

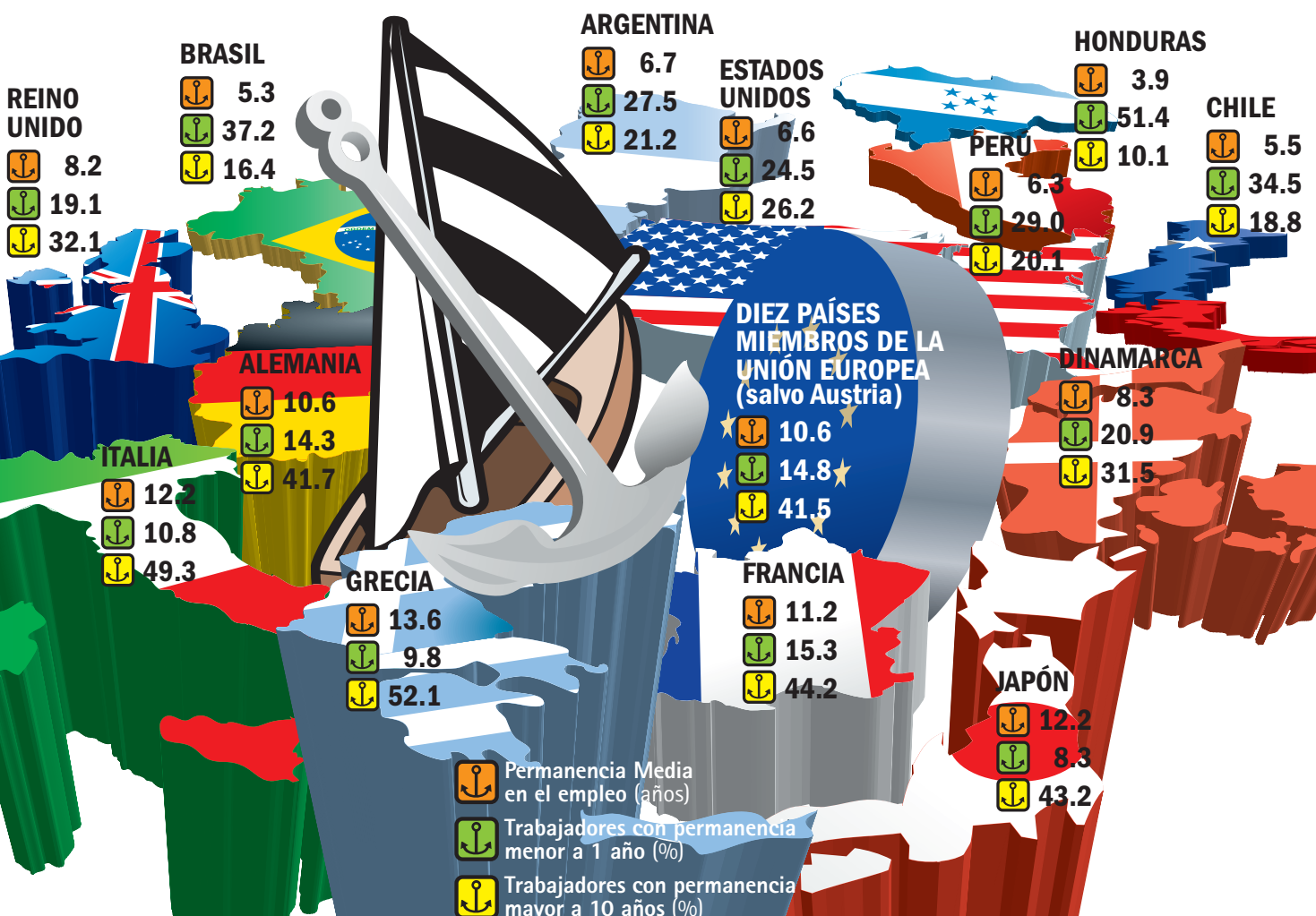
# Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXX N° 354 Diciembre 2006

## PERMANENCIA EN EL EMPLEO\*

En algunos miembros de la OCDE y determinados países de América Latina (distintos años)



\* Medida en años  
 Fuente: Tomado de "Informe sobre el Empleo en el Mundo 2004-2005", OIT.  
 Elaboración: Análisis Laboral

# CARTA DEL DIRECTOR

## Apreciado amigo:

**N**uevamente el tema de la seguridad social se encuentra en el debate y en Análisis Laboral "siempre hemos reclamado el mayor interés por parte de los poderes del Estado y de las instituciones comprometidas con la seguridad social", tal como lo indicamos en nuestra carta del mes de junio de 1994.

Estamos a finales de 2006 y aspectos importantes de la seguridad social aún no tienen solución puesto que no se han abordado con la decisión y energía que se requiere, muy por el contrario, al parecer se habría practicado una política regresiva.

Allí están, en materia de Pensiones, la "libre desafiliación", que en realidad es la reversibilidad con el SNP y viceversa, pues existen asegurados perjudicados; la subsistencia de la gran deuda de las empresas e instituciones públicas y privadas a la ONP; la escasa incorporación de afiliados al Sistema Nacional de Pensiones en razón de las miles de personas contratadas ilegalmente por locación de servicios o en condiciones de informalidad, situación tácitamente aceptada por las autoridades, que no establecen las regulaciones necesarias para erradicarla; la ausencia de medidas para revertir el constante incremento de los afiliados en el Sistema Privado de Pensiones, que pasan a las filas de los no aportantes o morosos (solo aportan alrededor del 40 por ciento); la constante y pertinaz práctica de las dos últimas décadas de dilatar el otorgamiento de pensiones a los jubilados del SNP (2 a 3 años), no por causa atribuible a los recurrentes, sino por acción u omisión de las mismas autoridades, lo que convierte la seguridad social en un derecho que contrasta con los convenios internacionales que califican al mismo como "derecho humano"; la pasividad de las AFP frente a la afiliación de los independientes al SPP; la solución a los adeudos de la Caja Militar Policial; entre otros.

En materia de Salud siguen las improvisaciones de los últimos 20 años: la deuda de las entidades, empresas e instituciones públicas y privadas sigue creciendo; el Estado no invierte en seguridad social en Salud, pues no aporta a ESSALUD, es deudor y se arroga la facultad de administrar esa institución; las inversiones de ESSALUD son aprobadas o "autorizadas" no por las necesidades del sistema, sino por lo que permite el MEF; los subsidios siguen afectándose al calcularse en base al promedio de los últimos 12 meses; la Remuneración Mínima Asegurable calculada en función de la RMV, resulta injusta e incompatible con el sistema; la no atención por capa compleja a definir por ESSALUD; la continua indiferencia y maltrato de los trabajadores de ESSALUD hacia los pacientes, las largas colas, las citas dilatadas, el "milagroso" Ibuprofeno como recurrente y único medicamento para toda enfermedad, etc.

Este breve recuento llevará sin duda a muchas reflexiones, pues una seguridad social fuerte, creíble, y que realmente otorgue beneficios oportunos, tendrá siempre un efecto positivo en las relaciones laborales.

En Pensiones se debe precisar que no tenemos el sistema coherente requerido para nuestras necesidades y realidades,

pues, por un lado, contamos con un precario y regresivo SNP, llevado hasta allí por las propias autoridades, lo que colisiona con la Constitución de 1993; de otro lado, uno elitista, el Sistema Privado de Pensiones, y otros regímenes más pequeños; y, entre los dos, más de ocho millones de personas que por acción directa del Estado no acceden a un sistema de pensiones de vejez por estar contratados por locaciones de servicios o servicios no personales y por no disponerse el control de la legalidad.

En este panorama no se vislumbra una real solución, ¿cuándo se actuará con seriedad y se planteará sistemas coherentes para nuestro país?

Hacemos transplantes de órganos, pero existen más de ocho millones de personas que no tienen acceso a un sistema de Salud, y no se hace nada. Se debe proponer sistemas sobre la base de un estudio actuarial y tener en cuenta las exigencias del mercado. Frente a la globalización y a los costos, tenemos que incorporar a todos los agentes del mercado. Lo más grave es que algunos funcionarios del Ministerio de Salud están propugnando que se fusionen sus unidades hospitalarias con las de ESSALUD, lo que no es posible, pues son entidades distintas, así como lo son los servicios que ofrece cada una. Las unidades hospitalarias del MINSA deben entrar al mercado como parte de la cadena de servicios, reduciendo su ámbito dentro de la reforma del Estado.

El punto de partida no es el impulso político sin sustento, que tiene buenas intenciones pero que nos ha perjudicado en los últimos 30 años.

Debemos reconocer que la Seguridad Social en Pensiones y en Salud tiene una agenda pendiente: a) Contar con un estudio actuarial para saber dónde estamos y qué se puede plantear como política coherente; b) Diseñar un sistema de seguridad social internacionalmente aceptado, a partir de tres pilares definidos: uno, financiado con tributos para los que menos tienen y que no acceden a sistema alguno; un segundo, de carácter contributivo obligatorio para empresas y asegurados; y un tercero, voluntario, financiado con aportes de los afiliados y de los empleadores que así lo deseen; c) Incorporar en este sistema a las entidades públicas (municipalidades, regiones, MINSA, etc.), privadas o mixtas, para que, en forma coherente, participen donde sean más competitivas, d) Reducir el Estado en esta materia, dejar que los sistemas funcionen y se autofinancien, y que asista solamente a los más necesitados.

De no adoptarse medidas concretas, pasarán otros cinco años y otra vez estaremos comentando los mismos hechos.

Atentamente,



LUIS APARICIO VALDEZ  
Director

### Aspectos Socioeconómicos y Jurídicos

#### Director

Luis Aparicio Valdez

#### Subdirector

Alfredo Chienda Quiroz

#### Equipo de Investigación

Jorge Bernedo Alvarado

Alfredo Chienda Quiroz

Aldo Vértiz Iriarte

Anna Vilela Espinosa

#### Asistente de la Publicación

Ursula Olmos Heeren

#### Administración

María H. Aparicio de Munar

#### Diagramación, Composición de Textos y Cuadros Estadísticos

Katía Ponce de Munive

Jeannette Flores V.

#### Corrección de Textos

Teresa Flores C.

#### Diseño y Montaje

Manuel Saravía N.

#### Ventas

Samuel Reppó C.

#### Cursos y Seminarios

Haydee Blanco O.

#### Impresión

JL Impresores de

José Antonio Aparicio Rabines

Teléfono: 791-5051

ANÁLISIS LABORAL es una publicación mensual editada por



Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C.

#### Dirección:

Av. Paseo de la República 6236

Lima 18 - Perú

info@aele.com

web: http://www.aele.com

Teléfono: (51) (1) 610-4100

Fax: 610-4101

Hecho el Depósito Legal

REGISTRO N° 98-2765

**PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN EN CUALQUIER FORMA SIN PERMISO ESCRITO DEL DIRECTOR**

### CARTA DEL DIRECTOR

2

### ESCENAS LABORALES

4

#### INVITADOS

• El Estado de las Relaciones Laborales en América Latina. Martha Monsalve

6

• Respeto a la dignidad humana y deber de buena fe. Luz Pacheco Zerga

7

#### ANÁLISIS LEGAL

• Los empleadores y las infracciones laborales más frecuentes. (Parte II)

10

• El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. (3ra. Parte) - Formularios Especiales

12

#### JURISPRUDENCIA LABORAL

• ¿Puede comprenderse a los dirigentes sindicales en un procedimiento de cese colectivo?

15

#### JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL

• Principio de causalidad: Cuando existe contrato por locación de servicios deben acreditarse las labores que efectivamente se realizan

19

#### COYUNTURA

• La necesidad de rumbos claros

22

• Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2003-2006)

22

• Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Noviembre 2006

23

#### INDICADORES LABORALES

• Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Enero 2006

24

• Aportaciones y Contribuciones Sociales: Diciembre 2006

24

• Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Diciembre 2006

25

• Aportes AFP 2005

25

• Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 2005 y 2006

26

• Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de quinta categoría

26

• Canasta de Precios AELE

27

• RMV - RMV Especiales - Gastos de Sepelio SPP-AFP - Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP - ESSALUD y ONP-SNP - CTS: Topes - Bono de Reconocimiento - Calendario de Informes Trimestrales - Remuneración Mínima Asegurable (RMA)

28

• Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva

29

#### TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

30

#### LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 8 al 15 de diciembre de 2006

31

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

## • ESTABILIDAD LABORAL Y EXPERIENCIA INTERNACIONAL

El tema de la estabilidad laboral, pero no solamente él, continúa generando polémica en los medios de comunicación, pero sobre todo al interior de la Comisión de Trabajo del Congreso, que busca una fórmula que sea digerible en el pleno y no se someta al veto del Ejecutivo. Con dicho veto no se resuelve todo porque quedaría por resolver la posible contradicción entre el anunciado apoyo del gobierno a la posibilidad de despedir indemnizando y sin expresión de causa –“despido arbitrario” en el idioma sindical– y la opinión favorable que tiene el Tribunal Constitucional sobre la reposición cuando no haya una causa justa de despido lo cual significa “estabilidad absoluta”, en el también sesgado lenguaje de las empresas y el gobierno. Como se comprenderá, no solamente hay incomunicación, sino también diferencia de idiomas. Y lo que es más, opiniones encontradas en la sociedad y en los poderes del Estado.

Ahora se entiende por qué el tema se trata de dilatar, en contra de la opinión sindical. Pero también cuán posible y necesaria hubiera sido una salida a partir del Consejo Nacional del Trabajo. Allí el sector empresarial pidió unos días adicionales de discusión, pero el sector sindical lo consideró inútil, confiado en la Comisión de Trabajo del Congreso y también harto de las postergaciones en cinco años. Sin embargo, puede reflexionarse sobre cuál es la mejor suerte: una demora en el debate entre los interesados o una dilación entre los poderes del Estado.

También es lamentable la falta de iniciativas e ideas. Por ejemplo, no se discute la posibilidad de un razonable margen de discreción del empresario –en realidad pequeño, pero que lo salva de las arbitrariedades– y su combinación con costos de despido, eliminación de las intermediaciones y revisión del abuso en la contratación de plazo

fijo. Ese debería ser el terreno de la discusión del tema de la estabilidad laboral en lugar de mantenerse en términos de sí o no, imposibles de resolver

En la carátula tenemos una ilustración importante. Los países europeos, como se espera, por su legislación protectora y por la existencia de seguros de desempleo, tienen puestos de trabajo con mayor duración media. Los países anglosajones, tradicionalmente más flexibles, que también poseen seguros de desempleo, tienen una duración media en sus empleos menor a la europea pero mayor a la de los países latinoamericanos. Los asalariados más “inestables” son los latinoamericanos, tengan o no seguros de desempleo o sean de legislación protectora o flexible. De ahí, el primer mensaje sería que hay que sustentar la economía para hacerlo también con los puestos; el segundo mensaje, que los seguros de desempleo no están hechos para justificar los despidos, como algunos piensan, y el tercero y principal: el tema debería tener solución con algo de inventiva y buena voluntad.

## • GRATIFICACIÓN DE NAVIDAD Inspecciones para verificar su pago

En reciente comunicado el Viceministro de Trabajo, Fernando García Granara, anunció que a partir del lunes 18 de diciembre se iniciarán las inspecciones laborales para verificar el pago de gratificaciones legales de Navidad a los trabajadores de los sectores público y privado.

Señaló que si los inspectores del MTPE corroboran que las empresas no han cumplido con pagar la gratificación dentro de la primera quincena de diciembre, se les impondrá una multa que puede ir desde los S/. 5,000 y superar los S/. 20,000, dependiendo del número de empleados afectados y la reiteración de la falta.

Adicionalmente, tendrán que pagar a los trabajadores los intereses gene-

rados desde el 16 de diciembre hasta la fecha en que se hizo efectivo su pago.

## • PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

De acuerdo a lo establecido en el art. 18º de la Ley Nº 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales, durante el último trimestre del ejercicio fiscal de la empresa, la misma debe presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo su Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil, elaborado de acuerdo a lo que establece el art. 19º de la ley reseñada, para su registro. En este contexto, las empresas que soliciten el registro de convenios de capacitación laboral juvenil tienen plazo hasta el 31 de diciembre de este año para presentar como requisito indispensable el Programa Anual de Capacitación Juvenil, el mismo que debe contemplar como mínimo lo siguiente:

1. Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas.
2. Plan de Capacitación, que debe contener un mínimo de cinco (5) horas semanales de formación específica, concentrada o alternada, y evaluación periódica. Esta formación puede ser sustituida por estudios externos conducentes a la culminación de ciclos de la Formación Profesional patrocinados por la empresa.
3. Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones.
4. Requisitos para la obtención del Certificado de Capacitación Laboral Juvenil.
5. Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa.

El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.

## • ELIMINAN TASAS PARA RECLAMOS

De conformidad con el fallo del Tribunal Constitucional, recaído en el Exp. N° 3741-2004-AA/TC, el Gobierno dispuso la eliminación o supresión de todos los derechos o tasas para la presentación de recursos administrativos que se interpongan en los procedimientos seguidos ante la administración pública. De igual manera se aplicará para los procesos de contrataciones y adquisiciones del Estado.

Todo cobro determinado en el interior de un procedimiento administrativo, como condición o requisito a la impugnación de un acto de la propia administración pública, será contrario a los derechos constitucionales, al debido proceso, petición y de acceso a la tutela jurisdiccional. Por tanto, las normas que lo facultan son nulas. Es por este motivo que la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) ordenó a todas las entidades de la administración pública que adecúen sus textos únicos de procedimientos administrativos (TUPA) de acuerdo al mandato del TC.

Cabe señalar que las instituciones del Estado no requerirán la opinión técnica previa de la Secretaría de Gestión Pública de la PCM para su aprobación y publicación. Así mismo, corresponderá a la Contraloría General de la República y a INDECOPI supervisar la respectiva adecuación de los TUPA.

## • JORNADA NOCTURNA

De conformidad con el artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, en los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprendan jornadas en horario nocturno, estas deberán, en lo posible, ser rotativas. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del 35% de esta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente.

Dicha sobretasa de 35% es aplicable cuando la totalidad de la jornada se cumple en horario nocturno, siempre que la remuneración sea igual a la mínima mensual, no pudiendo por tanto recibir menos de S/. 675.00 mensuales. Si, en cambio, el trabajo dentro del horario nocturno comprendiera solo una o más horas, sin alcanzar la totalidad de las horas laboradas, la sobretasa se reduciría proporcionalmente a las horas nocturnas.

