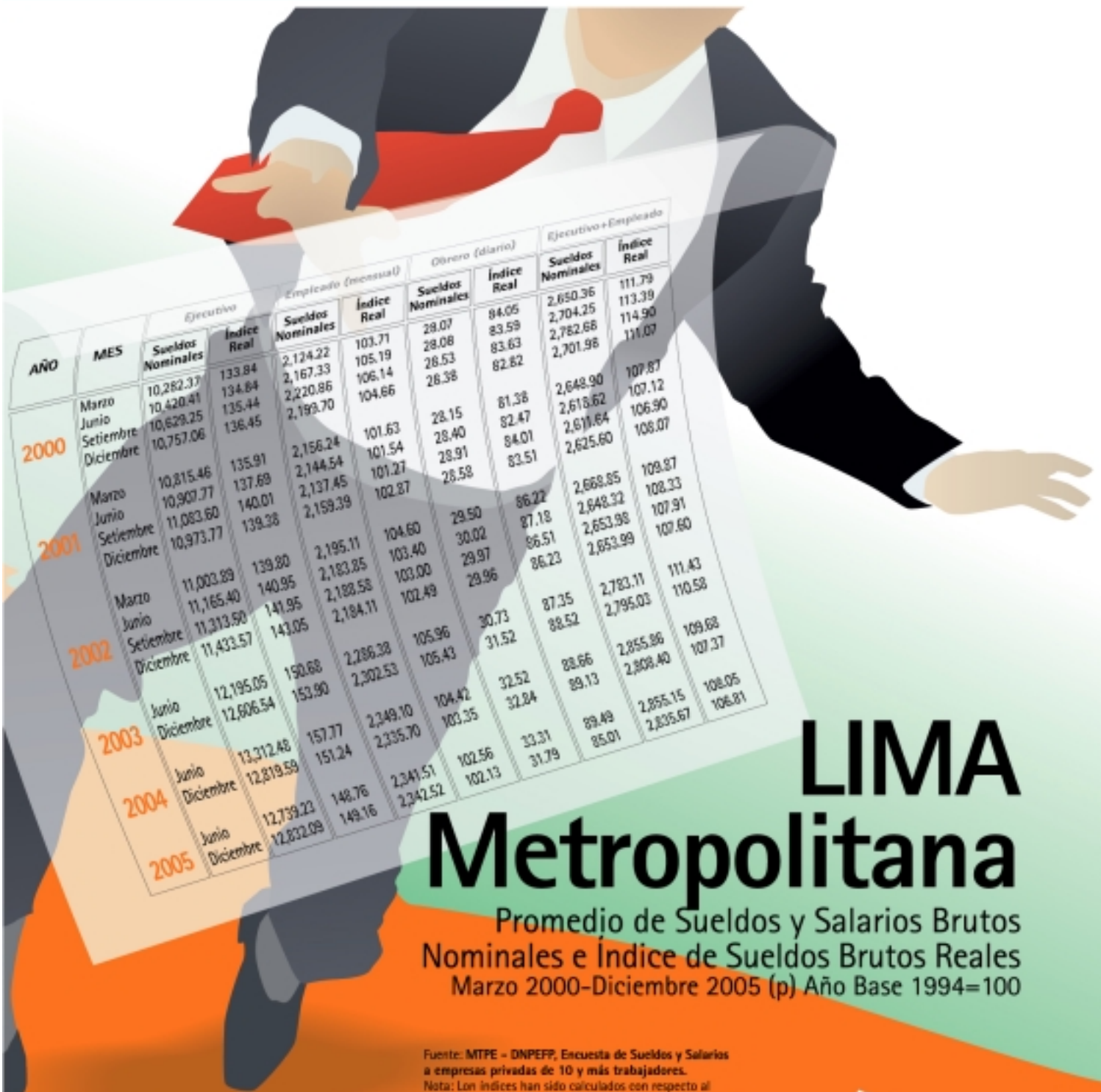


# Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXX N° 348 Junio 2006



## LIMA Metropolitana

Promedio de Sueldos y Salarios Brutos Nominales e Índice de Sueldos Brutos Reales  
Marzo 2000-Diciembre 2005 (p) Año Base 1994=100

Fuente: MTPE - DNPEP, Encuesta de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 y más trabajadores.

Nota: Los índices han sido calculados con respecto al promedio de remuneraciones ponderado por el número de trabajadores del año base.

(p) cifras preliminares.

Elaboración: Análisis Laboral

# CARTA DEL DIRECTOR

## Apreciado amigo:

**C**on ocasión del debate respecto a si la aprobación del Tratado de Libre Comercio con EUA sería efectuada por este Congreso que concluye o por el que asumirá funciones en el mes de julio de este año, ha recobrado interés en el ámbito laboral el destino del Proyecto de la Ley General de Trabajo que ya lleva más de cinco años en una especie de incertidumbre legislativa.

Sabemos que en los debates del Consejo Nacional de Trabajo más del setenta por ciento de su articulado mereció el consenso de la representación de empleadores, de organizaciones de trabajadores y del Ministerio de Trabajo. Varias veces se ha intentado en ese foro buscar una salida a los impasses, lamentablemente si se persiste en encontrarla dentro de alguna de las posiciones expuestas por trabajadores, empleadores o los técnicos, la contradicción subsistirá ya que obviamente aquéllas son opuestas. Las propuestas se han planteado sólo desde un punto de vista legalista y no en la búsqueda de soluciones que preserven las posiciones y derechos de las partes, las que se verían lesionadas de aprobarse una u otra posición.

La salida a esta situación reside en optar por cualquiera de las alternativas siguientes: Plantearnos soluciones dentro de una óptica legalista en la redacción de los textos o, buscar soluciones más amplias e integrales.

Veamos, como ejemplo, un grueso inventario de los temas de *Contratación* que no han merecido consenso y que estarían impidiendo que alcancemos, con 30 años de atraso, la tan esperada Ley General de Trabajo o Código del Trabajo.

En esta materia el punto más controvertido es el referido al plazo de los contratos. Algunos artículos del proyecto de la Ley General de Trabajo, señalan plazos más breves que los actuales y, además, establecen presunciones que, a criterio de algunos, podrían distorsionar el contrato de trabajo. El tema de fondo es que por un lado las organizaciones de trabajadores manifiestan su preocupación por cuanto las normas vigentes en el tiempo han permitido contrataciones a plazo fijo tan extensas e ilimitadas que han ocasionado empleo precario así como la inexistencia de los derechos colectivos por la inseguridad en el empleo que la contratación a plazo fijo siempre conlleva.

No obstante ello, también se debe reconocer la preocupación de las organizaciones de empleadores por restringir sustancialmente la contratación a plazo fijo, instrumento que les permite adecuar sus organizaciones de manera elástica y flexible a los cambios y vaivenes de la economía y de las negociaciones a veces tan volátiles que no permiten mantener una plantilla permanente.

Pero, si analizamos a profundidad este tema, quizá lleguemos a la conclusión que el origen del problema no reside sólo en la reducción del plazo de los contratos de trabajo, sino en la inestabilidad laboral e incertidumbre que crean estas modalidades contractuales para los trabajadores y los mayores costos de los empleadores si mantienen a personal permanente pues al final la realidad empresarial no permitiría, por razones exógenas, seguir contando con sus servicios.

El origen de este desentendimiento reside en nuestra opinión, en el hecho que el proyecto de la Ley General de Trabajo, tanto

en este tema como en muchos otros, ha planteado fórmulas legalistas pero no realistas.

Si mantenemos un sistema de relaciones laborales en el cual se establece y reconoce que los sujetos (trabajadores y empleadores) son adversarios, pues plantearemos soluciones en ese ámbito, cuando en realidad lo que debería hacerse es proporcionar a las partes soluciones e instrumentos que les permitan preservar sus derechos con equidad y no en forma desproporcionada. Las relaciones laborales que se forman a partir del contrato de trabajo requieren de soluciones equitativas, que promuevan el trabajo y el respeto de los derechos de las partes y que reflejen el "corte" o visión que se tiene de los sujetos que intervienen.

En el tema que nos convoca creemos que, recién cuando todo el escenario laboral funcione de manera ordenada y en armonía superando la marginalidad y otros fenómenos que destruyen la formalidad y la libre y leal competencia, deberían plantearse plazos razonables.

Es por ello que recomendamos establecer un período de tregua o de gracia en el cual, en forma escalonada cada año, se disminuyan los plazos hasta alcanzar unos más razonables. Esta misma mecánica podría aplicarse igualmente en el caso de la tercerización e intermediación laboral, es decir una desactivación progresiva hasta alcanzar los objetivos deseados, lo que se podría lograr mediante disposiciones transitorias en la Ley General de Trabajo.

Adicionalmente, y una vez superado el tema de los plazos de los contratos, este esquema debería funcionar con el establecimiento de un organismo autónomo que permita, libre de influencia política, definir los expedientes de cese colectivo por causas objetivas, tecnológicas o estructurales, sin que exista el requisito de un número mínimo de trabajadores a quienes se aplicará esta medida para poder accionar (en la actualidad 10%) sino que ello se realice por la fuerza de las pruebas y hechos que los aquejan. En este contexto, podría ser el Instituto de Conciliación, Mediación, Arbitraje y Soluciones Colectivas el organismo que, premunido de facultades necesarias, pueda emitir opinión técnica sobre los problemas sometidos a su definición. De esta manera los empleadores que se encuentren en imposibilidad de mantener los contratos de trabajo por razones técnicas se verían respaldados por un organismo imparcial e, igualmente, los trabajadores verían en este ente un accionar equitativo e independiente.

Atentamente,



LUIS APARICIO VALDEZ  
Director

En colaboración con Alfredo Chienda Quiroz,  
Subdirector de Análisis Laboral

### 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

Ursula Olmos Heeren

#### 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**

<b>CARTA DEL DIRECTOR</b>	<b>3</b>
<b>ESCENAS LABORALES</b>	<b>5</b>
<b>ANÁLISIS</b>	
• Entre la turbiedad y la desigualdad interna. Jorge Bernedo A.	<b>7</b>
<b>ANÁLISIS LEGAL</b>	
• Planilla(s) de Pago. Declaración Jurada sobre Información del mes de junio 2006	<b>10</b>
• Gratificación Legal de Fiestas Patrias	<b>11</b>
• Trabajadores que ingresan a laborar. Los trabajadores dependientes están obligados a presentar esta Declaración Jurada	<b>20</b>
• Jornada de Trabajo	<b>21</b>
• Pronunciamiento Jurisprudencial: Jornada de Trabajo Atípica en el Sector Minero	<b>25</b>
• El Tribunal Constitucional y las Jornadas Atípicas en la Actividad Minera	<b>26</b>
• Negociación Colectiva: La Negociación Directa	<b>27</b>
• Químico Farmacéutico del Perú. Aprueban normas reglamentarias	<b>32</b>
<b>JURISPRUDENCIA LABORAL</b>	
• La extinción del contrato de trabajo y la edad de jubilación automática y obligatoria	<b>33</b>
<b>TRIBUNAL CONSTITUCIONAL</b>	
• Régimen Pensionario del D.L. N° 20530 (Parte VI)	<b>36</b>
<b>EQUIPOS Y MAQUINARIAS</b>	
• Hornos y secadores	<b>37</b>
<b>COYUNTURA</b>	
• Las Perspectivas de la Ley Laboral	<b>39</b>
• Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2003-2006)	<b>39</b>
<b>INDICADORES LABORALES</b>	
• Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Mayo 2006	<b>40</b>
• Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Enero 2006	<b>41</b>
• Aportaciones y Contribuciones Sociales: Junio 2006	<b>41</b>
• Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Junio 2006	<b>42</b>
• Aportes AFP 2005	<b>42</b>
• Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 2005 y 2006	<b>43</b>
• Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de quinta categoría	<b>43</b>
• Canasta de Precios AELE	<b>44</b>
• RMV - RMV Especiales - Gastos de Sepelio SPP-AFP - Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP - ESSA-LUD y ONP-SNP - CTS: Topes - Bono de Reconocimiento - Calendario de Informes Trimestrales - Impuesto Extraordinario de Solidaridad	<b>45</b>
• Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva	<b>46</b>
<b>TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES</b>	<b>47</b>
<b>LEGISLACIÓN SUMILLADA:</b> Del 08 al 26 de junio de 2006	<b>54</b>

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

## • DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLAS DE PAGO

Los empleadores –sean personas naturales o jurídicas– que cuenten a escala nacional con cinco o más trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada deberán presentar, entre el 5 y 25 de julio de este año y de acuerdo con el cronograma establecido, el formulario Declaración Jurada sobre Información de Planillas de Pago del mes de junio de 2006. Así lo dispuso el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) por Resolución Ministerial N° 219-2006-TR, mediante la cual se obliga además a las cooperativas de trabajadores con cinco o más socios trabajadores a hacer lo mismo.

Mayor información en la página 10 de la presente edición.

## • FERIADO NO LABORABLE: 29 de Junio

El Dec. Leg. N° 713, Norma sobre Descansos Remunerados, establece que el próximo jueves 29 de junio es día Feriado no Laborable en todo el país, por celebrarse la festividad de San Pedro y San Pablo.

De acuerdo a las modificaciones que incorporó la Ley N° 26331, los feriados se gozan en la fecha indicada y no son trasladables al lunes siguiente.

Para los trabajadores obreros, el monto del salario por el día feriado será igual al del Descanso Semanal Obligatorio de la semana respectiva.

En caso el trabajador desarrolle labores en ese día, deberá pagársele triple remuneración, una por el feriado no laborable, otra por el trabajo realizado y una tercera que es la sobretasa del cien por ciento.

En caso de concederse descanso sustitutorio, el cual no necesariamente debe darse en la misma semana, sólo se abonarán los dos primeros conceptos remunerativos indicados.

## • SECTOR PÚBLICO: 30 de Junio, día no laborable

Como se recordará, mediante Decreto Supremo N° 015-2006-PCM, de fecha 05.04.2006, se declaró feriado no laborable a nivel nacional para los trabajadores del Sector Público, entre otros, el día viernes 30 de junio próximo, con el objeto de estimular el desarrollo de la actividad turística, en especial del turismo interno.

Para fines tributarios este día será considerado como hábil.

En la norma reseñada se establece que las horas dejadas de trabajar el 30 de junio serán compensadas en la semana posterior a la del día declarado no laborable, o de acuerdo a lo que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

Los titulares de las entidades del Sector Público deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante ese día.

Se contempla, asimismo, que los centros de trabajo del Sector Privado podrán acogerse a lo dispuesto en el decreto supremo bajo comentario, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma cómo se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar, a falta de acuerdo decidirá el empleador.

## • PRIMA A TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL

Mediante Decreto Supremo de fecha 10 de julio de 1944, se regula el abono de una "prima" por asistencia a los trabajadores de la industria textil de lana y algodón de Lima y Callao, la misma que empezó a otorgarse desde el 1 de julio de 1944.

La prima es adicional al salario del trabajador y equivale al 10% de la remuneración recibida, cualquiera que

sea el número de asistencias al trabajo en el período computado.

Su otorgamiento podrá ser mensual o semestral, según convenio de partes. Cuando la prima sea semestral, se liquidará y pagará su importe íntegro al final de cada uno de los 2 semestres naturales del año; y, en los casos en que sea mensual, se abonará su importe a razón del 9% en cada uno de los 5 primeros meses del semestre, acumulándose las primas correspondientes a los meses de junio y diciembre el importe del 1% restante correspondiente a los meses anteriores del mismo semestre.

Pese al tiempo transcurrido, las normas contenidas en el Decreto bajo comentario, el cual no ha sido expresamente derogado, se encontrarían vigentes aunque algunos sectores consideren lo contrario, por lo que los empleadores del sector textil deberán tener en cuenta esta compleja situación.

## • MINISTRO DE TRABAJO Y P.E.: Exposición en la 95ª Conferencia Internacional del Trabajo

El Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, doctor Carlos Almerí Veramendi, hizo un enérgico llamado, en el marco de la 95ª Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebró en Ginebra, entre el 31 de mayo y el 16 de junio del presente año, para "Concertar y Conciliar el Capital con el Trabajo", señalando que es la única vía para dar sostenibilidad al trabajo decente y reconciliar la democracia con la economía.

El ministro peruano, que presidió la delegación de nuestro país, se reunió con el Director General de la OIT, Juan Somavía, habiendo trascendido en medios periodísticos que el diálogo entre ambos funcionarios versó sobre las medidas que deberá tomar nuestro país, para que la OIT apoye las estrategias nacionales de creación de empleo decente. Así por ejemplo, entre otras, figuran la modificación de la legislación sindical teniendo

do en cuenta las observaciones de los órganos de control de la OIT; el respeto a la jornada de trabajo; la limitación a la intermediación laboral; la aprobación de los Convenios de la OIT N° 138 y N° 182, relativos a la eliminación del trabajo infantil; la implementación de medidas contra el trabajo infantil, y el inicio de un plan de erradicación del trabajo forzoso.

Finalmente, el jefe de la cartera de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú expresó también su respaldo a la OIT por su compromiso y acción para crear más empleos decentes, mantener una conducta internacional consecuente con los derechos humanos y promotora de un ordenamiento global justo y democrático.

• **OBLIGACIONES ALIMENTARIAS:** Embargo de los ingresos

El segundo párrafo del numeral seis del artículo 648° del Código Procesal Civil establece que cuando se trate de garantizar obligaciones alimentarias, el embargo procederá hasta el sesenta por ciento del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por ley.

Del texto antes reseñado se pueden deducir dos aspectos de interés:

- Que el embargo procede hasta el sesenta por ciento de los ingresos. La norma no habla de remuneraciones sino de ingresos, con lo cual su ámbito de aplicación es mucho más extenso, puesto que abarca conceptos que no alcanzan carácter remuneratorio. Por ejemplo, la asignación escolar anual, las gratificaciones extraordinarias, etc., son ingresos del trabajador no considerados como remuneración, pero sí sujetos al embargo.
- De las cantidades afectas al embargo por deudas alimentarias, sólo procede detraer los descuentos de ley y no los originados por compromisos asumidos por el trabajador, como pudieran ser las cuotas sindicales, los préstamos, los pagos por venta de productos manufacturados por la empresa, etc. Los descuentos de cargo del trabajador, llámense aportes a los sistemas de pensiones privado o público y las retenciones por Impuesto

a la Renta, serían los únicos montos susceptibles de deducción.

• **BONOS DE RECONOCIMIENTO:** Tipos y quiénes tienen derecho a su percepción

El Bono de Reconocimiento es un documento emitido por el Estado, por el monto de los aportes realizados al Sistema Nacional de Pensiones (SNP).

Los Bonos vigentes a la fecha son:

- **Bono 1992:** Art. 8° del D.L. N° 25897, Ley de Creación del SPP. Tienen derecho a su percepción: Los trabajadores afiliados al SNP con un mínimo de 48 meses de aportes entre el 6 de diciembre de 1982 y el 5 de diciembre de 1992.
  - **Bono 1996:** 2° Disposición Final y Transitoria del Dec. Leg. N° 874. Tienen derecho a su percepción: Los trabajadores afiliados al SPP entre el 6 de noviembre de 1996 y el 31 de diciembre de 1997, con un mínimo de 48 meses de aportes al SNP entre el 1 de enero de 1987 y el 31 de diciembre de 1996.
  - **Bono 2001:** Ley N° 27617. Tienen derecho a su percepción: Los trabajadores afiliados al SPP después del 1 de enero de 2002 con un mínimo de 48 meses de aportes al SNP en los 10 años anteriores.
  - **Bono 20530:** Art. 9° del Dec. Leg. N° 817, Ley del Régimen Previsional a cargo del Estado. Tienen derecho a su percepción: Los trabajadores afiliados a dicho régimen, que se hayan incorporado al SPP a partir del 24.04.1996.
- **SPP:** Trabajadores independientes representan el 33% de nuevos afiliados este año

Según cifras proporcionadas por la Superintendencia de Banca y Seguros y AFP (SBS), del total de nuevos afiliados al sistema previsional privado en los 5 primeros meses del presente año, que suman 120,341 personas, los afiliados independientes representaron el 33%, porcentaje mayor al de los registrados a similar fecha de los últimos 3 años.

Cabe precisar que se entiende por tra-

bajadores independientes a personas naturales, gestores de negocios y otros que no tiene relación de dependencia, y que se encuentren obligados a cumplir con declarar y realizar pagos de Impuesto a la Renta de cuarta categoría.

Asimismo, se señaló que la incorporación en general de nuevos trabajadores en los primeros 5 meses de 2006 fue muy superior a la registrada a similar fecha en los 3 años previos llegando el total de afiliados activos a sumar aproximadamente, 3'750,000 personas.

• **NO COMPRENDIDO EN JORNADAS MÁXIMAS Y HORAS EXTRAS**

El art. 5° del TUO del Dec. Leg. N° 854 establece que no están comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

Asimismo, el art. 11° de su Reglamento señala que tampoco se hallan comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza cuyas características se describen en el art. 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, excepto aquellos trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo de tiempo de trabajo.

Por su parte, el Convenio N° 1 de la OIT, que forma parte de nuestra legislación al haber sido ratificado por nuestro país, en su artículo 2 señala que "(...) la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;(...)".

No obstante lo expuesto, las faltas de los excluidos serán motivo de deducción de la remuneración respectiva. Además, si el trabajador no sujeto a fiscalización o que presta servicio intermitente demuestra que trabajó en sobretiempo, aun cuando no se encuentra sujeto a control, debe pagársele el sobretiempo.

Pero, en todo caso, se deberá aplicar estrictamente lo que determine el juez en la resolución respectiva.

# Entre la turbiedad y la desigualdad interna

JORGE BERNEDO A.

Cuando se intenta evaluar la situación social del Perú, especialmente la evolución del empleo y los ingresos de toda la población peruana, se entra al dominio de la confusión. Ni aún con un largo y detallado conocimiento de la estadística peruana es posible bucear en el oscuro mar de sus cifras. Este es el primer punto que queremos tratar.

## LAS CIFRAS SOBRE EMPLEO E INGRESOS

¿Por dónde comenzar? Por hacer una enumeración de las fuentes. Comencemos. Las cifras sobre el empleo y los ingresos pueden provenir de dos tipos de fuentes continuas, descontado el Censo Nacional del 2005, cuya extrema parquedad –para no reincidir en sus problemas metodológicos y de calidad– limita en demasía su utilidad. Se trata de las encuestas, que pueden ser de hogares o de establecimientos.

Ahora bien, tenemos varias encuestas de hogares que tocan el tema, con diferente metodología y cobertura nacional, y vamos a dar una primera imagen de su heterogeneidad.

- a. La EPE, o Encuesta Permanente de Hogares en Lima Metropolitana. Es un cuestionario bastante directo, con una cobertura de 1600 hogares por mes en la ciudad capital (provincia de Lima y provincia del Callao). Sus resultados se publican con bastante regularidad por el INEI –de paso los últimos figuran en la red sin rótulos para los cuadros– y definitivamente, son bastante útiles, para conocer lo esencial en materia de empleo e ingresos. Provee cálculos trimestrales y anuales.
- b. Las ENAHO, Encuestas Nacionales de Hogares, generalmente con alrededor de 20 mil hogares por año, recopiladas de manera continua durante el periodo anual, con algunos módulos que cambian trimestralmente, que se consolidan anualmente y son disponibles para los interesados, “bajándolas” de la red, con algún atraso, o gestionándolas. Las ENAHO tienen cobertura departamental o por “dominios” (Lima Metropolitana, Costa Norte, Centro y Sur; Sierra Norte, Centro y Sur, Selva)(1). Las ENAHO tienen un módulo “inmenso”, por lo detallado, sobre ingresos y gastos. Sin embargo, lo que se divulga de ellas, evita el tema del empleo y los ingresos, comprensiblemente, para no contrariar, al menos en parte, a la EPE, mientras se concentra en las condiciones de vida y la pobreza.
- c. La actual mega encuesta continua, realizada como corolario del censo nacional. El INEI ha iniciado este año una encuesta que entrevista mil hogares al día, con metodologías diferentes a la EPE y la ENAHO (selección aleatoria del jefe de hogar –incomprensible– recolección de ingresos por trabajo solamente en Lima) que daría largamente resultados por departamentos y provincias si cumple un año, y hasta distritales si llega a cumplir tres años, pero de discutible utilidad. Su volumen, además, complica bastante el procesamiento continuo y se convierte en una especie de reto presupuestal. Todavía no son públicos los resultados.
- d. Las encuestas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Em-

pleo. Entre 1996 y el año 2000, el MTPE coordinaba y analizaba el tercer trimestre de las ENAHO, que era dedicado al empleo, con un módulo modificado para los niveles del empleo, respecto al tradicional –el MTPE tiene una tradición en encuestas de hogares, pionera en Sudamérica, desde 1962– y con el módulo amplio de ingresos y gastos del INEI. Del 2001 en adelante MTPE y el INEI, se separaron, y el MTPE continuó haciendo encuestas de empleo en Lima Metropolitana y en algunas ciudades del país (alrededor de cinco o seis por año). El MTPE publica en su hoja web resultados procesados, pero si se quiere disponer de los datos, se tendría que comprarlos, pues figuran como un servicio pagado del TUPA.

