuda haya sido objeto de recurso de impugnación que se encuentre en trámite en la vía administrativa o demanda contencioso administrativa en la vía judicial, se adjuntará copia legalizada notarialmente o autenticada por fedatario del MTPE del escrito de desistimiento presentado ante quien corresponda, y de la resolución judicial de ser el caso; y,

- La constancia de pago por un monto equivalente al 5% en caso de aplazamiento y 10% en caso de fraccionamiento o aplazamiento con fraccionamiento,

de la deuda materia del beneficio al día de la presentación de la misma, así como en todos los casos, por la totalidad de lo adeudado por concepto de gastos y costas procesales si dicha deuda se encuentra en cobranza coactiva.

La solicitud será evaluada por la Unidad de Control de Multas la que se pronunciará sobre el petitorio respecto de los beneficios solicitados, en un plazo máximo de treinta (30) días útiles, computados a partir del día siguiente de presentada la solicitud, o de subsanada la documentación en caso de haber sido observada, con lo cual se dará inicio al trámite.

La Unidad de Control de Multas se encuentra facultada a recabar información pertinente de las áreas de donde se derivan los actos administrativos que contienen las sanciones de multa, respecto de los antecedentes del obligado que le sirvan de sustento para otorgar o denegar el beneficio solicitado, debiendo requerir adicionalmente la liquidación de costas y/o gastos de la Unidad de Cobranza Coactiva, en caso de que la multa se encuentre en etapa de ejecución coactiva.

De resultar procedente el pedido de aplazamiento y/o fraccionamiento y de encontrarse la deuda en etapa de ejecución coactiva la Unidad de Control de Multas enviará a la Unidad de Cobranza Coactiva, copia de la resolución respectiva, así como de la cédula de notificación, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles de expedida, a efecto de que se suspenda el procedimiento de ejecución coactiva.

Artículo 16°.- Resoluciones de Fraccionamiento y/o Aplazamiento

La modalidad de pago aplazado y/o fraccionado será otorgada o denegada mediante Resolución.

Se otorgará el beneficio cuando el obligado cumpla con las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, consignándose en la resolución las condiciones del mismo, el monto de la deuda, la tasa de interés aplicable y el calendario de pago; caso contrario la solicitud será denegada.

De encontrarse en cobranza coactiva la multa materia de estos beneficios, se pedirá informe a la Unidad de Cobranza Coactiva con el objeto de verificar si se encuentra en trámite la ejecución de la medida cautelar que se hubiese trabado, caso en el cual, la solicitud presentada será denegada.

El MTPE revisará de oficio en forma periódica los beneficios que se hubieren otorgado así como las obligaciones otorgadas al obligado procediéndose según el caso a las disposiciones contenidas en el Reglamento y los principios contenidos en la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 17°.- Cuotas y Pagos

La cuota no podrá ser inferior al 5% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) vigente al momento de la emisión de la resolución que aprueba la solicitud, a la cual debe agregarse el interés de fraccionamiento, el que no será inferior al 80% ni superior al 100% de la TIM-MTPE. El interés para cada cuota se calculará al rebatir sobre el saldo de la deuda.

Para el cálculo de la primera cuota el interés se computará desde el día hábil siguiente de notificada la Resolución. Para los pagos posteriores el interés se calculará desde el día siguiente de la fecha de pago programado.

La cuota pagada fuera del plazo generará además, por cada día de retraso, un interés del 100% de la TIM-MTPE diaria.

Artículo 18°.- Plazos e interés del Aplazamiento y/o fraccionamiento

Se podrá solicitar aplazamiento hasta por cinco (5) meses adicionales a la fecha de pago programado inicialmente, otorgando para este efecto carta fianza a favor del MTPE con una tasa de interés aplicable al 100% de la TIM-MTPE.

Se podrá solicitar fraccionamiento hasta por 36 meses, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- Deuda de hasta 10 UIT hasta 24 meses, con una tasa de interés aplicable del 80% de la TIM-MTPE;

- Deuda mayor a 10 UIT hasta 36 meses con una tasa de interés aplicable del 90% de la TIM-MTPE; y

- Podrán ser solicitados plazos mayores a los establecidos presentando una carta fianza, en estos casos, se aplicará una tasa de interés equivalente al 100% de la TIM-MTPE.