Ahora bien, si la remuneración asignada por el empleador supera los límites antes indicados, no existirá obligación alguna de aplicar la sobretasa señalada. Fuera de este caso, no existe disposición expresa que obligue a un pago adicional por labor cumplida en horario nocturno.

## • FORO MUNDIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) junto con el Ministerio de Salud y del Desarrollo Social, y otras organizaciones miembros de la Federación de Rusia, están realizando el Foro Mundial de la Seguridad Social que se llevará a cabo del 10 al 15 de setiembre de 2007, en Moscú.

En este Foro Mundial se contará con la presencia de conferencistas magistrales, ministros, responsables de políticas, directores y académicos de renombre, los cuales analizarán y discutirán los siguientes temas:

- Cómo garantizar una seguridad social sostenible.
- La gestión eficaz de los cambios.
- Enfoques integrados en seguridad social.
- La lucha contra la pobreza infantil.
- Prevención de las enfermedades profesionales.
- Las pensiones universales en los países de ingresos medios y bajos.
- Extensión de la protección social de salud.
- Cómo enfrentar el aumento de las prestaciones de invalidez.
- Tendencias en las inversiones sociales y económicas.
- Cómo incrementar la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo.

- La seguridad social en la Federación de Rusia hoy en día.

Las invitaciones, formularios de inscripción y el programa serán remitidos en el primer trimestre de 2007.

Para mayor información sobre el Foro, dirigirse a:

E-mail: [issa-ag2007@ilo.org](mailto:issa-ag2007@ilo.org)

Website: [www.issa.int](http://www.issa.int)

Fax: (+ 41-22) 799 85 09

## • ¿REGRESA EL BANCO AGRARIO?

La Comisión Agraria del Congreso aprobó el 12.12.2006, por unanimidad, el proyecto de la nueva Ley del Banco Agropecuario (Agrobanco) como un banco de primer piso que podrá realizar todas las operaciones que faculta y permite la Ley de Bancos.

Según dicho dictamen, este podrá recibir depósitos y ahorros, otorgar préstamos ordinarios y extraordinarios o especiales en forma directa, con tasas de interés y comisiones que apruebe su directorio.

Por medio del Banco Agropecuario se busca conseguir el desarrollo sostenido del sector mediante capacitación y otorgando créditos a los agricultores "más pobres del país", teniendo como prioridad a medianos y pequeños productores.

- **UTILIDADES:** Pago de intereses por utilidades no distribuidas oportunamente

De conformidad con lo establecido en el artículo 15° del Decreto Supremo N° 009-98-TR, Reglamento de la Ley de Participación en las Utilidades, las utilidades no distribuidas oportunamente generarán intereses moratorios a partir del día siguiente del requerimiento previsto en el Artículo 6° de la Ley. En el caso de suspensión de la relación laboral, el requerimiento se hará vencidos los treinta (30) días de haberse reiniciado las labores sin que se hubiese efectuado el pago de las utilidades.

En ambos casos, el requerimiento podrá realizarse mediante carta simple.

Cuando el trabajador demande el pago de las utilidades, el empleador se entenderá requerido con la citación de la demanda.

# El Estado de las Relaciones Laborales en América Latina

MARTHA MONSALVE (\*)

Quienes por determinadas circunstancias hemos tenido la oportunidad de participar en eventos con representantes de otros países, podemos percatarnos que en el debate sobre el estado de nuestras relaciones laborales coincidimos como si se tratara de una copia que se repite a lo largo y ancho de nuestra América Latina.

Fenómenos tales como la globalización, flexibilidad, tercerización, desempleo, trabajo no regulado, debilitamiento del Derecho del Trabajo, el creciente concepto del Derecho de la Seguridad Social, una baja representatividad sindical y paradójicamente nuevas y sofisticadas formas de administración del talento humano, constituyen el panorama sobre el cual dejaremos discurrir nuestras apreciaciones.

La globalización no es un fenómeno nuevo ni reciente. Una simple ojeada a la historia de la humanidad nos indicará cómo en búsqueda de nuevos caminos para el comercio se exploraban especialmente nuevas rutas para el traslado de mercancías; así también lo hacían las poblaciones nómadas en su afán de hallar mejores oportunidades o climas más benignos.

Con el ejemplo del fortalecimiento de la Unión Europea y los excelentes resultados para países pobres, hemos vuelto los ojos a los movimientos integracionistas que han existido en América Latina desde Bolívar y otros grandes pensadores y próceres. Así en la actualidad nos encontramos con una Comunidad Andina de Naciones que se adelanta a paso lento y con muchos tropiezos que emanan precisamente de los cambios políticos y de rumbo de dirección que se han presentado en los Estados que la integran, pero con tantas proyecciones que países como Chile y México han solicitado se les tenga como adscritos.

Frente a esa globalización y pensando en la competitividad en los diferentes mercados que se abren como posibles, surge el concepto de relaciones laborales flexibles que permita afrontar las consecuencias de las diversas circunstancias socio económicas y políticas comunes al panorama de América Latina.

Nuestros derechos positivos laborales fueron materia de constantes reformas en busca de flexibilidad, pues existían los rigores de contratos de trabajo de mayor grado de estabilidad, en contraposición a la flexibilidad que demandaban las diferentes circunstancias emanadas de la necesidad de competir frente a países con normas laborales menos exigentes.

Nuestras legislaciones laborales se caracterizaron por un excesivo paternalismo que trataba de contrarrestar los efectos de un capitalismo devorador y que fortaleció la lucha

reivindicatoria de la clase trabajadora que, mediante la negociación colectiva, logró marcados beneficios que en economías fluctuantes y mercados muy competitivos se volvieron insostenibles, lo que necesariamente llevó a propugnar por unas relaciones laborales mucho más flexibles.

En este contexto se ubica la tercerización, con el aspecto positivo de externalizar los procesos en los cuales no se tienen fortalezas, pero donde se han cometido excesos buscando deslaborar las relaciones de trabajo, en especial para debilitar la actividad sindical y disminuir los costos laborales, abusando del uso de las Cooperativas de Trabajo Asociado y desfigurando su naturaleza, basada en principios generadores de riqueza.

Los grandes avances de la tecnología en muchos casos han desplazado al hombre y han eliminado puestos de trabajo por los cambios en los procesos. Muchos de los trabajadores no se prepararon suficientemente para esos cambios de tecnología y quedaron rezagados siendo reemplazados. Todo esto acrecentó el fenómeno del desempleo, agravado por el cierre o traslocación de empresas, privatización de otras y reducción del aparato burocrático de muchos Estados que estaban en búsqueda de una disminución de costos, lo que dejó miles de personas cesantes.

Como consecuencia, y como una cadena, se incrementa el fenómeno del trabajo no regulado. Miles de personas deambulan por nuestras ciudades ofreciendo desde tarjetas telefónicas hasta sofisticados artículos, productos de una gran creatividad pero de difícil mercadeo. En la lucha por una subsistencia precaria en donde no se llega a cubrir las necesidades mínimas no alcanza la definición de trabajo decente porque no existe el salario justo ni la protección de la seguridad social.

Herida de muerte está la Seguridad Social, que ve peligrosamente disminuidas sus fuentes de financiamiento, en especial para el régimen de pensiones, que garanticen el futuro de quienes adquieren el derecho a esta prestación económica y asistencial.

En el campo de la salud hay menos cobertura, pues los regímenes subsidiados no cubren a toda esta población, que sobrevive precariamente con un trabajo no regularizado.

Todo esto nos lleva a un gran debilitamiento del Derecho Laboral por sustracción de materia. Cada día tenemos menos trabajadores a quienes aplicar el derecho sustantivo y a los que proteger con la negociación colectiva ante la atomización de la fuerza sindical.

(\*) Presidenta de la Asociación Internacional de Trabajo, filial Colombia.

# Respeto a la dignidad humana y deber de buena fe

LUZ PACHECO ZERGA (1)

El análisis del respeto a la dignidad humana y a los derechos fundamentales se puede realizar desde las distintas áreas del Derecho: el que sigue a continuación corresponde a la perspectiva del Derecho del Trabajo, que si bien es cierto, constituye una disciplina especializada, tiene la particularidad de constituir un "observatorio privilegiado para la contemplación actual de zonas vastísimas del mundo del Derecho, y aún para generalizar sobre el Derecho mismo" (2).

El respeto a la dignidad humana es un principio universal de Derecho contemporáneo (3), que confiere unidad al Ordenamiento jurídico y tiene particular importancia en el ámbito laboral. Este "principio-derecho constitutivo de los derechos fundamentales que la Constitución reconoce" (4) es fundamental para delimitar el contenido de éstos, en los casos de conflictos de intereses, aun cuando no puede negarse que la vulneración de la dignidad sólo puede predicarse *ad casum* (5). Sin embargo, la dificultad de esta tarea no puede ser excusa para desentendernos de ella, porque es el quicio de nuestro orden constitucional.

El artículo primero de la Constitución expresa la teleología de nuestro Ordenamiento (6), que ha originado un crecimiento exponencial de las referencias a la dignidad humana en la jurisprudencia nacional (7). Las páginas que siguen a continuación constituyen un estudio cualitativo y no cuantitativo de este fenómeno, realizado en base a las sentencias del Tribunal Constitucional del Perú, que constituyen un hito en su tarea hermenéutica sobre el respeto a la dignidad humana en el ámbito laboral, y tienen el valor inapreciable de haber superado el formalismo de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español, al haber reconocido un contenido objetivo positivo a este principio (8).

## 1. LA IGUAL DIGNIDAD Y EL DEBER DE MUTUO RECONOCIMIENTO

El Derecho es, en esencia, una forma de coexistencia entre los seres humanos que sustituye la violencia por el mutuo reconocimiento (9). Este reconocimiento del *otro* como *un igual* es fundamental en el ámbito jurídico (10), que adquiere su principal expresión en el deber de actuar de buena fe y en el principio de no discriminación. Las normas laborales no contienen una referencia explícita a estos deberes, salvo la tipificación del quebrantamiento de la buena fe laboral como falta grave del trabajador (11). Sin embargo, la eficacia directa de la Constitución, nos permite afirmar la plena vigencia de estos principios en la relación laboral, de acuerdo a lo establecido en los arts. 2°.1 (12), 23° párrafo tercero (13), 26°.1 (14) y en el segundo párrafo del art. 103°, que proscriben el abuso del derecho (15).

La ejecución de cualquier contrato –y, en particular, el de trabajo–, exige una actitud de diálogo, de armonización de intereses, que sólo será viable en la medida en que se actúe con veracidad y lealtad, respetando al *otro* como si fuera *otro yo*, es decir, con *igual dignidad*. Ser veraz implica decir, usar o profesar siempre la verdad (16). Ser leal, cumplir "lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien" (17), que –a su vez–, son las que llevan "al cumplimiento de los propios deberes respecto del prójimo y de uno mismo" (18). La mentira (19), por el contrario, implica instrumentalizar al otro para conseguir los propios fines, descono-

ciendo así su *igual dignidad*. El orden jurídico presupone la buena fe de las partes: la mala fe, en cambio, constituye un abuso del derecho, que contraviene los valores sociales (20).

En consecuencia, el respeto a la dignidad se traduce, en el ámbito contractual, en el deber de dialogar, hablar con veracidad y obrar con lealtad. En otras palabras: respeto a la dignidad y respeto al deber de buena fe son términos equiparables. Estas obligaciones encuentran un *locus* privilegiado en la empresa, porque el contrato de trabajo origina un haz de relaciones humanas delimitadas sólo en términos generales. De hecho, tanto las obligaciones del trabajador como las del empresario, aunque estén reguladas por la legislación, admiten muchas variaciones en el modo y oportunidad de cumplirlas, por tratarse de seres libres. Para que sea legítimo este margen de discrecionalidad en la actuación de las partes, ha de estar informado de los criterios que se siguen al *deber de buena fe*, que constituyen principios generales del Derecho (21) y articulan una conducta acorde con la dignidad del ser humano.

Por otro lado, resulta inadmisibles en un sistema democrático que se pretenda positivizar todas las obligaciones del empresario en relación al respeto debido a la dignidad del trabajador o de éste para con aquél. Además de ser un síntoma de totalitarismo, sería ineficaz, porque la continua transformación de los métodos y sistemas de trabajo, así como de la tecnología convertirían en obsoletas las medidas reglamentarias. En cambio, la obligación genérica de actuar de buena fe sirve de criterio hermenéutico ante nuevas situaciones.

La buena fe excluye el engaño y cualquier acción que altere el equilibrio de la relación contractual (22). Para determinar el incumplimiento contractual es necesario atender "fundamentalmente a determinados extremos como son, en el ámbito subjetivo, la diligencia observada y el propósito perseguido y, en el ámbito objetivo, el contenido fundamental de dicha conducta" (23).

En el ámbito laboral es tal la fuerza que la doctrina jurídica reconoce al principio de la buena fe, que se ha llegado a defender que habría que reconducir los conflictos sobre el poder de dirección del empresario respecto a los derechos fundamentales de los trabajadores, hacia el deber de buena fe, que obliga al empresario, "incluso más allá de lo constitucionalmente exigible" (24). Esta frase puede entenderse desde dos perspectivas: la primera, en cuanto que la Constitución fija los mínimos jurídicos y, la segunda, en cuanto que contiene los valores y principios fundamentales que dan origen al pacto social. Por tanto, ese "más allá" exigible lo será en la medida en que sea consecuente con los valores consagrados en la misma Constitución. Pero, no implica exigir al empresario un cumplimiento superior al que se le exige al trabajador, ya que la obligación es recíproca y no existe argumento suficiente para exigir, como si se tratara de una cuestión meramente cuantitativa, más buena fe a un contratante que al otro (25). Se trata de cumplir con el contrato saliendo de la órbita de los propios intereses para tener, como obligación básica, el respeto a la persona y a los intereses de la otra parte, en atención a su igual dignidad.

(1) Doctora en Derecho por la Universidad de Navarra (España), Profesora Investigadora de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo y Visitante de la Universidad de Piura.

2. CONCEPTO Y FUNCIÓN DEL DEBER DE BUENA FE

Se puede definir el deber de buena fe como “la disposición personal en orden a la realización del contenido propio de las prestaciones voluntariamente asumidas, por la probidad en su ejecución, y por la efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, excluyente de engaño y de toda finalidad de alterarse el equilibrio de la relación contractual” (26). Este modelo de conducta permite “lograr una convivencia pacífica próspera entre las personas de una comunidad”, que se concreta en la “confianza o la esperanza en una actuación correcta de otro”, así como “en la lealtad en los tratos y en la fidelidad en la palabra dada” (27).

La obligación de ejecutar el contrato conforme a los compromisos adquiridos, tiene su fundamento último en la dignidad humana, porque tanto el empresario como el trabajador, al celebrar un contrato están dando cauce a sus fines, intereses y aspiraciones, que derivan de su naturaleza racional y que el ordenamiento jurídico reconoce y protege (28). En consecuencia, cada parte del contrato está obligada a cumplir con los compromisos adquiridos porque así lo exige el reconocimiento de la igual autodeterminación de la otra, con todo el contenido ético, jurídico y social que comporta este acto (29).

La buena fe no es, por tanto, un simple dato del consenso social, sino un presupuesto del mundo de lo jurídico, que ha tenido una evolución histórica pero siempre con una dirección unívoca, sustancialmente coherente (30), que erradica la arbitrariedad del mundo de lo jurídico. Se trata de la “manifestación, y la más importante, de la responsabilidad objetiva por la conducta negocial” (31), de un principio ético-jurídico de actuación que se fundamenta en la dignidad de la persona. Es el “postulado básico” del Ordenamiento, que “representa una de las más fecundas vías de irrupción del contenido ético-social en el orden jurídico” (32). No se trata de “puros deberes éticos”, propios de la moral privada, sino de auténticos deberes jurídicos, con claras repercusiones patrimoniales (33). Su falta de positividad responde precisamente a su calidad de principio ético, con fuerza jurídica innegable, que se fundamenta directamente en el núcleo duro del respeto a la dignidad humana (34). De este modo, el principio de buena fe se ordena a lograr lo materialmente justo en las relaciones jurídicas y a superar lo meramente formal, corrigiendo los excesos del individualismo jurídico, para procurar dar a cada cual lo suyo, prohibiendo el daño a tercero, esto es, “abriéndose a un entendimiento social y no puramente egoísta de los derechos” (35). Obliga por igual a ambas partes (36). **No se trata de un límite, sino de un principio hermenéutico para delimitar los deberes y derechos de las partes en situaciones de conflicto.**

A través de este principio general se impone, en todos los ámbitos de la conducta, un modelo o arquetipo basado en la rectitud y honradez, atendiendo a la unidad del orden moral, recogido por el Derecho. Más aún, se puede decir que el modelo jurídico de conducta que inspira la buena fe, enlaza con el moral, e incluso con el religioso (37). Y tiene “una presencia cualificada en el contrato de trabajo” (38) por el alto grado de implicación personal que exige la ejecución del contrato celebrado y porque al ser de tracto sucesivo, la relación jurídica entre las partes se puede prolongar durante muchos años (39). Este matiz de especial intensidad, en el ámbito del Derecho del Trabajo, se explica porque al tratarse de una relación jurídica “de duración continuada y más personal que otras de diferente naturaleza”, conlleva “más ocasiones de exigencia de trato correcto y leal entre los sujetos” que han celebrado el contrato (40).

3. LA PROSCRIPCIÓN DE LA ARBITRARIEDAD

Finalmente, se debe precisar que la obligatoriedad que entraña el deber de buena fe no deviene del mero acuerdo de voluntades, porque ese pacto ha de responder a un criterio de razonabilidad y a un orden de valores amparado por el Ordenamiento vigente. Lo

contrario sería simple arbitrariedad (41), que junto con la violencia, son la antítesis del Derecho (42). Así lo ha entendido el TC en la elaborada doctrina de la sentencia del 13 de marzo de 2003 (Exp. 976-2001-AA/TC), que resolvió la acción de amparo presentada por Eusebio Llanos Huasco, en el juicio seguido contra la empresa Telefónica del Perú.