Esto, en lo que se refiere al mundo oficial(2) de las encuestas de hogares. Si se comparasen las cifras –de hecho ya se hizo la experiencia– sobre temas tan simples como el volumen de la mano de obra, o el desempleo, o los ingresos totales, para lo que sea comparable –por ejemplo Lima Metropolitana para las mismas fechas– tendremos resultados significativamente diferentes. Puede alegarse que las metodologías son distintas y de hecho lo son, pero es más difícil defender esta heterogeneidad y dispersión de recursos.

Por el lado de las encuestas de establecimientos, tenemos dos fuentes básicas, que proveen información para Lima Metropolitana y las ciudades principales del país (que el MTPE denomina Resto Urbano). Se trata de:

- a. La Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, que es en realidad de las empresas privadas de 10 y más trabajadores en las ciudades principales. Su periodicidad varía, sobre todo últimamente, en función de los avatares presupuestales y sus resultados procesados pueden hallarse en la hoja web. Pero, como en el caso de los hogares, si se desea la fuente, hay que pagar.
- b. La Encuesta Nacional de Variación del Empleo, que nos da índices sobre los cambios en el empleo de las empresas privadas de 10 y más trabajadores de las ciudades principales. Respecto a la disponibilidad de información, es la misma que en el caso anterior.

Las encuestas de establecimientos generan un problema fundamental. La intención es tener una imagen del sector moderno de mercado, en materia de sus cambios salariales y de la demanda de empleo que tienen. Sin embargo, suponemos que expresamente, pues estas encuestas tiene décadas, brindan una imagen equívoca de lo que sucede. Las empresas privadas de 10 y más trabajadores son el 30 por ciento del empleo en Lima, pero en las ciudades del interior pueden significar entre 5 y 25 por ciento, en el conjunto urbano (con ciudades y pueblos) 20 por ciento y en el ámbito nacional, estaríamos hablando de los alrededores del 15 por ciento.

Las encuestas de establecimientos se refieren en realidad, en el mejor de los casos, a la décima parte superior del empleo del país, si bien sus marcos muestrales (la lista de donde se extrae la muestra) no abarcan sino dos tercios de sus objetivos. No representan siquiera al sector asalariado privado ni en las ciudades a las cuales se refieren, pero sirven para dar imágenes distorsionadas.

Así, se puede decir, p. ej., que el empleo en la ciudad de Ica ha aumentado 30 por ciento en un año, lo cual impresiona, pero, sin que deje de ser positivo, está distante de reflejar bonanza en las dimensiones que aparenta. Deberían decirnos que ha habido un aumento de alrededor de 10 mil puestos de trabajo, y también informarnos que son mayormente temporales y de sueldos cercanos al mínimo, con condiciones de trabajo frecuentemente insatisfactorias. Y 10 mil puestos son menos de un milésimo del empleo total peruano.

Particularmente no creemos que este desorden e insuficiencias informativas, sean el resultado de la mala intención, ni mucho menos, de la incapacidad de los encargados de elaborar las cifras. Son más bien –dentro de nuestro subdesarrollo– el producto de la miopía política. Sobran los ejemplos en los que las autoridades sectoriales ocultan, difieren y tergiversan la información, con la deplorable ausencia de funcionarios que deben acomodar cálculos y manera de mostrarlos, para conservar sus puestos. Con frecuencia, estos funcionarios –también sacrificados– se dan el trabajo de recomponer resultados anteriores para salvar la historia. En otras ocasiones, llevan la discusión a otros términos para distraer la atención.

En fin, la sorda lucha contra la mediocridad política, tiene un teatro privilegiado en el mundo de la información estadística. Para un extranjero, inclusive especializado en el tema, la estadística nacional es realmente indescifrable. La longitud del espacio dedicado a tratar de mostrar la confusión reinante, no es solamente un testimonio, sino también la ilusa esperanza de que las cosas comiencen a cambiar.

Particularmente, tras 35 años de lidiar con las estadísticas sociales, nunca pude entender, aunque sí padecer, la psicología de la bruja que obliga al espejito a decirle que está siempre bonita, mientras es cada vez más horrible. Más seriamente, una buena parte del cambio, sería dar el máximo de independencia y recursos suficientes a los técnicos, para que las cifras sean cada vez mejores y más transparentes. Todos podrían, en esta soñada irrealidad, colaborar activamente a buscar soluciones, y respetarían más a su gobierno, comenzando por creerle.

### ALGUNAS SUELTAS CONCLUSIONES

Vamos a mostrar ahora algunos resultados oficiales, para leerlos con las prevenciones y la imparcialidad del caso.

El cuadro 1 se refiere a la incidencia de la pobreza en el país –cuántos pobres– en un período amplio de 1997 al 2004, según un reciente informe del INEI, divulgado en el diario El Comercio. El cuadro dice que entre 1997 y el 2004 –aún no se divulgan resultados para el 2005– la pobreza ha aumentado significativamente, y entre el 2001 y el 2004, descendió levemente, mejorando la situación del interior del país, mientras se empeora la de Lima Metropolitana. Sin embargo, Lima, a pesar de los cambios adversos, sigue estando mejor que el resto del país.

Pero hay bastante más para apreciar. Si comparamos los extremos –entre 1997 y 2004– en términos de la cantidad de población, hallaríamos que en el Perú hay cuatro millones de nuevos pobres. Lima ha aumentado la cantidad de pobres en alrededor de 1.2 millones de personas en estos siete años, mientras en el interior del país, la cantidad de pobres se incrementó en el saldo, es decir, unos 2.8 millones.

Si juzgamos los resultados entre el 2001 y el 2004, cuando se da el descenso de pobreza nacional en términos porcentuales, supuestamente aunado a un impresionante ritmo promedio de crecimiento de la producción y las exportaciones, resulta que tenemos medio millón más de pobres en Lima y medio millón menos en el interior.

Veamos ahora lo que sucede en Lima Metropolitana, en mate-

ria de los ingresos. Como se aprecia en el Cuadro 2, acerca de los indicadores de empleo de Lima, según EPE, habría habido entre el 2001 y 2005 un aumento del desempleo en la capital y también del subempleo por ingresos, muy consistente con los datos de pobreza de esta ciudad y su medio millón de nuevos pobres. Para marzo del 2006, habría descendido el desempleo –a nuestro parecer muy bruscamente, aun teniendo en cuenta la estacionalidad– pero sigue aumentando el subempleo. En buena cuenta, sería más empleo pero con menores ingresos.

Vamos al siguiente cuadro, el 3, esta vez de Lima Metropolitana, en la Encuesta de Hogares del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Allí nos indican los diferentes niveles de ingresos (medias y medianas)(3) de los distintos grupos poblacionales. Para Lima, la media de ingreso mensual no llega a los mil soles. Debido a los bajos ingresos de la microempresa, el sector empresarial tiene una media del ingreso inferior a la del sector público, pero si la comparación se hace con el sector de empresas de 50 o más trabajadores, el saldo es a favor de los trabajadores privados, aunque no mucho. Otro dato llamativo, es que los profesionales y técnicos tienen ingresos menores que el promedio. Este promedio, demás está decirlo entre nacionales, además que las cifras de pobreza lo insinúan, corresponde a un ingreso insuficiente, cuyo total se consumiría en un kilogramo de carne de buena calidad de un supermercado o dos de carne de segunda en un mercado de barrio. Los ingresos de provincias, son un poco más de la media de los de Lima, cercanos a los 500 soles del salario mínimo legal. Pero la media rural de ingresos monetarios está en los alrededores de los 150 soles mensuales (y es menos si se incluyen los trabajadores sin remuneración), lo que explica la pobreza de más del 70 por ciento en ese ámbito.

Sigamos con los datos, cuadros 4 y 4a, esta vez referidos a la cúpula de asalariados a partir de la Encuesta de Sueldos y Salarios del MITE. Si le damos una vista a la carátula, encontraremos que en el último quinquenio aumenta el poder adquisitivo (índice real) de los ejecutivos de empresas, de manera significativa, el de los empleados se mantiene y el de los obreros, desciende. Los

CUADRO 1 – INCIDENCIA DE LA POBREZA EN EL PAÍS

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Total país</b>	42,7	42,4	47,5	48,4	54,3	53,8	52,2	51,6
Lima Metropolitana (1)	25,4	24,1	31,4	38,9	31,8	34,2	33,7	36,6
Resto del país	49,4	49,7	54,1	52,3	63,3	61,8	59,6	57,7
<b>Región natural</b>								
Costa (incluida Lima)	28,9	28,8	35,5	39,1	39,0	39,8	37,8	38,4
Resto de la costa	33,1	34,7	39,9	39,4	48,1	47,0	43,0	40,8
Sierra	60,5	59,7	64,0	59,0	70,6	70,0	68,6	67,7
Selva	47,1	48,6	52,2	56,9	69,8	64,9	64,1	59,5
<b>Niveles de urbanización</b>								
Lima Metropolitana	25,4	24,1	31,4	38,9	31,8	34,2	33,7	36,6
Capitales de departamento	28,0	29,2	34,0	30,6	43,5	42,0	38,6	39,0
Otras ciudades	43,5	44,3	47,4	45,3	68,3	60,8	61,1	55,9
Rural	66,3	65,9	71,8	70,0	77,1	77,7	75,7	72,5

(1) Incluye provincia de Lima y Callao.

Fuente: INEI

CUADRO 2 – INDICADORES DE EMPLEO EN LIMA METROPOLITANA

	PEA		Desempleo		Subempleo Horas		Subempleo Ingresos	
	Miles	T.C. Anual %	Miles	% PEA	Miles	% PEA	Miles	% PEA
2001	3771.3	nd.	365.4	9.7	666.6	17.5	1346.7	35.4
2002	4005.6	6.2	397.1	9.9	712.2	18.0	1402.0	35.5
2003	4096.2	2.3	434.3	10.6	757.4	18.3	1566.8	37.9
2004	4175.3	1.9	426.8	10.2	626.0	15.2	1694.2	39.8
2005	4179.1	0.1	434.8	10.4	690.6	16.6	1611.6	38.7
2006	4200.1	0.5	325.3	7.7	585.9	14.1	1746.1	41.9

Nota: Los datos del 2001 pertenecen a setiembre de ese año y todos los demás a marzo. En el caso del subempleo al trimestre enero-marzo.

Fuente: INEI. Boletines de Empleo Encuesta Permanente de Empleo en Lima Metropolitana.

Elaboración: Análisis Laboral.

CUADRO 3 – PEA OCUPADA: ESTRUCTURA DE MERCADO E INGRESOS													
	Sector Público	SECTOR PRIVADO (Incluye empleadores)				INDEPENDIENTE			Trab. fam. no remunerado	Trab. del hogar, practicante otro	Total	Cifras expandidas	Casos
		Total	Microemp. (2 a 9 trab.)	Peq. emp. (10 a 49 trab.)	Mediana y grande (50 a más trab.)	Total	Profes. técnico o afín	No profes. no técnico					
PEA ocupada Prom. ingresos PEA ocupada (nuevos soles set. 2005)	7.6	51.9	21.4	13.4	17.1	31.8	3.1	28.7	3.9	4.9	100.0	3400312	4492
Media	1435.4	1144.6	818.8	1087.1	1596.1	613.9	908.0	581.8	—	595.0	926.7	3400312	4492
Mediana	1146.8	730.2	598.9	750.0	1001.2	509.1	600.0	500.0	—	540.2	648.8	3400312	4492

Nota: Cifras preliminares.

Fuente: MTPE, Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 y más trabajadores.

CUADRO 4 – PERÚ URBANO PROMEDIO DE REMUNERACIONES NOMINALES CON DEDUCCIONES DE LEY DE EJECUTIVOS, EMPLEADOS Y OBREROS DEL SECTOR PRIVADO SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, JUNIO 2005 (P) (en nuevos soles)													
TAMAÑO DE EMPRESA	TOTAL				CON NEGOCIACIÓN COLECTIVA				SIN NEGOCIACIÓN COLECTIVA				
	Ejecutivos	Empleados	Obreros	Eje. + Emp.	Ejecutivos	Empleados	Obreros	Eje. + Emp.	Ejecutivos	Empleados	Obreros	Eje. + Emp.	
TOTAL	8,125.25	1,747.71	865.14	2,036.97	11,085.53	2,283.44	1,268.09	2,439.04	7,984.70	1,674.89	790.20	1,984.05	
10 – 49	6,568.52	1,656.77	806.15	2,099.07	11,370.75	1,945.84	1,135.10	2,242.61	6,537.16	1,650.94	796.44	2,096.36	
50 a más	9,937.23	1,779.37	877.64	2,013.89	11,061.74	2,298.47	1,272.48	2,447.91	9,825.30	1,684.55	788.62	1,935.72	

(p) Cifras preliminares.

Nota: Los salarios de los obreros han sido mensualizados multiplicando el salario diario por 30 días.

Fuente: MTPE, Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 y más trabajadores.

CUADRO 4a – LIMA METROPOLITANA PROMEDIO TOTAL DE REMUNERACIONES NOMINALES CON DEDUCCIONES DE LEY DE EJECUTIVOS, EMPLEADOS Y OBREROS DEL SECTOR PRIVADO, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, JUNIO 2005 (P) (en nuevos soles)													
TAMAÑO DE EMPRESA	TOTAL				CON NEGOCIACIÓN COLECTIVA				SIN NEGOCIACIÓN COLECTIVA				
	Ejecutivos	Empleados	Obreros	Eje. + Emp.	Ejecutivos	Empleados	Obreros	Eje. + Emp.	Ejecutivos	Empleados	Obreros	Eje. + Emp.	
TOTAL	9,509.61	1,938.64	831.84	2,294.57	13,897.26	2,475.40	1,301.94	2,695.05	9,330.40	1,879.84	739.98	2,252.08	
10 – 49	7,467.53	1,918.21	721.43	2,485.17	14,255.65	1,707.02	1,275.65	2,553.95	7,426.31	1,920.23	683.21	2,484.54	
50 a más	11,937.89	1,944.93	857.16	2,231.05	13,864.58	2,493.20	1,304.04	2,698.49	11,773.24	1,865.73	754.95	2,164.36	

(p) Cifras preliminares.

Nota: Los salarios de los obreros han sido mensualizados multiplicando el salario diario por 30 días.

Fuente: MTPE, Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 y más trabajadores.

ejecutivos son un décimo del total de trabajadores –dato por fuera– y los obreros cada vez se aproximan más en cantidad a los empleados. Los trabajadores con negociación colectiva, en este segmento –no olvidar que hablamos de empresas privadas con 10 o más trabajadores– son como la cuarta parte de los que no tienen acceso a esta forma de fijación del salario. El resultado es que este sector gana más, pero las diferencias entre el conjunto de ciudades y Lima no son muy grandes, y no lo son tampoco entre los trabajadores de empresas que tienen y no tienen negociación colectiva. Un dato más, las desigualdades son enormes, pero mayores en Lima que en provincias.

### PARA FIJARSE METAS SERIAS

En los últimos diez años nos hemos empobrecido de manera muy sensible. En el reciente periodo de crecimiento tampoco ha descendido –en términos de la incidencia– la cantidad absoluta de pobreza, aunque resulte que disminuye la cantidad de pobres en las provincias de la misma manera que aumenta en la capital.

Los niveles de los ingresos de los trabajadores son sumamente bajos, desde las épocas de los shocks de 1988 y 1990. La relativa mejora del ingreso y disminución de los pobres del interior del país, de haberse dado, no modifica el hecho esencial: en las provincias se gana mucho menos, sus leves mejoras se dan en la escala inferior, en los alrededores de la sobrevivencia.

Entre asalariados y en la capital de la República, podemos hallar sueldos decentes entre los ejecutivos, casi decentes entre los empleados, pero bajos entre los obreros, y lo que es peor, sin alterar una tendencia sostenida hacia la desigualdad.

Tal vez haya una disminución de la desigualdad entre Lima contra el interior del país, aunque sigue siendo largamente privile-

giada. Pero en nuestra capital, también la desigualdad campea.

Y aquí vienen las preguntas exigentes: ¿Cómo elevar el ingreso de nuestra población y reducir la desigualdad interior? ¿Con transferencias condicionadas de 100 soles mensuales a algunas madres pobres de la sierra? ¿Con programas extensos de asistencia alimentaria? ¿Con inversiones públicas selectivas? ¿Con tarifas cruzadas de servicios que operen transfiriendo capacidades de los menos pobres hacia los más pobres? ¿A través de los salarios del sector moderno que demandan a campesinos y trabajadores del sector informal, que son la mayoría de pobres? ¿O yendo más allá todavía, con una profunda reforma de la dinámica económica, que permita retener e invertir capitales en el país y distribuir las rentas a través de las políticas monetaria, fiscal, financiera, laboral, sobre la base de fuertes inversiones en salud y educación? Piénselo a partir de comprobar que el crecimiento económico, con las justas, gotea.

- (1) La vieja advertencia del INEI sobre el hecho que los datos de sus encuestas solamente pueden utilizarse a determinado nivel de desagregación, es muy discutible. Su muestra se selecciona realmente dentro de los departamentos y según estratos de tamaño de sus centros poblados. Para algunas variables es posible que los datos departamentales sean útiles, mientras que para otras (dada la posibilidad de tomar valores muy diferentes o referirse a tributos muy escasos en la población) los resultados no serían válidos ni para sus "dominios". Pero esto es solamente una parte de los problemas muestrales, y en general, metodológicos.
- (2) De hecho hay muchas encuestas privadas fuera del circuito oficial, generalmente de opinión y mercadeo. Raramente entran al detalle en temas de empleo, pero suelen aventurar cifras de ingresos o clasificar la población por estratos socioeconómicos. La calidad de las encuestas privadas es muy variada, conforme se suele verificar, por ejemplo, en cada evento electoral. Sus tamaños de muestra y disponibilidad de cuadros técnicos, es menor a la del sector público, pero tienen a favor una mayor divulgación y sentido de la oportunidad.
- (3) El promedio o media, es la suma de ingresos entre la cantidad de personas que lo perciben, mientras que la mediana es el ingreso que separaría a los perceptores en dos mitades, la de ingresos superiores y la de inferiores. Los promedios tienden a elevar en función de los valores extremadamente altos, mientras que las medianas no tienen ese sesgo. Por tal motivo las diferencias promedio/mediana son un indicador de desigualdad.

# Planilla(s) de Pago

## Declaración Jurada sobre Información del mes de junio 2006

Los empleadores, sean personas naturales o jurídicas, que cuenten a nivel nacional en total con cinco o más trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada -incluidas las Cooperativas de Trabajadores- están obligados a presentar el formulario «**DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006**» de acuerdo al Lineamiento N° 001-2006-MTPE/2/9.3 publicado el 10 de junio en el Diario El Peruano.

El formulario se presentará en duplicado, sin enmendaduras. Al tener carácter de declaración jurada el empleador no presentará copias de las planillas de pago, reservándose el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el derecho de efectuar una verificación posterior.

Por cada provincia el empleador presentará una «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DEL 2006». En el caso de empleadores que tienen varios centros de trabajo en una misma provincia, deberán consolidar la información y presentar un formulario por cada provincia, consignando la dirección del centro de trabajo, de aquella que tiene el mayor número de trabajadores.

En el caso de empleadores autorizados para llevar centralizadas sus planillas de pago presentarán una DECLARACIÓN JURADA por cada provincia. Para facilitar ello podrán efectuar la presentación en el lugar donde se elaboran las planillas de pago debiendo enviar el cargo a sus respectivas sucursales u otros, a fin de sustentar el cumplimiento del Lineamiento ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La remuneración mensual promedio de cada trabajador (remuneración de los pagos permanentes) para fines estadísticos, deberá considerarse por treinta (30) días independientemente si laboró algunos días del mes, se encuentre de vacaciones, subsidio o licencia con goce de haber.

### CRONOGRAMA Y LUGAR DE RECEPCIÓN

El cronograma para la recepción de la Declaración ha sido elaborado en función al último dígito del Registro Único del Contribuyente (RUC) y es el siguiente:

REGISTRO ÚNICO DEL CONTRIBUYENTE (Último dígito)	FECHA
0-1	5, 6 y 7 de julio
2-3	10, 11 y 12 de julio
4-5	13, 14 y 17 de julio
6-7	18, 19 y 20 de julio
8-9	21, 24 y 25 de julio

En Lima Metropolitana (Provincia de Lima y Provincia Constitucional del Callao) la información será recibida en la Playa de Estacionamiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Av. Salaverry N° 655 Jesús María) en el horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

En las demás circunscripciones del Departamento de Lima, la información será recibida en las Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo de Huacho o Cañete según corresponda.

En los demás departamentos, la información será recibida en las Direcciones Regionales o en las Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo, según la ubicación geográfica del centro de trabajo.

### PRESENTACIÓN EXTEMPORÁNEA DE LA DECLARACIÓN

Vencidos los plazos establecidos en el Cronograma los empleadores podrán presentar extemporáneamente el formulario «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006» sólo hasta el jueves 31 de agosto de 2006, abonando la multa respectiva de acuerdo al siguiente cuadro:

Número de Trabajadores	% UIT	Monto de la Multa (En Nuevos Soles)
1 - 4 (*)	3%	102.00
5 - 9	5%	170.00
10 - 20	8%	272.00
21 - 50	12%	408.00
51 - 100	15%	510.00
101 - 500	25%	850.00
501 a más	30%	1,020.00

(\*) Para los empleadores que cuentan a nivel nacional en total con cinco (5) o más trabajadores y no presentaron el formulario de alguna provincia donde tiene menos de cinco (5) trabajadores.

UIT: S/.3,400 a partir del 01.01.2006 según D.S. N° 176-2005-EF.

Cualquier presentación posterior al 31 de agosto de 2006 implicará el pago de la multa correspondiente más los intereses que se generen desde el 1 de setiembre de 2006 hasta la fecha efectiva del cumplimiento.

En este sentido se aplicará la tasa de interés moratorio del MTPE, establecida mediante R.M. N° 050-2000-TR.

Los empleadores efectuarán la presentación extemporánea, mediante una carta simple en la Oficina de Trámite Documentario, el comprobante de pago original de la multa abonada a nombre del MTPE en el Banco de la Nación (mediante el sistema de Teleproceso) al código de Multas N° 5290 para los empleadores del Departamento de Lima. Las Direcciones Regionales deberán precisar el código respectivo o el número de cuenta corriente donde los empleadores abonarán la multa y el lugar donde efectuarán la presentación.

# Gratificación Legal de Fiestas Patrias

## 1. ANTECEDENTES

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

La Ley N° 25139 de 14.12.1989 publicada el 15.12.1989, dispuso que los empleadores otorgaran con carácter obligatorio a sus trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, dos gratificaciones al año, en la oportunidad que la propia ley fijaba y en un monto equivalente a un sueldo mensual en cada oportunidad.

Posteriormente, por D.S. N° 061-89-TR de 20.12.1989 se aprobó el Reglamento de la Ley de Gratificaciones.

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

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

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

## 2. CAMPO DE APLICACIÓN

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

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

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

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

horas diarias de labor, también deben recibir este beneficio.

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

## 3. CONTENIDO DEL BENEFICIO

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

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

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

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

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

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

## 4. MONTO DE LAS GRATIFICACIONES

### 4.1. Remuneración Computable

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

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

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

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

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

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

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

Sobre este último aspecto surgen algunas dudas. Nos referimos concretamente a aquellas sumas que fueron otorgadas en su oportunidad (10%) para que el trabajador pudiera cubrir el mayor costo del FONAVI (D.L. N° 25981 de 07.12.1992), o de cualquiera otra cobertura, generalmente de seguridad social, como sucedió con la Ley N° 26504 de 17.07.1995 que dispuso un incremento de 3.3% a favor de los trabajadores en razón de que tenían que asumir la totalidad de las aportaciones (11%) al Sistema Nacional de Pensiones. Sobre estos casos existe pronunciamiento de la Corte Suprema (Casación N° 775-97-LIMA, de 26.02.1999) negando carácter de remuneración a estos montos, precisamente por no ser de libre disposición.