Se podrá solicitar aplazamiento hasta por cinco (5) meses con fraccionamiento de hasta treinta y uno (31) meses garantizando la deuda, siendo aplicables los intereses conforme a lo establecido, diferenciando el período de aplazamiento y el de fraccionamiento.

Artículo 19°.- Garantía de aplazamiento y/o fraccionamiento

Se podrá otorgar como garantía una o varias cartas fianzas las cuales serán emitidas a favor del MTPE por una entidad bancaria o financiera reconocida por la Superintendencia de Banca y Seguros a solicitud del obligado o de un

tercero con las características de solidaria, irrevocable, incondicional y de ejecución inmediata, por un monto equivalente a la deuda consignada en la solicitud con un 10% adicional y estableciendo un plazo de vencimiento de la misma hasta treinta (30) días posteriores a la última fecha de pago prevista.

La garantía aludida en el párrafo anterior deberá ser renovada por un plazo similar en caso de ampliación adicional otorgada o de los pagos que se realicen fuera de las fechas programadas.

La carta fianza será presentada por el obligado en un plazo máximo de veinte (20) días calendario después de la presentación de la solicitud.

Artículo 20º.- Pérdida del Aplazamiento y/o Fraccionamiento

La pérdida del aplazamiento y/o fraccionamiento de multa se aplicará:

a) En caso de fraccionamiento, el incumplimiento total o parcial de tres (3) cuotas sucesivas o alternadas en un solo calendario, dará lugar a la pérdida de beneficio, y al inicio o ejecución de las medidas del procedimiento de cobranza coactiva por el saldo pendiente de pago, a mérito de la resolución de pérdida respectiva;

b) En caso de aplazamiento con fraccionamiento, se perderá el beneficio por el incumplimiento de pago de la primera cuota o por el incumplimiento de pago de tres (3) cuotas consecutivas o alternadas;

c) En caso de aplazamiento, se perderá el beneficio con el incumplimiento del pago de la deuda total a la fecha de vencimiento del plazo otorgado mediante la Resolución; y,

d) En caso que la carta fianza otorgada como garantía por el obligado no haya sido debidamente renovada antes de su vencimiento y puesta de conocimiento a la Unidad de Control de Multas.

La Unidad de Control de Multas, remitirá a la Oficina General de Administración el informe que sustente la pérdida de fraccionamiento y/o aplazamiento para que éste emita la Resolución respectiva.

Artículo 21º.- Impedimento para la presentación de nueva solicitud

No podrá solicitar nuevo aplazamiento o fraccionamiento respecto de una misma deuda, o por una nueva multa, habiendo sido objeto de una pérdida anterior, salvo que presente carta fianza garantizando el pago. Tampoco podrá presentar nueva solicitud aquel obligado que tenga un aplazamiento vigente, o un fraccionamiento vigente con el 20% o más del número de cuotas otorgadas pendiente de cancelación.

Artículo 22º.- Recurso de Impugnación

Contra la resolución de primera instancia que deniega o declara la pérdida del Fraccionamiento y/o Aplazamiento procede la interposición de Recurso de Apelación, dentro del plazo de los cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificada la resolución respectiva.

El recurso será elevado al funcionario competente, a efectos de que sea resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su interposición o de su subsanación, según corresponda.

Para la admisión del recurso de apelación el obligado deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Presentar escrito dirigido al Órgano que emitió el acto a ser impugnado, indicando nombre o razón social del impugnante, debidamente acreditados;
2. Adjuntar el comprobante del pago de la Tasa correspondiente;
3. Exponer los fundamentos de hecho y derechos que sustenten su recurso;
4. Anexar los comprobantes de pago efectuados, de ser el caso;
5. Las pruebas instrumentales, de ser el caso; y,
6. Firma del impugnante o de su representante legal.

En caso de omisión de algunos de estos requisitos, la Entidad emplazará al administrado a efectos que éste subsane la omisión en un plazo máximo de dos (2) días contados a partir del siguiente día hábil de notificado.