En esta oportunidad, el Tribunal confirmó la proscripción de tutela jurídica a los actos arbitrarios, en los que no se aprecie “el principio de razonabilidad, implícitamente derivado del principio de igualdad, y expresamente formulado en el artículo 200° de la Constitución”. La razonabilidad exigida por el TC, “en su sentido mínimo, es lo opuesto a la arbitrariedad y a un elemental sentido de justicia”. Y se encuentra ausente en los actos realizados “con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales” (43). En definitiva, ante un acto viciado por una arbitrariedad que evidencia un abuso del derecho, “no puede reclamarse el reconocimiento de derecho constitucional alguno. Simplemente el ordenamiento sanciona la realización de actos arbitrarios” (44).

Esta sentencia unida a los precedentes citados por el Tribunal en esa oportunidad (45), así como a otros pronunciamientos (46), ofrece una teoría positiva de protección de la dignidad de la persona humana, que no se reduce a la simple prohibición de tratarla como a un objeto, sino que proscribiera el abuso del derecho, por aplicación del art. 103° de la CP (47), declarando –*contrario sensu*– como deber esencial para el ejercicio de los derechos, la actuación conforme a las reglas de la buena fe (48).

Podemos concluir afirmando que el deber de buena fe, expresión de las obligaciones esenciales que derivan del respeto a la dignidad humana en el ámbito contractual, impone a las partes un comportamiento veraz, respetuoso, abierto al diálogo, que responda adecuadamente a la confianza que se otorga y cumpla a cabalidad con los compromisos adquiridos al celebrar el contrato. En otras palabras, el respeto a la dignidad si bien es cierto prohíbe los tratos vejatorios, fundamentalmente contiene un deber positivo, que se corresponde con el deber de buena fe. Dejamos para otra oportunidad analizar otras consecuencias exigidas por el respeto a la dignidad en el ámbito laboral (49).

(2) ALONSO OLEA, Manuel / CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup> Emilia, *Derecho del Trabajo*, 23a rev. ed., Madrid, Thomson-Civitas, 2005, 52.  
 (3) Cfr. SERNA BERMÚDEZ, Pedro, «La dignidad humana en la Constitución Europea» en *Comentarios a la Constitución Europea, Tratados* (Valencia: Tirant lo blanch, 2004), 199. Este autor ofrece una visión panorámica de la incorporación de la dignidad humana en el Derecho internacional y constitucional de los países europeos, con especial referencia a los de la UE en *Ibidem.*, 194-205. Para un estudio detallado de este proceso en las Constituciones iberoamericanas y su relación con la Constitución española de 1978, ver ROLLA, Giancarlo, «El principio de la dignidad humana,» *Persona y Derecho*, N° 49 (2003): 227-262. Para comprender el influjo que la Ley Fundamental de Bonn de 1949 ha tenido en este proceso, es útil el estudio realizado por SERNA BERMÚDEZ, Pedro, «La dignidad de la persona como principio del Derecho Público,» *Derechos y Libertades*, N° 4 (1995): 287-306.  
 (4) Exp. N° 0044-2004-AI, 18.V.05, f.j. 32.  
 (5) Tanto la existencia o inexistencia de un incumplimiento contractual grave y culpable, como “la entidad y trascendencia del incumplimiento son todas ellas cuestiones de carácter absolutamente particular e individualizado, en las que es casi imposible establecer generalizaciones o pautas válidas para diferentes supuestos, ya que la adopción de cada solución concreta depende fundamentalmente de las circunstancias, datos y elementos que en ese caso concreto concurren, por lo que tal solución difícilmente puede ser trasladable y extensible a otro parecido, pero no exactamente igual [...]. Cualquier divergencia o disparidad en esas circunstancias, datos o elementos puede ser la razón esencial por la que se aprecia o no la existencia y gravedad del incumplimiento contractual”. Auto de la Sala Social del Tribunal Supremo Español de 15 enero 1993 [RJ 1993\93].  
 (6) “[...] la Constitución, que no quiere ser un ordenamiento neutral, ha introducido con los derechos fundamentales un ordenamiento valorativo objetivo, en el cual se encuentra la más importante consolidación de la fuerza de validez de aquellos. Este sistema de valores que encuentra su punto central en el libre desarrollo de la personalidad y en la dignidad del ser humano, vale como una decisión constitucional fundamental para todos los ámbitos del derecho: legislación, administración y jurisdicción recibiendo de ella sus líneas orientativas y su impulso”. Exp. 976-2001-AA/TC, 13.III.2003, f.j. 5.  
 (7) La página Web del TC informa que existen más de 600 pronunciamientos sobre este principio, ver <http://www.tc.gob.pe/search/search.pl?Match=0&Realm=All&Terms=dignidad+humana>.  
 (8) Un estudio en profundidad de este tema se encuentra en PACHECO ZERGA, Luz, «La dignidad humana en el Derecho del Trabajo» (Versión mecanográfica, Universidad de Navarra, 2006). Al momento de escribir estas páginas, la edición comercial se encuentra en prensa en la editorial Thomson-Civitas [España].

- (9) Cfr. SERNA BERMÚDEZ, Pedro, «El derecho a la vida en el horizonte cultural europeo de fin de siglo» en *El derecho a la vida*, ed. C.I. Massini y P. Serna (Pamplona: EUNSA, 1998), 29.
- (10) Los pasos para ese mutuo reconocimiento han sido magistralmente expuestos por Cotta y resumidos por Serna y pueden sintetizarse en los siguientes: A) El otro es igual al yo en la capacidad de pretender para sí, según la propia verdad. B) El otro es también igual al yo en su capacidad de intentar la pretensión, lo cual sitúa al yo en el plano de la comunicación y del diálogo, en la medida en que trasciende la propia verdad subjetiva. C) El otro es igual al yo en la capacidad de intentar, mediante el diálogo, una verdad común. D) Finalmente, el otro es igual al yo en la capacidad de intentar la obligatoriedad de la regla sobre la verdad común. Cfr. COTTA, Sergio, *El Derecho en la existencia humana*, Trans. Ismael Peidro Pastor, Pamplona, EUNSA, 1987, 45-54. SERNA BERMÚDEZ, «El derecho a la vida en el horizonte cultural europeo de fin de siglo», 30 y ss.
- (11) Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), art. 25° a).
- (12) "Toda persona tiene derecho 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole".
- (13) "[...] Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".
- (14) "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación".
- (15) "[...] La Constitución no ampara el abuso del derecho".
- (16) REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, 22a ed., Madrid, Real Academia de la Lengua Española, 2003. La misma fuente define la verdad como la "conformidad de las cosas con el concepto que de ellas forma la mente".
- (17) Ibidem. Un análisis jurídico del significado de la lealtad, se encuentra en MONTOYA MELGAR, Alfredo, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, Madrid, Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, 2001, 9-14.
- (18) REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*.
- (19) "Expresión o manifestación contraria a lo que se sabe, se cree o se piensa". Ibidem.
- (20) El Código Civil reafirma estos principios al establecer, en el art. II del Título Preliminar, que "la ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho". En el art. 168° confirma que "el acto jurídico debe ser interpretado de acuerdo con lo que se haya expresado en él y según el principio de la buena fe". Y el art. 1361°, que "los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y la común intención de las partes". El Código Civil de 1936 relacionó el abuso del Derecho con el quebrantamiento de las reglas de la buena fe objetiva, ver GUZMÁN FERRER, Fernando, ed., *Código Civil*, IV Vols. (Lima: 1971), Vol. I, 11.
- (21) Sobre el carácter de principio general del Derecho del deber de buena fe, ver GARCÍA VIÑA, Jordi, *La buena fe en el contrato de trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2001, 58-85.
- (22) "En tal sentido, el principio de la buena fe protege frente al ejercicio, doloso o culposo, del derecho de la otra parte, de acuerdo con una elaboración emparentada con la antigua concepción romana de la *exceptio doli*". MONTOYA MELGAR, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, 36.
- (23) Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo español [STS] de 20 noviembre 1989 [Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi [RJ] 1989\8205].
- (24) RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, Miguel, «Buena fe y ejercicio de poderes empresariales.» *Relaciones Laborales II* (2003): 45.
- (25) "El hecho de que los nuevos rumbos del Derecho del Trabajo actúen en muchos casos atenuando la fuerte protección legal [más que directamente empresarial] deparada a los trabajadores con anterioridad, no puede ser interpretado ni como indicativo de una reducción del clásico deber de protección del empresario -incrementado, por cierto, de modo impresionante en materias como la prevención de riesgos laborales- ni como justificativo del descenso en el nivel de la buena fe exigible en todo caso a los trabajadores". MONTOYA MELGAR, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, 44-45.
- (26) STS de 20 noviembre 1989 [RJ 1989\8205]. Las cursivas no son del original.
- (27) GARCÍA VIÑA, *La buena fe en el contrato de trabajo*, 22.
- (28) Cfr. DIEZ-PICAZO, Luis, *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*, 5a ed., III Vols., Vol. I, Madrid, Civitas, 1996, 126. Dice este autor que "este reconocimiento del Derecho consiste, por un lado en dar protección jurídica a un ámbito de auto-soberanía para reglamentar las propias situaciones jurídicas y, a través de ellas, dar cauce a los fines, intereses y aspiraciones personales, que son los que se consiguen al celebrar los contratos".
- (29) Cfr. LARENZ, Karl, *Derecho justo. Fundamentos de Ética jurídica*, Trans. Luis Díez-Picazo, Madrid, Civitas, 1985, 67.
- (30) Esta realidad es apreciable desde los diversos ámbitos del Derecho. Considero suficientemente ilustrativas las citas de CATTANEO, Giuli, *Buona fede obbiettiva e abuso del diritto*, 626-627, que figuran en MONTOYA MELGAR, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, 11, nota a pie de página 12.: "La progresiva extensión de la aplicación de la buena fe ha seguido en el curso de los siglos, una línea sustancialmente coherente: del Derecho clásico a nuestros Códigos, es posible seguir un trazo sustancialmente unívoco".
- (31) DE CASTRO Y BRAVO, Federico, *El negocio jurídico*, Madrid, Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, 1967, 89-90.
- (32) Decreto 1836/1974, de 31 mayo, [RJ 1385/1974], que sancionó legalmente el artículo del Título Preliminar del Código Civil español.
- (33) MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 26a ed., Madrid, Tecnos, 2005, 321.
- (34) "La dignidad de la persona humana es el presupuesto ontológico para la existencia y defensa de sus derechos fundamentales". STC Exp. 0010-2002-AI, 03.01.03, f.j. 213. El carácter ontológico remite a los fundamentos metafísicos, es decir, al modo de ser propio del ser humano, que no proviene del consenso social, sino de una Voluntad trascendente que es la que da la razón última de la dignidad humana.
- (35) MONTOYA MELGAR, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, 12.
- (36) Sobre el carácter recíproco del deber de buena fe en la relación laboral, ver, por todos, AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Pamplona, Aranzadi, 1997, 38-40.
- (37) Siguiendo a Montoya Melgar, el mejor discípulo del maestro Alonso Olea, podemos decir, que el "buen varón" del Derecho romano es el equivalente al "hombre justo" de los Proverbios bíblicos y del "hombre de bien", "sensato", "recto" y "bueno" que alaban Platón y Aristóteles primero y Cicerón y Séneca más tarde, pero que los juristas modernos prefieren identificar con un "realista hombre común o medio, dotado de la diligencia y prudencia ordinarias, al que -pasando sutilmente del plano moral al lógico- llaman "persona razonable". Cfr. MONTOYA MELGAR, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, 13. Ver las referencias bibliográficas a los autores y textos allí citados.
- (38) Además de vincular de modo típico al empresario y a los trabajadores, extiende su acción sobre relaciones en que intervienen otros sujetos, como son los sindicatos, las organizaciones empresariales, las Administraciones laborales, etc. Cfr. Ibidem.
- (39) Ibidem., 19.
- (40) AGUILERA IZQUIERDO, *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, 38.
- (41) De Castro y Bravo hace un breve resumen de cómo desde muy antiguo, en el Derecho Romano, la autonomía de la voluntad no equivalía a arbitrariedad: siempre han existido límites sobre el objeto del contrato, en base a la ley y a la moral. Cfr. DE CASTRO Y BRAVO, *El negocio jurídico*, 89.
- (42) "El Derecho supone, pues, por una parte no violencia, renuncia a la fuerza como paradigma de las relaciones, sustituyéndola por el reconocimiento; y, por otra, no-discriminación, inclusión, universalidad, apertura plena, a diferencia de otras formas de coexistencia, donde la apertura es limitada, o sólo *ad intra*, como sucede con las relaciones de amistad o las relaciones que constituyen específicamente la comunidad política". SERNA BERMÚDEZ, «El derecho a la vida en el horizonte cultural europeo de fin de siglo», 31.
- (43) Exp. Nº 976-2001-AA/TC, 13.III.2003, f.j. 15 c).
- (44) Exp. Nº 976-2001-AA/TC, 13.III.2003, f.j. 15 c).
- (45) Exps. Nºs. 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC, 150-2000-AA/TC y 628-2001-AA/TC.
- (46) Resulta obligada la referencia a la sentencia del 11 de julio de 2002, Exp. Nº 1124-2001-AA/TC.
- (47) Cfr. Exp. Nº 976-2001-AA/TC, 13.III.2003, f.j. 15 c).
- (48) El Tribunal Constitucional español, en cambio, construye una doctrina más limitada, al girar en torno al principio de proteger un *minimum invulnerable*, de modo "que, sean unas u otras las limitaciones que se impongan en el disjute de derechos individuales, no conlleve un menoscabo para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona". STC 120/1990 [RTC 1990, 120]. Comentar debidamente esta doctrina jurisprudencial excede los fines del presente artículo.
- (49) Sobre el ejercicio de la acción de despido dentro de las reglas de la buena fe y el derecho de readmisión, puede verse SANGUINETTI RAYMOND, WILFREDO, «La protección de los derechos laborales en la Constitución peruana de 1993» en *El Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional*, ed. Alfonso de los Heros Pérez Albela y Manuel Alonso Reyna Camino (Arequipa: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 2006), 95-101.

## BIBLIOGRAFÍA REFERENCIAL:

- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Pamplona, Aranzadi, 1997.
- ALONSO OLEA, Manuel / CASAS BAAMONDE, Mª Emilia. *Derecho del Trabajo*. 23a rev. ed., Madrid, Thomson-Civitas, 2005.
- COTTA, Sergio. *El Derecho en la existencia humana*. Traducido por Ismael Peidro Pastor, Pamplona, EUNSA, 1987.
- DE CASTRO Y BRAVO, Federico. *El negocio jurídico*, Madrid, Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, 1967.
- DIEZ-PICAZO, Luis. *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*. 5a ed. III Vols. Vol. I, Madrid, Civitas, 1996.
- GARCÍA VIÑA, Jordi. *La buena fe en el contrato de trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2001.
- GUZMÁN FERRER, Fernando, ed. *Código Civil*, IV Vols. Lima, 1971.
- LARENZ, Karl. *Derecho justo. Fundamentos de Ética jurídica*. Traducido por Luis Díez-Picazo, Madrid, Civitas, 1985.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 26a ed, Madrid, Tecnos, 2005. *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, Madrid, Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, 2001.
- PACHECO ZERGA, Luz. «La dignidad humana en el Derecho del Trabajo.» Versión mecanográfica, Universidad de Navarra, 2006.
- REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. 22a ed, Madrid, Real Academia de la Lengua Española, 2003.
- RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, Miguel. «Buena fe y ejercicio de poderes empresariales.» *Relaciones Laborales II* (2003): 35-46.
- ROLLA, Giancarlo. «El principio de la dignidad humana.» *Persona y Derecho*, Nº 49 (2003): 227-262.
- SANGUINETTI RAYMOND, WILFREDO. «La protección de los derechos laborales en la Constitución peruana de 1993» en *El Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional*, editado por Alfonso de los Heros Pérez Albela y Manuel Alonso Reyna Camino, 28-102. Arequipa: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 2006.
- SERNA BERMÚDEZ, Pedro. «El derecho a la vida en el horizonte cultural europeo de fin de siglo» en *El derecho a la vida*, editado por C.I. Massini y P. Serna, 23-80. Pamplona: EUNSA, 1998.
- «La dignidad de la persona como principio del Derecho Público.» *Derechos y Libertades*, Nº 4 (1995): 287-306.
- «La dignidad humana en la Constitución Europea» en *Comentarios a la Constitución Europea*, 192-239. Valencia: Tirant lo blanch, 2004.

# Los empleadores y las infracciones laborales más frecuentes

## (Parte II)

**L**a primera parte de esta serie de hechos, conductas y actos de los representantes de empleadores y de trabajadores dedicados a las infracciones laborales más frecuentes la publicamos en Informe Laboral del mes de diciembre de este año, y en esta oportunidad presentamos las referidas al desarrollo de los servicios y a las medidas disciplinarias que pueden ser cuestionadas.

### 3. INFRACCIONES MÁS FRECUENTES

(...)

**3.2 Desarrollo de los servicios:** Los hechos, conductas y actos que configuran las infracciones más frecuentes en este rubro o situaciones que crearían riesgos económicos y de conflicto entre las partes están vinculados a la totalidad del desarrollo de las labores de los trabajadores, desde el control de la asistencia hasta las vacaciones.