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

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

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

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

#### 4.2 Conceptos no computables

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

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

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

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

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

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

## 5. EL REGLAMENTO TRANSGREDE LOS ALCANCES DE LA LEY

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

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

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

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

## 6. LA GRATIFICACIÓN Y EL TIEMPO DE SERVICIOS

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

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

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

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

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

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

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

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

## 7. OPORTUNIDAD DE PAGO

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

## 8. REQUISITOS PARA PERCIBIRLA

Se han establecido expresamente los siguientes:

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

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

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

siguientes:

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

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

### 9. GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL

La Ley considera dos posibilidades:

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

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

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

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

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

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

beneficios sociales, **dentro de las 48 horas siguientes al cese**. Así lo determinan expresamente los numerales 5.1 y 5.4 del artículo 5° del reglamento. No cabe, en consecuencia, dilatar el pago hasta los meses de julio o diciembre.

### 10. LAS GRATIFICACIONES Y LA LICENCIA SIN GOCE DE HABER

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

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

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

### 11. CASUÍSTICA

- Un trabajador ingresó a laborar en julio de 2005. Percibe una remuneración computable para gratificaciones de S/. 1,000. En marzo 2006 tuvo 3 faltas injustificadas; abril y mayo estuvo subsidiado por ESSALUD y cesó el 30 de junio de 2006 ¿Cuánto le debo abonar por gratificación de Fiestas Patrias 2006?**

#### MESES Y DÍAS COMPUTABLES

Remuneración Computable a Julio 2006 = S/. 1,000.00

- Mes de Enero:**  $1/6$  de S/. 1,000 = S/. 166.66
- Mes de Febrero:**  $1/6$  de S/. 1,000 = S/. 166.66
- Mes de Marzo:** Días laborados 27  
 $(1/6 \times S/. 1,000) \times (1/30) \times 27 = S/. 150$
- Meses de abril y mayo: (Subsidiado)**  
 Ingresan para el cálculo en forma completa las dos remuneraciones normales del trabajador  
 $(1/6 \times S/. 1,000) \times 2 = S/. 333.33$
- Junio:**  
 $1/6 \times S/. 1,000 = S/. 166.66$
- Gratificación de Fiestas Patrias 2006:**  
 $S/. 166.66 + S/. 166.66 + S/. 150.00 + S/. 333.33 + S/. 166.66 = S/. 983.31$

2. Un trabajador ingresó a laborar el 1 de enero de 2006 y percibe una remuneración básica de S/. 700. Realiza horas extras en los meses de marzo, abril y mayo percibiendo por esta labor S/. 150, S/. 250 y S/. 300 respectivamente.

¿Cuánto le corresponderá percibir por gratificación de Fiestas Patrias 2006?

- **Cálculo del promedio de Horas Extras computable para la gratificación**

Como cumple con el factor de regularidad (ha realizado horas extras 3 meses en el semestre comprendido entre enero-junio) deben sumarse dichos montos y dividirse entre 6:

$$150 + 250 + 300 = S/. 700 / 6 = S/. 117$$

$$\text{Promedio} = S/. 117.00$$

- **Remuneración Computable**

El promedio de horas extras antes encontrado debe sumarse a la remuneración básica:

$$S/. 700 + S/. 117 = S/. 817$$

- **Gratificación de Fiestas Patrias 2006**

En consecuencia, S/. 817 es lo que le corresponde percibir al trabajador por gratificación de Fiestas Patrias, por semestre respectivo (enero a junio 2006) por no existir días no laborables.

3. Un trabajador ingresó a laborar el 17 de junio de 2006 y sigue laborando al 15 de julio 2006 ¿Le corresponde algún abono por la gratificación de Fiestas Patrias 2006?

Sí, le corresponde el pago de la gratificación **proporcional** por cuanto ésta se abona cualquiera sea el tiempo de prestación del servicio en la medida que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad de pago del beneficio. Le corresponderá 14 treintavos de 1/6 de la remuneración computable para la gratificación, por el mes de junio.

4. Una trabajadora ingresó a la empresa en setiembre de 2004 y posteriormente hace uso de su descanso pre y post natal –habiéndolo percibido el subsidio correspondiente– durante los meses de abril, mayo y junio 2006. ¿Le corresponde percibir la gratificación de Fiestas Patrias 2006? ¿En qué monto?

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

Le corresponderá el íntegro de la gratificación en la medida que no haya tenido días en que no haya prestado labor efectiva. Se pagará en recibo simple ya que no puede

incluirse en la planilla por estar suspendido el contrato de trabajo.

5. Un trabajador ha laborado el semestre Enero-Junio 2006 y percibe los siguientes conceptos remunerativos y no remunerativos:

– Sueldo Básico	S/. 500
– Incentivos por producción en los meses de abril y junio 2006	S/. 200 y S/. 400 respectivamente
– Asignación por matrimonio	S/. 180
– Comisiones los meses de abril y mayo 2006	S/. 300 y S/. 500 respectivamente
– Bonificación por cierre de pliego	S/. 1,000

¿Qué conceptos resultan computables para el pago de la gratificación de Fiestas Patrias 2006?

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

6. Una trabajadora ingresa a laborar en la empresa el 20 de junio y cesa el 3 de julio ¿Le corresponde percibir gratificación trunca por cese por Fiestas Patrias?

No, porque para la percepción de la gratificación trunca por cese el trabajador debe haber laborado como mínimo un mes en el semestre respectivo y, en el caso planteado, no cumple con este requisito.

(1) Los incentivos por producción son remuneraciones complementarias variables que se encuentran sujetas al cumplimiento del requisito de regularidad (3 meses en 6 o en el número de meses efectivamente laborados).

(2) Concepto no remunerativo expresamente establecido en el Art. 19º del TUO del Dec. Leg. N° 650.

(3) Las comisiones son remuneraciones **principales** imprecisas que no requieren el cumplimiento del factor de regularidad. Se considerará lo percibido entre 6 o entre el número de meses efectivamente laborados, de ser el caso.

# Remuneraciones Computables para Gratificaciones

CONCEPTO REMUNERATIVO	EFECTO Y FORMA DE CÁLCULO		BASE LEGAL
ALIMENTACIÓN PRINCIPAL	SÍ	• Desayuno, almuerzo o refrigerio de medio día, comida o cena (en dinero o especie; con o sin rendición de cuenta). Sólo comprende alimentación principal que constituye prestación alimentaria por suministro directo (Ley N° 28051).	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
ALIMENTACIÓN (Como condición de trabajo)	NO	• Cuando es proporcionada directamente por el empleador y tenga la calidad de <b>condición de trabajo</b> por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN O BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN	NO	• No es concepto computable siempre que sea en monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO (Padres, cónyuges e hijos)	NO	• Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN FAMILIAR MENSUAL (1) (Ley N° 25129 o por convenio)	NO	• Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN MENSUAL POR CÓNYUGE (1)	NO	• Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN MENSUAL POR HIJO (1)	NO	• Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR CUMPLEAÑOS	NO	• Se otorga por una sola vez al año. Comprende también otras similares (Día de la Madre, del Padre, etc.). No es remuneración.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD O TRANSPORTE (Pasajes o monto fijo)	NO	• Siempre que esté supeditada a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO	NO	• Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR VACACIONES	NO	• Por no constituir remuneración <b>regular</b> ya que es periódica.	Ley N° 27735, Art. 3°; Regl. Art. 3, 3.1. NTE.
BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO	NO	• Por constituir un pago que se concede por única vez.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES	NO	• Por constituir un beneficio recibido por una vez y no ser concepto computable.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO	NO	• Se trata de sumas que tienen una naturaleza similar a las gratificaciones extraordinarias. No es remuneración.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO	NO	• Suma que se otorga por una vez cada 5 años. Tiene naturaleza similar a la gratificación extraordinaria y no se otorga regularmente.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA (manejo de fondos)	SÍ	• Compensación por riesgo que se corre en tipo de labor que se desempeña. Si es de libre disposición. El monto otorgado en mes de cómputo.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (BT)	SÍ	• Comprende la BT que se percibe mensualmente o semanalmente en forma regular. El monto pagado en el mes de cómputo.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO FIJO (BTNF)	SÍ	• La BTNF se refiere a la que se percibe por laborar permanentemente en un turno determinado. El monto del mes de cómputo.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR 25 Ó 30 AÑOS DE SERVICIOS	SÍ	• Se refiere a la legal establecida por Dec. Leg. N° 688 o a la convencional con similares alcances.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TURNO ROTATIVO (BTR)	SÍ	• BTR cuyo monto está en función al turno laboral trabajado. Sujeto al factor de regularidad mínimo de 3 en 6 meses.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR ZONA	SÍ	• Percibido regularmente (mensual o diario) de libre disposición, por laborar en una determinada zona geográfica. Monto percibido en el mes de cómputo.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
COMISIONES	SÍ	• Se considera el total percibido en el semestre (enero-junio; junio-noviembre) dividido entre el número de meses de servicios.	Ley N° 27735, Art. 4°. NTE.

NTE: Arts. 3° y 5° del D.S. N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735.

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

CONCEPTO REMUNERATIVO	EFECTO Y FORMA DE CÁLCULO		BASE LEGAL
DESTAJO	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se considera el total percibido en el semestre dividido entre el número de meses de servicios en el semestre respectivo.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 4°. NTE.
OTRAS GRATIFICACIONES ORDINARIAS SEMESTRALES	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por no constituir remuneración regular ya que se trata de una remuneración periódica.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se refiere a las que se dan por una sola vez y por alguna razón específica. Comprende otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador. No tienen frecuencia anual ni menor a un año.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
GRATIFICACIONES ORDINARIAS ANUALES	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por no constituir remuneración ordinaria regular ya que se trata de una remuneración periódica.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
HORAS EXTRAS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deberá cumplirse con el factor de regularidad, es decir haberlo percibido cuando menos en tres meses del semestre respectivo (enero-junio; junio-noviembre). Se suman los montos y se dividen entre seis o entre el número de meses de servicios.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
INCREMENTO FONAVI 10% Sentencia Casatoria N° 775-97 Lima (*)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un incremento por trasladarse al trabajador la totalidad de la Contribución al FONAVI. No constituye remuneración.</li> </ul>	D.L. N° 25981 (Anteriormente por Res. de 2da. instancia de la Sala Laboral Expd. N° 4313-94-BS-(S) 16.01.95 se consideraba computable). NTE.
INCREMENTO AFP: 10.23%	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
INCREMENTO AFP: 3%	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
INCREMENTO 3.3% (SNP)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por similares alcances a sentencia casatoria N° 775-97 Lima sobre incremento FONAVI.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
JORNAL BÁSICO	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto percibido en el mes de julio para Fiestas Patrias y de diciembre para Navidad.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
MOVILIDAD, VIÁTICOS, GASTOS DE REPRESENTACIÓN, VESTUARIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>No son Remuneraciones</li> <li>Siempre que se otorguen al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones. En general comprende <b>todo</b> lo que razonablemente cumpla el objetivo antes señalado y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
PARTICIPACIÓN LEGAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>No son Remuneraciones</li> <li>Se refiere a la participación líquida en las utilidades por un determinado ejercicio gravable que se distribuye en el siguiente de acuerdo a ley.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
PARTICIPACIÓN ADICIONAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892, Art. 10°)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>No son Remuneraciones</li> <li>Se refiere a la otorgada por acto unilateral, en convenio individual o colectivo.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
RACIÓN DE PRODUCTOS	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bienes que la empresa otorga a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su familia.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
REFRIGERIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando no constituya Alimentación Principal según Art. 12° del TUO del Dec. Leg. N° 650. Ej.: refrigerio por sobretiempo.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
SUELDO BÁSICO	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto percibido en el mes de julio para Fiestas Patrias y de diciembre para Navidad.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
UNIFORMES	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir condición de trabajo.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
VIVIENDA (MINERÍA)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por ser condición de trabajo en la actividad minera.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ZAPATOS DE TRABAJO Y/O DE SEGURIDAD	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por ser condición de trabajo.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.

NTE: Arts. 3° y 5° del D.S. N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735.

(\*) Publicada en *Análisis Laboral*, setiembre 1999, págs. 41 y 42.

# Trabajadores que ingresan a laborar

## Los trabajadores dependientes están obligados a presentar esta Declaración Jurada

Según lo dispuesto en el Art. 44º del D. S. N° 122-94-EF de 21.09.1994, Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, los trabajadores que perciban remuneraciones consideradas de **quinta categoría** quedan obligados a presentar a su empleador y éste a exigirles una declaración jurada en la que consten los créditos a que tienen derecho.

### a) Formalidades

1. Se presentará en formato de SUNAT. (Ver modelo)
2. Los trabajadores que se encuentren prestando servicios al inicio del ejercicio gravable la presentarán dentro de los quince (15) primeros días del citado ejercicio.
3. Los trabajadores que ingresen con posterioridad al inicio del ejercicio gravable la presentarán dentro de los primeros quince (15) días siguientes a la fecha de ingreso.
4. Cuando los créditos consignados en la declaración jurada a que se refiere este artículo experimenten variación, los trabajadores deberán actualizarla dentro de los diez (10) días siguientes a aquél en el que se produzca el hecho que origina la variación.

- b) Aquellos que perciban dos o más remuneraciones de quinta categoría deberán presentarla ante el **empleador que pague la remuneración de mayor monto**, incluyendo la información referente a las remuneraciones percibidas de otros empleadores para que éste las acumule y efectúe la retención correspondiente. En el mes en que dichas remuneraciones varíen, el trabajador está obligado a informar de tal hecho al empleador que efectúa la retención, quien las considerará para el cálculo de la retención correspondiente.
- Copia de dichas declaraciones juradas debidamente recepcionada **deberá ser entregada** por el trabajador **a sus otros empleadores**, a efecto de que no se practiquen las retenciones a que estuviesen obligados.

- c) El **incumplimiento** por parte de los trabajadores a la presentación de la declaración jurada a que se ha hecho referencia, no exime al empleador de la obligación de efectuar las retenciones correspondientes a las remuneraciones que él abone.

### DECLARACIÓN JURADA QUE DEBEN PRESENTAR LOS TRABAJADORES A SU EMPLEADOR (D.S. N° 122-94-EF de 21.09.1994, Art. 44º)

#### RUBRO 1.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR

RUC		Apellido Paterno		
Apellido Materno (o del Cónyuge)		Nombres		
Domicilio Fiscal	Departamento	Provincia	Fecha de Ingreso	
	Urbanización, Lugar	Km. , Av., Jr., Calle, N°./Int.	Día	Mes Año

#### RUBRO 2.- CRÉDITOS CONTRA EL IMPUESTO

2.1 Exceso del Impuesto a la Renta pagado, según Declaración Jurada en el ejercicio anterior.	
2.2 Créditos por donaciones a universidades, centros educativos y otros.	
2.3 Pagos efectuados a cuenta del impuesto líquido	
2.4 Saldos a favor del contribuyente reconocidos por la SUNAT.	
2.5 Otros	
TOTAL	

#### RUBRO 3.- OTRAS RENTAS DE 5TA. CATEGORÍA Y RETENCIONES EFECTUADAS

EMPLEADOR	PERIODO (1)	RENDA	RETENCIONES Impuesto a la Renta
3.1			
3.2			
3.3			
3.4			
TOTAL			

(1) Colocar el mes en que se inicia la percepción y en el que concluirá; Ejemplo: Ene-Ene, Jul-Dic; etc.

OBSERVACIONES
---------------

La presente declaración jurada expresa la verdad.

Lima, de de 200...

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL TRABAJADOR

# Jornada de Trabajo

## 1. TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS EN LA JORNADA MÁXIMA

De acuerdo a lo señalado en el art. 5° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (LJT) no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata, los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

Posteriormente el Reglamento de la LJT incorporó en su art. 11° a los trabajadores de confianza y estableció algunos puntos para definir las categorías de los trabajadores antes señalados, aspectos que analizaremos en los numerales siguientes.

## 2. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN

El Reglamento de la LJT en su art. 11° expresa que para delimitar con claridad a los trabajadores de dirección, debe considerarse lo dispuesto en el artículo 43° del TUO del Dec. Leg. N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, (LPCL) texto que define al personal de dirección como «aquéllos que ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituyen, o que comparten con aquél funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial».

Los trabajadores pueden alcanzar la calidad de trabajadores de Dirección en forma directa, es decir, según lo señalado en las condiciones del contrato o por promoción interna efectuada por el empleador.

En este aspecto la LPCL señala en su art. 44° que la ley no ampara el abuso de derecho.

Como puede observarse no tenemos una relación de los cargos u ocupaciones a los que se les puede asignar la calidad de trabajador de dirección. No obstante ello, los elementos que contiene la norma nos permiten concluir que trabajador de dirección es aquel que desarrolla cualquiera de las actividades siguientes:

- El que ejerce la representación del empleador: La LPCL considera que es personal de dirección el empleado que tiene las facultades legales para representar al empleador, es decir comprende al personal que cuenta con poderes generales y/o especiales y también aquellos que por la jerarquía del cargo tienen empleados y jefes a su cargo. Dicha representación puede abarcar, por ejemplo, facultades para entablar conversaciones o negociaciones con terceros o pronunciamientos ante autoridades públicas, entre otros.
- Personal que lo sustituye: Comprende no sólo aquellos que tienen poder legal para representar al empleador sino todo el personal que de alguna manera lo representa en razón de su jerarquía ocupacional.
- Los que comparten función de administración y control: Comprende a los trabajadores que desarrollan las funciones y actos de administración o comparten la con-

ducción de las diversas áreas de la empresa, sean éstas de nivel operativo, asesoría o control interno.

- Personal de cuya actividad o grado de responsabilidad del puesto que ocupan depende el resultado empresarial: Son aquellos trabajadores que desempeñan puestos cuyas funciones determinan pronunciamientos sobre determinados aspectos legales o institucionales que al final determinan los resultados empresariales.

El cuadro que desarrollamos a continuación grafica algunos casos prácticos de los trabajadores de dirección.

CARGO U OCUPACIÓN	ELEMENTOS TIPIFICADOS				
	Representación del Empleador		Sustituye al personal de dirección	Comparte con personal de dirección funciones de administración y control	De su grado de responsabilidad dependen resultados empresariales
	Ante Terceros	Ante Trabajadores			
1. Presidente Ejecutivo	X	X	—	—	X
2. Gerente General	X	X	—	—	X
3. Director General	X	X	—	—	X
4. Auditor General	X	X	—	X	X
5. Subgerente General	X	X	X	X	X
6. Gerente de Área (Ventas, almacenes, contabilidad, administración, RR. HH., etc.)	X	X	X	X	X
7. Directores de Área	X	X	X	X	X
8. Administradores	X	X	X	X	X

## 3. TRABAJADORES DE CONFIANZA

Los trabajadores de confianza señalados en el art. 43° de la LPCL han sido incorporados como no sujetos a la jornada máxima por el D.S. N° 012-2002-TR que modificó el art. 11° del Reglamento de la LJT. Dicha norma, en cambio, excluyó a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo.

Se considera como trabajador de confianza a los así definidos en el art. 43° de la LPCL, es decir:

- A los «que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y en general, a información de carácter reservado».
- Asimismo, alcanza esa categoría a «aquellos cuyas opiniones e informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la promoción de las decisiones empresariales».

En el art. 44° de la LPCL se dispone que en la designación o promoción del trabajador, la ley no ampara el abuso del derecho o la simulación, así todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de confianza se encuentran comprendidos en los alcances de esta categoría. Este alcance se aplica también a los Trabajadores de Dirección.

El elemento esencial para calificar a un trabajador como de «confianza» es laborar en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, bajo cualquiera de las situaciones siguientes:

- a) La labor permite calificar como tal al indicado personal que tiene además acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales. No solamente se ha calificado al trabajador como de confianza por conocer la información señalada, sino que sus labores implican el manejo y operación de tales secretos. Además, la empresa debe tener cuidado de calificar la información como «SECRETA» para que opere esta norma, de lo contrario podría ser cuestionada.
- b) En general la labor que desarrolla el trabajador permite operar información de «carácter reservado». Igualmente, no debe confundirse esta situación con el hecho de conocer información reservada sino de laborar con dicha información, y además, la empresa tiene que cumplir con calificar como de «carácter reservado» a la información respectiva.

Adicionalmente, también se considera trabajadores de confianza a quienes en razón de su prestación de servicios contribuyen a la formación de las decisiones empresariales. En este caso se requiere, según la ley, que las opiniones que viertan los funcionarios o sus informes sean presentados directamente al personal de dirección. En otras palabras este alcance comprende a los asesores, especialistas y expertos que desempeñan labores de asesoría.

El cuadro desarrollado a continuación señala los alcances de esta calificación.

CARGO U OCUPACIÓN	CONDICIONES ESENCIALES		
	Laborar en contacto personal y directo con personal de Dirección o con el Empleador		Contribuyen a la formación de las decisiones empresariales
	Teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales	Teniendo acceso en general a información de carácter reservado	Con opiniones o informes que son presentados directamente al personal de dirección
Asistentes de Gerencia	X	X	X
Jefes de División	X	X	X
Jefes de Departamento	X	X	X
Contadores	—	X	X
Jefes de RR. HH.	—	X	X
Abogados	—	X	X
Médicos	—	X	X

**4. PROCESO PARA CALIFICAR A UN TRABAJADOR COMO DE DIRECCIÓN O DE CONFIANZA**

El procedimiento para calificar a estos trabajadores está señalado en los arts. 59º a 61º del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo y tiene los alcances siguientes:

- a. Puesto: El empleador identificará y determinará los puestos de confianza o de dirección de la empresa de acuerdo a las particularidades antes señaladas.
- b. Comunicación por escrito: El empleador comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan puestos de confianza o de dirección y que esos cargos han sido calificados como tales.
- c. Registro en libro de planillas: El empleador debe con-

signar en el libro de planillas y boletas de pago la calificación «trabajador de confianza o de dirección».

«La Calificación» indicada es una formalidad que debe observar el empleador, pero su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita. Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de confianza o de dirección podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, a los juzgados laborales o de paz letrados, para que dejen sin efecto tal «calificación».

**5. TRABAJADORES SIN SUPERVISIÓN INMEDIATA**

Son aquellos que realizan su labor parcial o totalmente bajo esa modalidad independiente, es decir sin supervisión inmediata, dado que su nivel de responsabilidad, conocimientos y función les permite desarrollar sus actividades con profesionalismo, desligada de cualquier aprobación previa.

En esta categoría los casos más frecuentes son:

CARGO	DETALLE
01 Supervisor Interno	Es la persona que supervisa y controla una línea de producción en una Planta Industrial o un sector comercial.
02 Auditor Interno	La persona que se encarga de verificar documentos, procedimientos administrativos y productivos, hechos y situaciones que se producen en diversas oportunidades y horarios.
04 Analista Externo de Personal	Se encargan de aplicar los sistemas de control de asistencia, beneficios, etc.

**6. TRABAJADORES QUE LABORAN PARTE O TODA LA LABOR FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO**

Son los que desarrollan sus labores parcial o totalmente fuera del centro de trabajo o del centro de operaciones del empleador. Se ha condicionado esta calificación a que los trabajadores acudan al centro de trabajo para dar cuenta de sus labores y realicen las coordinaciones pertinentes.

Cabe anotar que no estarían comprendidos dentro de los alcances de esta categoría los trabajadores sujetos a una estricta meta diaria de clientes susceptible de verificación regular pues ello implicaría una fiscalización inmediata.

Incluso no estarían incluidos quienes puedan acreditar que su labor diaria efectiva supera el máximo de 8 horas diarias o 48 semanales, pues se estaría atentando contra la norma constitucional. El exceso es sobretiempo.

El cuadro siguiente diseña las pautas para la aplicación o no de esta categoría de trabajadores.

CARGO U OCUPACIÓN	ELEMENTOS TIPIFICANTES				
	Sujeto a jornada máxima	Sujeto a cartera de clientes predeterminada diaria	Sujeto a horario de visitas y tiempo máximo por visita	Entrega de cartera sin fiscalización	Coordinación dentro de la jornada legal o vigente
COBRADOR	A Sí	X	X	—	X
	B Sí	X	X	—	—
	C No	—	—	X	X
	D Sí	—	X	—	—
VENDEDOR	A Sí	X	X	—	X
	B Sí	X	X	—	—
	C No	—	—	X	X
	D Sí	—	X	—	—

## 7. EL MITO Y LA ILEGAL JORNADA FLEXIBLE

Ciertos sectores están afirmando que los empleadores pueden fijar horarios flexibles, esto es, que la hora de ingreso sea entre las 8 y 10 de la mañana y la de salida entre las 5 y 6 de la tarde o en otros casos llegan al extremo de no fijar las jornadas diarias con lo cual no se define cuándo se inicia o termina la jornada ordinaria.