La resolución que dispone la pérdida del beneficio de fraccionamiento y/o aplazamiento, deberá ser enviada a la Unidad de Cobranza Coactiva en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, de notificada al obligado, la que deberá iniciar o continuar con el procedimiento de ejecución coactiva.

Artículo 23º.- Agotamiento de la vía administrativa

Queda agotada la vía administrativa con la expedición del acto administrativo que resuelve los recursos de apelación y/o cuando el administrado no interpone dentro del plazo los recursos de impugnación respectivos, procediéndose de acuerdo a lo previsto en el presente reglamento.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- El presente Reglamento es de aplicación a las solicitudes de aplaza-

miento y/o fraccionamiento que se inicien a la vigencia del presente Reglamento, y a las solicitudes que se encuentren en trámite siempre que las disposiciones contenidas en este Reglamento resulten más beneficiosas al administrado.

Segunda.- Quedan derogadas todas las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 006-99-TR, así como todas aquellas normas que se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, el primer día del mes de marzo del año 2006.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

LEY N° 28683 (11.03.2006) (314450)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

La Comisión Permanente del Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 27408, LEY QUE ESTABLECE LA ATENCIÓN PREFERENTE A LAS MUJERES EMBARAZADAS, LAS NIÑAS, NIÑOS, LOS ADULTOS MAYORES, EN LUGARES DE ATENCIÓN AL PÚBLICO

Artículo 1º.- Modificación

Modifícase el artículo único de la Ley N° 27408, Ley que establece la atención preferente a las mujeres embarazadas, las niñas, niños, los adultos mayores, en lugares de atención al público, el que queda redactado con el siguiente texto:

"Artículo 1º.- Objeto de la Ley

Dispónese que en los lugares de atención al público las mujeres embarazadas, las niñas, niños, las personas adultas mayores y con discapacidad, deben ser atendidas y atendidos preferentemente. Asimismo, los servicios y establecimientos de uso público de carácter estatal o privado deben implementar medidas para facilitar el uso y/o acceso adecuado para las mismas".

Artículo 2º.- Incorporación

Incorpóranse los artículos 2º, 3º, 4º, 5º y 6º a la Ley N° 27408, Ley que establece la atención preferente a las mujeres embarazadas, las niñas, niños, los adultos mayores, en lugares de atención al público, los que quedan redactados con el siguiente texto:

"Artículo 2º.- Obligaciones

Las entidades públicas y privadas de uso público deben:

1. Consignar en lugar visible de fácil acceso y con caracteres legibles el texto de la presente Ley.
2. Emitir directivas para el adecuado cumplimiento de la Ley, las que deben ser publicadas en su portal electrónico.
3. Adecuar su infraestructura arquitectónica cuando corresponda.
4. Capacitar al personal de atención al público.
5. Exonerar de turnos o cualquier otro mecanismo de espera a los beneficiarios de la presente Ley.
6. Implementar un mecanismo de presentación de quejas contra funcionarios públicos, servidores o empleados, que incumplan su obligación de otorgar atención preferente. Así como llevar un registro de control de las sanciones que impongan, las cuales deben poner en conocimiento de la municipalidad correspondiente.
7. Otras que establezca el reglamento.

Artículo 3º.- Multa

Establécese la sanción de multa por incumplimiento a la Ley, la cual no excederá el 30% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), y se aplica atendiendo a la magnitud de la infracción y con criterio de gradualidad.

El dinero recaudado por este concepto se destina a financiar programas de promoción, educación y difusión de la presente Ley.

Artículo 4º.- Infracciones

Infracciones a la Ley:

1. No brindar atención preferente a las mujeres embarazadas, niñas, niños, personas adultas mayores y con discapacidad, en los lugares de atención al público.
2. Omitir consignar en lugar visible, de fácil acceso y con caracteres legibles el texto de la presente Ley.
3. No emitir directivas para el adecuado cumplimiento de la Ley y/u omitir publicarlas en su portal electrónico.
4. No adecuar su infraestructura arquitectónica cuando corresponda.
5. No implementar un mecanismo de presentación de quejas contra funcionarios públicos, servidores o empleados, que incumplan su obligación de otorgar atención preferente.
6. No llevar un registro de control de las sanciones que se impongan.
7. No exonerar de turnos o cualquier otro mecanismo de espera a los beneficiarios de la presente Ley.
8. Otras que establezca el reglamento.