Veamos estos alcances:

a) Establecer un tiempo de tolerancia antes de la hora de ingreso equivalente a "una hora", permitiendo el ingreso de los trabajadores dentro de ese tiempo y señalar que, como se trata de un "lapso de tolerancia", así la persona lo labore, no forma parte de la jornada ordinaria ni constituye sobretiempo. Esto es un error, pues al acreditarse el servicio, esa hora es sobretiempo. El lapso de tolerancia es un conjunto breve de minutos que usualmente va desde cinco (5) a quince (15) minutos.

b) Entender que el agente de vigilancia que resguarda la empresa puede marcar las tarjetas de los trabajadores al ingreso o bien a la hora de salida, aunque dicho registro no coincida con el tiempo real que laboró el trabajador en la empresa, el cual fue mayor a la jornada ordinaria establecida, todo esto para no pagar sobretiempo. Incluso es mucho más grave disponer que el vigilante registre de su puño y letra la hora de ingreso, el tiempo de refrigerio y la hora de salida. Las normas sobre control de asistencia determinan que el registro debe ser efectuado por el trabajador en forma personal y directa, no a través de terceros.

c) No colocar en un lugar visible del centro de trabajo, específicamente en el lugar que se encuentra el Registro Permanente de Control de Asistencia, el cartel indicador del horario de trabajo, que contenga la hora de ingreso, la de salida y el tiempo de refrigerio. Si en el local existen varios horarios, deben colocarse todos.

d) No elaborar ni archivar el formulario de trabajo en sobretiempo, ni el acuerdo de compensación de las horas extras con períodos equivalentes de descanso. Estos hechos también deben ser consignados en la Tarjeta de Control de Asistencia o en el registro que corresponda. Estos documentos serán solicitados por los inspectores en una actuación inspectiva.

e) No consignar en el Registro Permanente de Control de Asistencia los hechos o causales por las cuales el trabajador no marcó

su salida a la hora estipulada en el horario de trabajo. Es el caso, por ejemplo, de los permisos personales con pago de haberes, permisos a ESSALUD pagados o no pagados, suspensiones por medida disciplinaria o vacaciones, respectivamente; es decir, cualquier suspensión perfecta o imperfecta del Contrato de Trabajo.

f) Constituye también una infracción laboral aplicar el descuento de media hora o una hora de remuneración por haber incurrido en tardanza un acumulado de 15 minutos. Las tardanzas tienen en nuestra legislación el tratamiento de "impuntualidades" susceptibles de ser sancionadas con amonestaciones o suspensiones y, finalmente, puedan dar lugar a un despido por falta grave, pero no se puede aplicar sanciones económicas desproporcionadas, pues nuestro ordenamiento legal no lo permite.

g) Ordenar a los trabajadores que marquen su tarjeta al cumplirse la hora de salida y que luego vuelvan a sus puestos a terminar el trabajo. Ese tiempo de trabajo adicional es sobretiempo y debe pagarse o compensarse con descanso sustitutorio. Este hecho, que se suscita tanto en las empresas e instituciones públicas y/o privadas constituye una doble infracción, pues por un lado, el empleador debe pagar el sobretiempo, y, por otro, esa conminación a trabajar en sobretiempo dará lugar al pago a favor del trabajador de una indemnización igual al valor de cada hora extra. En muchos casos, los representantes de los empleadores pueden indicar que "... no existe problemas con esa práctica porque nunca son detectados". No debe olvidarse que el Derecho del Trabajo se basa en el Principio de Primacía de la Realidad, por lo que en caso de una inspección se tomará en cuenta el marcado de la tarjeta de asistencia o el control que corresponda, y además otros factores, como son la hora de cierre de la computadora, las copias de documentos, las órdenes de trabajo o cualquier otro instrumento que acredite el servicio.

h) Debe tenerse en cuenta que toda empresa debe registrar en el Registro Permanente de Control de Asistencia el tiempo destinado al refrigerio, tratándose de horarios corridos (45 minutos mínimo), esto lo precisamos porque muchos empleadores tienen la creencia errónea de que ya se derogó esa obligación, lo cual es falso; además este es el único medio para acreditar que se otorgó dicho tiempo. Lo que se ha convertido en opcional es el registro de la hora de inicio y de término del refrigerio.

i) Una infracción grave es considerar que el trabajo que se realice en Día de Descanso Semanal Obligatorio se debe abonar las primeras ocho horas con el recargo del 100%, las dos horas siguientes con el 25% y a partir de la tercera hora adicional con el 35%. Esto es un error por cuanto, tal como lo señalan el Dec. Leg. N° 713 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 012-92-TR, todo

el trabajo realizado en Día de Descanso Semanal Obligatorio se retribuye con la sobretasa del 100%.

j) Otra infracción es no pagar el sobretiempo cuando se concede permiso personal sin goce haberes y se pretende que el trabajador trabaje después de la hora de salida para compensar las horas no trabajadas. Para efectos de actuar de acuerdo a ley, lo que debe hacerse en estos casos es modificar la jornada ordinaria de ese día por acuerdo del trabajador y empleador, por tanto su hora de ingreso será después de concluido el permiso. De esa manera, no correspondería el pago de sobretiempo. Si el permiso es pagado, las horas de labor después del término de la jornada constituyen sobretiempo.

k) Constituye una infracción laboral que la empresa usuaria de una empresa de intermediación laboral permita que esta realice el Control de la Asistencia del Personal destacado. De acuerdo a las normas que regulan el Registro Permanente de Control de Asistencia, es la empresa usuaria la encargada de conducir el control de asistencia en sus propios formatos y no al revés. Además, la usuaria debe comunicar a la empresa de intermediación laboral los resultados del control de asistencia para que se le abonen a los trabajadores destacados sus derechos e ingresos. Del mismo modo, deberá guardarse los registros por espacio de cinco (5) años, de conformidad al D.L. N° 25988.

l) Incurrir en una infracción el empleador que señale: "...en nuestra empresa existe horario flexible, por lo tanto no se fija la hora de ingreso ni la de salida, pues se labora 48 horas semanales...". Esto constituye un error legal y un acto que produce riesgos laborales económicos, concurrentes y mixtos, ya que nuestro país tiene una normatividad centralizada, por tanto, las disposiciones legales deben acatarse, esto es, el empleador debe fijar el horario de trabajo: colocar en un cartel la hora de ingreso y la de salida, tiempo de refrigerio, día de descanso semanal obligatorio. Todo exceso de ese horario es sobretiempo.

m) Incurrir en una grave infracción el empleador que concede un tiempo de refrigerio, en horario corrido, menor a 45 minutos. El tiempo legal de refrigerio es un lapso no menor a 45 minutos. Este es un tema importante que debe precisarse y aplicarse de acuerdo a la ley. Ningún empleador puede disponer un tiempo de refrigerio menor al legal, igualmente ningún convenio colectivo o contrato de trabajo puede contener disposición o cláusula que disponga un tiempo de refrigerio menor a 45 minutos en horario corrido. La facultad de pactar con una organización sindical los temas del horario se encuentra señalada en la ley, y está referida sólo a la oportunidad en que se concede, esto es, si se tomará dentro o fuera de la empresa, por un tiempo mayor a 45 minutos, pero nunca por un período menor al mínimo legal.

Algunas organizaciones sindicales y empleadores creen que por pacto se puede determinar 30 minutos de tiempo de refrigerio, lo que es contrario a ley, pues estamos hablando de derechos mínimos de aplicación general. Aun así en este tema los inspectores del Ministerio de Trabajo no actúan. ¿Podemos señalar que tenemos un estado de derecho? No. Prima el todo vale y la ilegalidad.

n) Es frecuente escuchar en algunas empresas que el jefe de Planta dice: "*Todos se quedan a trabajar dos horas extras*". Esto constituye una infracción ya que las horas extras son voluntarias para el trabajador, por lo que, al haberlas impuesto el empleador, deberá pagar, además de las horas extras, una indemnización equivalente al valor de aquellas.

o) Constituye una infracción grave registrar en las Boletas de Pago información distinta a la que se consigna en el Libro de Planillas de Pago. Por ejemplo, el error más frecuente es omitir en las

Boletas de Pago los horas trabajadas y los días trabajados.

p) Es común en las empresas la impresión de las Boletas de Pago antes de las de Planillas. Esto puede significar a las empresas una considerable multa, pues si se apersona un inspector después de los primeros 10 días del mes siguiente y no encuentra impresa la Planilla, determinará en su actuación inspectiva que la misma está atrasada, puesto que, al ser un libro contable, el lapso máximo para su constitución es de diez (10) días.

q) Es una infracción otorgar el descanso compensatorio por laborar el Día de Descanso Semanal Obligatorio (DSO) en otro día de la semana siguiente o anterior. Si se labora en el DSO, el descanso compensatorio debe concederse en otro día de la misma semana. De no poder otorgarlo, el empleador deberá pagar triple ese día trabajado.

r) Asimismo, en aquellas situaciones en que se requiera que el trabajador labore en día feriado no laborable, se puede otorgar descanso sustitutorio, de ser el caso, en otro día de la misma semana, de otra semana o de otro mes, pues aquí no se aplica la rigidez contemplada por las normas sobre DSO. De no ajustarse a derecho, se incurre en infracciones laborales.

s) Constituye una infracción grave no pagar oportunamente las remuneraciones de los trabajadores. Tenemos así que la gratificación de Navidad debe abonarse, por ejemplo, dentro de la primera quincena del mes de diciembre, por lo que si no se paga dentro de esa quincena, aun cuando se abone con posterioridad, y si a la fecha de la inspección laboral ya se efectuó, se le aplicará al empleador la sanción por el incumplimiento del ordenamiento legal laboral.

t) Respecto a la difusión de normas laborales, el reciente reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspecciones Laborales, ha incorporado como infracción leve el hecho de no contar con un ejemplar de la "Síntesis Laboral".

u) La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical. Esto sucede cuando al inicio de la formación de un sindicato, los socios fundadores son hostilizados o aislados de otros compañeros de labor debido esencialmente a su calidad de sindicalizados.

v) Califica como infracción muy grave el trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas en dicho conflicto.

w) El incumplimiento de las normas referidas a los descansos pre y post natal.

x) Una de las infracciones más frecuentes en el ámbito de los trabajadores gerentes y representantes de las empresas (trabajador de confianza, asesores, etc.) es el referido al goce vacacional. No existe un divorcio entre el registro de vacaciones y vacaciones propiamente dichas. En consecuencia, sólo se puede acumular dos años de servicios a condición de que en el segundo año se conceda siete días de las vacaciones y los restantes en el tercer año.

y) Corresponde pagar los ingresos triples cuando no se concede el descanso vacacional dentro de los doce meses del año siguiente en el que se adquirió el derecho.

z) Es una infracción no computar el promedio de horas extras para el cálculo de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. Ese promedio se efectuará en la medida que el trabajador hubiera cumplido el requisito de regularidad, es decir, si las percibió como mínimo en tres meses del semestre. En este contexto el semestre para efecto de calcular el promedio de horas extras es de enero a junio para la gratificación de Fiestas Patrias y de junio a noviembre para la de Navidad.

# El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

## (3ra. Parte) – Formularios Especiales

**E**n esta oportunidad cumplimos con reproducir los tres últimos formatos que deberán ser remitidos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por el empleador o, según el caso, por el Centro Médico Asistencial que atienda al trabajador accidentado o al que sufre de alguna enfermedad ocupacional.

Asimismo, tratándose de **incidentes peligrosos** (Formulario N° 04) que pongan en riesgo la salud o la integridad física de los trabajadores la comunicación deberá ser hecha por el empleador respectivo. Los **incidentes comunes**, deberán también ser comunicados por el empleador utilizando para ello el Formulario N° 05.

### ANEXO 03

#### FORMULARIO N° 03

#### AVISO DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES

1. DATOS DEL TRABAJADOR										CÓDIGO DE IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR AFECTADO	
APELLIDOS Y NOMBRES:											
DOMICILIO:											
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	SITUACIÓN EN EL EMPLEO	ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO			FECHA DE NACIM.	GÉNERO					
	TABLA 1:	AÑOS	MESES	DÍAS		M	F				
2.1 DATOS DEL EMPLEADOR											
RAZÓN SOCIAL:											
DOMICILIO PRINCIPAL:											
RUC:		CIU (TABLA 2):		TELÉFONO (S):							
2.2 DATOS DE LA EMPRESA USUARIA (DONDE EJECUTA LABORES)											
RAZÓN SOCIAL:											
DOMICILIO PRINCIPAL:											
RUC:		CIU (TABLA 2):		TELÉFONO (S):							
3. DATOS DE LA ENFERMEDAD OCUPACIONAL											
NOMBRE Y NATURALEZA DE LA ENFERMEDAD OCUPACIONAL:											
LABOR QUE REALIZABA AL MOMENTO DEL DIAGNÓSTICO											
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO:											
TIEMPO DE EXPOSICIÓN AL AGENTE:											
DECLARO QUE LA INFORMACIÓN PRESENTADA EN ESTE DOCUMENTO ES VERDADERA, SUJETÁNDOME A LA VERIFICACIÓN POSTERIOR DE LA MISMA					ADMISIÓN DEL CENTRO ASISTENCIAL						
Apellidos, Nombres y Firma de la persona que condujo al afectado					Fecha, Firma y Sello de Recepción						
4. CERTIFICACIÓN MÉDICA											
CENTRO ASISTENCIAL:											
FECHA DE INGRESO (DD/MM/AA):		HORA DE INGRESO:									
ÓRGANO DEL CUERPO AFECTADO:	TABLA 5	TIPO DE LESIÓN:			TABLA 6						
DIAGNÓSTICO PRINCIPAL:											
FECHA EN QUE SE DIAGNOSTICÓ LA ENFERMEDAD											
APELLIDOS Y NOMBRES DEL MÉDICO TRATANTE		N° DE CMP:	CÓDIGO CIE-10:								
					Firma del Médico Tratante						

**ANEXO 04**  
**FORMULARIO Nº 04**  
**AVISO DE INCIDENTE PELIGROSO**

1. DATOS DEL EMPLEADOR				
RAZÓN SOCIAL:				
DOMICILIO PRINCIPAL:				
RUC:		CIU (TABLA 2):		Nº TRABAJADORES:
				TELÉFONO

2. DATOS DE LA EMPRESA USUARIA (DONDE SE EJECUTA LABORES)				
RAZÓN SOCIAL:				
DOMICILIO PRINCIPAL:				
RUC:		CIU (TABLA 2):		Nº TRABAJADORES:
				TELÉFONO (S):

3. DATOS DEL INCIDENTE PELIGROSO						
FECHA (DD/MM/AA):	/ /	HORA:		TURNO:	DE:	A:
LUGAR DEL INCIDENTE PELIGROSO:						
TIPO DE INCIDENTE PELIGROSO:						
CIRCUNSTANCIA EN QUE SE PRODUJO EL INCIDENTE PELIGROSO:						
DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE PELIGROSO:						
TESTIGO DEL INCIDENTE PELIGROSO:					DNI:	
				DECLARO QUE LA INFORMACIÓN PRESENTADA EN ESTE DOCUMENTO ES VERDADERA, SUJETÁNDOME A LA VERIFICACIÓN POSTERIOR DE LA MISMA		
Fecha, Firma y Sello de Recepción						

**ANEXO 05**  
**FORMULARIO Nº 05**  
**AVISO DE INCIDENTE COMÚN**

1. DATOS DEL EMPLEADOR				
RAZÓN SOCIAL:				
DOMICILIO PRINCIPAL:				
RUC:		CIU (TABLA 2):		Nº TRABAJADORES:
				TELÉFONO:

2. DATOS DE LA EMPRESA USUARIA (DONDE SE EJECUTA LABORES)				
RAZÓN SOCIAL:				
DOMICILIO PRINCIPAL:				
RUC:		CIU (TABLA 2):		Nº TRABAJADORES:
				TELÉFONO (S):

3. DATOS DEL INCIDENTE						
FECHA (DD/MM/AA):	/	/	HORA:	TURNO:	DE:	A:
LUGAR DEL INCIDENTE:						
TIPO DE INCIDENTE:						
CIRCUNSTANCIA EN QUE SE PRODUJO EL INCIDENTE:						
DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE:						
TESTIGO DEL INCIDENTE:					DNI:	
				DECLARO QUE LA INFORMACIÓN PRESENTADA EN ESTE DOCUMENTO ES VERDADERA, SUJETÁNDOME A LA VERIFICACIÓN POSTERIOR DE LA MISMA		
Fecha, Firma y Sello de Recepción						

# Jurisprudencia Laboral

Texto, Analisis y Comentario

## ¿Puede comprenderse a los dirigentes sindicales en un procedimiento de cese colectivo?

### PROCESO DE AMPARO

EXP. Nº 5474-2006-PA/TC  
LIMA

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMBOTELLADORA LATINOAMERICANA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 25 días del mes de setiembre de 2006, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Gonzales Ojeda, Vergara Gotelli y Mesía Ramírez, pronuncia la siguiente sentencia.

#### ASUNTO:

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Latinoamericana (SINATREL) contra la resolución de la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 377, su fecha 24 de noviembre de 2005, que declara infundada la demanda de autos.

#### ANTECEDENTES:

El recurrente, con fecha 14 de mayo de 2004, interpone demanda de amparo contra la Empresa Embotelladora Latinoamericana S.A. (ELSA), a fin de que cese la amenaza de despido arbitrario contra sus afiliados, en particular, los trabajadores de Ventas Generales del Centro Operativo Pacífico Julio Falla Juárez, Secretario General del Sindicato; Carlos Crisóstomo Olivera, Carlos Flores Solimano, Carlos Tejada Zarabia y Percy Silva Cueva. Sostiene que la demandada, después de fusionarse con la Corporación José R. Lindley S.A., inició una etapa de

reestructuración con tercerización de áreas de trabajo, cesión de trabajadores a terceros y despidos masivos; que, desde finales de abril de 2004 la empresa viene circulando convenios de terminación de contratos de mutuo disenso; y que tales hechos constituyen una amenaza cierta e inminente de violación de los derechos al trabajo y a la libertad sindical.

La emplazada deduce las excepciones de falta de legitimidad para obrar y representación defectuosa o insuficiente, y contesta la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando que se declare la improcedencia liminar por no haberse agotado la vía previa, o en su defecto se la declare infundada. Argumenta que una de las facultades que como empleadora le corresponde es la de organizar y dirigir su empresa, pudiendo establecer una reestructuración para su mejor funcionamiento. Añade que en ningún momento cursó cartas notariales de despido, sino que, existiendo una circunstancia objetiva, debido a la reestructuración, se ha iniciado un procedimiento de cese colectivo en el cual se encuentran incluidos los trabajadores representados por SINATREL.

El Trigésimo Quinto Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, con fecha 1 de junio de 2005, declara infundadas las excepciones de falta de legitimidad para obrar y representación defectuosa o insuficiente, y fundada en parte la demanda, ordenando que se reponga a los trabajadores Julio Falla Juárez y Carlos Tejada Zarabia en el cargo que venían desempeñando, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir toda vez que el Ministerio de Trabajo había desaprobado la solicitud de cese colectivo planteado por la demandada; e infundada la demanda en el extremo que

solicita protección constitucional respecto de Carlos Crisóstomo Olivera, Carlos Flores Solimano y Percy Silva Cueva, debido a que éstos optaron por la terminación de la relación laboral.