En principio eso constituye una ilegalidad flagrante por las razones siguientes:

- La prestación de servicios que resulta del contrato de trabajo es subordinada (Art. 4º LPCL).
- El empleador está facultado para normar reglamentariamente las labores. Además está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores (Art. 9º LPCL).
- La jornada diaria y semanal debe fijarla el empleador.
- El empleador debe fijar, asimismo, la hora de ingreso y de salida conforme lo señala el Art. 6º de la LJT y el D.S. Nº 004-2006-TR. Cualquier modificación se sujeta a los Arts. 6º y 7º de la LJT.

## 8. TRABAJADORES DE SERVICIOS INTERMITENTES

De igual modo, la norma reglamentaria en su art. 10º, define como trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquéllos que regularmente cumplen sus obligaciones de manera alternada con lapsos de inactividad.

De la definición antes señalada se desprenden los elementos que desarrollamos en el siguiente cuadro, los que deben darse en forma concurrente para calificar a un trabajador en esta categoría.

ELEMENTOS	DESCRIPCIÓN
DEBE SER UN SERVICIO INTERMITENTE	Se refiere a que las actividades laborales ordinarias de los trabajadores sean permanentes pero discontinuas. Por ejemplo labor de guardaespaldas, vigilante que registra visitas al local empresarial, etc. El vigilante o guardián que se encarga de la custodia de un edificio o instalación no está comprendido, pues la vigilancia es frecuente.
EL SERVICIO INTERMITENTE DEBE SER DE CARÁCTER REGULAR	Se requiere que los servicios intermitentes sean una labor permanente desempeñada por el trabajador y no encargos esporádicos o temporales.
LOS SERVICIOS DEBEN SER EFECTIVOS	Noté que las normas reglamentarias señalan que esta calificación se refiere a servicios efectivos alternados con lapsos de inactividad.

Obviamente de acreditarse que el servicio desarrollado por el trabajador representa una jornada mayor de 8 horas o mayor a la que estuviere obligado a laborar, eso implicaría el pago de sobretiempo pues la norma que comentamos facilita el tiempo y oportunidad en la prestación de servicios, pero no elimina la limitación constitucional a la jornada de trabajo.

## 9. LA JORNADA NOCTURNA

### 9.1 La jornada nocturna antes de las modificaciones de la

**Ley Nº 27671.**- El Dec. Leg. Nº 854 (25.09.1996) en su artículo 8º introdujo la figura de la llamada jornada nocturna considerando como tal la labor realizada entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. del día siguiente. El pago correspondiente no fue señalado en base a un porcentaje específico que debía adicionarse al haber básico del trabajador cualquiera fuera el monto de éste, sino más bien determinando que el trabajo realizado dentro de este horario no podía ser menor a la remuneración mínima mensual (RMM) vigente a la fecha de pago a la que debía aplicársele como sobretasa el 30 por ciento.

El Reglamento (D.S. Nº 008-97-TR de 06.10.1997) en su art. 11º consideró también exigible la sobretasa cuando la jornada era cumplida a la vez en horario diurno y nocturno, en cuyo caso el recargo deberá guardar proporcionalidad con el número de horas trabajadas dentro de rangos considerados como nocturno.

**9.2 Modificaciones introducidas por la Ley Nº 27671.**- Dentro de las variaciones sobre la Ley de Jornada de Trabajo introducidas por la Ley Nº 27671 de 20.02.2002 que posteriormente quedaron involucradas en el TUO del Dec. Leg. Nº 854 aprobado por D.S. Nº 007-2002-TR de 3 de junio de 2002 se mantuvo la norma sobre Jornada Nocturna con similares alcances a lo que ya venía rigiendo, salvo el incremento a 35 por ciento del porcentaje de sobretasa aplicable en vez del 30 por ciento que estuvo vigente sólo hasta el 21 de febrero de 2002.

Tanto en el Dec. Leg. Nº 854 como en su modificatoria, el régimen aplicable para la jornada nocturna obliga a considerar como retribución un pago no menor a la RMM que corresponda al trabajador, bonificada con el porcentaje determinado por la norma según ha sido ya indicado.

Conviene tener presente que la sobretasa debe aplicarse no sólo sobre la remuneración mínima vital que actualmente alcanza S/. 500.00 mensuales desde el 01.01.2006, según lo dispuesto por el Decreto Supremo Nº 016-2005-TR de fecha 28 de diciembre de 2005, sino también sobre la "remuneración mínima especial" válida particularmente en el caso de trabajadores mineros, agrarios o cualquier otro que pueda corresponder, ya que la norma legal, dispone que la base de cálculo sea la remuneración mínima "mensual" aplicable al trabajador minero, periodista, agrario, según el caso, la que deberá bonificarse con el 35 por ciento.

Hay que distinguir, no obstante, el pago especial por guardia nocturna ordinaria determinado en el Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o) (D.S. Nº 004-2002-SA, de 21.06.2002) de acuerdo al cual corresponderá a estos profesionales de la salud: 2 remuneraciones principales, es decir el 100 por ciento de sobretasa. El pago por guardia nocturna ordinaria realizada en domingo o en día feriado alcanzará a 3 remuneraciones principales. Evidentemente, estos casos resultan ajenos a los alcances de lo preceptuado en la norma sobre jornada nocturna.

**9.3 Proporcionalidad en caso de labor cumplida parcialmente en horario nocturno.**- La sobretasa de 35 por ciento es aplicable cuando la totalidad de la jornada se cumple en horario nocturno siempre que la remuneración sea igual a la mínima mensual. Si, en cambio, el trabajo dentro del horario nocturno (10.00 p.m. - 06.00 a.m.) comprende sólo una o más horas, sin alcanzar la totalidad de horas laboradas, la sobretasa se reduce proporcionalmente a las horas nocturnas.

## MODELO DE AUTORIZACIÓN DE HORAS EXTRAS

..... S.A.

Formato N° 001- .....

**HORAS EXTRAS**

Trabajador: .....

Área: ..... Sección: .....

REGISTRO Y CONTROL DE LABOR EN SOBRETIEMPO				
De conformidad a lo estipulado en el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo aprobado por D.S. N° 007-2002-TR y su reglamento D.S. N° 008-2002-TR el Empleador y el Trabajador identificados en este documento acuerdan libremente la sobretasa u horas a compensar que se detallan a continuación.				
FECHA / HORA	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO	FORMA DE COMPENSAR EL SOBRETIEMPO		
		A pagar con sobretasa		Horas/días a compensar con descanso
		Sobretasa	N° Horas	
15.04.2006 De : 9.00 a.m. A : 5:00 p.m.	Apoyo atención clientes	NO	8 horas	8 horas / 22.11.2006
18.04.2006 De : 5.00 p.m. A : 7:00 p.m.	Registro en Almacenes	SÍ 25%	2 horas	NO
18.04.2006 De : 7.00 p.m. A : 8:00 p.m.	Registro en Almacenes	SÍ 35%	1 hora	NO
Empleador: Solicitado: Autorizado:		Firma del trabajador		

..... S.A.

Formato N° 001- .....

**HORAS EXTRAS**

Trabajador: .....

Área: ..... Sección: .....

REGISTRO Y CONTROL DE LABOR EN SOBRETIEMPO				
De conformidad a lo estipulado en el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo aprobado por D.S. N° 007-2002-TR y su reglamento D.S. N° 008-2002-TR el Empleador y el Trabajador identificados en este documento acuerdan libremente la sobretasa u horas a compensar que se detallan a continuación.				
FECHA / HORA	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO	FORMA DE COMPENSAR EL SOBRETIEMPO		
		A pagar con sobretasa		Horas/días a compensar con descanso
		Sobretasa	N° Horas	
15.04.2006 De : 9.00 a.m. A : 5:00 p.m.	Apoyo atención clientes	NO	8 horas	8 horas / 22.11.2006
18.04.2006 De : 5.00 p.m. A : 7:00 p.m.	Registro en Almacenes	SÍ 25%	2 horas	NO
18.04.2006 De : 7.00 p.m. A : 8:00 p.m.	Registro en Almacenes	SÍ 35%	1 hora	NO
Empleador: Solicitado: Autorizado:		Firma del trabajador		

## MODELO DE COMPENSACIÓN DE JORNADAS ORDINARIAS

..... S.A.

Formato N° 001- .....

**COMPENSACIÓN DE JORNADA ORDINARIA**

Trabajador: .....

Área: ..... Sección: .....

FECHA	FORMA DE COMPENSAR LA JORNADA ORDINARIA				
	JORNADAS MODIFICADAS			COMPENSACIÓN SEMANAL DE HORAS	
	JORNADA ORDINARIA	NUEVA JORNADA ORDINARIA	Horas No Laboradas	Número	Día
18.04.2006	8 horas De : 8.00 a.m. A : 4:45 p.m.	6 horas De : 10.00 a.m. A : 4:45 p.m.	2 horas	2 horas	24.04.2006
24.04.2006	De : 8.00 a.m. A : 4:45 p.m.	De : 8.00 a.m. A : 6:45 p.m.	---	---	---
Jefe	Trabajador DNI N°:		RR.HH.		

..... S.A.

Formato N° 001- .....

**COMPENSACIÓN DE JORNADA ORDINARIA**

Trabajador: .....

Área: ..... Sección: .....

FECHA	FORMA DE COMPENSAR LA JORNADA ORDINARIA				
	JORNADAS MODIFICADAS			COMPENSACIÓN SEMANAL DE HORAS	
	JORNADA ORDINARIA	NUEVA JORNADA ORDINARIA	Horas No Laboradas	Número	Día
18.04.2006	8 horas De : 8.00 a.m. A : 4:45 p.m.	6 horas De : 10.00 a.m. A : 4:45 p.m.	2 horas	2 horas	24.04.2006
24.04.2006	De : 8.00 a.m. A : 4:45 p.m.	De : 8.00 a.m. A : 6:45 p.m.	---	---	---
Jefe	Trabajador DNI N°:		RR.HH.		

# Jornada de Trabajo Atípica en el Sector Minero

Se transcriben a continuación los principales párrafos de la Resolución del Tribunal Constitucional de fecha 11.05.06 (publicada el 17.06.06) que aclara los términos de aplicación de la Sentencia expedida el 17 de abril de 2006 en el expediente 4635-2004-AA/TC (Tacna, Sindicato de Trabajadores de Toquepala y anexos), sobre jornadas atípicas.

(...)

13. Que la instauración de jornadas acumulativas, atípicas o concentradas y el establecimiento de turnos en el sector de la minería, y en particular en el caso de autos, debe ser evaluada caso por caso a través de sus posibles efectos perjudiciales para la salud y la seguridad de los trabajadores, tanto a corto como a largo plazo (21). El Programa de Actividades Sectoriales de la OIT refiere que una de las cuestiones que suscita mayor preocupación respecto a la combinación de un horario de trabajo más largo y jornadas ampliadas son sus posibles efectos perjudiciales para la salud y la seguridad de los trabajadores tanto a corto como a largo plazo (22). Asimismo, añade que existen los siguientes grupos principales de cuestiones:

Las respuestas biológicas, debidas fundamentalmente a la perturbación de los ritmos circadianos y que se asocian en particular al trabajo nocturno y al trabajo que se inicia por la mañana temprano.

Problemas médicos, como son el deterioro general de la salud, que se manifiesta a través de una mayor propensión a contraer resfriados y la gripe; de la aparición de perturbaciones al sueño y de los hábitos alimenticios, así como, a más largo plazo, del desarrollo de problemas más graves en las funciones gastrointestinales, neurofisiológicas y, posiblemente cardiovasculares.

Problemas que afectan a la vida cotidiana inducidos por el trabajo por turnos, que se manifiestan en forma de distintas quejas y trastornos, entre las que cabe mencionar las carencias y la deficiente calidad del sueño, la falta de ejercicio, la alimentación deficiente y el abuso o consumo de alcohol y de otras sustancias.

Problemas de índole social: los esfuerzos realizados a raíz del trabajo por turnos para conciliar la vida laboral, familiar y social puede desembocar en estrés o en una menor participación en la vida comunitaria.

La exposición a agentes tóxicos durante un horario laboral prolongado constituye una cuestión que debe ser tenida en cuenta, así como el grado de desintoxicación alcanzado durante los períodos de descanso. Los límites de exposición establecidos con arreglo a un turno de ocho horas no pueden ser extrapolados sin más a un turno de 12 horas (23).

14. Que teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, en lo que toca al fundamento 29 de la sentencia de autos, referido a cualquier tipo de actividades laborales, incluidas las mineras, debe aclararse que no son compatibles con la Constitución las jornadas atípicas o acumulativas que en promedio superen las ocho horas diarias y cuarentiocho semanales para un período de tres semanas, o un período más corto, conforme al fundamento 15 de la sentencia. Ello no quiere decir que las jornadas acumulativas, atípicas o concentradas sean de tres semanas, sino que su promedio se computa en períodos de tres semanas. Por tanto, las jornadas acumulativas, atípicas o concentradas que superen tal promedio, no serán compatibles con la Constitución.

15. Que si bien la primera parte del fundamento 28 de la sentencia de autos constituye un límite para instaurar jornadas acumulativas, atípicas o concentradas para los trabajadores mineros, compatible con la Constitución y considerando el tipo de actividades que se

realiza, en uso del precedente normativo vinculante establecido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, debe precisarse que tal límite también está sujeto, a su vez, a límites. En ese sentido, la limitación para restringir las jornadas atípicas o acumulativas deberá cumplir, copulativamente, las siguientes condiciones, que constituyen el *test* de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros:

a) La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero; por ejemplo, si se trata de una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción minera.

b) Si la empleadora cumple, o no, con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.

c) Si la empleadora otorga, o no, adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria.

d) Si la empleadora otorga, o no, descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria, compatibles con el esfuerzo físico desplegado.

e) Si la empleadora otorga, o no, el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, esto es, menor jornada a la diurna.

Alternativamente, también podrá exigirse la siguiente condición:

f) Si se ha pactado en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo.

16. Que, si no se cumplen las condiciones descritas en el fundamento anterior, procederá la limitación de las jornadas acumulativas o atípicas, conforme al fundamento 28 de la sentencia de autos. Evidentemente, estos supuestos contribuirán a que no se afecte el artículo 4º de la Constitución, que establece que la comunidad y el Estado protegen a la familia. De este modo, satisfechas las condiciones que tienen como razón de ser la inexcusable protección del trabajador, se permitirá que los trabajadores que tienen a sus familias alejadas de los centros mineros retornen en mejores condiciones a sus hogares, con lo cual también se disminuirán los problemas del trabajo en soledad. En el presente caso, conforme a los fundamentos de la sentencia, el *test* de protección no se cumplió. En efecto, se procedió a evaluar el tipo de actividad que realizan los trabajadores de la empresa minera recurrente, no se probaron las condiciones de seguridad laboral, la demandada sólo otorga a los trabajadores media hora de descanso en una jornada continua de doce horas y la alimentación es insuficiente para afrontar el desgaste físico al que están sometidos. No se probó que la empresa efectuara tratamientos diferentes para el trabajo nocturno del diurno. Del mismo modo, se firmó un convenio colectivo que garantizaba la jornada ordinaria de ocho horas. Consecuentemente, en el presente caso, tal como ha sido diseñado el sistema acumulativo, atípico o concentrado, resulta contrario al parámetro constitucional establecido en la sentencia de autos, porque, en el marco del *test* descrito y del convenio colectivo firmado por las partes para el período 2001-2007 y durante su vigencia, la jornada acumulativa impuesta por la recurrente no satisfizo las condiciones exigidas.

(...)

(21) Dicha problemática ha sido abordada por la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT. Por ejemplo, en el punto 43.2, sobre las horas de trabajo y los riesgos generales, se informa ampliamente, sobre los efectos del trabajo por turnos en la salud.

(22) PROGRAMA DE ACTIVIDADES SECTORIALES (OIT) Op. Cit. p. 41.

(23) *Ibid.* p. 42.

# El Tribunal Constitucional y las Jornadas Atípicas en la Actividad Minera

**C**on fecha sábado 17 de junio de 2006 fue publicada en el Diario El Peruano una Resolución del Tribunal Constitucional que aclara los términos de aplicación de la Sentencia expedida el 17 de abril de 2006 en el expediente 4635-2004-AA/TC, sobre jornadas atípicas. Los textos que deben ser reemplazados son el segundo párrafo del fundamento 41; la primera parte del fundamento 44; y, el punto 3 del fallo de la sentencia reseñada, como veremos a continuación en el siguiente cuadro comparativo.

SENTENCIA DEL TC DEL 17 DE ABRIL DEL 2006	SENTENCIA ACLARATORIA PUBLICADA EL 17.06.2006
<p><b>FUNDAMENTO 41</b></p> <p>«Esas variaciones no pueden convertirse en la regla del trabajo minero, como ocurre en el presente caso, en que un sistema excepcional se ha convertido en la regla durante más de cinco años, imponiendo a los trabajadores mineros jornadas de 12 horas diarias que reducen ostensiblemente su expectativa de vida y afectan su derecho al descanso diario, vulnerando de esta manera el carácter irrenunciable de los derechos, precepto basilar reconocido por la Constitución.</p> <p>En tal sentido, los artículos 209º, 210º, 211º y 212º del Decreto Supremo N° 003-94-EM (Reglamento de Diversos Títulos del T.U.O. de la Ley General de Minería), que permiten instaurar la modalidad de trabajo acumulativo y fijan obligatoriamente como mínimo 4 días para este tipo de jornada laboral, también resultan incompatibles con el parámetro constitucional descrito en la presente sentencia.»</p>	<p><b>TEXTO SUSTITUTORIO DEL SEGUNDO PÁRRAFO DEL FUNDAMENTO 41 DE LA SENTENCIA DE AUTOS</b></p> <p>«En tal sentido, las disposiciones, que en el presente caso, permiten instaurar la modalidad de trabajo acumulativo y fijan obligatoriamente como mínimo 4 días para este tipo de jornada laboral, también resultan incompatibles con el parámetro constitucional descrito en la presente sentencia.»</p>
<p><b>FUNDAMENTO 44</b></p> <p>«Por tanto, la jornada de 12 horas diarias para los trabajadores mineros, los artículos 209º, 210º, 211º y 212º del Decreto Supremo N° 003-94-EM y toda aquella disposición que imponga una jornada diaria mayor a la ordinaria de ocho horas para los trabajadores mineros, es incompatible con los artículos 1º, 2º (inciso 22), 7º, 25º, 26º (incisos 1 y 2) de la Constitución, y con los artículos 7º literal d) del Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales, y 7º, incisos g) y h) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, (Protocolo de San Salvador), (...)»</p>	<p><b>TEXTO SUSTITUTORIO DE LA PRIMERA PARTE DEL FUNDAMENTO 44 DE LA SENTENCIA DE AUTOS</b></p> <p>«Por tanto, la jornada de 12 horas diarias para los trabajadores mineros, y toda aquella disposición que, en el presente caso, imponga una jornada diaria mayor (...)»</p>
<p><b>PUNTO 3 DEL FALLO</b></p> <p>«3. Declara que los artículos 209º, 210º, 211º y 212º del Decreto Supremo N° 003-94-EM (Reglamento de Diversos Títulos del T.U.O. de la Ley General de Minería) son incompatibles con la Constitución.»</p>	<p><b>EL PUNTO 3 DEL FALLO DE LA SENTENCIA DE AUTOS</b></p> <p>«Declara que las jornadas atípicas o acumulativas que en promedio superen las ocho horas diarias y cuarentiocho semanales para un período de tres semanas, o un período más corto, son incompatibles con la Constitución.»</p>

**Nota:** Para mayor información sobre el tema véase en ANÁLISIS LABORAL, mayo 2006, p. 11 el artículo «El Tribunal Constitucional y las jornadas atípicas en la actividad minera»

# La Negociación Directa

**E**n la tramitación de la negociación colectiva normada por el TUO del D.L. N° 25593 aprobado por D.S. N° 010-2003-TR y su reglamento contenido en el D.S. N° 011-92-TR y modificado por el D.S. N° 009-93-TR, pueden plantearse en el petitorio cláusulas para regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y de productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Así, la **Negociación Directa** es uno de los medios de solución de los petitorios planteados por los trabajadores y/o las cláusulas nuevas o sustitutorias que pueden a su vez proponer los empleadores respecto a convenciones anteriores.

Veamos a continuación sus alcances y algunos modelos de aplicación.

## • EL PLIEGO

### Formalidad de presentación

El Pliego se presenta directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la Autoridad de Trabajo. En caso la empresa se negara a recibirlo, la entrega se hará por intermedio de la Autoridad de Trabajo teniéndose como fecha de presentación la de ingreso por mesa de partes.

En las convenciones por rama de actividad o gremio, la entrega se hará siempre por intermedio de la Autoridad de Trabajo.

### Recepción y negociación de buena fe

Es obligatoria la recepción del pliego, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable. En este sentido las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado.

### Plazo para la presentación

El pliego se presentará al empleador no antes de sesenta (60) ni después de treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente. En caso de presentación posterior al plazo señalado, la vigencia del convenio será postergada en forma directamente proporcional al retardo.

### Contenido del pliego

El pliego debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

- a) Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.  
De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.
- b) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora con los requisitos establecidos por el artículo 49°.
- c) Nombre o denominación social y domicilio de cada

una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas.

- d) Las peticiones que se formulen sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás que se planteen, las que deberán tener fórmula de cláusulas e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención.
- e) Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados de no haber sindicato.

## • INSTALACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DIRECTA

Conforme a lo estipulado en el Art. 57° del TUO del D.L. N° 25593 las negociaciones se realizarán en los plazos y oportunidades que las partes acuerden y dentro o fuera de la jornada laboral.

El empleador debe iniciar la negociación directa citando a la parte laboral para reunirse en fecha que esté dentro de los diez días calendario de presentado el pliego.

Sólo es obligatorio levantar actas para consignar los acuerdos adoptados en cada reunión, siendo facultad de las partes dejar constancia de los pedidos u ofertas por ellas formulados.

Las partes deben informar a la Autoridad de Trabajo de la terminación de la negociación directa.

Alrededor de este medio de solución se manejan una serie de documentos cuyos modelos presentamos en esta oportunidad para que puedan ser adaptados a cada caso particular:

- Carta de la Organización Sindical a la empresa remitiendo el pliego de peticiones;
- Proyecto de un Convenio Colectivo;
- Comunicación de la organización sindical a la Autoridad de Trabajo para que por su intermedio remita el petitorio al empleador iniciando las reuniones de Negociación Directa;
- Acta de instalación de la Negociación Directa.

1. CARTA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL A LA EMPRESA REMITIENDO EL PLIEGO DE PETICIONES

- 1. Nombre o denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas (Art. 51º, inc. c).
- 2. Domicilio donde se remitirán las comunicaciones. Si son varios sindicatos deben fijar domicilio único. De no existir sindicato, en sustitución de los requisitos del 2, 6 y 7 se consignarán las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores (Art. 51º, inc. a).
- 3. Nómina de los integrantes de la Comisión Negociadora. (Art. 51º, inc. b).
- 4. Declaración de las facultades para negociar y la asamblea que las otorgó (Art. 51º, inc. b concordado con art. 49º).
- 5. Las peticiones que se formulan integradas en un solo proyecto de convenio (Art. 51º, inc. d).

Lima, .....

Señor  
.....  
Gerente General de la empresa  
.....  
Calle .....  
Distrito de .....

De nuestra mayor consideración:

Los suscritos, en representación del Sindicato de Obreros de la empresa ....., inscrito en el Registro Sindical con el N° ....., con domicilio único en ....., distrito de ....., organización sindical que afilia a la (indicar mayoría absoluta o porcentaje que corresponde), dentro del ámbito de (obreros); de conformidad a lo establecido en el Art. 52º del TUO del D. L. N° 25593 remite a ustedes el presente pliego de reclamos dentro del término de ley, con la finalidad de iniciar el proceso de negociación colectiva.

Al respecto, en cumplimiento de lo preceptuado en el mencionado Art. 51º, comunicamos a ustedes que la Comisión Negociadora estará conformada por los señores:

a) ....., Secretario General, identificado con DNI N° .....

b) ....., Secretario de Defensa, identificado con DNI N° .....

c) ....., Secretario de ....., identificado con DNI N° .....