Artículo 5º.- Entidad competente

La municipalidad se encarga de aplicar las multas en el ámbito de su jurisdicción comunicando de su imposición y pago a la Defensoría Municipal del Niño y Adolescente (DEMUJA), Oficina Municipal de las Personas con Discapacidad (OMAPED) y oficinas de servicio social.

Artículo 6º.- Licencias de funcionamiento

Las municipalidades dictan las disposiciones necesarias para que previo al otorgamiento de Licencia de Funcionamiento de los establecimientos en los que se brinde atención al público se verifique el cumplimiento de la presente Ley".

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA.- Las municipalidades provinciales y distritales en el término de treinta (30) días contados desde la vigencia de la Ley dictan las disposiciones que sean necesarias para el cumplimiento de la presente Ley, las que debe publicar conforme a lo establecido en el numeral 1 del artículo 2º.

SEGUNDA.- Deróganse o déjense sin efecto las normas legales que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

TERCERA.- La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación.

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

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente del Congreso de la República

FAUSTO ALVARADO DODERO
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diez días del mes de marzo del año dos mil seis.

DAVID WAISMAN RJAVINSTHI
Segundo Vicepresidente de la República
Encargado del Despacho de la
Presidencia de la República

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

PRECISAN QUE EL SALDO DE LA RENTA IMPONIBLE A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 4º DEL DEC. LEG. Nº 892 ES AQUEL QUE SE OBTIENE LUEGO DE COMPENSAR LA PÉRDIDA DE EJERCICIOS ANTERIORES CON LA RENTA NETA DETERMINADA EN EL EJERCICIO, SIN QUE ÉSTA INCLUYA LA DEDUCCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES (14.03.2006) (314706)

DECRETO SUPREMO Nº 003-2006-TR (*)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Legislativo Nº 892 se dictaron las normas que regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría;

Que el artículo 4º del referido Decreto Legislativo dispone que la participación de los trabajadores en las utilidades se calculará sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado la pérdida de ejercicios anteriores, de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta;

Que es necesario precisar cuál es la base sobre la que se calcula la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, a efectos de que tanto los trabajadores como las empresas obligadas al pago de la participación apliquen un criterio uniforme;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8 del Artículo 118º de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1º.- Precísase que el saldo de la renta imponible a que se refiere el artículo 4º del Decreto Legislativo Nº 892 es aquel que se obtiene luego de compensar la pérdida de ejercicios anteriores con la renta neta determinada en el ejercicio, sin que ésta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades.

Artículo 2º.- El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los trece días del mes de marzo del año dos mil seis.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

APRUEBAN NUEVO FORMATO DEL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD (20.03.2006) (315124)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 252-2006/MINSA

Lima, 15 de marzo de 2006

Visto el Expediente Nº 06-013576-001, que contiene el MEMORÁNDUM Nº 539-2006-DGSP/MINSA, de la Dirección General de Salud de las Personas;

CONSIDERANDO:

Que, por Resolución Ministerial Nº 1014-2004/MINSA, se aprobó la actualización del formato del Certificado de Discapacidad;

Que, mediante Resolución Presidencial Nº 039-2005-PR/CONADIS del Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS), se conformó una Comisión Revisora del Certificado de Discapacidad, conformada por los representantes del CONADIS, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Defensa, Ministerio del Interior, Seguro Social de Salud (EsSalud) y la Sociedad Civil;

Artículo 3º.- El médico rehabilitador y el médico cuya especialidad esté relacionada al diagnóstico de la discapacidad, están autorizados para expedir el mencionado Certificado de Discapacidad. En los lugares donde no se cuente con el médico rehabilitador, el referido Certificado de Discapacidad puede ser expedido por un médico debidamente capacitado en el tema de discapacidad.

Artículo 4º.- El médico que certifica puede prescindir de emplear el rubro "menoscabo" que se consigna en dicho Certificado de Discapacidad, cuando no

se cuente con una herramienta formal para evaluar la discapacidad.

Artículo 5º.- Dejar sin efecto la Resolución Ministerial N° 1014-2004/MIN-SA, de fecha 15 de octubre de 2004.
Regístrese, comuníquese y publíquese.