La recurrida declara infundada la demanda de autos considerando que el Cuarto Juzgado Contencioso Administrativo de Lima, mediante medida cautelar de fecha 5 de marzo de 2005, suspendió los efectos de la resolución del Ministerio de Trabajo que desaprobó el cese colectivo. En tal sentido argumenta que no había pronunciamiento firme y que los demandantes no acreditaron de forma alguna que la demandada haya despedido de manera arbitraria a alguno de los trabajadores.

#### FUNDAMENTOS:

1. Si bien la demanda fue presentada ante la amenaza de una eventual vulneración del derecho al trabajo y a la libertad sindical, es de destacar que con fecha 22 de julio de 2004 (fojas 328) la empresa demandada procedió a la suspensión perfecta de labores de los afiliados de la demandante. De modo que al consumarse la amenaza este Colegiado ingresará a evaluar si tal suspensión de labores afecta o no los derechos constitucionales alegados.

2. Asimismo, debe tenerse presente que en el mes de mayo de 2004 (fojas 91 a 99) los afiliados de la organización sindical Carlos Crisóstomo Olivera, Carlos Flores Solimano, Percy Silva Cueva, y en abril de 2006 (fojas 423 a 426) Carlos Tejada Zarabia, respectivamente, concluyeron por mutuo disenso sus respectivos contratos de trabajo y cobraron las liquidaciones de beneficios sociales, con lo cual extinguieron el vínculo laboral con

la empresa demandada. Consecuentemente, el pronunciamiento de este Colegiado se circunscribirá a determinar si se han vulnerado los derechos a la libertad sindical y al trabajo de don Julio Falla Juárez.

**3.** Al respecto debe tenerse presente la condición de Secretario General del Sindicato que ostenta el accionante Julio Falla Juárez a la fecha de su cese laboral. Conforme al artículo 28° de la Constitución, el Estado reconoce el derecho de sindicación y garantiza la libertad sindical. En tal sentido cabe puntualizar que este Colegiado ha señalado que la libertad sindical protege a los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos; es decir, protege a los representantes sindicales para su actuación sindical. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga (Exp. N° 03311-2005-PA/TC, fundamentos 6 y 7).

**4.** En efecto, esta es la protección sindical conocida como fuero sindical, que es una de las dimensiones del derecho de sindicación y de la libertad sindical que se deriva del artículo 28° de la Constitución y que tiene protección preferente a través del amparo, conforme al precedente vinculante recaído en el Exp. N° 206-2005-PA/TC (fund. 10 y ss). Asimismo, los artículos 30° y 31° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo reconocen y protegen el fuero sindical.

**5.** En el caso de autos la empresa inició un procedimiento de cese colectivo por causa objetivo estructural de 233 trabajadores en mayo de 2004 y, dentro de la relación de trabajadores afectados con dicha medida, el empleador comprendió al Secretario General del Sindicato recurrente (fojas 101). En ese sentido es pertinente tener presente que:

- a) Dicho trabajador se encontraba protegido por el fuero sindical (fojas 169).
- b) Antes de la presentación, por par-

te de la empresa, de la solicitud de cese colectivo, el señor Julio Falla Juárez, en su condición de Secretario del Sindicato, había sostenido reuniones e intercambiado correspondencia oficial con representantes de la empresa expresando la preocupación del sindicato con motivo de la inminente reestructuración del área de ventas de la empresa, que derivaría en una importante reducción de personal (fojas 21 a 36).

c) En la misma fecha en que se comunica al Secretario General que se encuentra en la relación de trabajadores comprendidos en el cese colectivo, la empresa demandada lo cita en su condición de Secretario General a fin de tratar las condiciones en las que se dará la terminación del vínculo laboral de los trabajadores afectados (fojas 100 y 101).

d) Durante todo el procedimiento de cese colectivo, que concluyó con la desaprobación de la medida por parte del Ministerio de Trabajo en setiembre de 2004, el Secretario General del Sindicato don Julio Falla participó en todas las reuniones de conciliación ante la autoridad administrativa de trabajo en representación de los trabajadores, tal como lo dispone la legislación de la materia (fojas 177 a 184).

**6.** Para este Colegiado es manifiesta la vulneración de la libertad sindical y del fuero sindical de don Julio Falla Juárez, toda vez que la inclusión del Secretario General del Sindicato en la relación de trabajadores comprendidos en el cese colectivo afectaba seriamente la capacidad de negociación de los dirigentes del Sindicato e impedía una adecuada representación y defensa de los intereses de los trabajadores afectados con el cese colectivo, ya que se lesionaba la equiparidad mínima necesaria para entablar las negociaciones entre la empresa y el sindicato. Por tanto, se constata, como ya se dijo, la vulneración a la libertad sindical y al fuero sindical de Julio Falla Juárez, quien hasta la fecha mantiene la condición de Secretario General del Sindicato (fojas 19 del Cuadernillo del Tribunal).

**7.** De otro lado, se observa de autos que el Ministerio de Trabajo, en todas sus instancias, desaprobó el cese colectivo solicitado por la empresa y ordenó la inmediata reincorporación de los trabajadores afectados con la suspensión per-

fecta de labores. Sin embargo, con fecha 9 de marzo de 2005 (fojas 324 a 327), el Cuarto Juzgado Contencioso Administrativo de Lima concedió una medida cautelar a favor de la empresa Embotelladora Latinoamericana S.A (ELSA), ordenando la suspensión de los efectos de las resoluciones expedidas por las Autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo que desaprobaron la solicitud de cese colectivo de los trabajadores afectados, generando, en los hechos, que la suspensión perfecta de labores continuara indefinidamente, ya que el propio Ministerio de Trabajo (fojas 332) resolvió suspender los efectos de sus resoluciones hasta la culminación del proceso judicial. Suspensión que, como se dijo, se mantiene hasta la fecha.

**8.** Al respecto Julio Falla Juárez, en su condición de trabajador comprendido en la solicitud de cese colectivo, hasta la actualidad mantiene suspendida su relación laboral con la empresa. En efecto, desde el mes julio de 2004, fecha en que la empresa solicitó la suspensión perfecta de labores de los trabajadores comprendidos en el cese colectivo hasta la actualidad, han pasado dos años y dos meses.

**9.** Pues bien, este Colegiado no evaluará la medida cautelar ni las razones del Juez para concederla, pero lo que sí le compete dilucidar es la suspensión laboral de un trabajador que dura más de dos años; sobre ello, considera que dicha situación no tiene justificación, carece de razonabilidad y proporción por lo que constituye un despido de hecho, que por la condición de Secretario General del Sindicato del involucrado deviene en equiparable a un despido nulo, más aún cuando la ley establece un plazo máximo de noventa días para la suspensión perfecta de labores. En otras palabras, puede haberse suspendido los efectos de las resoluciones del Ministerio de Trabajo que desaprobaron el cese colectivo, pero la Empresa no se encuentra habilitada para mantener suspendida de manera indefinida la relación laboral del mencionado dirigente sindical, puesto que con este proceder, en este caso, los hechos configuran que se ha producido un despido nulo.

**10.** Finalmente, conforme se acredita de fojas 177 a 184, al mes de setiembre

de 2004 sólo quedaban 68 de los 233 trabajadores comprendidos en la solicitud de cese colectivo –que representaban más del 10% de trabajadores de la empresa–, toda vez que la mayoría concluyó su vínculo laboral por mutuo disenso y unos pocos fueron reubicados en otras áreas de la empresa. Consecuentemente, en la actualidad tampoco se cumple el requisito establecido en el artículo 48º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que dispone que la extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del artículo 46º, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa.

11. Por tanto, constatándose la violación de la libertad sindical y la vulneración del derecho al trabajo de don Julio Falla Juárez, Secretario General del Sindicato accionante, la demanda debe ser estimada.

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

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** en parte la demanda de amparo.
  2. Ordenar que la demandada reincorpore a don Julio Falla Juárez en su puesto de trabajo o en otro de similar categoría y remuneración.
  3. Declarar **INFUNDADA** la demanda en el extremo referido a los señores Carlos Crisóstomo Olivera, Carlos Flores Solimano, Percy Silva Cueva y Carlos Tejada Zarabia.
- Publíquese y notifíquese.

SS.  
**GONZALES OJEDA**  
**VERGARA GOTELLI**  
**MESÍA RAMÍREZ**

## COMENTARIO:

### 1. EL RECLAMO

Fue motivado por las medidas de reestructuración implementadas por una empresa que, después de fusionarse con otra, propició la **tercerización** de ciertas áreas de trabajo cediendo trabajadores a terceros y promoviendo despidos masivos mediante convenios de terminación de contratos por mutuo disenso, hechos éstos que, a criterio del demandante –Secretario General del Sindicato de Trabajadores– constituían una amenaza inminente de violación de los derechos al trabajo y a la libertad sindical de diversos afiliados –cinco en total– comprendidos en la demanda.

En el mismo mes en que se presenta la demanda (mayo de 2004) la empresa inició un procedimiento de cese colectivo por motivos estructurales (Ley de Productividad y Competitividad Laboral - **LPCL** - Art. 46º, b)), argumentando la facultad que como empleadora le corresponde para una mejor organización y dirección de la empresa.

La medida implicaba el cese de 233 trabajadores, dentro de los cuales quedaba comprendido el Secretario General del Sindicato, precisamente **demandante** en la acción objeto de comentario.

En el mes de julio del mismo año (2004) la demandada procedió a la **suspensión perfecta de labores** del personal comprendido en el procedimiento de cese colectivo. Así lo permite el segundo párrafo del inciso c) del artículo 48º de la **LPCL**.

### 2. LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La emplazada a más de deducir algunas excepciones, contestó la demanda argumentando su facultad directriz res-

pecto a la organización de la empresa; negó haber cursado cartas notariales de despido, reconociendo haber iniciado el procedimiento de cese colectivo que le franquea la ley.

### 3. PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES PREVIOS

La sentencia de Primera Instancia (1º de junio 2005) basándose en que el Ministerio de Trabajo había **desaprobado** la solicitud de cese colectivo presentada por la empresa, declaró **fundada la demanda** respecto a sólo dos de los trabajadores comprendidos en el reclamo, e infundada en cuanto a otros tres trabajadores que ya habían optado por la terminación de su relación laboral.

• El pronunciamiento de 2da. Instancia (4ta. Sala Civil de la Corte Superior de Lima) declaró infundada la demanda en razón que el 4to. Juzgado Contencioso Administrativo de Lima acogiendo una medida cautelar de la empresa, había suspendido los efectos de la resolución denegatoria del **MTPE** considerando que al no existir un pronunciamiento firme sobre el cese colectivo, no se había acreditado despido arbitrario alguno.

### 4. PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC)

El Tribunal atendiendo a que la *amenaza* (vulneración del derecho al trabajo) denunciada por el demandante se había hecho efectiva, se vio precisado a emitir pronunciamiento sobre los hechos ocurridos para evaluarlos a la luz de los derechos constitucionales supuestamente conculcados.

En esta línea de acción sólo resultó sujeto de análisis el Secretario General del Sindicato ya que los demás trabajadores comprendidos en la demanda, habían puesto fin a su relación laboral y cobrado sus beneficios sociales.

El Tribunal hizo cuestión de estado sobre la condición de *dirigente sindical* que ostentaba el único trabajador que persistía en su demanda y, como consecuencia de ello, sustentó el derecho a la protección sindical que necesariamente debe corresponder a los representantes sindicales para la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados a quienes representan.

Esta protección es identificada con el llamado «*fuero sindical*» afirmando que se deriva de la norma constitucional (art. 28º, 1) y que tiene su expresión en el artículo 30º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo («*El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación*»).

En el **Fundamento 5** de su pronunciamiento el Tribunal reconoce que el demandante –Secretario General del Sindicato– intervino en tal calidad en las diversas etapas del procedimiento de cese colectivo, reconociéndosele como tal, y participando, incluso, en «*todas las reuniones de conciliación ante la autoridad administrativa de trabajo en representación de los trabajadores, tal como lo dispone la legislación de la materia*».

Sin embargo, el Colegiado calificó de vulneración de la libertad sindical y del fuero sindical el hecho de que el demandante hubiera sido incluido en la relación de trabajadores comprendidos en el cese colectivo, y que con ello se «*afectaba seriamente la capacidad de negociación de los dirigentes del Sindicato e impedía una adecuada representación y defensa de los intereses de los trabajadores afectados en el cese colectivo ya que se lesionaba la equiparidad mínima necesaria para entablar las negociaciones entre la empresa y el sindicato*».

El Tribunal sopesó, también, la desaprobación del **MTPE** a la solicitud de cese colectivo presentada por la empresa, así como la **prolongación indefinida** de la suspensión de labores en razón de lo decidido por el Juzgado Contencioso Administrativo que, a su vez, **suspendió los efectos** desaprobatorios dispuestos por la Autoridad Administrativa de Trabajo, hasta que culminara el proceso judicial, situación que perduró, inclusive, al momento de dictarse el pronunciamiento del Tribunal Constitucional.

Esta situación de inactividad laboral del demandante, al mantenerse por más de dos años –siendo el máximo legal permitido sólo de 90 días, según lo que dispone el artículo 15º de la **LPCL**, en interpretación de los miembros del **TC**– fue calificada como carente de responsabilidad y proporción, lo que a criterio de los miembros del Tribunal constituyó un **despido de hecho**, que por tratarse de un dirigente sindical, resultaba equiparable a un **despido nulo**.

Por las razones expuestas, el organismo de control constitucional declaró fundada la demanda y ordenó la reincorporación del actor «*en su puesto de trabajo o en otro de similar categoría y remuneración*».

## 5. APRECIACIONES

De los hechos expuestos en el presente caso es dable extraer las siguientes observaciones:

- Nos parece discutible que se pretendiera excluir a los dirigentes sindicales –por el hecho de serlo– de la posibilidad de formar parte del personal comprendido en una solicitud de cese colectivo. Se entiende que la nómina de posibles trabajadores afectados, no obedece a características personales sino a las necesidades sobre puestos de trabajo, o a los requerimientos de la empresa o del sector que debe resultar reestructurado.

Evidentemente, sería totalmente negativo que se propiciara, sin mayores fundamentos, un cese colectivo con la finalidad de devastar una dirigencia sindical, pero tampoco podría aceptarse una inmunidad irrestricta a favor de quienes ostentan determinados cargos.

- En el caso bajo análisis observamos que el demandante fue considerado como dirigente interviniente en todo el procedimiento de cese colectivo por lo que no resulta del todo cierto que se haya vulnerado la libertad sindical ni se haya lesionado la equiparidad mínima necesaria para las negociaciones entre empresa y sindicato.
- Consideramos, igualmente, que el llamado «*fuero sindical*» a que se refieren los Fundamentos **5** y **6** de la sentencia, si bien garantiza a los dirigentes que ostentan determinados cargos, el no poder ser despedidos, ello no significa inamovilidad absoluta en sus puestos de trabajo, pues como lo expresa el propio texto del artículo 30º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo al referirse precisamente al **fuero sindical**, cabe considerar **viable** el cese de un dirigente si existe «*justa causa*» y no podrían excluirse de esta calificación, aquellos casos de ceses colectivos reconocidos como válidos en la legislación nacional.
- En cambio, sí resulta preocupante que el ejercicio de una acción contencioso-administrativa pueda ocasionar que perdure indefinidamente la suspensión perfecta de labores con que suelen iniciarse los procedimientos de cese colectivo.

La morosidad con que se tramitan de ordinario las acciones judiciales, tiende a ser la causa ordinaria de diversas afectaciones a los derechos de los litigantes y, de esta lacra no se salvan tampoco las garantías constitucionales, entre ellas el **proceso de amparo** que en el presente caso ha tenido una duración de más de 2 años (28 meses).

\*

# Jurisprudencia Tributario-Laboral

## Principio de causalidad: Cuando existe contrato por locación de servicios deben acreditarse las labores que efectivamente se realizan

**RTF N°: 00507-1-2005**

**Expediente N° 3602-2003**

**Interesado: (...)**

**Asunto: Impuesto a la Renta y Multa**

**Procedencia: Lima**

**Fecha: Lima, 25 de enero de 2005**

Vista la apelación interpuesta por (...) contra la Resolución de Intendencia N° 015-4-16387 emitida con fecha 28 de abril de 2003 por la Intendencia de Principales Contribuyentes de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, en el extremo que declaró infundada la reclamación formulada contra las Resoluciones de Determinación N°s. 012-03-0002202 y 012-03-0002203 emitidas por el Impuesto a la Renta - regularización del ejercicio gravable 2001 y pagos a cuenta del Impuesto a la Renta del mismo ejercicio 2001 y contra las Resoluciones de Multa N°s. 012-02-0006825 a 012-02-0006837 giradas por incurrir en la infracción tipificada por el numeral 1 del artículo 178° del Código Tributario.