Asimismo, ponemos en su conocimiento que los indicados miembros de la Comisión negociadora fueron designados en la Asamblea General del ..... la misma que los facultó para participar en la presente negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir los acuerdos pertinentes y llegado el caso, la convención colectiva de trabajo.

Adjuntamos al presente el Proyecto de Convenio Colectivo.

Atentamente,

\_\_\_\_\_

Sello y Firma

\_\_\_\_\_

Sello y Firma

- 6. Denominación del Sindicato (o sindicatos, si fuere el caso) que lo(s) suscribe(n) (Art. 51º, inc. a).
- 7. Número de inscripción en el Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y P. E. (Art. 51º, inc. a).

## 2. PROYECTO DE UN CONVENIO COLECTIVO

## CONVENIO COLECTIVO

En Lima, a los ..... días ..... reunidos en el local de ..... de una parte, el Sindicato ..... inscrito en el Registro Sindical con el N° ..... con domicilio único para efectos de las notificaciones en ....., representado por los señores ..... miembros de la Comisión Negociadora, quienes fueron designados en la Asamblea General del ..... la misma que los facultó para participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir cualquier acuerdo y, llegado el caso, la convención colectiva de trabajo, organización sindical que afilia al ..... ( %) de los trabajadores dentro del ámbito de (obreros, empleados), a quienes se les denominará en lo sucesivo LOS TRABAJADORES; y, de la otra parte, la empresa con domicilio en ..... distrito de ....., debidamente representada por ....., a quien se le conocerá como EL EMPLEADOR, suscriben el presente convenio colectivo que soluciona el petitorio presentado por LOS TRABAJADORES el .....

**PRIMERO: AUMENTO GENERAL**

EL EMPLEADOR conviene con LOS TRABAJADORES en otorgar a partir del ..... un aumento general a sus trabajadores ..... consistente en S/. ..... (..... y 00/100 Nuevos Soles) diarios sobre sus salarios básicos vigentes.

**SEGUNDO: CLÁUSULA DE SALVAGUARDA**

EL EMPLEADOR conviene con LOS TRABAJADORES en otorgar en calidad de cláusula de salvaguarda, a partir del ..... mes de vigencia del convenio, es decir desde el ....., la suma de S/. ..... (..... 00/100 Nuevos Soles).

**TERCERO: ASIGNACIÓN FAMILIAR**

EL EMPLEADOR conviene con LOS TRABAJADORES en elevar el monto de la Asignación Familiar de acuerdo al detalle siguiente:

- a) La Asignación Familiar por cónyuge: se eleva de S/. ..... a S/. ..... mensuales.
- b) La Asignación Familiar por cada Hijo: se eleva de S/. ..... a S/. ..... mensuales.

**CUARTO: ASIGNACIÓN ESCOLAR ANUAL**

EL EMPLEADOR conviene con LOS TRABAJADORES elevar de S/. ..... a S/. ..... el monto de la Asignación Escolar Anual que viene otorgando a los trabajadores .....

**QUINTO: ASIGNACIÓN POR ALIMENTACIÓN PRINCIPAL**

EL EMPLEADOR conviene con LOS TRABAJADORES elevar de S/. ..... a S/. ..... por cada día laborado, su aporte a la Asignación por Alimentación Principal con la finalidad de financiar el menú.

**SEXTO: ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO**

EL EMPLEADOR conviene con LOS TRABAJADORES en elevar la suma que otorga por concepto de Asignación por Fallecimiento según el detalle siguiente:

- a) Por fallecimiento del trabajador: De S/. ..... a S/. .....
- b) Por fallecimiento de cónyuge: De S/. ..... a S/. .....
- c) Por fallecimiento de hijos: De S/. ..... a S/. .....
- d) Por fallecimiento de Padres: De S/. ..... a S/. .....

**SÉTIMO: LICENCIA SINDICAL**

EL EMPLEADOR se obliga a otorgar una licencia sindical de ..... días hombre para todos los dirigentes.

(1)

**VIGESIMOSEGUNDO:** Las partes acuerdan que las cláusulas ..... se pactan con carácter permanente. (2)

**VIGESIMOTERCERO:** El presente convenio tendrá una duración de ..... año(s) el mismo que se inicia el ....., salvo aquellas cláusulas que tienen vigencia distinta..... (3).

**VIGESIMOCUARTO:** Las partes dejan constancia que el presente convenio sustituye a todos los pactos y convenios colectivos anteriores, salvo ..... (4).

Hecho en tres ejemplares de un mismo tenor y para un solo efecto .....

.....  
Firmas EMPRESA

.....  
Firmas (SINDICATO)

**NOTAS:**

1. Incluir otras peticiones que se formulen (Art. 51º, inc. d).  
La empresa podrá utilizar este esquema de convenio para presentar su contrapropuesta.
2. Se podría incluir esta cláusula de ser ese el caso. El Art. 43º, inc. d) establece: La convención colectiva de trabajo continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.
3. La duración no podrá ser menor a un año, pero podrá pactarse por un plazo mayor, aún más, algunas de las cláusulas pueden tener distinta fecha de vigencia determinada (Art. 43º, inc. c).
4. Los convenios no necesariamente deberán incluir esta sustitución puesto que puede pactarse que quedan vigentes determinadas cláusulas permanentes de determinados pactos. Pero es conveniente consolidar, por orden, todos los beneficios en un solo convenio.

**3. COMUNICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL A LA AUTORIDAD DE TRABAJO PARA QUE POR SU INTERMEDIO REMITA EL PETITORIO AL EMPLEADOR (1)**

Expd. N° .....

SEÑOR SUBDIRECTOR DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Sindicato de Obreros de la empresa ....., inscrito en el Registro Sindical con el N° ....., con domicilio único en ....., distrito de ....., debidamente representado por el señor .....; Secretario General, identificado con DNI N° ....., y su Secretario de Defensa señor ....., identificado con DNI N° ....., acreditando su personería con comunicación a la Autoridad de Trabajo de fecha ....., número de registro de mesa de partes ..... a Ud. decimos:

Que, al amparo de lo dispuesto en el Art. 53° del TUO del D.L. N° 25593 acudimos a su despacho a fin de que por su intermedio se remita a nuestro empleador ..... el petitorio de fecha ..... que ..... (no recibió o devolvió), el mismo que en triplicado adjuntamos al presente.

Que ..... (describir lo sucedido al presentar al empleador el petitorio).

Que, indicamos al despacho que el domicilio de la empresa es .....

Por tanto:

A Ud. pedimos se sirva proveer conforme a ley.

Lima, .....

.....

Firmas y Sellos

(1) Se considera como fecha de presentación del pliego petitorio la de ingreso por mesa de partes de la Autoridad de Trabajo.

**4. NOTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL INICIANDO LAS REUNIONES DE NEGOCIACIÓN DIRECTA (1)**

Lima, .....

Señores

Sindicato de Obreros de la empresa .....

Calle .....

Distrito .....

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente acusamos recibo del petitorio que nos presentaron el ....., dentro de los alcances del TUO del D. L. N° 25593.

Al respecto, en aplicación del Art. 57° del TUO del D. L. N° 25593, y estando dentro del término de Ley, citamos a la comisión negociadora para el día ..... de ..... de ....., a horas ..... en nuestro local sito en ..... con la finalidad de instalar la Negociación Directa y fijar la mecánica de las reuniones.

Al respecto ..... (2)

En dicha reunión nuestra parte estará representada por los señores ....., siendo presidida por el primero de los nombrados.

Atentamente,

.....

**NOTAS:**

- (1) La primera reunión deberá iniciarse dentro de los diez días calendarios de presentado el pliego.
- (2) En esta comunicación o durante la Negociación Directa el empleador podrá proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenciones anteriores, presentará un proyecto de convenio colectivo.

## 5. ACTA DE INSTALACIÓN

## ACTA DE INSTALACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DIRECTA

En Lima, a los ..... del mes de ..... de mil novecientos ....., siendo las ..... horas, se reunieron en las Oficinas de Relaciones Industriales de la empresa ..... de una parte y en representación de .....(Razón Social de la Empresa) ..... don ..... y .....; y de la otra, en representación del Sindicato de Trabajadores ..... los señores ..... (.....), con la finalidad de cumplir con la instalación de Negociación Directa correspondiente a la negociación colectiva originada en el Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato antes aludido a la empresa con fecha ....., materia del Exped. N° ..... presentado ante la Subdirección .....

La presente reunión por acuerdo de partes estuvo presidida por el Señor ..... miembro de la representación de la empresa.

Las partes dejan constancia que en la fecha ha quedado instalada la etapa de Negociación Directa.

Asimismo, dejan constancia de los siguientes acuerdos de carácter general respecto al desarrollo de las reuniones de Negociación Directa.

**PRIMERO:** Las partes acuerdan que las reuniones de Negociación Directa se llevarán a cabo los días Martes y Jueves de cada semana a partir de las ..... horas debiendo tener cada una de ellas una duración de ..... horas, sin que ello implique imposibilidad de prorrogar dicho lapso si las circunstancias lo hicieren conveniente.

**SEGUNDO:** Las reuniones de Negociación Directa se llevarán a cabo en ..... de la empresa, salvo que por acuerdo de partes se determine un lugar distinto.

**TERCERO:** Las partes quedan facultadas a solicitar «cuartos intermedios», cada vez que lo estimen conveniente.

**CUARTO:** A solicitud de los trabajadores las partes acuerdan que el empleador por motivos de distancia concederá facilidades a los dirigentes del Centro de Trabajo ubicado en ..... para que concurran oportunamente a estas reuniones de negociación directa.

Concordante con el acuerdo a que se refiere el punto Primero de esta acta, las partes acuerdan que la próxima reunión se llevará a cabo el día ..... a horas .....

Leída que fue la presente acta se dio por concluida la sesión, firmando las partes en señal de conformidad con lo en ella expresado.

.....

Firmas

.....

Firmas

# Químico Farmacéutico del Perú

## Aprueban normas reglamentarias

**P**or D.S. N° 008-2006-SA se aprobó el Reglamento de la Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico del Perú. Veamos a continuación sus alcances.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Reglamento bajo comentario norma el ejercicio profesional del Químico Farmacéutico colegiado y habilitado, en el sector público, en el sector privado y en el ejercicio libre de la profesión, cualquiera sea la modalidad de la relación laboral, en concordancia con lo señalado en la Ley N° 28173 Ley de Trabajo del Químico Farmacéutico, Ley N° 23536 – Ley que establece las normas generales que regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud, Ley N° 16447 – Ley que reconoce a las profesiones Odonto-Estomatológica y Químico Farmacéutica como profesiones médicas y Ley N° 26842 - Ley General de Salud y sus respectivos reglamentos.

### ALCANCE

Comprende al profesional Químico Farmacéutico titulado en las universidades del país o con título revalidado y habilitado por el Colegio Profesional respectivo.

### DERECHOS DE LOS QUÍMICOS FARMACÉUTICOS

Son Derechos del Químico Farmacéutico:

- La igualdad de trato y de oportunidades, sin discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- Acceder a cargos de jerarquía, alta dirección y/o dirección ejecutiva y gerencia en igualdad de condiciones que otros profesionales en el sector público, incluyendo a las Fuerzas Armadas y Policiales y en el sector privado.
- Ocupar de manera exclusiva cargos correspondientes a los niveles de la carrera de acuerdo a méritos y competencias.
- Gozar de licencia con goce de haber para el ejercicio de cargos locales, regionales, nacionales o internacionales, de representación profesional, laboral o institucional, durante el tiempo de su gestión, cuando éstos no sean remunerados, en concordancia con la normatividad vigente.
- Contar con un ambiente de trabajo adecuado y seguro para su salud física, psicológica y su integridad personal, cumpliendo con los requisitos técnicos y de bioseguridad de acuerdo al nivel y área donde se desempeña.
- Contar con un seguro complementario de trabajo de riesgo cuando manipule sustancias químicas, biológicas, radioactivas o citotóxicas de alto riesgo.
- Gozar de una bonificación especial por trabajo en zonas de frontera o de menor desarrollo.
- Acceder a cargos de dirección y jefaturas mediante concursos en el sector público, incluyendo a la Seguridad Social, las Fuerzas Armadas y Policiales, y en el sector

privado de acuerdo a las normas aplicables.

- Percibir una bonificación por guardias y jornadas extraordinarias de acuerdo a la normatividad vigente.
- Acceder a exámenes médicos periódicos de salud preventiva promovidas, a cargo del empleador.
- Obtener licencia con o sin goce de haber por capacitación oficializada y no oficializada.
- Acceder a estudios de post-grado conducentes a un grado académico o especialización en el país o en el extranjero, de acuerdo a lo establecido en el inciso precedente del presente artículo.
- Gozar de facilidades para realizar docencia.

### OBLIGACIONES

El Químico Farmacéutico está obligado a:

- Cumplir con los preceptos establecidos en el Código de Ética y Deontología del Colegio Químico Farmacéutico del Perú.
- Acreditar habilitación profesional.
- Acreditar competencia profesional por medio de la certificación y recertificación otorgada por el Colegio Químico Farmacéutico del Perú.
- Desarrollar el trabajo profesional en el marco de las políticas de salud e institucionales establecidas.
- Proteger la vida y la salud de la persona, la familia y la comunidad, a través de actividades de prevención, promoción y recuperación de la salud, fomentando el acceso y uso racional de los productos farmacéuticos y afines.
- Respetar el carácter confidencial de su actividad profesional.
- Proponer iniciativas que considere útiles para el mejoramiento continuo de la profesión y de las tareas que le hayan sido asignadas.
- Permanecer y actuar en los procesos de producción, suministro y dispensación de productos farmacéuticos y afines y de todo establecimiento farmacéutico.

### DE LA JORNADA LABORAL

La jornada laboral de trabajo del Químico Farmacéutico que presta sus servicios en el Sector Público, así como su trabajo en sobre tiempo y los descansos remunerados se rigen por lo establecido en la Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud, así como por su Reglamento.

La jornada laboral de trabajo del Químico Farmacéutico que presta sus servicios en el sector privado se rige por las normas pertinentes del régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo a la Constitución Política del Perú.

# Jurisprudencia Laboral

## Texto, Análisis y Comentario

### La extinción del contrato de trabajo y la edad de jubilación automática y obligatoria

**EXP. N° 3572-2005-PA/TC  
CAJAMARCA**

#### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 12 días del mes de setiembre de 2005, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los magistrados Alva Orlandini, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia.

#### ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Josué Tejada Atalaya contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, de fojas 218, su fecha 12 de abril de 2005, que declara infundada la demanda de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 24 de setiembre de 2004, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Directorio y la Gerencia General de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, solicitando que se declare nula y sin efecto legal la carta notarial de fecha 23 de setiembre de 2004, en virtud de la cual se extingue su vínculo laboral con la citada casa de estudios. Asimismo, solicita que se dejen sin efecto todos los acuerdos del Directorio adoptados con el propósito de extinguir su vínculo laboral y cesarlo en el cargo de Presidente de la Comisión Organizadora y de Gobierno de la citada universidad. Sostiene que se han vulnerado sus derechos constitucionales, al debido proceso y al trabajo.

La emplazada aduce que se ha ex-

tinguido el vínculo laboral con el demandante por límite de edad, en aplicación del artículo 21° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

El Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Cajamarca, con fecha 6 de enero de 2005, declara improcedente la demanda argumentando que la emplazada ha actuado conforme a ley, al haber determinado el cese del demandante por la causal de límite de edad.

La recurrida, revocando la apelada, declara infundada la demanda por los mismos fundamentos.

#### FUNDAMENTOS

1. La presente demanda tiene como objeto que se deje sin efecto la carta notarial de fecha 23 de setiembre de 2004, mediante la cual se comunica al recurrente la conclusión de su contrato de trabajo por límite de edad. Solicita, además, que se declaren nulos todos los acuerdos que el Directorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo adopte para dicho fin. Señala que se han vulnerado sus derechos al trabajo y al debido proceso.

2. Las partes celebraron contrato de trabajo sujeto a la modalidad de régimen especial obligándose el demandante a desempeñar el cargo de Presidente de la Comisión Organizadora por el término de cinco años, a partir del 25 de enero de 1999. El contrato suscrito estaba sujeto al Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

3. Los artículos 16°, inciso f), y 21° último párrafo, del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, establece que una de las causas de extinción del contrato de trabajo es la jubilación, y que

ella es obligatoria y automática en caso de que el trabajador cumpla 70 años de edad, salvo pacto en contrario.

4. Este Colegiado, en las sentencias 594-1999-AA/TC y 1485-2001-AA/TC, ha dejado sentado que en el caso de profesores universitarios «[...] el solo hecho de llegar a una edad determinada no disminuye necesariamente las aptitudes que se requieren para el ejercicio de las labores propias de un académico, o para desarrollar funciones administrativas [...] así como las de alta dirección [...], en el ámbito de sus responsabilidades académicas». De otro lado, ha señalado que la causal de cese obligatorio por límite de edad no está regulada en la Ley Universitaria, dadas las características especiales de la función docente.

5. No obstante lo dicho, conforme al contrato de trabajo del demandante, obrante a fojas 6, y a la Resolución 501-98-CONAFU, corriente a fojas 5, el recurrente se desempeñó en el cargo de presidente de la Comisión Reorganizadora de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, esto es, ejerciendo únicamente labores directivas, lo que se corrobora con la constancia expedida por el Departamento de Personal de la citada universidad, obrante a fojas 74 del cuaderno formado en esta instancia, en la que se indica que el demandante no desempeñó labor docente alguna en la referida casa de estudios. En consecuencia, no le son aplicables los alcances de las sentencias citadas en el fundamento precedente.

6. Si bien el Decreto Supremo 003-97-TR establece que una de las causales de extinción del contrato de trabajo es la jubilación por cumplir 70 años de edad, también determina la posibilidad de que se celebre pacto en contrario. En el presente caso, este Colegiado entiende que

entre la universidad emplazada y el demandante se celebró un pacto en contrario, dado que, de conformidad con el Documento Nacional de Identidad del recurrente, a la fecha de celebración del contrato de trabajo por cinco años, esto es, el 25 de enero de 1999, tenía 67 años de edad; vale decir, que se acordó implícitamente que el demandante prestara servicios aun después de cumplida la edad de jubilación automática y obligatoria. Por tanto, el pacto en contrario antes mencionado sólo surtió efectos desde que el demandante cumplió 70 años de edad (21 de diciembre de 2001) hasta el vencimiento de su contrato de trabajo, el 25 de enero de 2004.

7. Cabe señalar que, no obstante que el contrato de trabajo del demandante venció el 25 de enero de 2004, este continuó prestando servicios hasta el 24 de setiembre de 2004; es decir, 8 meses más del plazo pactado, produciéndose, de esta manera, la desnaturalización del contrato, de conformidad con el artículo 77º, inciso 1), del Decreto Supremo 003-97-TR, y su conversión en un contrato indeterminado.

8. Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo del demandante se convirtió en indeterminado, este sólo podía extinguirse por cualquiera de las causales de extinción estipuladas en el artículo 16º del Decreto Supremo 003-97-TR, entre

las cuales se encuentra la jubilación al cumplir 70 años de edad, como ha ocurrido en el presente caso. En consecuencia, no se ha acreditado la vulneración de derecho constitucional alguno.

9. De otro lado, es necesario mencionar que el demandante se desempeñó en un cargo directivo, motivo por el cual no es posible su reposición, pudiendo únicamente solicitarse, en caso de despido arbitrario, el pago de una indemnización.

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

**HA RESUELTO**

Declarar **INFUNDADA** la demanda.

Publíquese y notifíquese

SS  
ALVA ORLANDINI  
GONZALES OJEDA  
GARCÍA TOMA

## COMENTARIO:

### 1. SITUACIÓN PLANTEADA

Se trata de la demanda de amparo interpuesta por un funcionario de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, de Cajamarca, contra el Directorio y la Gerencia General de dicho centro de estudios superiores por haber dispuesto su cese laboral afectando sus derechos al trabajo y al debido proceso. Los representantes de la Universidad justificaron su decisión en base al artículo 21º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) aprobada por D.S. N° 003-97-TR que considera la jubilación obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla 70 años de edad, salvo pacto en contrario, situación que es calificada por la parte demandada como "causal de límite de edad".

El pronunciamiento de primera instancia consideró **improcedente** la demanda y la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca revocando la apelada la declaró **infundada**, en ambos casos porque la emplazada había actuado conforme a ley.

### 2. CRITERIOS SEGUIDOS POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC)

#### 2.1 Modalidad Contractual

En primer lugar no deja de llamar la atención la denominación que en el segundo Fundamento de su sentencia, le aplica el Tribunal al contrato celebrado entre las partes, reconociéndolo como un "contrato de trabajo sujeto a la modalidad de régimen especial". Esta calificación resulta novedosa pues no

concuera con ninguno de los tipos de contrato modales registrados en el Título II de la LPCL.

Tratando de asimilar la actividad desempeñada por el actor ("Presidente de la Comisión Reorganizadora de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo") a alguna de las modalidades descritas en la Ley, podríamos ubicarla dentro de los alcances del artículo 63º referido a los **contratos para servicio específico** cuyo objeto debió quedar previamente establecido y fijada una duración determinada, la misma que fue señalada en cinco (5) años.

Es de suponer que éste fue el tipo de contrato suscrito con el demandante al que se dio en llamar de "régimen especial" posiblemente amparados en lo permitido por el artículo 82º de la norma antes citada, según la cual "Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse".

#### 2.2 Situación contractual del demandante

El demandante había celebrado contrato de trabajo a plazo fijo con la Universidad por 5 años cuando contaba 67 años de edad, por lo que su relación laboral debía mantenerse aún después de cumplir los 70 años. Este hecho generaba un "pacto implícito" entre las partes que suponía la no aplicación, en su caso, de la jubilación obligatoria y automática a que se refiere el último párrafo del artículo 21º de la LPCL, ya que el contrato de trabajo según su propio texto tenía como fecha de vencimiento el 25 de enero de 2004.

Sin embargo, la Universidad demandada no ejerció ninguna acción tendiente a ponerle fin en la fecha convenida para la conclusión del contrato, permitiendo, en cambio, que continuara la relación laboral más allá de la oportunidad determinada por las partes, y sólo 8 meses más tarde (24 de setiembre de 2004) decidió ponerle fin basándose ya no en los alcances del contrato suscrito con el trabajador, sino tratando de justificar su decisión **en la edad del funcionario** que supuestamente lo obligaba a una jubilación automática y obligatoria.

Frente a esta decisión de la parte empleadora, el trabajador interpuso la acción o proceso de amparo, requiriendo se dejen sin efecto los acuerdos del Directorio que pretendían extinguir su relación laboral con detrimento de sus derechos constitucionales.

### 2.3 Argumentos del Tribunal Constitucional sobre la situación planteada en este Expediente

Interesa conocer el criterio del Tribunal sobre la aplicación o validez de la norma que posibilita el cese obligatorio del trabajador por haber llegado a los 70 años de edad y tener derecho a la jubilación, tal como lo regula la parte final del artículo 21° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

Sobre esta situación la sentencia bajo comentario nos ofrece algunas singularidades. La primera de ellas es la **ratificación** de criterios anteriores en los que prácticamente se rechaza la jubilación obligatoria y automática, aún teniendo 70 años cumplidos, en el caso de los **profesores universitarios**, pues la edad avanzada *"no disminuye necesariamente las aptitudes que se requieren para el ejercicio de las labores propias de un académico..."*.

En una palabra el **TC** cuestiona la jubilación obligatoria de los docentes y como lo expresó en un pronunciamiento anterior de fecha 11 de setiembre de 2002, Expediente N° 1485-2001-AA/TC: *"El trabajador adquiere el derecho a la jubilación cuando reúne los requisitos legales para su disfrute, lo pone en ejecución cuando él, libremente, decide a partir de qué momento debe retirarse de la actividad laboral, ya sea porque no puede o porque no desea seguir trabajando, criterio éste, potestativo y responsable, que no compatibiliza con la figura de la "jubilación guillotina", que opera de manera obligatoria y automática, sin contar con la anuencia del trabajador, como es la consignada en forma extralegal en la parte final del artículo 21° del D.S. N° 003-97-TR, que aprueba el T.U.O. del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral"* (Fundamento 3).

Evidentemente las líneas precedentes exponen con claridad el pensamiento de los miembros del Tribunal respecto a la jubilación obligatoria y automática para los trabajadores que llegan a los 70 años, sean éstos docentes universitarios o se desempeñen en otro tipo de actividades. Si bien se trata de justificar el criterio del **TC** basándose en que la Ley Universitaria no contempla el cese por límite de edad en la función docente, se rechaza también la posible validez que lo pretendiera en el Estatuto propio o particular de alguna universidad.