PILAR MAZZETTI SOLER
Ministra de Salud

5. OCUPACIÓN HABITUAL Según clasificación de la OIT			
¿Existe fuente de verificación?			
No <input type="checkbox"/>		Sí <input type="checkbox"/>	
6. POSIBILIDAD EDUCATIVA ACTUAL			
1. Puede estudiar en centros de estudios regulares		3. No puede estudiar en centros educativos especiales	5. No aplicable
2. Puede estudiar sólo en centros de capacitación técnica		4. No puede estudiar	
7. POSIBILIDAD LABORAL ACTUAL			
1. Puede trabajar en su labor habitual		3. No puede trabajar en su labor habitual pero sí en otra	5. No aplicable
2. Puede trabajar en su labor habitual con adaptaciones		4. No puede trabajar	
8. REQUERIMIENTO DE AYUDAS TÉCNICAS, BIOMECÁNICAS Y PERSONALES: No requiere = 0, Requiere ayudas = 1			
Para terapia y mantenimiento médico básico	<input type="checkbox"/>	Para asearse, vestirse y comer	<input type="checkbox"/>
Para marcha y transporte	<input type="checkbox"/>	Para efectos estéticos o cosméticos	<input type="checkbox"/>
Para comunicación, información y señalización	<input type="checkbox"/>	Dependiente de otra persona	<input type="checkbox"/>
9. MENOSCABO			
10. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
Este documento tiene validez de, luego del cual el interesado debe ser reevaluado.			
LUGAR Y FECHA DE EMISIÓN			
Ciudad	Día	Mes	Año
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
HUELLA DIGITAL DEL ÍNDICE DERECHO DEL EVALUADO			
APELLIDOS Y NOMBRES DEL MÉDICO QUE CERTIFICA		Nº DE COLEGIO MÉDICO	
Firma y Sello del médico que certifica	Jefe inmediato superior	Director General de la Entidad	

Nota: Este certificado no es válido para trámites de invalidez que dispone el D.S. N° 166-2005-EF.

INSTRUCTIVO PARA LLENAR EL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

- No se otorgará antes de 6 meses de evaluada la Discapacidad en un centro hospitalario, salvo casos congénitos o evidentes como lesiones medulares, amputaciones y similares, donde puede otorgarse una vez constatada la discapacidad.
- Tache los espacios que no utilice; anote cualquier aclaración que considere conveniente en "observaciones".
- Si lo llena a mano, use letra de molde o de "imprenta".
- Si el evaluado no presentase discapacidad, se sellará o anotará "PERSONA CON DISCAPACIDAD" en "Observaciones y/o recomendaciones".