### CONSIDERANDO:

Que la recurrente señala en relación a la Resolución de Determinación N° 012-03-0002202 y la Resolución de Multa N° 012-02-0006825 referidas al mantenimiento del reparo por concepto de gastos por honorarios profesionales pagados al Sr. (...), que éste es director y accionista principal así como representante legal de la empresa, teniendo como responsabilidad firmar inclusive los recursos que ha venido presentando, y dado que las pruebas que ha presentado son suficientes para establecer la importante labor que realiza y al no contar con otro funcionario que tenga los poderes como con los que él está premunido, el principio de causalidad está plenamente justificado;

Que en cuanto al segundo reparo que impugna que corresponde a los intereses moratorios de pagos a cuenta del Impuesto a la Renta, de acuerdo con la Resolución de Determinación N° 012-03-0002203 y sus multas correspondientes, la recurrente manifiesta que esta deuda se deriva de la deficiente información entregada por los propios funcionarios de la SUNAT, pues originalmente había efectuado el cálculo de manera correcta, lo que fue corregido al momento de la presentación del PDT que acompaña, lo que acredita la inducción a error por parte del funcionario de la Administración, y al haber pagado todo el año con este cálculo, considera que la acotación debe ser quebrada así como las resoluciones de multa en aplicación del artículo 170° del Código Tributario;

Que por su parte la Administración señala que en la fiscalización se dejó constancia que los pagos por honorarios profesionales efectuados al Sr. (...) por concepto de servicios no eran deducibles para efectos del Impuesto a la Renta;

Que al respecto la Administración indica que el Sr. (...) es

director y accionista de la empresa, estando dentro de sus funciones y facultades de director de la empresa, el de comprar, vender, permutar, transferir, etc., toda clase de bienes muebles o inmuebles, abrir cuentas corrientes, comparecer ante toda clase de autoridades, entre otros, percibiendo por el ejercicio de sus funciones su participación del 6% de las utilidades que la ley le asigna y que en el año 2001 ascendió a S/. 159 962,00;

Que además refiere que a efecto de probar las funciones ejecutivas por las cuales se dedujo como gasto los pagos por recibos por honorarios, en la etapa de reclamos la contribuyente presentó un contrato privado de locación de servicios, señalándose que el Sr. (...) tenía el cargo de asesor gerencial de la empresa, no teniendo horario establecido para desempeñar dichas funciones, ni subordinación con la empresa, sin embargo, la recurrente no demostró el tipo de servicios que prestó, no habiendo acreditado con ningún documento adicional donde se compruebe que efectivamente realizó labores diferentes a las que le correspondía como director, por lo que los gastos originados no cumplen con el principio de causalidad;

Que en lo que respecta al segundo reparo vinculado con la emisión de la Resolución de Determinación N° 012-03-0002203 y las Resoluciones de Multa N°s. 012-02-0006826 a 012-02-0006837, la Administración indica que a efecto de determinar los pagos a cuenta de enero a diciembre de 2001, utilizó los coeficientes calculados en función a las declaraciones anuales de los ejercicios gravables 2000 y 2001, según lo regulado en el inciso a) del artículo 85° de la Ley del Impuesto a la Renta, resultando el coeficiente a aplicar de 0,0099 y 0,0222, hallando las omisiones referenciales que se determinan en el cuadro que obra en el folio 684, por lo que procede mantenerse el reparo efectuado, debiendo proseguirse con la cobranza de la deuda tributaria, teniendo en consideración lo establecido por el artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta;

Que en cuanto al primer extremo en controversia, de los actuados se advierte que la Administración Tributaria reparó los recibos por honorarios emitidos por el gerente y socio de la empresa, señor (...) en el año 2001 por S/. 126 144,00 al considerar que no podían ser deducidos como gasto para efectos del Impuesto a la Renta de tercera categoría, de acuerdo con lo establecido por el artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta, por no cumplir con el principio de causalidad;

Que en la primera instancia administrativa, mediante Requerimiento N° 015550002471-2003-SUNAT (folio 465), la Administración solicitó a la recurrente, además del contrato de locación de servicios suscrito con el Sr. (...), documentación que acredite el tipo de servicio que prestó a la empresa, además de las funciones de director;

Que en respuesta, la recurrente presentó una copia del contrato privado de locación de servicios suscrito entre la empresa recurrente y el Sr. (...), donde se indica que tiene por función principal la que se encuentra relacionada con las operaciones

de importación y exportación de motores, repuestos y demás bienes comercializados por la empresa, pudiendo pactar compromisos para brindar todo tipo de servicios de reparación y mantenimiento, estando encargado de la financiación y pago de las transacciones que originen estas operaciones, así como atender todos los compromisos relacionados con el cargo;

Que en su recurso de apelación la recurrente señala que el Sr. (...) es director, accionista y representante legal de la empresa, siendo la labor que desarrolla muy importante, no existiendo en la empresa ningún otro funcionario que tenga los poderes que él ostenta, por lo que el principio de causalidad está plenamente justificado;

Que del expediente se advierte que en efecto, hasta el mes de marzo de 2001, el Sr. (...) trabajó para la empresa recurrente con relación de dependencia, percibiendo rentas de quinta categoría, tal como se aprecia en la planilla donde constan las retenciones, la misma que en copia obra en el folio 16 de autos;

Que con posterioridad a dicha fecha, el Sr. (...) mantuvo vinculación con la empresa, puesto que continuó brindando sus servicios de asesoramiento de manera independiente, emitiendo por ello recibos por honorarios profesionales de cuarta categoría (folios 203 a 220), representándola ante entidades públicas y privadas, tomando decisiones en las compras y ventas de bienes, girando cheques y documentos que representen órdenes de pago y toda clase de transacciones de créditos comerciales, según se aprecia en el documento presentado por la recurrente en el proceso de fiscalización que obra en el folio 224 del expediente;

Que lo señalado en el párrafo anterior se encuentra acreditado en autos, toda vez que el Sr. (...) continuó siendo director de la empresa, percibiendo utilidades por su condición de tal (folio 64), continuó siendo el apoderado de la empresa, según se observa en el Testimonio de la Escritura de Poder otorgada por la recurrente con fecha 22 de mayo de 2000 que obra en los folios 694 a 699, y continuó siendo el gerente general de la empresa, cargo que hasta la fecha de interposición del recurso de apelación mantiene, puesto que ha suscrito como representante legal y gerente legal tanto la reclamación formulada ante la Administración (folios 413 a 417) como la apelación ante esta instancia, según se observa en folios 722 y 723;

Que a lo señalado precedentemente debe agregarse que según el Comprobante de Información Registrada (CIR) de la recurrente, emitido por la Administración Tributaria, el Sr. (...) es gerente general de la empresa recurrente desde el 2 de marzo de 1962 (folios 454 a 456), no encontrándose acreditado en el expediente que las funciones mencionadas anteriormente correspondan a las que ejerce en su condición de miembro del directorio de la empresa recurrente, como argumenta la Administración en la apelada;

Que de acuerdo a lo establecido por la Resolución del Tribunal Fiscal N° 0538-1-2001, las funciones de dirección (como es la gerencia general) no implican por sí mismas la existencia de una relación laboral, pues éstas pueden brindarse bajo un contrato de servicios de naturaleza civil, por lo que no existe impedimento legal para la emisión de recibos por honorarios profesionales que acreditan la percepción de rentas de cuarta categoría por el cumplimiento de funciones de asesoría en calidad de gerente general de una empresa;

Que conforme con lo establecido por el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF, a fin de establecer la renta neta de tercera categoría, son deducibles de la renta bruta los

gastos necesarios para producirla y mantener su fuente en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por dicha ley, de ello se tiene que el referido artículo 37° recoge la exigencia de que los gastos incurridos cumplan con el principio de causalidad;

Que al respecto, la Tercera Disposición Final de la Ley N° 27356 precisa que para efecto de determinar que los gastos sean necesarios para producir y mantener la fuente, a que se refiere el artículo 37° de la ley, éstos deberán ser normales para la actividad que genera la renta gravada; así como cumplir con criterios tales como razonabilidad en relación con los ingresos del contribuyente y generalidad para los gastos a que se refiere el inciso l) de dicho artículo, entre otros;

Que por tanto, la deducción de gastos para efecto del Impuesto a la Renta se encuentra condicionada a la probanza de la relación de causalidad existente entre la generación y mantenimiento de la fuente productora de renta y las erogaciones efectuadas, las que en este caso se encuentran demostradas puesto que se encuentra acreditado que el Sr. (...) ejerció en el ejercicio gravable 2001 las funciones de director; representante legal y gerente general de la empresa recurrente, con lo que se demuestra que efectivamente sí prestaba servicios de asesoría, por lo que le correspondía a la recurrente la deducción del gasto reparado para efectos del Impuesto a la Renta en función de lo establecido en el artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta, motivo por el cual el reparo debe ser dejado sin efecto.

Que en cuanto al reparo a los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta, el inciso a) del artículo 85° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por el Decreto Supremo N° 054-99-EF, permite fijar la cuota del pago a cuenta de dicho impuesto sobre la base de aplicar a los ingresos netos obtenidos en el mes, el coeficiente resultante de dividir el monto del impuesto calculado correspondiente al ejercicio gravable anterior entre el total de los ingresos netos del mismo ejercicio, agregándose que los pagos a cuenta por los períodos de enero y febrero se fijarán utilizando el coeficiente determinado en base al impuesto calculado e ingresos netos correspondientes al ejercicio precedente al anterior;

Que de los actuados se aprecia que la Resolución de Determinación N° 012-03-0002203 fue emitida por omisiones en los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta de enero a diciembre de 2001;

Que en cuanto a las bases imposables de los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta cabe indicar que la Administración determinó montos diferentes a los declarados por la recurrente tomando como base la información registrada en el libro mayor en las cuentas 70, 74, 75, 76 y 77 (folio 384), y respecto de los coeficientes, éstos también fueron modificados por la Administración en base a las declaraciones juradas presentadas por la recurrente por los ejercicios gravables 1999 y 2000, mediante los Formularios 674 N° 2000187 y 676 N° 2000318, que permitieron establecer como coeficiente a utilizarse 0,0099 en los meses de enero y febrero de 2001 y 0,0222 a partir del mes de marzo de 2001 hasta el mes de diciembre del mismo año;

Que la recurrente no ha presentado prueba alguna destinada a desvirtuar el cálculo de la base imponible y/o coeficiente establecido por la Administración a efecto de calcular los pagos a cuenta cuestionados, no siendo admisible el argumento en el sentido que fueron los propios funcionarios de la Administración los que la indujeron a error, puesto que el cálculo para la determinación del coeficiente es realizado por la contribuyente utilizando los montos que se indican en el inciso a) del artículo

85° de la Ley del Impuesto a la Renta que se encuentran en las declaraciones juradas que ella ha presentado, es decir el resultante de dividir el monto del impuesto calculado correspondiente al ejercicio gravable anterior entre el total de los ingresos netos del mismo ejercicio;

Que finalmente en cuanto a la emisión de las Resoluciones de Multa N°s. 012-02-0006826 a 012-02-0006837, teniendo en cuenta que se encuentran vinculadas a la emisión de la Resolución de Determinación N° 012-03-0002203, la Administración deberá seguir el mismo criterio que el expuesto precedentemente;

Con los vocales Casalino Mannarelli y Lozano Byrne, e interviniendo como ponente la vocal Cogorno Prestinoni;

RESUELVE:

REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 015-4-16387 emitida el 28 de abril de 2003 en el extremo referido al reparo por concepto de gastos por honorarios profesionales vinculado a la emisión de la Resolución de Determinación N° 012-03-0002202 y la Resolución de Multa N° 012-02-0006825 y, CONFIRMARLA en lo demás que contiene.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y DEVUÉLVASE a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, para sus efectos.

## COMENTARIO:

La RTF sostiene que la recurrente señala, en relación a la Resolución de Determinación N° 012-03-0002202 y la Resolución de Multa N° 012-02-0006825 referidas al mantenimiento del reparo por concepto de gastos por honorarios profesionales pagados al Sr. (...), que éste es director y accionista principal así como representante legal de la empresa, teniendo como responsabilidad firmar inclusive los recursos que ha venido presentando, y dado que las pruebas que ha presentado son suficientes para establecer la importante labor que realiza y al no contar con otro funcionario que tenga los poderes como con los que él está premunido, el principio de causalidad está plenamente justificado.

Además refiere la RTF que a efecto de probar las funciones ejecutivas por las cuales se dedujo como gasto los pagos por recibos por honorarios, en la etapa de reclamos la contribuyente presentó un contrato privado de locación de servicios, señalándose que el Sr. (...) tenía el cargo de asesor gerencial de la empresa, no teniendo horario establecido para desempeñar dichas funciones, ni subordinación con la empresa, sin embargo, la recurrente no demostró el tipo de servicios que prestó, no habiendo acreditado con ningún documento adicional donde se compruebe que efectivamente realizó labores diferentes a las que le correspondía como director, por lo que los gastos originados no cumplen con el principio de causalidad.

Precisa también que a lo señalado precedentemente debe agregarse que según el Comprobante de Información Registrada (CIR) de la recurrente, emitido por la Administración Tributaria, el Sr. (...) es gerente general de la empresa recurrente desde el 2 de marzo de 1962 (folios 454 a 456), no encontrándose acreditado en el expediente que las funciones mencionadas anteriormente correspondan a las que ejerce en su condición de miembro del directorio de la empresa recurrente, como argumenta la Administración en la apelada.

Indica que de acuerdo a lo establecido por la Resolución del Tribunal Fiscal N° 0538-1-2001, las funciones de dirección (como es la gerencia general) no implican por sí mismas la existencia de una relación laboral, pues éstas

pueden brindarse bajo un contrato de servicios de naturaleza civil, por lo que no existe impedimento legal para la emisión de recibos por honorarios profesionales que acreditan la percepción de rentas de cuarta categoría por el cumplimiento de funciones de asesoría en calidad de gerente general de una empresa.

Anota la RTF que conforme con lo establecido por el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF, a fin de establecer la renta neta de tercera categoría, son deducibles de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por dicha ley, de ello se tiene que el referido artículo 37° recoge la exigencia de que los gastos incurridos cumplan con el principio de causalidad.

Asimismo, la Tercera Disposición Final de la Ley N° 27356 precisa que para efecto de determinar que los gastos sean necesarios para producir y mantener la fuente, a que se refiere el artículo 37° de la ley, éstos deberán ser normales para la actividad que genera la renta gravada; así como cumplir con criterios tales como razonabilidad en relación con los ingresos del contribuyente y generalidad para los gastos a que se refiere el inciso l) de dicho artículo, entre otros.

Finalmente, el TF concluye que la deducción de gastos para efecto del Impuesto a la Renta se encuentra condicionada a la probanza de la relación de causalidad existente entre la generación y mantenimiento de la fuente productora de renta y las erogaciones efectuadas, las que en este caso se encuentran demostradas puesto que se encuentra acreditado que el Sr. (...) ejerció en el ejercicio gravable 2001 las funciones de director; representante legal y gerente general de la empresa recurrente, con lo que se demuestra que efectivamente sí prestaba servicios de asesoría, por lo que le correspondía a la recurrente la deducción del gasto reparado para efectos del Impuesto a la Renta en función de lo establecido en el artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta, motivo por el cual el reparo debe ser dejado sin efecto.

# La necesidad de rumbos claros

Existen dos temas esenciales en los que la necesidad de una clara definición de planes es fundamental.

El primero es el de la descentralización, que se pretende relanzar, y que tiene el componente adicional de la renovación de los presidentes regionales. Se trata de un proceso político complejo, contaminado por el feliz fracaso del referéndum para conformar regiones –que hubiera resultado en un mayor desorden–, que ha tenido serios tropiezos en el diseño del sistema de transferencias de competencias a los gobiernos regionales y locales, la asignación de recursos especiales y la poca capacidad en el interior para hacer efectivos los fondos de los que dispone para inversiones. Todo se complicaría más si se piensa seguir adelante con la "descentralización" de la educación, sin ton ni son, sin tomar en cuenta la complejidad interna del país, donde no tiene sentido la existencia de normas generales fabricadas en la comodidad de los escritorios capitalinos.

En las regiones se piensa que ello

se debe a la ingenuidad de hacer "una descentralización desde el centro", y tienen razón en gran parte. Sin embargo, tenemos que reconocer que no se puede descentralizar todo ni desordenar el gobierno. Un centro de conflicto para seguir adelante es el Consejo Nacional de Descentralización, que depende del Consejo de Ministros y es presidido por un funcionario del Ejecutivo. El reciente fracaso de una ronda de eventos en distintas ciudades con los nuevos presidentes regionales demuestra este malestar. La diversidad de las medidas del shock descentralista del Presidente de la República también es un signo que favorece el reclamo de pensar este problema con mayor seriedad.

El otro tema es el social. Al parecer, por los proyectos de ley que se discuten en el Ejecutivo, la idea oficial es que los proyectos sociales se pueden unificar, manejarse con una sola mano; es decir, colocar todos bajo un sistema único de gestión. Pensar esto es un error. Nuevamente, la realidad es más compleja. Algunas acciones del gasto so-

cial son individuales, otras son colectivas, algunas son transferencias directas, otras inversiones u otras créditos, algunas son de corto, otras de mediano y largo plazo; para decirlo simplemente: no es lo mismo un programa de niños huérfanos que construir puentes. Uno de los casos más emblemáticos es el nuevo gobierno, que ha creado nuevos programas innecesariamente –además de cambiarle de nombre a lo que ya estaba bien hecho– y ha tratado de "renovar" lo que ya había progresado el MIMDES. De esta manera, las complicaciones se mantienen.

En este contexto, se hace necesario llamar al orden y sobre todo elevar la participación y la competencia de los técnicos en lugar de los aspavientos políticos. Es lo más sano y conveniente, sobre todo a la vista de las últimas décadas, en las que desapareció el buen gobierno para dar espacio a la propaganda, la captura del poder y el aferramiento al cargo apelando a las emociones, necesidades y sentimientos de los pobres, es decir, de la mayoría de peruanos. Dejemos eso atrás.

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

MES \ AÑO	ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL											
	1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Enero	101.75	104.60	107.77	109.81	0.23	0.54	0.10	0.50	0.23	0.54	0.10	0.50	2.28	2.80	3.48	1.89
Febrero	102.27	105.73	107.51	110.42	0.47	1.09	-0.23	0.55	0.70	1.63	-0.13	1.05	2.81	3.42	-1.65	2.71
Marzo	103.37	106.22	108.21	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	110.75	-0.47	0.56	0.26	-0.13	1.26	3.01	1.03	1.36	2.17	4.25	1.48	1.83
Julio	102.64	107.38	108.88	110.56	-0.15	0.19	0.10	-0.17	1.11	3.21	1.13	1.18	1.98	4.61	1.40	1.54
Agosto	102.66	107.37	108.68	110.72	0.01	-0.01	-0.18	0.14	1.12	3.20	0.95	1.33	1.89	4.58	1.22	1.88
Setiembre	103.23	107.39	108.58	110.75	0.56	0.02	-0.09	0.03	1.69	3.22	0.86	1.35	1.97	4.60	1.22	1.99
Octubre	103.28	107.36	108.74	110.79	0.05	-0.02	0.14	0.04	1.74	3.19	1.00	1.40	1.29	3.95	1.28	1.88
Noviembre	103.45	107.67	108.81	110.48	0.17	0.29	0.07	-0.28	1.91	3.49	1.07	1.11	1.87	4.08	1.06	2.04
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.