Como puede apreciarse en conjunto de lo expuesto, no cabría la aplicación del cese obligado dispuesto en la norma legal antes mencionada, cuando se trata de docentes universitarios, pero queda un hábito de duda si se pretendiera generalizar el criterio, pese a las frases contundentes expresadas en

el Fundamento 3, que hemos transcrito líneas arriba y que mereciera la **reposición** del demandante por haberse incurrido en una transgresión constitucional.

Sin embargo, en el caso concreto que analizamos, los miembros del Tribunal señalaron que la labor del contratado por la Universidad de Cajamarca no fue de carácter docente, razón por la cual no le eran aplicables los alcances de la sentencia anteriormente mencionada (Exp. 1485-2001-AA/TC). No obstante ello, parecería aceptarse que tratándose de jubilación por límite de edad, el contrato modal celebrado entre las partes tuvo efectos de un **"pacto en contrario"** que dejaría en suspenso el cese del trabajador mientras subsistiera el contrato.

Sin embargo, en el caso de autos sucedió algo anómalo, pues la relación laboral se prolongó más allá de la fecha de conclusión del contrato temporal (8 meses adicionales), situación que permitió al **TC** calificar tal situación como una **desnaturalización** del contrato temporal, convirtiéndolo así en un contrato indeterminado. Frente a esta realidad sólo cabía poner fin a la relación laboral por una de las causales determinadas en el artículo 16° de la **LPCL**, una de las cuales es precisamente la jubilación al cumplir 70 años de edad.

La aplicación de esta causal no constituye vulneración de derecho constitucional alguno como lo reconoce el Fundamento 8 de la sentencia que comentamos. Sin embargo, el Tribunal observó que al haberse extendido el contrato más allá de los límites temporales acordados, el vínculo laboral había alcanzado extensión **indeterminada** dejando sin efecto el **"pacto en contrario"** que impedía temporalmente la aplicación de la jubilación obligatoria mientras estuvo vigente el contrato de 5 años suscrito con el trabajador.

Al haber quedado limitado el **"pacto"** hasta el 25 de enero de 2004, no obstante lo cual la relación laboral prosiguió más allá de este límite, podría sostenerse que en este período posterior se hacía posible nuevamente aplicar la jubilación obligatoria a quienes contaban con 70 años de edad.

Sobre esta base podría entenderse que el Tribunal consideró aplicable el cese dispuesto por la universidad y por el hecho de que el demandante había ejercido un cargo directivo **no podía disponerse** su reposición en el trabajo, sino reconocerle en caso de existir despido arbitrario el pago de una indemnización; sobre este último extremo consideramos que el **TC** ha cometido una ilegalidad por cuanto dicho criterio no se encuentra contemplado en ninguna norma legal.

### 2.4 Conclusiones

Lo resuelto por el **TC** en este caso fue declarar **infundada** la demanda, permitiendo así hacer efectivo el cese del trabajador por razones de jubilación obligatoria. Sin embargo, no hay un pronunciamiento específico que determine si tal cese constituía o no un **despido arbitrario** que al no poder generar **reposición** por la calidad de personal directivo que ostentaba el trabajador, sí ameritaba el pago indemnizatorio correspondiente.

Dicho en otras palabras, ante el cuestionamiento efectuado por el Tribunal respecto a la que él llama **"jubilación guillotina"** no resulta claro y evidente que la aplicación de la norma que lo permite, constituya una arbitrariedad que merezca **reposición** en el trabajo si se trata de personal no considerado de dirección ni de confianza y sólo **indemnización** si estuviera referido a este tipo de funcionarios.

# Régimen Pensionario del D.L. N° 20530

Tribunal Constitucional

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

(...)

#### 44. El ámbito social de la reforma constitucional del derecho a la pensión

Sobre la base de la configuración político-constitucional del derecho a la pensión estudiada, corresponde determinar cuál es su substrato económico-constitucional.

El artículo 58 de la Constitución reconoce que el orden económico se fundamenta en una economía social de mercado, que no es sino la economía ejercida con responsabilidad social y bajo el presupuesto de los valores constitucionales de libertad y justicia social. En consecuencia, tal como este Tribunal declara, como parte del fundamento 11 de la Sentencia del Expediente N° 0008-2003-AI/TC,

"(...) el Estado social y democrático de derecho no obvia los principios y derechos básicos del Estado de derecho, tales como la libertad, la seguridad, la propiedad privada y la igualdad ante la ley; antes bien, pretende conseguir su mayor efectividad, dotándolos de una base y un contenido material, a partir del supuesto de que individuo y sociedad no son categorías aisladas y contradictorias, sino dos términos en implicación recíproca. Así, no hay posibilidad de materializar la libertad si su establecimiento y garantías formales no van acompañados de unas condiciones existenciales mínimas que hagan posible su ejercicio real".

La economía social de mercado está caracterizada, fundamentalmente, por tres elementos:

- 'Bienestar social', lo cual debe traducirse en empleos productivos, trabajo digno y reparto justo del ingreso (remunerativo y pensionable).

- 'Mercado libre', el mismo que supone, por un lado, el respeto a la propiedad, a la iniciativa privada y a una libre competencia regida, *prima facie*, por la oferta y la demanda en el mercado; y, por otro, el combate a los oligopolios y los monopolios.

- 'Estado subsidiario y solidario', que importa que se reconozca la existencia de una 'cláusula general de mandato' que obliga a la intervención del Estado cuando la realidad socioeconómica se haya desvinculado, o peor aún, contravenga directamente el bienestar social.

En consecuencia, el contenido social de la Constitución económica no puede justificar, en aras de cubrir altos montos pensionables de un número de personas objetivamente no representativas de la comunidad adscrita al régimen del Decreto Ley N° 20530, que exista un desembolso considerable y constante de recursos presupuestales que deberían dirigirse tanto para reajustar las pensiones de los menos favorecidos, y así evitar iniquidades también para el futuro del sistema pensionario, como para desarrollar actividades estatales tendentes a la seguridad social.

Esta cuestión, por lo demás, está prevista, de acuerdo al criterio de progresividad, por la Segunda Disposición Final y Transitoria de la Constitución:

"(...) el Estado garantiza el pago oportuno y el reajuste periódico de las pensiones que administra, con arreglo a las previsiones presupuestarias que éste destine para tales efectos, y a las posibilidades de la economía nacional".

Así pues, no es posible olvidar que si la economía social implica, entre otros factores, una racionalización del gasto público en la legislación social en favor de los más desamparados (ancianos, enfermos, niños y minusválidos, como en cierta forma lo reconoce el artículo 4 de la Constitución), no será facultad, sino deber del Estado, remover todos los obstáculos jurídico-constitucionales que impiden efectivizar dichas medidas. Éste es el sentido que hace de la reforma constitucional del sistema pensionario un mandato constituyente fundado en el modelo económico constitucional.

#### 45. El reconocimiento de los principios sociales que sustentan el derecho a la pensión

En el caso planteado, ninguna de las partes toman distancia de los criterios esbozados; por el contrario, coinciden con ellos. Sucede, sin embargo, que mientras los demandantes consideran que las disposiciones constitucionales existentes antes de la reforma, resultaban en mayor grado compatibles con los principios y valores del Estado social y democrático de derecho que las disposiciones vigentes luego de ella, el Congreso de la República opina lo contrario.

Dicho de otro modo, los demandantes consideran que estamos ante una reforma peyorativa, pues la seguridad social, prevista en el artículo 10 de la Constitución, y, de modo más concreto, el derecho a la pensión, reconocido por el artículo 11 de la Carta Fundamental, han sido disminuidos en su contenido esencial. Todo ello, a decir de los demandantes, revela un quebrantamiento del límite material al poder de reforma constitucional, previsto en el último párrafo del artículo 32 de la Constitución. Sin embargo, como ya se ha establecido, la cuestión constitucional no es que el derecho a la pensión sea un derecho absoluto, sino que, siendo un derecho relativo, la reforma constitucional que lo modifique no infrinja su contenido esencial, y; en todo caso, que dicha intervención del poder constituyente instituido a través de la reforma constitucional, esté implementada razonablemente por el Congreso.

Así las cosas, la decisión que adopte el Tribunal Constitucional debe tener como soporte los principios fundamentales que inspiran la interpretación de los derechos fundamentales comprometidos en el presente caso, y la escrupulosa ponderación de la capacidad económica de la nación.

#### 46. El principio-derecho de la dignidad humana respecto a la pensión

El artículo 1 de la Constitución establece que

"la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado".

La dignidad humana, tal como se ha precisado supra, es el presupuesto jurídico de la existencia de todos los derechos fundamentales. La persona humana no puede ser concebida como un medio, sino como un fin en sí mismo; de allí que su defensa constituya el fin supremo que debe inspirar todos los actos estatales, en particular, y los de la sociedad, en general.

Siendo así, la persona humana es el soporte del orden político y la paz social, de ahí que

"(...) requiere una especial tutela por parte del Ordenamiento jurídico, tendente a garantizar el respeto a la dignidad de la persona humana y (...) su efectiva vigencia"[24].

El Tribunal Constitucional, como parte del fundamento 161 de la Sentencia del Expediente N° 0010-2002-AI/TC, Caso Marcelino Tineo Silva, Sobre los Decretos Leyes de Terrorismo, ha señalado que la dignidad humana se configura como

"(...) un minimum inalienable que todo ordenamiento debe respetar, defender y promover".

La seguridad social y el derecho a la pensión son elementos esenciales que configuran el mínimo existencial necesario para garantizar una vida no sólo plena en su faz formal o existencial, sino también en su dimensión sustancial o material; o, en otras palabras, para garantizar una vida digna.

Por tal razón, una pensión constitucionalmente protegida sólo será aquella que se sustente en el principio de dignidad de la persona humana. De tal forma, pues, se infiere la existencia de un derecho a la dignidad pensionaria.

(...)

[24] ALEGRE MARTÍNEZ, Miguel. La dignidad de la persona como fundamento del ordenamiento constitucional español. León, Universidad de León, 1996. p. 134.

# Equipos y Maquinarias

## Hornos y Secadores

**E**l D.S. N° 049-82-ITI/IND estableció que las empresas están obligadas a dar cumplimiento a las disposiciones del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial contenidas en el D.S. N° 42-F del 22.05.1964 y sus modificaciones, dentro de ellas están las referidas a: Condiciones de seguridad de los hornos (colectores de polvo, lavadores de gas y cubilotes). Estas disposiciones están contenidas en los artículos 708° a 741° del indicado D.S. N° 42-F.

### COLECTORES DE POLVO

Los colectores de polvo para el gas de altos hornos, estarán provistos de conexiones de suficiente dimensión para permitir una evacuación rápida.

Los dispositivos para accionar colectores de polvo para el gas de altos hornos, estarán colocados en tal forma que los trabajadores no estén expuestos a quemaduras mientras se vacíen los colectores.

### LAVADORES DE GAS

Los lavadores de gas estarán protegidos contra la intemperie, pero no estarán encerrados en forma que el gas pueda acumularse en el edificio.

Los lavadores de gas estarán provistos de medios eficaces para descargar el agua usada sin que obstruya la salida.

Las plantas para limpiar y para lavar gas de los altos hornos, estarán provistos de:

- a) Una o más válvulas por las cuales el gas pueda ser cerrado de cada lado; y
- b) Instalaciones que permitan desconectar completamente cualquier horno de las tuberías principales de gas.

Los manómetros en los lavadores de gas estarán instalados, siempre que sea factible, de manera que eviten que se rompan accidentalmente o corran otro peligro.

### Sistema de Comunicación de señales

Los altos hornos estarán provistos de teléfonos o de tubos acústicos u otros sistemas de señales para la comunicación entre los operarios del horno, los operadores de los montacargas de alimentación, los de los calentadores y los de las máquinas soplantes, con conexiones a la parte superior de los hornos, para cada uno de los señaladores o trabajadores ocupados en construir, reparar o inspeccionar la parte superior de los hornos.

Los sistemas de comunicaciones y de señales de los altos hornos estarán complementados con gongs, silbatos y otros sistemas efectivos de alarma en las varias estaciones, preferentemente con los conmutadores colocados en los talleres de colada y con luces en los conmutadores para indicar cuan-

do está cerrado el circuito.

Las salas de las máquinas soplantes que sirvan a varios altos hornos, estarán provistas de señales lumínicas individuales que indicarán cuál es el horno que está dando aviso.

### Disminución de flujo de aire

Durante la operación de los altos hornos, la disminución del tiro de aire será efectuada únicamente por orden del capataz del horno, por otra persona autorizada o bajo su vigilancia personal, y sólo después de un aviso dado por medio de señales audibles.

Cuando la avería de las máquinas soplantes de los altos hornos necesite la disminución de la presión de tiro, los operarios de los hornos serán avisados, inmediatamente por medio de señales audibles.

Los altos hornos estarán libres de escoria a fin de evitar que la misma entre en las taberas en el caso de que baje la presión del tiro.

### Apagado

Cuando se apague un alto horno, para retirarlo del servicio, para repararlo o ferrarlo de nuevo, se adoptarán las siguientes medidas:

- a) Se tendrá el mayor cuidado para evitar la formación de una mezcla de gas y aire en el horno o en la tubería principal.
- b) Se abrirá solamente una válvula de sangrar en la parte superior del horno, para evitar establecer un circuito que pueda aspirar aire.
- c) Todo el sistema del horno se evacuará por lo menos con 24 horas de antelación a la extracción del material; y
- d) Tan pronto como las taberas puedan removerse, los huecos de las mismas se tapanán, a fin de reducir el riesgo de caída de material dentro del horno.

### Hornos nuevos o revestidos

Antes de ser puestos al servicio, los altos hornos nuevos o nuevamente revestidos, serán secados completa y cuidadosamente, con preferencia por medio de calor-generado

por combustible quemado fuera del horno en un calentador provisional.

### **Encendido**

Cuando un alto horno permanezca a una serie de ellos conectados a una misma línea principal de gas, será aislado de dicha línea por sus válvulas, hasta que se llene y esté preparado para encenderse.

- a) Se tendrá el mayor cuidado para evitar la formación de una mezcla explosiva dentro del horno, colectores de polvo o tuberías principales.
- b) El horno se aislará eficazmente de las tuberías principales hasta que no exista peligro de que el aire sea aspirado hacia el sistema y hasta que se acuse la presencia de gas en la parte superior del horno.
- c) Las tuberías principales de gas y los colectores de polvo, serán evacuados completamente, hasta que el gas se introduzca en ellos; y
- d) Durante este período, solamente las personas autorizadas podrán estar cerca del horno.

Los quemadores de gas de los calentadores de aire, se mantendrán cerrados hasta que todo el aire haya salido de los tubos y conductos a la chimenea.

### **Limpieza y reparación**

Antes de efectuar cualquier reparación en los altos hornos, en las puertas de explosión, vástagos de las campanas o colgadores, o cualquier otro trabajo entre la campana grande y el sello de gas, los operarios de las campanas serán puestos sobre aviso.

En caso de que se trabaje entre la campana grande y el sello de gas, los trabajadores usarán correas de seguridad y estarán provistos de respiradores de un tipo aprobado por la Dirección de Industrias y Electricidad.

Los calderos para metal caliente de los altos hornos se conservarán limpios para evitar escapes de metal caliente a través del revestimiento de los cascos.

Antes de entrar por cualquier motivo a los calentadores de los altos hornos, los tubos de abastecimiento de aire frío, aire caliente y gas serán desconectados y si esto no es posible, se insertará bridas ciegas.

Los operarios que limpien los recuperadores en los calentadores, los altos hornos, deberán situarse debajo de los arcos para protegerse de los ladrillos o chispas que caigan.

Antes de comenzar las reparaciones u otros trabajos necesarios en las máquinas soplantes de movimiento alternativo de los altos hornos, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Si la máquina es propulsada por vapor o por gas, los grifos de drenaje del cilindro se abrirán y las válvulas de estrangulación de gas o vapor se fijarán en su posición cerrada, marcándose con una tarjeta o dispositivo de precaución; y
- b) Si la máquina es propulsada por un motor eléctrico el conmutador de la línea que alimente dicho motor será

fijado en su posición abierta y marcado con una etiqueta o un dispositivo de precaución.

Cuando sea necesario la entrada de obreros a los cilindros de aire o vapor de las máquinas soplantes de los altos hornos, se cuidará de que:

- a) Una de las volantes esté bloqueada en el frente y en la parte superior.
- b) La cruceta esté bloqueada en la parte superior e inferior; y
- c) El pistón esté bloqueado.

La limpieza y reparación de los lavadores y secadores de gas de los altos hornos, mientras los hornos estén en operación, se harán únicamente después de que se cierren todas las válvulas.

### **CUBILOTES**

Los pisos debajo de los cubilotes y los inmediatos que los rodeen tendrán la corriente de desagüe a partir de las bases, manteniéndose libres de pocetas y solamente con la humedad necesaria para retener el polvo a fin de evitar riesgos de explosiones cuando se abran los fondos de los cubilotes.

Los cubilotes estarán equipados con aparatos mecánicos para cargar.

Cuando se empleen elevadores o montacargas en los cubilotes, serán construidos y accionados de acuerdo con los requisitos establecidos en la Sección Séptima del Título Segundo, Capítulo I, relativo a Ascensores y Montacargas.

Cuando los cubilotes tengan instaladas puertas o compuertas para cargar se mantendrán cerradas, excepto durante el tiempo que dure las operaciones de carga.

Cuando se cierren las piqueras de los cubilotes, el tapón de cierre no deberá forzarse directamente dentro del flujo de metal fundido, sino que se colocará exactamente sobre él, cerca del orificio y será aplicado en ángulo agudo, para disminuir las salpicaduras del metal.

Los vertederos de escoria de los cubilotes estarán provistos de pantallas adecuadas de protección contra las salpicaduras de escoria.

Durante la apertura de fondos de los cubilotes, los trabajadores o demás personas, permanecerán a una distancia suficientemente segura de los cubilotes.

Los puntales de las puertas inferiores de los cubilotes, serán tirados por medio de aparatos mecánicos que ofrezcan toda seguridad.

El coque, la escoria y el metal no fundido que caiga de los cubilotes al abrirse los fondos, deberán retirarse con rastillos mecánicos después de que se apague el fuego.

Las tuberías abastecedoras de aire de los cubilotes estarán provistas, cerca de las compuertas o reguladores de tiro, los cuales se cerrarán inmediatamente después de que el tiro falle o sea cerrado, a fin de evitar la entrada de gases en las cajas de viento y tubos de tiro.

# Las Perspectivas de la Ley Laboral

Un tema esencial para el escenario laboral peruano ha sido la posibilidad de promulgar una nueva Ley General de Trabajo (LGT). Tanto así que la discusión del tema ha atravesado todo el periodo de gobierno que concluirá el 28 de julio, así como también la casi total atención del Consejo Nacional de Trabajo, y para más, ha sido la causa de su relativo debilitamiento, producido cuando las representaciones laborales dejaron de asistir de manera ordinaria, en protesta por la no aprobación de la ley.

La posibilidad de una nueva LGT, se trasladó al Congreso de la República, a la Comisión de Trabajo, donde avanzó de manera desigual, intensificándose este avance durante la última legislatura del gobierno, sin que al parecer el supuesto esfuerzo hubiera sido suficiente. Fue también una promesa ritual de la máxima autoridad del Ejecutivo a las dirigencias sindicales, durante los días previos al Primero de Mayo de todos los años del régimen. Pero todo parece indicar que no se cumplieron ni las promesas ni los deseos del sector laboral de establecer una nueva legislación, menos flexible en materia de legislación sobre la contratación y el despido y más inclinada a favor de la negociación colectiva, especialmente de segundo grado o nivel federativo.

La estrategia del sector de empleadores durante el régimen fue más efectiva, en defensa de su interés. Especialmente, tuvo a favor la presencia de una ley flexibilizadora de la legislación, si bien temporal y destinada a las microempresas, que debilitaba la presencia de una LGT y facilitaba su discurso. Este discurso, ha sido el de la constante afirmación que la legislación establecida en los primeros años de los noventa, era más bien demasiado proteccionista, y que por el contrario, en bien de la formalización laboral y la promoción del empleo, los derechos laborales deberían reducirse y ser más realistas.

Un tercer elemento del debate y de la acción práctica ha estado en la ejecutoria del Tribunal Constitucional, en la legislación parcial y en la práctica del Poder Ejecutivo. El Tribunal Constitucional restableció la posibilidad de la reposición de los trabajadores despedidos sin expresión de causa. Esta vía sin embargo, no ha sido utilizada sino excepcionalmente por los trabajadores. La legislación sobre intermediación laboral, restringió la actividad en este campo. La legislación sobre inspecciones laborales siguió el curso de la errática política del Ejecutivo, manifiesta en las profundas diferencias de enfoque –cuando lo tuvie-

ron– de los distintos Ministros de Trabajo que pasaron por el despacho de la avenida Salaverry.

Para el balance, quedan dos lecciones de fondo. La primera, es la lejanía de las leyes y de las ejecutorias respecto de la vida real. Ni la legislación sobre microempresas ni la ejecutoria del Tribunal Constitucional, fueron puestas en práctica de manera significativa. ¿No se conocían? ¿Eran impracticables? En cualquier caso, entre el legislador y el juez, de una parte, y los actores laborales, por la otra, parece haber un abismo mayor de lo que podría sospecharse.

La segunda lección es de mayor alcance aún. Los términos del debate se han dado como movimientos pendulares entre proteccionismo y desregulación. Pocos, aunque felizmente existen, han apostado con franqueza hacia un planteamiento en nuevos términos, más arbitrales y modernos: la generación de relaciones laborales menos conflictivas, más propicias a las metas de interés común y el mutuo beneficio de los actores, promotoras de la productividad y el salario, relacionadas con el conjunto social, afines a la competitividad de nuestros días.

En fin, si es magro el balance, al menos deberíamos aprender las lecciones. Así sea.

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

		ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL											
		1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL			
MES	AÑO	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	110.92	1.12	0.46	0.65	0.46	0.23	2.10	0.51	1.51	3.39	2.75	1.87	2.50
Abril		103.32	106.20	108.34	111.49	-0.05	-0.02	0.12	0.51	1.78	2.07	0.63	2.03	2.59	2.78	2.02	2.91
Mayo		103.28	106.57	108.48	110.90	-0.03	0.35	0.13	-0.53	1.74	2.44	0.76	1.49	2.40	3.12	1.79	2.23
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.