IDENTIFICACIÓN	
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRES: Como figuren en el Documento Nacional de Identidad (DNI), u otro, que debe tenerse obligatoriamente a la vista.	
SEXO: Anote X como corresponda.	
EDAD: En años y meses anotando 0 en las celdas que no utilice, v.g. dos años y dos meses = 02102 Omita los meses en mayores de tres años y coloque por ejemplo. 061-.	
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: Anote X si es el DNI, si no lo es anote su denominación en el campo correspondiente. Consigne el número del documento comenzando en la primera celda.	
1	DIAGNÓSTICO DE DAÑO: Utilice el CIE 10 pudiendo haber más de uno.
2	DIAGNÓSTICO ETIOLÓGICO: Utilice el CIE 10, pudiendo haber más de uno.
3	DEFICIENCIAS: Consigne 0 si la deficiencia no existe y 1 si existe, pudiendo haber más de una.
3.1	TIEMPO DE DEFICIENCIA Si dispone de fuente de verificación, anótelo en años y meses con 0 en las celdas no usadas y anote la fuente; v.g. una historia clínica. Si no dispone de ella anote X en la celda "No", tache las celdas de años, meses y la del nombre de la fuente; anote X en "No puede precisarse". Se emplea el Tiempo de Deficiencia en lugar de Tiempo de Discapacidad por ser más fácil de determinar.
4	LIMITACIONES Según criterios de la CIF; Corresponden a las Discapacidades según el CIDDM-1990.
4.1	GRAVEDAD: Anote la presencia, ausencia y gravedad de las limitaciones pudiendo haber más de una, anote los dígitos en las celdas que correspondan según los criterios de gravedad que se enuncian.
5	OCUPACIÓN HABITUAL Anote la ocupación en que el evaluado refiere que se desempeñaba en el momento de su lesión o daño, según la Clasificación de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Anote X como corresponda si no cuenta con fuente de verificación. Si existe, v.g. un certificado de trabajo, anote la ocupación habitual en el campo correspondiente.
6	POSIBILIDAD EDUCATIVA ACTUAL Anote el dígito correspondiente, o "No aplicable" si por su edad no se espera que un niño estudie.
7	POSIBILIDAD LABORAL ACTUAL Anote el dígito correspondiente para la situación actual del evaluado. Anote "no aplicable" si no se espera que el evaluado trabaje, v.g. menores de 18 años o jubilados.
8	REQUERIMIENTO DE AYUDAS TÉCNICAS, BIOMECÁNICAS Y PERSONALES Anote los dígitos como correspondan, pudiendo haber más de una opción. <ul style="list-style-type: none"> • Para terapia y mantenimiento médico básico: Como para terapia circulatoria, diálisis, electroterapia analgésica, bolsa de ostomía, prevención de úlceras por presión, protección para el cuerpo, marcapaso. • Para marcha y transporte: Como bastones, andadores, sillas de ruedas, adaptaciones para vehículos. • Para comunicación, información y señalización: Como ayudas ópticas, audífonos, adaptaciones para teléfonos o computadoras. • Para asearse, vestirse, cocinar y comer: Como sillas para excretas, adaptaciones para utensilios, cubiertos o similares. • Para efectos estéticos y cosméticos: De cualquier modalidad relacionada con la discapacidad. • Dependencia de otra persona: Para cualquier requerimiento.
9.	MENOSCABO o porcentaje de discapacidad u otra denominación, determinado según el instrumento vigente normado por el MINSA.
10.	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES Anote lo que considere pertinente, ampliatorio o aclaratorio, especialmente para deficiencias, limitaciones y para el uso de ayudas técnicas, biomecánicas y personales; o emplee el ítem para lo que no esté especificado.
Anote según su criterio el período de validez del Certificado; puede ser permanente si las deficiencias y discapacidades son estables. Si considera que no lo son y requieren evaluaciones médicas de seguimiento, puede anotar el período que considere y consignar la irreversibilidad en "Observaciones".	

Sumillas de Legislación

Del 10 al 27 de marzo de 2006

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ANTERIORES

1. **Aprueban Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (313542) (02.03.2006)**

D.S. N° 002-2006-TR de 01.03.2006. Ver anexo de Legislación.

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ACTUALES

1. **Aprueban Reglamento sobre Requerimientos Patrimoniales y Reservas Técnicas de las Entidades Prestadoras de Salud (314410) (10.03.2006)**

Se dicta Resolución de Superintendencia N° 009-2006-SEPS/CD, de 01.03.2006, que aprueba el "Reglamento sobre Requerimientos Patrimoniales y Reservas Técnicas de las Entidades Prestadoras de Salud".

2. **Modifican Ley N° 27408, que establece la atención preferente a las mujeres embarazadas, las niñas, niños, los adultos mayores, en lugares de atención al público (314450) (11.03.2006)**

Ley N° 28683 de 10.03.2006. Ver anexo de Legislación.

3. **Oficializan el "XX Congreso Nacional de Contadores Públicos del Perú", a realizarse en la ciudad de Puno (314704) (14.03.2006)**

Mediante R.D. N° 004-2006-EF/93.01, de 07.03.2006, se oficializó el "XX CONGRESO NACIONAL DE CONTADORES PÚBLICOS DEL PERÚ", que se llevará a cabo en la ciudad de Puno, del 25 al 28 de octubre de 2006, organizado por el Colegio de Contadores Públicos de Puno.