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

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo	PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
		NOV.	OCT.	NOVIEMBRE	NOV. 2006 DIC. 2005
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	<b>100.000</b>	<b>110,48</b>	<b>110,79</b>	<b>-0,28</b>	<b>1,11</b>
<b>1. ALIMENTOS Y BEBIDAS</b>	47.545	109,68	110,28	-0,54	1,80
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		110,7	111,5	-0,7	2,0
1.1.1. Pan y Cereales		117,4	117,2	0,1	1,1
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes		100,8	102,2	-1,4	6,3
1.1.3. Pescados y Mariscos		119,2	118,2	0,8	-1,2
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos		105,4	104,6	0,8	-1,7
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles		106,8	106,9	-0,1	-0,9
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas		128,0	133,0	-3,8	4,9
1.1.7. Frutas		110,0	108,8	1,1	-7,4
1.1.8. Leguminosas y Derivados		105,3	104,7	0,6	-8,2
1.1.9. Tubérculos y Raíces		117,9	121,5	-2,9	4,5
1.1.10. Azúcar		124,4	128,7	-3,4	8,6
1.1.11. Café, Té y Cacao		113,2	113,0	0,2	2,4
1.1.12. Otros Productos Alimenticios		102,9	102,5	0,4	1,5
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas		114,1	114,1	0,0	8,9
1.1.14. Bebidas Alcohólicas		87,9	87,9	0,0	0,5
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		106,6	106,6	0,0	1,2
<b>2. VESTIDO Y CALZADO</b>	7.488	106,45	106,19	0,25	1,58
2.1. Telas y Prendas de Vestir		107,9	107,6	0,3	2,0
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		108,1	107,7	0,3	2,0
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa		101,8	101,9	0,0	0,2
2.2. Calzado y Reparación de Calzado		102,9	102,9	0,1	0,6
2.2.1. Calzado		103,1	103,0	0,0	0,6
2.2.2. Reparación de Calzado		101,1	101,0	0,1	0,4
<b>3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.</b>	8.845	121,68	122,43	-0,61	0,10
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		108,7	108,6	0,0	2,5
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda		104,6	104,5	0,0	0,4
3.1.2. Consumo de Agua		121,3	121,3	0,0	8,5
3.2. Energía Eléctrica y Combustible		133,1	134,5	-1,1	-1,5
3.2.1. Energía Eléctrica		104,4	107,0	-2,5	-7,1
3.2.2. Combustible		159,0	159,3	-0,2	2,0
<b>4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA</b>	4.949	106,56	106,51	0,04	1,21
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		108,3	108,4	0,0	1,5
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar		108,9	108,9	0,0	1,6
4.1.2. Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		97,6	97,6	0,0	-2,5
4.2. Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		106,4	106,0	0,3	0,9
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación		100,3	100,3	0,0	0,2
4.3.1. Aparatos Domésticos		100,6	100,7	-0,2	-0,1
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos		99,3	98,6	0,7	1,1
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		108,7	108,3	0,4	4,3
4.5. Mantenimiento del Hogar		108,5	108,5	0,0	-0,4
4.5.1. Cuidado del Hogar		109,1	109,1	0,0	-0,5
4.5.2. Lavado y Mantenimiento		102,8	102,7	0,1	0,8
4.6. Servicio Doméstico		105,4	105,4	0,0	3,6
<b>5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.</b>	2.904	111,70	111,62	0,07	0,65
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos		113,5	113,5	0,0	0,4
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos		106,6	107,4	-0,7	-1,5
5.3. Servicios Médicos y Similares		107,5	107,3	0,2	0,7
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares		116,0	115,7	0,3	3,0
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades		115,5	115,5	0,0	-0,8
<b>6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES</b>	12.409	117,22	117,19	0,02	-0,83
6.1. Equipo para el Transporte de Personal		103,8	104,2	-0,4	1,1
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos		144,2	145,1	-0,6	-3,8
6.2.1. Combustibles y Lubricantes		155,2	156,7	-1,0	-4,9
6.3. Servicio de Transporte		117,5	117,2	0,2	0,2
6.4. Comunicaciones		83,0	83,0	0,0	-3,2
6.4.1. Servicio Telefónico		81,0	81,0	0,0	-3,5
<b>7. ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA</b>	8.820	108,94	108,91	0,03	1,01
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación		98,8	98,9	-0,1	-0,1
7.1.1. Equipos y Accesorios		98,3	98,4	-0,1	-0,2
7.1.2. Servicio de Reparación a Radio y TV.		103,9	103,9	0,0	0,7
7.2. Servicios de Esparcimiento y Cultura		104,7	104,7	0,0	0,8
7.3. Libros, Periódicos y Revistas		78,7	78,6	0,1	-15,7
7.4. Servicio de Enseñanza		116,1	116,0	0,0	3,3
<b>8. OTROS BIENES Y SERVICIOS</b>	7.040	98,41	98,29	0,12	1,45
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal		96,2	96,0	0,2	1,2
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales		94,8	94,7	0,1	0,8
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal		101,8	101,4	0,4	2,8
8.2. Otros Bienes No Especificados		117,4	117,6	-0,2	9,3
8.3. Servicios de Alojamiento		101,8	100,9	0,8	0,7
8.4. Giras turísticas		117,4	119,8	-2,0	-5,6
8.5. Otros Servicios No Especificados		102,0	102,0	0,0	1,1
8.6. Tabaco		111,3	111,3	0,0	1,6

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

Diciembre 2006

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

## PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN

RÉGIMEN	INDUSTRIA			COMERCIO			SERVICIOS		
	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR
Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (ESSALUD) (Ley N° 26790 y Ley N° 27050) (*)	—	—	9% (5)	—	—	9% (5)	—	—	9% (5)
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).

- (5) Por aplicación de la Ley N° 28791 la Remuneración Mínima Asegurable para este aporte será equivalente a la RMV vigente a partir del mes de noviembre 2006.

## (\*) 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 DICIEMBRE 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	PRIMA
• ESSALUD	(A)	NO	9%	—	—	—	—
• PENSIONES. (ONP)		NO	—	—	—	—	—
• S.C.T.R. (1).	(A) (B)	NO	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
S P P	• APOORTE OBLIGATORIO (*)	(A) (B)	—	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
	• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	NO S/. 6,605.01	— 0.88%	0.88%	0.98% (3)	0.90%
<b>COMISIONES POR SERVICIOS</b>							
• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	1.95%	1.80%	1.98%	1.50%
• Otros conceptos		NO	—	0%	0%	0%	0%
OTROS	• SENATI	(4)	NO	0.75%	—	—	—
	• IES	(5)	NO	—	—	—	—

(1) Comunicado publicado el 07.02.2000.

(2) A partir del 15.05.1998 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. Por aplicación de la Ley N° 28791 la Remuneración Mínima Asegurable para este aporte será equivalente a la RMV vigente a partir del mes de noviembre 2006.

(B) Se aplica además sobre subsidios. El aporte o retribución por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) sólo se aplica a los subsidios ESSALUD y otros de acuerdo a lo dispuesto en la Tercera Disposición Final de las Normas Técnicas aprobadas por D. S. N° 003-98-SA del 13.04.98. La Ley del Sistema Privado de Pensiones en su art. 30° determina que los subsidios ESSALUD y otros están afectos a los aportaciones al SPP. (TUO aprobado por D. S. N° 054-97-EF de 13.05.1997).

(\*) Por D. S. N° 179-97-EF se dispuso desde el 01.01.1998 al 31.12.1998 el aporte del 8% fijado por D. S. N° 054-97-EF. Para el año 1999 por Ley N° 27036 de 29.12.1998, se estableció el aporte también en 8% y para el año 2000 continúa en 8% según lo establecido en la Ley N° 27243. Por Ley N° 27383 se volvió a establecer en 8% el aporte por el año 2001. Por Ley N° 27601 se prorrogó el porcentaje de 8% por el año 2002. Por Ley N° 27900 se prorrogó por el año 2003 el aporte del 8%. Por Ley N° 28147 se prorrogó para el año 2004 el aporte del 8%. Por Ley N° 28445 se prorrogó para el año 2005 el aporte del 8%. A partir de enero 2006 se retornó al porcentaje del 10%.

## Aportes AFP 2005

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

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

AP= Aporte Principal.

**Impuesto a la Renta 2005:** Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías  
TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda" (TUO-LIR-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS** (D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003) (D.S. N° 177-2004-EF)

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

• **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2005**  
Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF) y Ley N° 27513		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta S/. 89,100.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 89,100.00 Hasta S/. 178,200.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,346$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 178,200.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 21,384$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA:** (TUO-LIR-99, Art. 74°).
  - 10% de la renta bruta abonada o acreditada (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 - 06.01.2001).
  - Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga una relación laboral de dependencia, se consideran rentas de 5ta. categoría, se le aplicará las retenciones como si fuera de 5ta. categoría (Dec. Leg. N° 870).

**Impuesto a la Renta 2006:** Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías  
TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda" (TUO-LIR-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS** (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003) (D.S. N° 177-2004-EF) (D.S. N° 176-2005-EF DE 15.12.2005)

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

• **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2006**  
Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF) y Ley N° 27513		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta S/. 91,800.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 91,800.00 Hasta S/. 183,600.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,508$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 183,600.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 22,032$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA:** (TUO-LIR-99, Art. 74°).
  - 10% de la renta bruta abonada o acreditada (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 - 06.01.2001).
  - Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga una relación laboral de dependencia, se consideran rentas de 5ta. categoría, se le aplicará las retenciones como si fuera de 5ta. categoría (Dec. Leg. N° 870).

**Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de 5ta. categoría** (D.S. N° 122-94-EF)

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

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

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

centaje (s) de la Escala del Impuesto a la Renta en la que se encuentra el trabajador por sus rentas anuales, a las rentas extraordinarias (ver el comentario). El Impuesto a la Renta sobre los montos extraordinarios se deduce directamente de las sumas percibidas en el mes, no se prorratea.

**Ra** = Total Remuneraciones e ingresos extraordinarios y otros percibidos en los meses anteriores. Nótese que no figura esta variable en enero pues es el primer mes del ejercicio gravable.

**GN** = Gratificación Ordinaria de Navidad. En diciembre se considerará en la variable A, como ya percibida.

**GF** = Gratificación Ordinaria de Fiestas Patrias.

**NOTA:** **I** = Impuesto Anual **r** = Retención mensual.

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

**COMENTARIO:** Hasta el año 2005 respecto al Impuesto a la Renta resultante cuando se abonaban rentas extraordinarias de 5ta. y deducibles para el empleador a efectos de sus rentas de tercera, el segundo párrafo del Art. 71° de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por D.S. N° 054-99-EF que fue incluido por la Ley N° 27356 (18.10.2000) desde el 01.01.2001, indicaba que «Tratándose de personas jurídicas u otros perceptores de rentas de tercera categoría, la obligación de retener el impuesto correspondiente a las rentas indicadas en los incisos a), b) y d), siempre que sean deducibles para efecto de la determinación de su renta neta, surgirá en el mes de su devengo, debiendo abonarse dentro de los plazos establecidos, en el Código Tributario para las obligaciones de carácter mensual». De esta forma la retención del Impuesto a la Renta de 5ta. categoría por sumas extraordinarias (horas extras, utilidades, gratificaciones extraordinarias, etc.) se aplicaba directamente en el mes de su devengo.

Además la Tercera Disposición Final de la indicada Ley N° 27356 precisaba que lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 71° de la Ley será de aplicación a las aportaciones a ESSALUD y a la ONP. A partir del 01.01.2006 se derogó el texto.

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

## Canasta de Precios AELE

**1. OBJETIVO DE LA CANASTA:** Aproximarse al Costo de Vida de la familia del trabajador urbano. Una consideración importante es que una cosa es medir el costo de vida, bajo ciertas normas típicas, y otra, muy diferente, evaluar el consumo promedio de la población, con la finalidad de calcular los índices de inflación.

**2. COMPOSICIÓN DE LA FAMILIA DE LA CANASTA AELE:** Se ha considerado una familia que aspiraría a representar a la clase media –urbana– desde una perspectiva de vida modesta. La familia consta de cinco miembros: una pareja adulta con un hijo adolescente que todavía estudia, podría ser en la universidad, escuela técnica o colegio; otro hijo menor escolar que asiste a la escuela cerca de su domicilio; y un niño en edad no escolar. Al menos uno de los estudiantes podría estar asistiendo a un Centro Educativo Estatal.

La familia de la Canasta Aele, además, no tiene automóvil ni paga empleada del hogar.

GRUPOS DE CONSUMO	GASTO MENSUAL (S/.)									
	ABR. 2006	MAY. 2006	JUN. 2006	JUL. 2006	AGO. 2006	SET. 2006	OCT. 2006	NOV. 2006	DICIEMBRE 2006	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	792.96	801.05	798.12	796.96	797.30	800.20	798.51	799.00	771.71	29%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	144.80	144.80	143.00	144.00	144.00	144.00	146.00	145.00	145.00	5%
3.0 Vestido y Calzado	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	133.08	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	623.41	623.41	623.41	617.90	617.90	617.90	615.90	614.90	615.07	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.	190.50	190.50	190.50	202.50	202.50	202.50	205.50	205.50	228.00	8%
7.0 Esparcimiento	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	24.00	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	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	257.00	260.00	260.00	260.00	260.00	260.00	260.00	263.00	263.00	10%
<b>TOTAL GASTO MENSUAL</b>	<b>2,686.50</b>	<b>2,699.60</b>	<b>2,694.87</b>	<b>2,701.20</b>	<b>2,701.54</b>	<b>2,704.44</b>	<b>2,705.75</b>	<b>2,707.23</b>	<b>2,699.28</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) (*)										
		ENE. 2006	FEB. 2006	MAR. 2006	ABR. 2006	MAY. 2006	JUN. 2006	JUL. 2006	AGO. 2006	SET. 2006	OCT. 2006	NOV. 2006
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	108.90	110.21	110.86	111.81	110.86	110.58	109.81	109.93	109.93	110.28	109.68
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	104.98	105.12	105.12	105.23	105.45	105.70	105.87	105.98	106.07	106.19	106.45
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	121.63	121.29	121.47	121.65	120.08	120.69	120.90	122.22	122.41	122.43	121.68
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	105.35	105.37	105.48	105.52	105.67	105.88	106.37	106.40	106.36	106.51	106.56
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	110.99	110.99	111.09	111.10	111.16	110.92	110.94	111.01	111.33	111.62	111.70
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	117.83	117.69	117.72	118.22	118.20	118.16	118.92	118.54	118.29	117.19	117.22
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	107.94	108.14	109.90	110.09	119.57	108.54	108.65	108.87	108.85	108.91	108.94
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	97.15	97.14	97.29	97.45	97.75	97.83	98.06	98.07	98.16	98.29	98.41
<b>INDICE GENERAL</b>	<b>100.00%</b>	<b>109.81</b>	<b>110.42</b>	<b>110.92</b>	<b>111.49</b>	<b>110.90</b>	<b>110.75</b>	<b>110.56</b>	<b>110.72</b>	<b>110.75</b>	<b>110.79</b>	<b>110.48</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 Al 31.03.1994	S/.	2.40	S/.	72.00
Del 01.04.1994 Al 30.09.1996	S/.	4.40	S/.	132.00
Del 01.10.1996 Al 31.03.1997	S/.	7.17	S/.	215.00
Del 01.04.1997 Al 30.04.1997	S/.	8.83	S/.	265.00
Del 01.05.1997 Al 30.08.1997	S/.	10.00	S/.	300.00
Del 01.09.1997 Al 09.03.2000	S/.	11.50	S/.	345.00
Del 10.03.2000 Al 14.09.2003	S/.	13.67	S/.	410.00
Del 15.09.2003 Al 31.12.2005	S/.	15.33	S/.	460.00
Del 01.01.2006	S/.	16.66	S/.	500.00

2. REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES ESPECIALES				
MINEROS (1.25 RMV) DS. Nº 030-89	PERIODISTAS (3 RMV) (m) Ley Nº 25101	AGRARIO Ley Nº 27360 (2)	NOCTURNA Régimen General (1)	BASE LEGAL
S/ 3.00 d. S/ 90.00 m.	S/ 216.00		—	D.S. Nº 003-92-TR (17.02.1992)
S/ 5.50 d. S/ 165.00 m.	S/ 396.00		—	D.U. Nº 10-94-TR (20.04.1994)
S/ 8.96 d. S/ 268.75 m.	S/ 645.00		S/ 8.33 d. S/ 279.50 m.	D.U. Nº 073-96-TR (27.09.1996)
S/ 11.04 d. S/ 331.25 m.	S/ 26.50 d. S/ 795.00 m.		S/ 11.48 d. S/ 344.50 m.	D.U. Nº 027-97 (01.04.1997)
S/ 12.50 d. S/ 375.00 m.	S/ 30.00 d. S/ 900.00 m.		S/ 13.00 d. S/ 390.00 m.	D.U. Nº 034-97 (15.04.1997)
S/ 14.37 d. S/ 431.25 m.	S/ 34.50 d. S/ 1035.00 m.		S/ 14.95 d. S/ 448.50 m.	D.U. Nº 074-97 (03.08.1997)
S/ 17.09 d. S/ 512.50 m.	S/ 41.00 d. S/ 1230.00 m.	S/ 16.00 S/ 480.00	S/ 18.45 d. S/ 553.50 m.	D.U. Nº 012-2000 (08.03.2000)
S/ 19.17 d. S/ 575.00 m.	S/ 46.00 d. S/ 1380.00 m.	S/ 17.95 S/ 538.51	S/ 20.07 d. S/ 621.00 m.	D.U. Nº 022-2003 (13.09.2003)
S/ 20.83 d. S/ 625.00 m.	S/ 50.00 d. S/ 1500.00 m.	S/ 19.51 S/ 585.30	S/ 22.49 d. S/ 675.00 m.	D.S. Nº 016-2005-TR del 28.12.2005 (29.12.2005)

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

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

Empleados ingresados a partir del 12.07.1962

TOPES A LA CTS 1999 - 2000				
MES Y AÑO DE CESE	MONTO DE 1 IML DIC. 1999 INDEXADO (S/.)	TOPES SEGÚN PERÍODOS DE SERVICIOS		
		Del 12.07.1962 Al 30.09.1979	Del 01.10.1979 Al 31.12.1989	Del 01.01.1990 Al 31.12.1990
		1 IML Tope (l/m.)	10 IML Tope (l/m.)	(Ley 25223)
ENE. 2001	398.33	398.33	3,983.30	Sin Tope
FEB. 2001	399.08	399.08	3,990.80	Sin Tope
MAR. 2001	400.08	400.08	4,000.80	Sin Tope
ABR. 2001 <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)
OCT. 2006	S/ 160,099.95	110.79 / 65.3156
NOV. 2006	S/ 159,641.83	110.48 / 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 Sobrevivencia SPP-AFP	
MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL	
MES	MONTO
OCT. 2006	S/ 6,605.01
NOV. 2006	S/ 6,605.01
DIC. 2006	S/ 6,605.01

Gastos de Sepelio SPP - AFP	
MONTO PROMEDIO DE GASTOS DE SEPELIO (R.M. Nº 232-98-EF/SAFP de 19.06.1998, Art. 114º)	
MES	MONTO
OCT. 2006	S/ 2,995.16
NOV. 2006	S/ 2,995.16
DIC. 2006	S/ 2,995.16

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.