## MAYO 2006 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo		PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
			MAY.	ABR.	MAYO	MAY. 2006 DIC. 2005
ÍNDICE GENERAL		100.000	110,90	111,49	-0,53	1,49
<b>1.</b>	<b>ALIMENTOS Y BEBIDAS</b>	47.545	110.86	111.81	-0.84	2.90
1.1.	Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		112.5	113.8	-1.1	3.6
1.1.1.	Pan y Cereales		117.4	116.8	0.5	1.1
1.1.2.	Carnes y Preparados de Carnes		100.0	99.3	0.7	5.5
1.1.3.	Pescados y Mariscos		120.6	121.5	-0.7	0.0
1.1.4.	Leche, Quesos y Huevos		108.7	109.4	-0.6	1.5
1.1.5.	Grasas y Aceites Comestibles		107.2	107.1	0.1	-0.5
1.1.6.	Hortalizas y Legumbres Frescas		128.8	134.6	-4.3	5.6
1.1.7.	Frutas		109.7	113.4	-3.2	-7.7
1.1.8.	Leguminosas y Derivados		112.8	114.4	-1.4	-1.6
1.1.9.	Tubérculos y Raíces		126.1	133.7	-5.7	11.8
1.1.10.	Azúcar		150.2	160.7	-6.5	31.2
1.1.11.	Café, Té y Cacao		112.6	112.3	0.3	1.8
1.1.12.	Otros Productos Alimenticios		101.7	101.3	0.4	0.2
1.1.13.	Bebidas No Alcohólicas		113.1	112.6	0.4	7.9
1.1.14.	Bebidas Alcohólicas		87.7	87.6	0.2	0.3
1.2.	Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		106.0	105.9	0.1	0.7
<b>2.</b>	<b>VESTIDO Y CALZADO</b>	7.488	105.45	105.23	0.21	0.62
2.1.	Telas y Prendas de Vestir		106.7	106.4	0.3	0.8
2.1.1.	Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		106.8	106.5	0.3	0.8
2.1.2.	Confección y Reparación de Ropa		102.2	102.1	0.0	0.5
2.2.	Calzado y Reparación de Calzado		102.5	102.4	0.1	0.2
2.2.1.	Calzado		102.6	102.5	0.1	0.2
2.2.2.	Reparación de Calzado		100.8	100.8	0.0	0.1
<b>3.</b>	<b>ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.</b>	8.845	120.08	121.65	-1.29	-1.22
3.1.	Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		106.1	106.3	-0.2	0.1
3.1.1.	Alquiler y Conservación de la Vivienda		104.3	104.5	-0.2	0.1
3.1.2.	Consumo de Agua		111.8	111.8	0.0	0.0
3.2.	Energía Eléctrica y Combustible		132.3	135.1	-2.1	-2.1
3.2.1.	Energía Eléctrica		104.6	112.1	-6.8	-6.9
3.2.2.	Combustible		157.3	155.8	1.0	1.0
<b>4.</b>	<b>MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA</b>	4.949	105.67	105.52	0.14	0.37
4.1.	Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		107.4	107.3	0.1	0.5
4.1.1.	Muebles y Equipos del Hogar		107.8	107.7	0.1	0.6
4.1.2.	Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		98.9	98.9	0.0	-1.3
4.2.	Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		105.7	105.0	0.6	0.3
4.3.	Aparatos Domésticos y Reparación		100.4	100.5	-0.1	0.2
4.3.1.	Aparatos Domésticos		101.1	101.3	-0.2	0.4
4.3.2.	Reparación de Aparatos Domésticos		97.8	97.3	0.5	-0.4
4.4.	Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		107.1	105.5	1.4	2.7
4.5.	Mantenimiento del Hogar		109.1	109.0	0.1	0.2
4.5.1.	Cuidado del Hogar		109.8	109.8	0.0	0.1
4.5.2.	Lavado y Mantenimiento		102.1	101.5	0.6	0.2
4.6.	Servicio Doméstico		102.1	102.1	0.0	0.4
<b>5.</b>	<b>CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.</b>	2.904	111.16	111.10	0.05	0.16
5.1.	Productos Medicinales y Farmacéuticos		113.0	113.1	-0.1	-0.1
5.2.	Aparatos y Equipos Terapéuticos		106.6	107.1	-0.4	-1.5
5.3.	Servicios Médicos y Similares		107.1	107.1	0.0	0.4
5.4.	Gastos por Hospitalización y Similares		114.6	113.2	1.2	1.7
5.5.	Seguro contra Accidentes y Enfermedades		115.5	116.4	-0.8	-0.8
<b>6.</b>	<b>TRANSPORTES Y COMUNICACIONES</b>	12.409	118.20	118.22	-0.02	-0.01
6.1.	Equipo para el Transporte de Personal		104.4	105.1	-0.7	1.7
6.2.	Gastos por Utilización de Vehículos		151.9	150.3	1.0	1.4
6.2.1.	Combustibles y Lubricantes		165.4	163.4	1.2	1.4
6.3.	Servicio de Transporte		116.9	117.2	-0.3	-0.3
6.4.	Comunicaciones		84.7	84.7	0.0	-1.2
6.4.1.	Servicio Telefónico		82.8	82.8	0.0	-1.3
<b>7.</b>	<b>ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA</b>	8.820	109.57	110.09	-0.47	1.60
7.1.	Equipos, Accesorios y Reparación		99.4	99.6	-0.1	0.5
7.1.1.	Equipos y Accesorios		99.1	99.2	-0.2	0.6
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		103.9	104.1	-0.2	0.1
7.3.	Libros, Periódicos y Revistas		88.7	93.7	-5.3	-5.0
7.4.	Servicio de Enseñanza		115.4	115.3	0.1	2.8
<b>8.</b>	<b>OTROS BIENES Y SERVICIOS</b>	7.040	97.75	97.45	0.32	0.78
8.1.	Bienes y Servicios de Cuidado Personal		95.5	95.3	0.2	0.4
8.1.1.	Cuidados y Efectos Personales		94.3	94.2	0.1	0.2
8.1.2.	Servicios de Cuidado Personal		100.4	99.7	0.7	1.4
8.2.	Otros Bienes No Especificados		117.0	112.7	3.8	8.9
8.3.	Servicios de Alojamiento		101.7	100.3	1.4	0.7
8.4.	Giras turísticas		120.6	124.0	-2.7	-3.0
8.5.	Otros Servicios No Especificados		101.4	101.4	0.0	0.5
8.6.	Tabaco		111.2	110.9	0.2	1.5

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

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

## Evolución de la Remuneración Mínima Vital RMV Julio 1990 a 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

Junio 2006

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

RÉGIMEN	PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN								
	INDUSTRIA			COMERCIO			SERVICIOS		
	OBrero	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBrero	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBrero	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) (*)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>TOTAL</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>9.75%</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>

## 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 JUNIO 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)	NO	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
	• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	S/. 6.615.15	—	0.88%	0.88%	1.01% (3)	0.90%
	<b>COMISIONES POR SERVICIOS</b>							
• 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 las 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/.)									
	OCT. 2005	NOV. 2005	DIC. 2005	ENE. 2006	FEB. 2006	MAR. 2006	ABR. 2006	MAY. 2006	JUNIO 2006	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	743.30	745.60	749.50	758.83	769.68	779.35	792.96	801.05	798.12	30%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	141.20	141.20	142.00	142.00	142.00	145.00	144.80	144.80	143.00	5%
3.0 Vestido y Calzado	134.58	134.58	134.58	134.58	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	612.70	615.70	615.70	623.41	623.41	623.41	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.	193.50	193.50	190.50	190.50	190.50	190.50	190.50	190.50	190.50	7%
7.0 Esparcimiento	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	1%
8.0 Enseñanza	435.83	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	61.50	61.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	253.00	253.00	253.00	253.00	255.00	257.00	257.00	260.00	260.00	10%
<b>TOTAL GASTO MENSUAL</b>	<b>2,620.70</b>	<b>2,626.00</b>	<b>2,627.70</b>	<b>2,644.74</b>	<b>2,658.42</b>	<b>2,673.10</b>	<b>2,686.50</b>	<b>2,699.60</b>	<b>2,694.87</b>	<b>100%</b>

## 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) (*)											
		JUL. 2005	AGO. 2005	SET. 2005	OCT. 2005	NOV. 2005	DIC. 2005	ENE. 2006	FEB. 2006	MAR. 2006	ABR. 2006	MAY. 2006	
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	108.72	107.97	107.21	107.22	107.10	107.74	108.90	110.21	110.86	111.81	110.86	
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	104.39	104.50	104.54	104.63	104.71	104.80	104.98	105.12	105.12	105.23	105.45	
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	116.43	117.49	119.54	120.34	120.85	121.57	121.63	121.29	121.47	121.65	120.08	
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	104.36	105.12	105.15	105.18	105.29	105.28	105.35	105.37	105.48	105.52	105.67	
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	110.89	111.22	111.35	111.33	111.28	110.98	110.99	110.99	111.09	111.10	111.16	
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	115.97	116.17	116.84	117.16	117.53	118.20	117.83	117.69	117.72	118.22	118.20	
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	107.53	107.59	107.62	107.62	107.74	107.85	107.94	108.14	109.90	110.09	119.57	
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	96.74	96.54	96.30	96.79	97.00	97.00	97.15	97.14	97.29	97.45	97.75	
<b>INDICE GENERAL</b>	<b>100.00%</b>	<b>108.88</b>	<b>108.68</b>	<b>108.58</b>	<b>108.74</b>	<b>108.81</b>	<b>109.27</b>	<b>109.81</b>	<b>110.42</b>	<b>110.92</b>	<b>111.49</b>	<b>110.90</b>	

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	S/.	2.40	S/.
Al	31.03.1994			72.00
Del	01.04.1994	S/.	4.40	S/.
Al	30.09.1996			132.00
Del	01.10.1996	S/.	7.17	S/.
Al	31.03.1997			215.00
Del	01.04.1997	S/.	8.83	S/.
Al	30.04.1997			265.00
Del	01.05.1997	S/.	10.00	S/.
Al	30.08.1997			300.00
Del	01.09.1997	S/.	11.50	S/.
Al	09.03.2000			345.00
Del	10.03.2000	S/.	13.67	S/.
Al	14.09.2003			410.00
Del	15.09.2003	S/.	15.33	S/.
Al	31.12.2005			460.00
Del	01.01.2006	S/.	16.66	S/.
				500.00

2. REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES ESPECIALES				
MINEROS (125 RMV) DS. Nº 030-89	PERIODISTAS (3 RMV) (m) Ley Nº 25101	AGRARIO Ley Nº 27360 (2)	NOCTURNA Régimen General (1)	BASE LEGAL
S/.				
S/.	S/.			D.S. Nº 003-92-TR (17.02.1992)
S/.	S/.			D.U. Nº 10-94-TR (20.04.1994)
S/.	S/.		S/.	D.U. Nº 073-96-TR (27.09.1996)
S/.	S/.		S/.	D.U. Nº 027-97 (01.04.1997)
S/.	S/.		S/.	D.U. Nº 034-97 (15.04.1997)
S/.	S/.		S/.	D.U. Nº 074-97 (03.08.1997)
S/.	S/.	S/.	S/.	D.U. Nº 012-2000 (08.03.2000)
S/.	S/.	S/.	S/.	D.U. Nº 022-2003 (13.09.2003)
S/.	S/.	S/.	S/.	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 <sup>(1)</sup>	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)
ABR. 2006	S/.	161,110.26
MAY. 2006	S/.	165,728.38
		111.49 / 65.3156
		110.90 / 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
ABR. 2006	S/.
MAY. 2006	S/.
JUN. 2006	S/.

**Gastos de Sepelio SPP - AFP**

MONTO PROMEDIO DE GASTOS DE SEPELIO (R.M. Nº 232-98-EF/SAFP de 19.06.1998, Art. 114º)	
MES	MONTO
ABR. 2006	S/.
MAY. 2006	S/.
JUN. 2006	S/.

Según el Art. 114º del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia, Prestaciones aprobado por R. Nº 232-98-EF/SAFP, este monto promedio se reajusta trimestralmente teniendo como base IPC-INEI, Junio 1998.

**Impuesto Extraordinario de Solidaridad (IES)**

BASE LEGAL	DEL AL	TASA	BASE DE CÁLCULO
Ley Nº 27512	01.09.2001 31.07.2002	2%	La misma que FONAVI (*)
Ley Nº 27786	01.08.2002 31.12.2002	2%	La misma que FONAVI (*)
Ley Nº 27884	01.01.2003 31.12.2003	2%	La misma que FONAVI (*)
Ley Nº 28129	01.01.2004 30.10.2004	1.7%	La misma que FONAVI (*)

Derogado por Ley Nº 28378 a partir del 01.12.2004  
(\*) Desde el 05.10.2000 las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no son base de cálculo del IES (Ley Nº 27349). Por Ley Nº 27535 se prorrogó hasta el 31.08.2001.

**ESSALUD y ONP-SNP**

REMUNERACIÓN MÍNIMA ASEGURABLE MENSUAL		
VIGENCIA	BASE	MONTO
Del: 01.10.1996 Al: 31.03.1997	1 RMV	S/.
Del: 01.04.1997 Al: 30.04.1997	1 RMV	S/.
Del: 01.05.1997 Al: 30.08.1997	1 RMV	S/.
Del: 01.09.1997 Al: 09.03.2000	1 RMV	S/.
Del: 10.03.2000 Al: 14.09.2003	1 RMV	S/.
Del: 15.09.2003 Al: 31.12.2005	1 RMV	S/.
Del: 01.01.2006	1 RMV	S/.

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

**REMUNERACIÓN ASEGURABLE**

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

**REMUNERACIÓN MÁXIMA ASEGURABLE - ESSALUD y ONP**

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

**Calendario Tributario**

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período Junio 2006)										
FECHA	10/07	11/07	12/07	13/07	14/07	17/07	18/07	19/07	20/07	21/07
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8

**¿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)				
MAY. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	24.41	470.84573	10.45	7.54637
02	24.50	471.13242	10.46	7.54846
03	24.62	471.42055	10.54	7.55056
04	25.21	471.71505	10.52	7.55266
05	24.78	472.00522	10.51	7.55476
06	24.78	472.29557	10.51	7.55685
07	24.78	472.58610	10.51	7.55895
08	24.63	472.87523	10.51	7.56105
09	24.52	473.16337	10.57	7.56316
10	24.68	473.45338	10.55	7.56527
11	24.55	473.74219	10.49	7.56737
12	24.69	474.03265	10.52	7.56947
13	24.69	474.32330	10.52	7.57157
14	24.69	474.61412	10.52	7.57368
15	24.26	474.90056	10.54	7.57578
16	23.96	475.18399	10.62	7.57791
17	24.06	475.46865	10.65	7.58004
18	24.06	475.75348	10.69	7.58218
19	23.96	476.03741	10.66	7.58431
20	23.96	476.32151	10.66	7.58645
21	23.96	476.60579	10.66	7.58858
22	24.17	476.89248	10.63	7.59071
23	24.09	477.17848	10.58	7.59283
24	24.12	477.46498	10.58	7.59495
25	24.15	477.75197	10.54	7.59707
26	24.17	478.03935	10.56	7.59919
27	24.17	478.32690	10.56	7.60131
28	24.17	478.61462	10.56	7.60343
29	24.13	478.90209	10.57	7.60555
30	24.30	479.19155	10.55	7.60767
31	24.52	479.48354	10.58	7.60979

(\*) 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)				
MAY. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.33	5.39674	1.99	1.82046
02	3.35	5.39723	2.01	1.82056
03	3.32	5.39772	1.97	1.82066
04	3.36	5.39822	1.96	1.82076
05	3.38	5.39872	1.97	1.82086
06	3.38	5.39922	1.97	1.82096
07	3.38	5.39971	1.97	1.82105
08	3.41	5.40022	1.99	1.82115
09	3.46	5.40073	1.96	1.82125
10	3.41	5.40123	2.00	1.82135
11	3.41	5.40173	1.99	1.82145
12	3.40	5.40224	2.00	1.82155
13	3.40	5.40274	2.00	1.82165
14	3.40	5.40324	2.00	1.82175
15	3.39	5.40374	1.98	1.82185
16	3.41	5.40424	1.92	1.82195
17	3.45	5.40475	1.97	1.82205
18	3.46	5.40526	1.96	1.82214
19	3.46	5.40577	1.96	1.82224
20	3.46	5.40628	1.96	1.82234
21	3.46	5.40680	1.96	1.82244
22	3.42	5.40730	1.96	1.82254
23	3.40	5.40780	1.91	1.82263
24	3.43	5.40831	1.95	1.82273
25	3.43	5.40882	1.94	1.82283
26	3.44	5.40932	1.92	1.82292
27	3.44	5.40983	1.92	1.82302
28	3.44	5.41034	1.92	1.82312
29	3.43	5.41085	1.95	1.82322
30	3.37	5.41135	1.95	1.82331
31	3.42	5.41185	1.96	1.82341

(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)				
MAY. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.33	1.61119	1.99	0.57630
02	3.35	1.61128	2.01	0.57636
03	3.32	1.61137	1.97	0.57641
04	3.36	1.61146	1.96	0.57647
05	3.38	1.61155	1.97	0.57652
06	3.38	1.61164	1.97	0.57657
07	3.38	1.61174	1.97	0.57663
08	3.41	1.61183	1.99	0.57668
09	3.46	1.61192	1.96	0.57674
10	3.41	1.61202	2.00	0.57679
11	3.41	1.61211	1.99	0.57685
12	3.40	1.61220	2.00	0.57690
13	3.40	1.61230	2.00	0.57696
14	3.40	1.61239	2.00	0.57701
15	3.39	1.61248	1.98	0.57707
16	3.41	1.61257	1.92	0.57712
17	3.45	1.61267	1.97	0.57717
18	3.46	1.61276	1.96	0.57723
19	3.46	1.61286	1.96	0.57728
20	3.46	1.61295	1.96	0.57734
21	3.46	1.61305	1.96	0.57739
22	3.42	1.61314	1.96	0.57744
23	3.40	1.61323	1.91	0.57750
24	3.43	1.61333	1.95	0.57755
25	3.43	1.61342	1.94	0.57760
26	3.44	1.61351	1.92	0.57766
27	3.44	1.61361	1.92	0.57771
28	3.44	1.61370	1.92	0.57776
29	3.43	1.61380	1.95	0.57781
30	3.37	1.61389	1.95	0.57787
31	3.42	1.61398	1.96	0.57792

(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 LINEAMIENTO «PRESENTACIÓN DEL FORMULARIO DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA (S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006» (10.06.2006) (321022)**

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 219-2006-TR

Lima, 7 de junio de 2006

VISTO:

El Oficio N° 165-2006-MTPE/2/9.3, de la Directora General de la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad; el proveído del Despacho Viceministerial de Trabajo, de fecha 24 de mayo de 2006; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece la función de evaluar la política y normatividad en materia de remuneraciones e ingresos del mercado de trabajo;

Que, el Decreto Supremo N° 007-TC, dispone la realización de estudios socioeconómicos y la elaboración de información estadística en materia de remuneraciones y empleo;

Que, anualmente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regula la obligación de los empleadores de proporcionarle información de las Planillas de Pago de remuneraciones de los trabajadores percibidas en el mes de junio de cada año;

Que, el Decreto Supremo N° 018-85-TR encarga a la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la recepción anual de las Planillas de Pago correspondiente al mes de junio;

Que, con dicho objetivo, se ha formulado un Lineamiento que establece las normas para la presentación del formulario «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA (S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006», por lo que resulta necesario aprobarlo para los fines pertinentes;

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el literal d) del artículo 12° de su Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar el Lineamiento N° 001-2006-MTPE/2/9.3 «Presentación del formulario DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA (S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006», el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Publicar en la página Web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe) el Lineamiento aprobado por el artículo 1° de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

PILAR MAZZETTI SOLER  
Ministra de Salud  
Encargada de la Cartera de  
Trabajo y Promoción del Empleo

## «PRESENTACIÓN DEL FORMULARIO DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006»

### LINEAMIENTO N° 001-2006-MTPE/2/9.3

#### OBJETIVO

Establecer las normas para la presentación del formulario «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA (S) DE PAGO» correspondiente al mes de junio de 2006.

#### ALCANCE

A los empleadores cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, incluidas las Cooperativas de Trabajadores.

#### ÁMBITO

Nivel Nacional

#### BASE LEGAL

- Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Resolución Ministerial N° 173-2002-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, inciso d) del artículo 38°.
- D.S. N° 007-TC, mediante el cual se dispone la realización de estudios socio-económicos y la elaboración de información estadística en materia de remuneraciones y empleo.
- D.S. N° 018-85-TR, mediante el cual se encarga a la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la recepción anual de las planillas de sueldos y salarios correspondientes al mes de junio.
- D.S. N° 016-2003-TR, Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### NORMAS APLICABLES

##### 1. DE LA OBLIGATORIEDAD

Los empleadores sean personas naturales o jurídicas, que cuenten **a nivel nacional en total con cinco (5)** o más trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, están obligados a presentar el formulario «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA (S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006».

La presente obligación es asimismo aplicable a las Cooperativas de Trabajadores, que cuenten **a nivel nacional en total con cinco (5)** o más socios trabajadores, las mismas que además presentarán la información requerida en el Rubro VIII.

## 2. DE LA PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN

2.1 El empleador presentará por **cada provincia** un formulario «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA (S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006», para el caso de los empleadores que tienen varios centros de trabajo en **una misma provincia**, deberán **consolidar la información por cada provincia**, consignando la dirección del centro de trabajo, de aquella que tiene el mayor número de trabajadores.

Ejemplo: si un empleador a **nivel nacional** cuenta con 35 trabajadores, de los cuales 12 corresponden al centro de trabajo de la provincia de Lima, 6 a la provincia de Nazca, 9 a la provincia de Espinar, 5 a la provincia de Ilo y 3 a la provincia de Casma, deberá presentar donde corresponda **un formulario** «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA (S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006» por **cada provincia**.

Los empleadores que están autorizados para llevar centralizadas sus planillas de pago, presentarán un formulario «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA (S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006» por **cada provincia**, asimismo para facilitar el cumplimiento **podrán** realizar la presentación en el lugar donde **se elaboran las planillas de pago**, debiendo enviar el cargo a sus respectivas sucursales u otros, para fines de sustentar el cumplimiento del Lineamiento ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2.2 Para fines estadísticos de conocer la **Remuneración Mensual Promedio**, deberá considerarse la remuneración de los **pagos permanentes** de cada trabajador **por treinta (30)** días independientemente si laboró algunos días del mes, se encuentre de vacaciones, subsidio o licencia con goce de haber.

La remuneración de los **pagos permanentes** de los trabajadores de pesca, portuarios entre otros de naturaleza similar, deberá considerarse por el trabajo realizado en el mes de junio.

2.3 El formulario «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006» se presentará por duplicado, sin enmendaduras.

2.4 El formulario «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006» tiene carácter de declaración jurada, por lo tanto, el empleador no presentará copias de las planillas de pago, reservándose el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el derecho de efectuar la fiscalización posterior, de conformidad con lo previsto en el Art. 32° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

2.5 Una vez recepcionado el formulario «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006», la modificación posterior que realice el empleador con respecto al **rubro III y VIII**, será considerada como presentación extemporánea, debiendo regirse según el punto 4 del presente Lineamiento.

2.6 Los empleadores, incluidas las Cooperativas de Trabajadores que cuenten **a nivel nacional en total con 1 a 4** trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, están exceptuados de la presentación.

## 3. DEL CRONOGRAMA Y LUGAR DE RECEPCIÓN

3.1 La recepción se realizará del 5 al 25 de julio de 2006, de acuerdo al Anexo N° 01.

3.2 En Lima Metropolitana (Provincia de Lima y Provincia Constitucional del Callao) la información será recibida en la Playa de Estacionamiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Av. Salaverry N° 655 Jesús María) en el horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

3.3 En las demás circunscripciones del Departamento de Lima, la información será recibida en las Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo de Huacho o Cañete según corresponda.

3.4 En los demás Departamentos, la información será recibida en las Direcciones Regionales o en las Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo, según la ubicación geográfica del centro de trabajo.

## 4. DE LA PRESENTACIÓN EXTEMPORÁNEA DE LA INFORMACIÓN

A partir del día siguiente del vencimiento de los plazos establecidos en el cronograma del Anexo N° 01, los empleadores podrán presentar extemporáneamente el formulario «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006» sólo hasta el jueves 31 de agosto de 2006, abonando la multa respectiva de acuerdo a la escala establecida en el Anexo N° 02.

Los empleadores efectuarán la presentación extemporánea, mediante una carta simple en la Oficina de Trámite Documentario, cumpliendo lo establecido en el punto N° 2 del presente Lineamiento y adjuntando el comprobante de pago original de la multa, abonada a nombre del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el Banco de la Nación (mediante el Sistema de Teleproceso) al código de Multas N° 5290; para los empleadores del Departamento de Lima. Las Direcciones Regionales deberán precisar el código respectivo o el número de cuenta corriente, donde los empleadores abonarán la multa y el lugar donde efectuarán la presentación.

Toda presentación extemporánea del formulario "DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006" posterior al 31 de agosto de 2006, origina la obligación de pagar la multa establecida en el Anexo N° 02 más los intereses que se generen desde el 1 de setiembre de 2006 hasta la fecha efectiva del cumplimiento. El interés aplicable es la tasa de interés moratorio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establecida mediante Resolución Ministerial N° 050-2000-TR.

En caso que el empleador realice la presentación extemporánea, después de la visita inspectiva deberá **adjuntar** copia del pago de la multa que impuso la Oficina de Inspecciones por no haber cumplido con la presentación del formulario "DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006", se precisa que en estos casos ya no le es aplicable la multa establecida en el Anexo N° 02.

A partir del 1 de Setiembre de 2006, la Autoridad Administrativa de Trabajo a través de la función inspectiva, supervisará el cumplimiento del presente Lineamiento.

## 5. CONSULTAS

- Oficina de Economía del Trabajo y Productividad  
Teléf. Directo 315-6022  
Central: 315-6000 Anexos: 4049 - 4050.
- Oficina de PRODLAB  
Central: 315-6000 Anexos: 4006 - 4007 - 4054 - 4055 - 4064.
- El formulario se encuentra en la Página Web: [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe).

Oficina de Economía del Trabajo y Productividad

(Ver Formularios y Anexos en las páginas siguientes)

**DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA (S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006**

**I. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL EMPLEADOR**

1.- RUC

2.- Apellidos y Nombres, Denominación o Razón Social

3.- Razón Comercial, Denominación o Razón Social Abreviada, según sea el caso

4.- Dirección del Centro de Trabajo (\*): Jr./Av./Calle/Psje./Urb./AA.HH. (encerrar en círculo)

5.- N°  6.- Mz.  Int.  Lt.  Km.