4. **Modifican plazo de presentación del Informe de Conformidad para la Distribución del Bono de Productividad del Cuarto Trimestre del 2005, por parte de la Dirección Nacional del Presupuesto Público (314704) (14.03.2006)**

Se dicta R.D. N° 014-2006-EF/76.01, de 09.03.2006, que modifica el plazo de presentación del Informe de Conformidad para la Distribución del Bono de Productividad del Cuarto Trimestre del 2005, por parte de la Dirección Nacional del Presupuesto Público, referido en el artículo 25° de la Directiva N° 007-2005-EF/76.01, hasta el 12 de abril de 2006.

5. **Suspenden la disposición contenida en la definición de Certificado de Calificación a que se refiere el artículo 6° del Reglamento de Seguridad e Higiene Minera (314704) (14.03.2006)**

Se dicta D.S. N° 017-2006-EM, de 13.03.2006, que suspende la disposición contenida en la definición de Certificado de Calificación a que se refiere el artículo 6° del Reglamento de Seguridad e Higiene Minera aprobado por D.S. N° 046-2001-EM, modificado por el artículo 1° del D.S. N° 046-2005-EM, hasta el 31 de marzo de 2006. En tanto esté vigente la suspensión señalada en el artículo precedente, la expedición del Certificado de Calificación de los nuevos trabajadores recaerá en la empresa minera.

6. **Precisan que el saldo de la renta imponible a que se refiere el artículo 4° del Dec. Leg. N° 892 es aquel que se obtiene luego de compensar la pérdida de ejercicios anteriores con la renta neta determinada en el ejercicio, sin que ésta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades (314706)(14.03.2006)**

D.S. N° 003-2006-TR de 13.03.2006. Ver anexo de Legislación.

7. **Designan representante del Ministerio ante el Grupo de Apoyo creado mediante el D.S. N° 062-2004-PCM (314737) (16.03.2006)**

Se dicta Resolución Ministerial N° 111-2006-TR, de 13.03.2006, que designa a la señora Luisa Zuluaga Cuba, abogada de la Oficina de Asesoría Jurídica, como representante permanente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante el Grupo de Apoyo que trabajará directamente con la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Multisectorial de Alto Nivel encargada del seguimiento de las acciones y políticas del Estado en los ámbitos de la paz, la reparación colectiva y la reconciliación nacional, conformada por el Decreto Supremo N° 011-2004-PCM y su modificatoria el Decreto Supremo N° 024-2004-PCM.

8. **Aprueban nuevo Formato del Certificado de Discapacidad (315124) (20.03.2006)**

R.M. N° 252-2006/MINSA de 15.03.2006. Ver anexo de Legislación.

9. **Aprueban Factores de Reajuste aplicables a obras de edificación correspondientes a las Seis Áreas Geográficas para obras del Sector Privado producidas en febrero de 2006 (315166) (21.03.2006)**

Mediante Resolución Jefatural N° 094-2006-INEI, de 16.03.2006, se aprobaron los Factores de Reajuste que se debe aplicar a las obras de edificación, correspondientes a las Seis (6) Áreas Geográficas para obras del Sector Privado producidas en febrero de 2006.

10. **Conforman Comisión de Asuntos Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (315289) (23.03.2006)**

Se dicta Resolución Administrativa N° 113-2006-P-CSJLI/PJ, de 21.03.2006, que conforma la Comisión de Asuntos Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, cuyas funciones y atribuciones están previstas en la Directiva de operatividad que forma parte de la Resolución Administrativa N° 179-2004-CE-PJ.

11. **Ratifican designación de representante titular del Ministerio ante el Consejo Nacional del SENATI (315449) (23.03.2006)**

Se dicta Resolución Ministerial N° 128-2006-TR, de 22.03.2006, que ratifica la designación del señor Walter Francisco Gago Rodríguez Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa, como representante Titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante el Consejo Nacional del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI.

12. **Incorporan en la planilla única de remuneraciones del personal médico cirujano la asignación extraordinaria por trabajo asistencial (315548) (27.03.2006)**

Se dicta Ley N° 28700, de 02.03.2006, que tiene por objeto incorporar en la Planilla Única de Remuneraciones del Personal Médico Cirujano nombrado y contratado, comprendido dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 559 – Ley del Trabajo Médico, la Asignación Extraordinaria por Trabajo Asistencial que viene percibiendo de conformidad con lo dispuesto en los Decretos de Urgencia N°s. 032 y 046-2002.