REMUNERACIÓN MÍNIMA ASEGURABLE (RMA) Aportes al Régimen Contributivo de la Seguridad Social - EsSalud (Ley Nº 28791)				
Base Legal	Ámbito	Aporte	RMA	Vigencia
Ley Nº 28791	Afiliados Regulares Activos	9%	1 RMV	Remuneraciones asegurables percibidas en el mes de octubre
17.07.2006 (21.07.2006)	Afiliados Regulares Pensionistas	4%	Monto de la pensión	

RMV: Remuneración Mínima Vital.

ESSALUD y ONP-SNP		
REMUNERACIÓN MÍNIMA ASEGURABLE MENSUAL (Por período diario de 4 ó más horas)		
VIGENCIA	BASE	MONTO
Del: 01.10.1996 Al: 31.03.1997	1 RMV	S/ 215.00
Del: 01.04.1997 Al: 30.04.1997	1 RMV	S/ 265.00
Del: 01.05.1997 Al: 30.08.1997	1 RMV	S/ 300.00
Del: 01.09.1997 Al: 09.03.2000	1 RMV	S/ 345.00
Del: 10.03.2000 Al: 14.09.2003	1 RMV	S/ 410.00
Del: 15.09.2003 Al: 31.12.2005	1 RMV	S/ 460.00
Del: 01.01.2006	1 RMV <sup>(1)</sup>	S/ 500.00

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

REMUNERACIÓN ASEGURABLE	
De acuerdo al Art. 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).	
(1) Se aplica incluso para jornadas menores a 4 horas. Tratándose del aporte al RCSSS-EsSalud desde el 17.11.2006.	

## Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período DICIEMBRE 2006)										
FECHA	10/01	11/01	12/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	22/01	23/01
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2

### ¿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)				
NOV. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	23.23	525.63581	10.71	7.94637
02	23.37	525.94254	10.65	7.94861
03	23.71	526.25348	10.72	7.95086
04	23.71	526.56460	10.72	7.95310
05	23.71	526.87591	10.72	7.95535
06	23.35	527.18313	10.73	7.95761
07	23.13	527.48791	10.72	7.95986
08	22.96	527.79085	10.70	7.96211
09	23.28	528.09777	10.71	7.96436
10	23.36	528.40583	10.73	7.96661
11	23.36	528.71406	10.73	7.96887
12	23.36	529.02248	10.73	7.97112
13	23.31	529.33047	10.76	7.97339
14	23.46	529.64044	10.71	7.97564
15	23.52	529.95130	10.75	7.97790
16	23.29	530.25960	10.67	7.98015
17	23.22	530.56724	10.67	7.98240
18	23.22	530.87506	10.67	7.98465
19	23.22	531.18306	10.67	7.98690
20	23.06	531.48932	10.75	7.98916
21	23.14	531.79671	10.76	7.99143
22	23.11	532.10393	10.74	7.99369
23	22.69	532.40626	10.74	7.99596
24	22.43	532.70563	10.68	7.99821
25	22.43	533.00516	10.68	8.00047
26	22.43	533.30487	10.68	8.00272
27	22.63	533.60716	10.69	8.00498
28	22.74	533.91095	10.72	8.00725
29	22.75	534.21504	10.73	8.00951
30	23.10	534.52353	10.80	8.01180

(\*) Acumulado desde el 1.04.1991.

TASA DE INTERÉS LEGAL EFECTIVA ANUAL (Circular BCR N° 041-94-EF/90) – (Circular BCR N° 025-96-EF/90) (Circular BCR N° 009-2000-EF/90)				
NOV. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.32	5.48821	2.14	1.83939
02	3.35	5.48872	2.16	1.83950
03	3.35	5.48922	2.11	1.83960
04	3.35	5.48972	2.11	1.83971
05	3.35	5.49022	2.11	1.83982
06	3.36	5.49073	2.13	1.83992
07	3.37	5.49123	2.12	1.84003
08	3.36	5.49174	2.13	1.84014
09	3.36	5.49224	2.13	1.84025
10	3.34	5.49274	2.11	1.84035
11	3.34	5.49324	2.11	1.84046
12	3.34	5.49374	2.11	1.84057
13	3.34	5.49425	2.10	1.84067
14	3.35	5.49475	2.09	1.84078
15	3.35	5.49525	2.08	1.84088
16	3.35	5.49576	2.09	1.84099
17	3.34	5.49626	2.09	1.84110
18	3.34	5.49676	2.09	1.84120
19	3.34	5.49726	2.09	1.84131
20	3.32	5.49776	2.11	1.84141
21	3.32	5.49826	2.07	1.84152
22	3.33	5.49876	2.11	1.84163
23	3.33	5.49926	2.13	1.84173
24	3.32	5.49976	2.15	1.84184
25	3.32	5.50026	2.15	1.84195
26	3.32	5.50076	2.15	1.84206
27	3.35	5.50126	2.14	1.84217
28	3.32	5.50176	2.12	1.84228
29	3.33	5.50226	2.16	1.84239
30	3.33	5.50276	2.17	1.84250

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(\*) Acumulado desde el 16.9.1992

TASA DE INTERÉS LABORAL ANUAL Decreto Ley N° 25920 – (Circular BCR N° 025-96-EF/90) (Circular BCR N° 009-2000-EF/90)				
NOV. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.32	1.62799	2.14	0.58665
02	3.35	1.62809	2.16	0.58671
03	3.35	1.62818	2.11	0.58676
04	3.35	1.62827	2.11	0.58682
05	3.35	1.62836	2.11	0.58688
06	3.36	1.62845	2.13	0.58694
07	3.37	1.62854	2.12	0.58700
08	3.36	1.62864	2.13	0.58705
09	3.36	1.62873	2.13	0.58711
10	3.34	1.62882	2.11	0.58717
11	3.34	1.62891	2.11	0.58723
12	3.34	1.62900	2.11	0.58729
13	3.34	1.62909	2.10	0.58735
14	3.35	1.62918	2.09	0.58740
15	3.35	1.62928	2.08	0.58746
16	3.35	1.62937	2.09	0.58752
17	3.34	1.62946	2.09	0.58757
18	3.34	1.62955	2.09	0.58763
19	3.34	1.62964	2.09	0.58769
20	3.32	1.62973	2.11	0.58775
21	3.32	1.62982	2.07	0.58780
22	3.33	1.62991	2.11	0.58786
23	3.33	1.63000	2.13	0.58792
24	3.32	1.63009	2.15	0.58798
25	3.32	1.63019	2.15	0.58804
26	3.32	1.63028	2.15	0.58810
27	3.35	1.63037	2.14	0.58816
28	3.32	1.63046	2.12	0.58822
29	3.33	1.63055	2.16	0.58827
30	3.33	1.63064	2.17	0.58833

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(\*) Acumulado desde el 3.12.1992, de acuerdo al Decreto Ley N° 25920

# Textos de los Principales Dispositivos Legales

**ESTABLECEN TASA DE INTERÉS MORATORIO TEMPORAL POR SANCIONES ADMINISTRATIVAS PARA CASOS DE MULTA EN QUE NO SE HAYA PRESENTADO SOLICITUD DE FRACCIONAMIENTO Y DE DEUDAS EN PROCESO DE COBRANZA COACTIVA (15.12.2006) (334556)**

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 419-2006-TR

Lima, 14 de diciembre de 2006

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 14° del Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2006-TR establece que es facultad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determinar, vía resolución del Titular, la Tasa de Interés Moratorio (TIM-MTPE) por las sanciones pecuniarias administrativas que impone;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 050-2000-TR, de fecha 2 de junio de 2000, se determinó la Tasa de Interés Moratorio aplicable a las multas que impone el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en 2.2% mensual;

Que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el fin de brindar facilidades a las empresas deudoras de multas ha considerado conveniente dictar medidas temporales como un mecanismo que permita el cumplimiento del pago de las multas impuestas por el entidad, señalándose para este fin la fijación de una tasa de interés moratorio del 0.01% a ser aplicados a aquellos obligados que tengan una multa impuesta y no hayan presentado su solicitud de fraccionamiento y aquellas cuyas deudas se encuentren en proceso de cobranza coactiva, excluyéndose a aquellas que hayan presentado solicitud de fraccionamiento de multa o con los que cuenten con dicho beneficio;

Con las visaciones de los Directores Generales de las Oficinas de Administración y Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con el artículo 8° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo, el artículo 37° el Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo y el artículo 14° del Decreto Supremo N° 002-2006-TR;

### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Establecer la tasa de interés moratorio del 0.01% por un período preteritorio de 45 (cuarenta y cinco) días calendario, a ser aplicados en los siguientes casos:

a) Respecto de aquellos obligados que tengan una multa impuesta y no hayan presentado su solicitud de fraccionamiento.

b) Respecto de las deudas que se encuentren en proceso de cobranza coactiva.

**Artículo 2°.-** No están comprendidas en la aplicación de la tasa de interés moratorio establecido en el artículo 1° aquellos obligados que hayan presentado solicitud de fraccionamiento de multa o con los que cuenten con dicho beneficio, aplicándose a éstos la tasa de interés moratorio del 2.2%.

**Artículo 3°.-** Culinado el plazo señalado en el artículo 1° de la presente Resolución Ministerial la tasa de interés moratorio será la establecida en la Resolución Ministerial N° 050-2000-TR.

**Artículo 4°.-** La Oficina de Administración, formulará y aprobará los lineamientos que sean necesarios para efectos de la aplicación de la tasa de interés moratorio señalado en el artículo 1° de la presente Resolución.

**Artículo 5°.-** Dentro de los quince días calendario de concluida el plazo señalado en el artículo 1° de la presente Resolución Ministerial, la Oficina de Administración informará a la Secretaría General los resultados obtenidos relacionados con la recaudación de multas.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

## Sumillas de Legislación

Del 8 al 15 de diciembre de 2006

### 1. Dictan Disposiciones Reglamentarias para el otorgamiento del Aguinaldo por Navidad (07.12.2006) (334157)

Decreto Supremo N° 189-2006-EF de 06.12.2006.

### 2. Reconocen a representantes de los trabajadores ante los Órganos de Dirección y de Control de la CAJAPATRAC para el período 2006-2008 (07.12.2006) (334166)

Mediante Resolución Ministerial N° 415-2006-TR de 04.12.2006 se reconoce a representantes de los trabajadores ante los Órganos de Dirección y de Control de la CAJAPATRAC para el período 2006-2008.

### 3. Modifican artículos del Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (07.12.2006) (334184)

Resolución SBS N° 1631-2006 de 06.12.2006.

### 4. Ley que otorga una asignación excepcional al personal del Instituto Nacional Penitenciario – INPE (08.12.2006) (334219)

Mediante Ley N° 28921, de 07.12.2006, se otorga por única vez en el mes de diciembre de 2006 una "Asignación Excepcional", ascendente a la suma de S/. 430.00, al personal que viene prestando servicios en el Pliego del Instituto Nacional Penitenciario – INPE.

### 5. Ley que otorga una asignación excepcional a favor del personal civil del Ministerio de Defensa (08.12.2006) (334220)

Mediante Ley N° 28922 de 07.12.2006 se otorga por única vez en el mes de diciembre de 2006 una "Asignación Excepcional" ascendente a S/. 600.00 al personal civil administrativo de los institutos armados (Ejército Peruano, Marina de Guerra del Perú y Fuerza Aérea del Perú) que vienen realizando labor efectiva en el Pliego Ministerio de Defensa.

**6. Ley que prohíbe la diligencia de notificaciones por la Policía Nacional del Perú (08.12.2006) (334222)**

Mediante Ley N° 28924 de 07.12.2006 se establece que el Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, el Jurado Nacional de Elecciones y el Ministerio Público no pueden disponer que los miembros de la Policía Nacional del Perú realicen las diligencias de notificación que son propias de sus órganos competentes en dicha función.

**7. Facultan a titulares de las entidades a disponer el período de goce vacacional (11.12.2006) (334228)**

Mediante Decreto Supremo N° 193-2006-EF de 07.12.2006 se faculta a los titulares de los organismos y entidades públicas del Poder Ejecutivo a disponer el período de goce vacacional de las personas que prestan servicios en dichas instituciones durante el período del 18 hasta el 31 de diciembre de 2006, para cuyo efecto los titulares determinarán la relación de personas y el cronograma correspondiente al plazo vacacional.

**8. Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007 (12.12.2006) (334317)**

Mediante Ley N° 28927 de 11.12.2006 se aprueba el Presupuesto de Gastos para el Año Fiscal 2007 por el monto de S/. 61,626'985,652.00, que comprende los créditos presupuestarios máximos correspondientes a los pliegos presupuestarios del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, agrupados en Gobierno Central e Instancias Descentralizadas, conforme a la Constitución Política del Perú.

**9. Ley de Endeudamiento del Sector Público para el Año Fiscal 2007 (12.12.2006) (334328)**

Mediante Ley N° 28928 de 11.12.2006 se autoriza al Gobierno Nacional acordar operaciones de endeudamiento externo e interno que no excedan los montos de S/. 1'563,000'000.00 y S/. 2'655,817'000.00, respectivamente.

**10. Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007 (12.12.2006) (334330)**

Mediante Ley N° 28929 de 11.12.2006 se establece que los recursos estimados que financian los créditos presupuestarios, aprobados en la ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, para los Pliegos Presupuestarios del Gobierno Nacional, los Gobiernos regionales y los Gobiernos Locales ascienden a la suma de S/. 61'626,985'652.00.

**11. Aprueban trámite anticipado y disponen inscripción del "Tercer Programa de Bonos Corporativos del Banco Continental" y el prospecto marco correspondiente en el Registro Público del Mercado de Valores (12.12.2006) (334367)**

Mediante Resolución N° 068-2006-EF/94.45 de 28.11.2006 se aprueba el trámite anticipado de bonos denominado "Tercer Programa de Bonos Corporativos del Banco Continental" hasta por un monto máximo de emisión de US\$ 100'000,000.00, o su equivalente en Nuevos Soles; y disponer el registro del prospecto marco correspondiente en el Registro Público del Mercado de Valores.

**12. Declaran los años 2007 al 2016 como el "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú" (13.12.2006) (334375)**

Mediante Decreto Supremo N° 015-2006-MIMDES de 12.12.2006 se declaran los años 2007 al 2016 como el "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú", con la finalidad de incentivar el conocimiento y reflexión a nivel nacional sobre el tema de la discapacidad, debiendo todos los sectores y niveles de gobierno impulsar programas, proyectos y acciones encaminados a alcanzar la inclusión y la participación plena de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la sociedad.

**13. Declaran ilegal Paralización Nacional convocada por la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial (13.12.2006) (334390)**

Mediante Resolución Administrativa N° 403-2006-P/PJ de 11.12.2006 se declara ilegal la Paralización Nacional convocada por la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial para el día martes 12 de diciembre de 2006, desde las 8:00 horas de la mañana.

**14. Oficializan Acuerdo y proclaman Presidente de la Corte Superior de Justicia del Callao para el período 2007-2008 (13.12.2006) (334391)**

Mediante Resolución Administrativa N° 167-2006-P-CSJCL/PJ de 12.12.2006 se oficializa el acuerdo adoptado en sesión de Sala Plena de fecha 11 de diciembre del 2006 y proclamar al Señor Vocal Titular Dr. Pedro Gustavo Alberto Cueto Chuman como Presidente de la Corte Superior de Justicia del Callao para el período 2007-2008.

**15. Proclaman Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima y Jefa de la Oficina Distrital de Control de la Magistratura para el período 2007-2008 (13.12.2006) (334392)**

Mediante Resolución Administrativa N° 361-2006-P-CSJLI/PJ de 11.12.2006 se proclama al Señor Vocal Superior Titular Dr. Ángel Henry Romero Díaz como Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima y a la Señora Vocal Superior Titular Dra. Alicia Margarita Gómez Carbajal como Jefa de la Oficina Distrital de Control de la Magistratura para el período 2007-2008.

**16. Crean el 1° y 2° Juzgados Especializados de Trabajo Transitorios en el Distrito Judicial de Lima, encargados de tramitar demandas de revisión de beneficios sociales de ex trabajadores (14.12.2006) (334454)**

Mediante Resolución Administrativa N° 143-2006-CE-PJ de 06.11.2006 se crean el 1° y 2° Juzgados Especializados de Trabajo Transitorios en el Distrito Judicial de Lima, encargados de tramitar demandas de revisión de beneficios sociales de ex trabajadores, a que se refiere la Ley N° 27803.

**17. Dictan disposiciones referentes a la implementación de la reincorporación de trabajadores beneficiados de la Ley N° 27803, de la Sede Central y Direcciones Regionales Sectoriales (14.12.2006) (334467)**

Mediante Ordenanza N° 023-2006-REGIÓN ANCASH/CR de 24.11.2006 se dispuso que el órgano ejecutivo del Gobierno Regional de Ancash implemente la reincorporación como servidores de carrera en los cargos previstos en el Cuadro para Asignación de Personal del Pliego 441 del Gobierno Regional de Ancash a los trabajadores beneficiados de la Ley N° 27803 de la Sede Central y las Direcciones Regionales Sectoriales que hayan optado por el beneficio de la reincorporación o reubicación laboral del Programa Extraordinario de Acceso a los Beneficios y se encuentren adscritos en el Registro Nacional de Cesados Irregularmente.

**18. Establecen tasa de interés moratorio temporal por sanciones administrativas para casos de multa en que no se haya presentado solicitud de fraccionamiento y de deudas en proceso de cobranza coactiva (15.12.2006) (334556)**

Mediante Resolución Ministerial N° 419-2006-TR de 14.12.2006. Ver anexo de Legislación.

**19. Designan a Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima - Callao (15.12.2006) (334556)**

Mediante Resolución Ministerial N° 420-2006-TR, de 14.12.2006, designan a partir del 15 de diciembre de 2006 al abogado Luis José Jacobs Gálvez en el cargo de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima - Callao.