7.- DEPARTAMENTO

8.- PROVINCIA

9.- DISTRITO

10.- UBIGEO - CENTRO DE TRABAJO  (No Llenar)

11.- Domicilio Fiscal: Jr./Av./Calle/Psje./Urb./AA.HH. (encerrar en círculo)

12.- N°  13.- Mz.  Int.  Lt.  Km.

14.- DEPARTAMENTO

15.- PROVINCIA

16.- DISTRITO

17.- UBIGEO - DOMICILIO FISCAL  (No Llenar)

18.- Teléfono

19.- Fax

20.- Correo Electrónico

21.- Fecha de Inicio de Actividades  DÍA MES AÑO

22.- CIU (Revisión 3)  (No Llenar)

23.- Actividad Económica Principal. (Describir la actividad que actualmente realiza)

24.- Principales Productos o Servicios. (De la actividad que actualmente realiza)

a.	<input type="text"/>	c.	<input type="text"/>
b.	<input type="text"/>	d.	<input type="text"/>

25.- Entidades de Intermediación Laboral. (Otras entidades no marcar)

25.1.- Empresas Especiales de Servicios

TEMPORALES (personas jurídicas que contratan con empresas usuarias para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante el destaque de sus trabajadores para desarrollar labores de naturaleza ocasional o de suplencia).

COMPLEMENTARIOS (personas jurídicas que destacan a empresas usuarias personal para desarrollar actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de éstas).

ESPECIALIZADOS (personas jurídicas que brindan servicios de alta especialización en relación a la empresa usuaria que las contrata. La empresa usuaria carece de facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado por la empresa de servicios especializados).

25.2.- Cooperativas de Trabajadores

TRABAJO TEMPORAL (prestan servicios a empresas usuarias, **destacando a sus socios trabajadores** para desarrollar labores correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia).

TRABAJO Y FOMENTO DEL EMPLEO (prestan servicios a empresas usuarias, **destacando a sus socios trabajadores** para desarrollar labores de carácter complementario o especializado).

26.- Tipo de entidad o empresa según régimen de propiedad (marcar)

a. Organismo Público  b. Empresa Pública  c. Empresa Privada  d. Empresa Mixta  e. Cooperativa de Trabajadores

(\*) Para los empleadores que tienen varios centros de trabajo en una provincia, deberán consignar la dirección de aquel que tiene el mayor número de trabajadores.  
Para las Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores, que no cuenten con sucursales en provincias, deberán considerar la dirección del centro de trabajo de la empresa usuaria.

**II. NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES A NIVEL NACIONAL DEL MES DE JUNIO**

27.- NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES A NIVEL NACIONAL (1)	28.- NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA PROVINCIA A DECLARAR (2)	29.- NÚMERO DE TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE LA PROVINCIA A DECLARAR (3)

- (1) Consignar el número total de trabajadores de la empresa en las diferentes provincias del país.
- (2) Consignar el número de trabajadores de la provincia declarada en el casillero N° 8.
- (3) Consignar el número de trabajadores de la provincia declarada, que perciben Remuneración Mínima Vital (S/. 500.00 mensual).

**III. TRABAJADORES Y REMUNERACIONES DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE LA PROVINCIA A DECLARAR**

Deberán llenar esta información los empleadores y cooperativas de trabajadores (socios trabajadores en el rubro VIII) que cuentan con trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

30.- TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA OCUPACIONAL	31.- NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES	32.- REMUNERACIONES MENSUALES TOTALES (SIN CÉNTIMOS) (1)			
		CONCEPTOS REMUNERATIVOS		CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS [c]	TOTAL GENERAL [a]+[b]+[c]
		PAGOS PERMANENTES MENSUALES [a]	PAGOS NO PERMANENTES (Horas Extras y Otros) [b]		
<b>A. INDETERMINADOS (2)</b>					
– EJECUTIVOS					
– EMPLEADOS					
– OBREROS					
<b>B. SUJETOS A MODALIDAD (3)</b>					
– EJECUTIVOS					
– EMPLEADOS					
– OBREROS					
<b>C. A TIEMPO PARCIAL (4)</b>					
– EJECUTIVOS					
– EMPLEADOS					
– OBREROS					
<b>D. EXTRANJEROS (5)</b>					
– EJECUTIVOS					
– EMPLEADOS					
– OBREROS					
<b>TOTAL</b>					

- NOTA:**
- La información debe presentarse **por cada provincia**, los empleadores que cuenten con **varios** centros de trabajo en una **misma provincia**, deberán **consolidar** la información de **dicha provincia**.
  - Para fines de conocer las **REMUNERACIONES MENSUALES PROMEDIO**, deberá considerarse la remuneración de los **pagos permanentes** de cada trabajador por 30 días, independientemente si laboró algunos días del mes, se encuentre con subsidio o licencia con goce de haber. La remuneración de los **pagos permanentes**, de los trabajadores de pesca, portuarios y de naturaleza similar, deberá considerarse por el trabajo realizado en el mes de junio.
  - No considerar el pago por vacaciones trunca, gratificaciones trunca, CTS y reintegros.

- (1) Corresponde a las remuneraciones pagadas al número total de trabajadores del casillero N° 31, se divide en:
  - (a) **Pagos Permanentes:** Son aquellas remuneraciones de libre disponibilidad del trabajador tales como: remuneración básica, asignación familiar, alimentación principal, remuneración principal imprecisa (comisión o destajo), incremento por AFP, entre otras.
  - (b) **Pagos No Permanentes:** Son aquellas remuneraciones, que eventualmente percibe el trabajador tales como: horas extras, bonificación por turno, bono por productividad, entre otras.
  - (c) **Conceptos no Remunerativos:** Son los establecidos en los artículos 19° y 20° del D.S. N° 001-97-TR; T.U.O. de la Ley de la CTS.
- (2) Son contratos individuales de trabajo que no tienen plazo de vencimiento y pueden celebrarse en forma verbal o escrita.
- (3) Son contratos de trabajo a plazo fijo que deberán constar por escrito, debiendo consignarse su duración y la causa que los motiva.
- (4) Son contratos de trabajo con jornada de labor no mayor de 4 horas diarias en promedio, dependiendo de la jornada del centro de trabajo.
- (5) Son contratos de trabajo de personal extranjero, según el D.L. N° 689. Considerar las remuneraciones en nuevos soles.

**IV. TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y SUJETOS A NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

33.- CATEGORÍA OCUPACIONAL	34.- NÚMERO DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS (1)	35.- NÚMERO DE TRABAJADORES SUJETOS A NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2)
– EMPLEADOS		
– OBREROS		

- (1) Considerar a los trabajadores afiliados en sindicatos, delegaciones de trabajadores u otros.
- (2) Son aquellos trabajadores comprendidos dentro de su ámbito que representa la organización sindical, que negocian sus aumentos remunerativos y condiciones de trabajo a través de pliegos de reclamos.

**V. NÚMERO DE PERSONAL QUE LABORA A TRAVÉS DE ENTIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y/O INDEPENDIENTES (DEL MES DE JUNIO)**

No deberán llenar el casillero 37 las Empresas de Servicios Temporales, Complementarios, Especializados y Cooperativas de Trabajadores.

36.- CATEGORÍA OCUPACIONAL	37.- NÚMERO DE PERSONAL QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA EMPRESA A TRAVÉS DE: (1)					38.- CATEGORÍA OCUPACIONAL	39.- NÚMERO DE PERSONAL POR CUARTA CATEGORÍA (2)
	EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES	EMPRESA DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	EMPRESA DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS	COOPERATIVA DE TRABAJO TEMPORAL	COOPERATIVA DE TRABAJO Y FOMENTO DEL EMPLEO		
- EJECUTIVOS						- PROFESIONALES	
- EMPLEADOS						- TÉCNICOS	
- OBREROS						TOTAL	
TOTAL							

(1) Se consignará el número de personal que prestan servicios en la empresa a través de diferentes entidades de intermediación laboral.

(2) Se consignará el número de personal que prestan servicios a la empresa en forma independiente.

**VI. SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO** (Según el Anexo 5 del D.S. N° 009-97-SA y D.S. N° 003-98-SA)

40.- ¿Están afiliados sus trabajadores al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?

SÍ

NO

**VII. MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES (DEL MES DE JUNIO)**

41.- TIPOS DE MODALIDADES FORMATIVAS	NÚMERO TOTAL DE PARTICIPANTES	SUBVENCIÓN O ASIGNACIÓN MENSUAL DEL TOTAL DE PARTICIPANTES
42.- DEL APRENDIZAJE		
43.- PRÁCTICA PROFESIONAL		
44.- DE LA CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL		
45.- DE LA PASANTÍA		
46.- DE LA ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSECCIÓN LABORAL		
TOTAL		

**VIII. COOPERATIVAS DE TRABAJADORES**

NÚMERO DE SOCIOS TRABAJADORES E INGRESOS TOTALES (DEL MES DE JUNIO)

47.- SOCIOS TRABAJADORES	48.- NÚMERO TOTAL DE SOCIOS ACTIVOS	49.- INGRESOS MENSUALES TOTALES (SIN CÉNTIMOS) (1)		
		PAGOS PERMANENTES MENSUALES [a]	PAGOS NO PERMANENTES Y BENEFICIOS ASOCIATIVOS LABORALES MENSUALES [b]	TOTAL GENERAL [a]+[b]
EN PLANTA				
DESTACADOS				
TOTAL				

**NOTA:** – Para fines de conocer los ingresos mensuales promedio, deberá considerarse el ingreso de cada socio trabajador por 30 días, independientemente si laboró algunos días del mes, se encuentre con subsidio o licencia con goce de haber.

(1) Corresponde a los ingresos pagados al número total de socios activos del casillero N° 46 (\*), se divide en:

(a) **Pagos Permanentes:** Son todos los ingresos que regularmente percibe el socio trabajador como prestación por la labor que éste realice.

(b) **Pagos No Permanentes y Beneficios Asociativos Laborales:** Son aquellos ingresos, que eventualmente percibe el socio trabajador.

(\*) Debería corresponder al casillero 48.

**IX. PERSONAS CON DISCAPACIDAD (Ley Nº 27050)**

50.- TIPOS DE DISCAPACIDAD	51.- NÚMERO DE PERSONAS					
	DEPENDIENTES (del rubro III y VIII)				INDEPENDIENTES (del casillero 39)	PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN (del rubro VII)
	SEGÚN TIPO DE CONTRATO					
	INDETERMINADOS	SUJETO A MODALIDAD	TIEMPO PARCIAL	EXTRANJEROS		
50.- DE LA LOCOMOCIÓN (1)						
51.- DE LA COMUNICACIÓN (2)						
52.- DE LA DESTREZA (3)						
53.- DE LA CONDUCTA (4)						
54.- DE LA SITUACIÓN (5)						

- (1) Problemas al andar y desplazarse.
- (2) Problemas de visión, audición y habla.
- (3) Problemas de balance corporal, manipular manos y dedos (motora fina).
- (4) Problemas de relaciones personales, intelecto: autista, retardo mental, Síndrome de Down y alteraciones mentales.
- (5) Uso de marcapasos, epilepsia, insuficiencia renal, hemofilia.

**X. UBICACIÓN ACTUAL DE SUCURSALES, ESTABLECIMIENTOS, ANEXOS U OTROS DE LA PROVINCIA**

**DECLARADA** (del casillero 8)

Deberán llenar esta información, los empleadores que han **CONSOLIDADO** en la provincia declarada varios centros de trabajo.

(No Llenar)

Nº	DIRECCIÓN	DEPARTAMENTO	PROVINCIA	DISTRITO	UBIGEO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					

- De ser necesario utilice hojas adicionales.

El presente documento tiene carácter de Declaración Jurada, siendo materia de fiscalización posterior de conformidad con lo previsto en el Art. 32º de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo a través de la función inspectiva, sujetándose a las sanciones administrativas y penales a que hubiera lugar en caso de proporcionar información falsa.

NOTA: El formulario debe estar sin enmendaduras.

IDENTIFICACIÓN DEL DECLARANTE O REPRESENTANTE LEGAL	
APELLIDOS Y NOMBRES:	
CARGO:	
D.N.I. Nº:	
C.E. Nº:	
PASAPORTE Nº:	
FIRMA	

**ANEXO Nº 01**  
**CRONOGRAMA PARA LA RECEPCIÓN DE LA «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA (S) DE PAGO» DEL MES DE JUNIO DE 2006**

REGISTRO ÚNICO DEL CONTRIBUYENTE (ÚLTIMO DÍGITO)	FECHA
0 - 1	5, 6 y 7 de julio
2 - 3	10, 11 y 12 de julio
4 - 5	13, 14 y 17 de julio
6 - 7	18, 19 y 20 de julio
8 - 9	21, 24 y 25 de julio

**ANEXO Nº 02**  
**MONTO DE MULTAS QUE DEBERÁN SER ABONADAS POR LOS EMPLEADORES QUE CUENTAN A NIVEL NACIONAL EN TOTAL CON CINCO (5) O MÁS TRABAJADORES Y NO CUMPLIERAN CON PRESENTAR OPORTUNAMENTE EL FORMULARIO «DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA (S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2006**

Nº de trabajadores	% UIT	Monto de la Multa (En Nuevos Soles)
1 - 4 (*)	3%	102.00
5 - 9	5%	170.00
10 - 20	8%	272.00
21 - 50	12%	408.00
51 - 100	15%	510.00
101 - 500	25%	850.00
501 a más	30%	1,020.00

(\*) Para los empleadores que cuentan a nivel nacional en total con cinco (5) o más trabajadores, y no presentó el formulario de alguna provincia donde tiene menos de cinco (5) trabajadores. UIT: 3,400.00 Nuevos Soles a partir del 01.01.2006, según D.S. Nº 176-2005-EF.

**MODIFICAN LA R.M. N° 192-2006-TR, MEDIANTE LA CUAL SE CONSTITUYÓ GRUPO DE TRABAJO PARA IMPLEMENTAR ESQUEMA A FIN DE MEJORAR LA CALIDAD EN LA PRODUCCIÓN DE LAS NORMAS Y REGULACIONES (11.06.2006) (321268)**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 221-2006-TR**

Lima, 7 de junio de 2006

VISTOS: El Oficio N° 001-2006-MTPE/GT-PMCN, de fecha 25 de mayo de 2006, del Coordinador de la Comisión; el Memorandum N° 1170-2006-MTPE/4, de fecha 7 de junio de 2006, de la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y,

**CONSIDERANDO:**

Que mediante Resolución Ministerial N° 192-2006-TR, de fecha 16 de mayo de 2006, se constituyó en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, un Grupo de Trabajo que asuma la responsabilidad de la ejecución, coordinación y el cumplimiento de la implementación de un esquema institucional y operativo para el mejoramiento de la calidad en la producción de las normas y regulaciones, a través de una metodología que incluya, entre otros elementos, el análisis del impacto económico - legal de las propuestas normativas y los principios de transparencia, eficiencia y eficacia;

Que, mediante documentos de vistos y por convenir al servicio, resulta conveniente modificar la Resolución Ministerial citada precedentemente, incluyendo como integrante y responsable de la ejecución, en el Grupo de Trabajo a que se refiere el considerando anterior, al Director Nacional de la Micro y Pequeña Empresa;

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

De conformidad con lo establecido en el Artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; el literal d) del Artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Único.-** Modificar el Artículo Único de la Resolución Ministerial N° 192-2006-TR, de fecha 16 de mayo de 2006, por el siguiente texto:

"Artículo Único.- Constituir en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, un Grupo de Trabajo que asuma la responsabilidad de la ejecución, coordinación y el cumplimiento de la implementación de un esquema institucional y operativo para el mejoramiento de la calidad en la producción de las normas y regulaciones, a través de una metodología que incluya, entre otros elementos, el análisis de impacto económico - legal de las propuestas normativas y los principios de transparencia, eficiencia y eficacia, el cual estará integrado por los siguientes funcionarios que ocupan los siguientes cargos:

**Responsables de la ejecución**

- Director Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional;
- Director Nacional de Relaciones de Trabajo;
- Director Nacional de la Micro y Pequeña Empresa;
- Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica;
- Director General de la Oficina de Planificación y Presupuesto;
- Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima - Callao.

**Responsable de la coordinación**

- Asesoría Técnica de la Alta Dirección".

Regístrese, comuníquese y publíquese.

PILAR MAZZETTI SOLER

Ministra de Salud

Encargada de la Cartera de Trabajo y Promoción del Empleo

**DECLARAN EL SÁBADO 24 DE JUNIO DE 2006 DÍA NO LABORABLE EN LA CIUDAD DE CHIMBOTE (23.06.2006) (322229)**

**DECRETO SUPREMO N° 012-2006-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Ley N° 16597, de fecha 22 de junio de 1967, se declaró oficialmente la Semana Cívica en la ciudad de Chimbote, capital de la provincia del Santa, departamento de Ancash, a la comprendida entre el 23 al 29 de junio de cada año;

Que, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 2° de la acotada Ley, corresponde al Poder Ejecutivo señalar anualmente un día feriado en la ciudad de Chimbote, el sábado correspondiente a la Semana Cívica a que se refiere el considerando precedente;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Estado;

**DECRETA:**

**Artículo 1°.-** Declárese día no laborable en la ciudad de Chimbote, el día sábado 24 de junio de 2006, fecha central de las celebraciones de su Semana Cívica.

**Artículo 2°.-** Las horas dejadas de laborar por el día feriado no laborable a que se refiere el considerando precedente, serán compensadas en la semana posterior al día declarado feriado o en la oportunidad que acuerden las partes. A falta de acuerdo, decidirá el empleador.

**Artículo 3°.-** El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

# Sumillas de Legislación

Del 08 al 26 de junio de 2006

## 1. Aprueban lineamiento "Presentación del Formulario Declaración Jurada sobre Información de Planilla(s) de Pago del mes de junio de 2006" (10.06.2006) (321022)

R.M. Nº 219-2006-TR de 07.06.2006. Ver anexo de Legislación.

## 2. Modifican la R.M. Nº 192-2006-TR, mediante la cual se constituyó grupo de trabajo para implementar esquema a fin de mejorar la calidad en la producción de las normas y regulaciones (11.06.2006) (321268)

R.M. Nº 221-2006-TR de 07.06.2006. Ver anexo de Legislación.

## 3. Declaran Feriado Laborable el 28 de abril de cada año en homenaje a la Restitución Política del departamento de Huancavelica (11.06.2006) (321285)

Mediante Ordenanza Nº 030-GR-HVCA/CR, de 26.04.2006, se declara Feriado Laborable el 28 de abril de cada año en las 7 provincias y 94 distritos del departamento para participar en todas las actividades de homenaje a la Restitución Política del departamento de Huancavelica.

## 4. Declaran ilegal la paralización convocada por el Sindicato Unitario de Trabajadores del Poder Judicial de Lima para los días 14 y 15 de junio de 2006 (14.06.2006) (321483)

Mediante R.M. Nº 204-2006-P-PJ, de 12.06.2006, se declara ilegal la paralización intempestiva convocada por el Sindicato Unitario de Trabajadores del Poder Judicial de Lima para los días 14 y 15 de junio de 2006.

## 5. Designan Agente Alterno del Estado peruano para el caso de Trabajadores Cesados del Congreso de la República, Nº 11.830 CDH (16.06.2006) (321564)

Mediante R.S. Nº 099-2006-JUS, de 15.06.2006, designan al abogado Carlos Fernando Mesía Ramírez, como Agente Alterno del Estado peruano para el caso de los Trabajadores Cesados del Congreso de la República, Nº 11.830 CDH.

## 6. Aprueban Índices Unificados de Precios para las Seis Áreas Geográficas correspondientes al mes de mayo de 2006 (17.06.2006) (321745)

Mediante R.J. Nº 183-2006-INEI, de 15.06.2006, se aprueban Índices Unificados de Precios para las Seis Áreas Geográficas correspondientes al mes de mayo de 2006, que se refieren a los materiales, equipos, herramientas, mano de obra y otros elementos e insumos de la construcción, agrupados por elementos similares y/afines.

## 7. Autorizan la realización de la "Encuesta Económica Anual 2005" que se ejecutará a nivel nacional (18.06.2006) (321798)

Mediante Resolución Jefatural Nº 181-2006-INEI, de 13.06.2006, se autoriza la realización de la "Encuesta Económica Anual 2005" que se ejecutará a nivel nacional por el Instituto Nacional de Estadística de los Ministerios correspondientes, dirigidas a personas naturales y jurídicas informantes que desarrollan ciertas actividades económicas.

## 8. Crean el Portal de Servicios al Ciudadano y Empresas - PSCE (21.06.2006) (322081)

Mediante D.S. Nº 032-2006-PCM, de 20.06.2006, se crea el Portal de Servicios al Ciudadano y Empresas-PSCE como un sistema de información en Internet sobre los procedimientos, requisitos y derechos establecidos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos-TUPA de las entidades públicas del Estado, al que se podrá acceder en forma gratuita, a través de la siguiente dirección electrónica: [www.serviciosalciudadano.gob.pe](http://www.serviciosalciudadano.gob.pe).

## 9. Aceptan renuncia de miembro del Consejo Directivo de la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud (SEPS) (22.06.2006) (322156)

Mediante R.S. Nº 004-2006-SA, de 21.06.2006, se acepta la renuncia presentada por la doctora María del Carmen Rivera Pérez, al cargo de miembro del Consejo Directivo de la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud (SEPS), en representación del Ministerio de Economía y Finanzas.

## 10. Declaran el 24 de junio de cada año como feriado no laborable en el departamento de Madre de Dios (22.06.2006) (322180)

Mediante Ordenanza del Consejo Regional Nº 020-2005-GRMDD/CR, de 13.09.2005, y con motivo de la tradicional Fiesta de la Amazonia Peruana, en honor a San Juan Bautista, patrono de la Región Selvática del Perú, se declara el 24 de junio de cada año, como día feriado no laborable en el departamento de Madre de Dios.

## 11. Autorizan a procurador iniciar acciones contra ex empleada civil para la devolución de remuneraciones pagadas por incumplir con servicios luego del tiempo de licencia (23.06.2006) (322200)

Mediante R.M. Nº 565-DE/MGP, de 30.05.2006, se autoriza al Procurador Público del Ministerio de Defensa, interponga las acciones legales pertinentes, contra la señora ex Empleada Civil MCI 1 Médico SALDAÑA DEL PIÉLAGO Clemencia Katuska, para efectuar el cobro de las remuneraciones pagadas en el período de Licencia concedido de un (1) año, ascendente a la suma de S/. 23,191.84 por capacitación oficializada con goce de remuneraciones, al no haber cumplido con servir a la entidad por el doble del tiempo de la licencia, contado a partir de la remuneración.

## 12. Declaran el 24 de junio de 2006 día no laborable en la ciudad de Chimbote (23.06.2006) (322229)

D.S. Nº 012-2006-TR de 21.06.2006. Ver anexo de Legislación.

## 13. Precisan fechas en que los trabajadores del Poder Judicial deberán recuperar horas que dejaron de laborar para votar en las Elecciones Generales del 9 de abril (23.06.2006) (322235)

Mediante Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial Nº 211-2006-P/PJ, de 19.06.2006, los trabajadores del Poder Judicial que se encuentren comprendidos en los alcances del D.S. Nº 016-2006-PCM, deberán recuperar las horas que se dejaron de laborar extendiendo, por una hora, el horario de salida en las fechas comprendidas del 26 de junio al 19 de julio de 2006.

## 14. Ley que modifica el artículo 8° de la Ley Nº 28301, Ley Orgánica del Tribunal Constitucional. (23.06.2006) (322192)

Mediante Ley Nº 28764, de 19.06.2006, se modifica el artículo 8° de la Ley Nº 28301, Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, referido a la conformación del Tribunal.

## 15. Autorizan realización de la VII Convención de Jefes de Asesorías Jurídicas y Legales del Sector Público Nacional, a realizarse en la ciudad de Lima (26.06.2006) (322539)

Mediante R.M. Nº 250-2005-JUS, de 23.06.2006 se autoriza la realización de la VII Convención de Jefes de Asesorías Jurídicas y Legales del Sector Público Nacional denominado "¿Reforma de la Ley Nº 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General? Principales problemas que afrontan el Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales en cuanto a su aplicación. Régimen de publicidad de las normas regionales y locales", que se llevará a cabo el día lunes 3 de julio de 2006 en la ciudad de Lima.