

Análisis Laboral

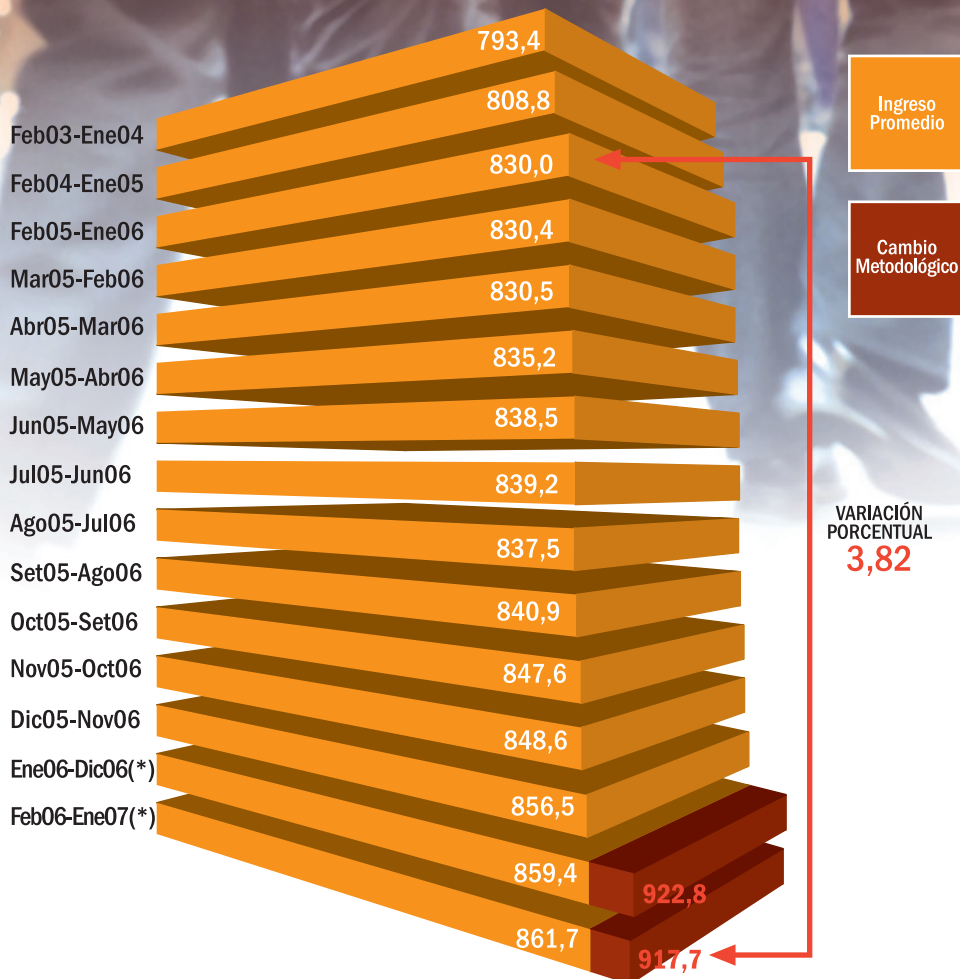
Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXXI N° 356 Febrero 2007

Ingreso Promedio Mensual en Lima Metropolitana

Año móvil: Feb05/Ene06 - Feb06/Ene07 (En nuevos soles corrientes)

ESPECIAL PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES



(*) Hasta el mes de noviembre de 2006 el marco muestral que utilizó la EPE fue el proveniente del Precenso 1999-2000. A partir de diciembre 2006, en base a una evaluación del nivel de representatividad de la muestra, se actualizó el marco y diseño muestral con el proveniente del año 2005, asegurando una mejor representatividad y mayor precisión de los indicadores del mercado laboral.
Fuente. INEI - Encuesta Permanente de Empleo Elaboración: Análisis Laboral

PÁG 3

CARTA DEL DIRECTOR

PÁG 4

ESCENAS LABORALES

PÁG 6

INVITADOS

- El origen y desarrollo de las relaciones industriales en América Latina
Bruce E. Kaufman
- Algunas reflexiones sobre las Relaciones Colectivas del Trabajo
Pedro Fernando Núñez

PÁG 12

ANÁLISIS

- Reforma del Estado. De vuelta al tema
Jorge Bernedo A.

PÁG 15

ANÁLISIS LEGAL

- Utilidades 2006. Participación de los Trabajadores
- El Descanso Semanal Obligatorio, los Feriados No Laborables y los Días No Laborables Compensables (Parte I)
- Bonificación por Educación
- Seguridad y Salud en Minas
- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

PÁG 35

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Solicitud de aprobación ante la AAT

PÁG 36

CONVENIOS COLECTIVOS

- Luz del Sur
- Petromin Comercial S.A.C.

PÁG 38

JURISPRUDENCIA LABORAL

- No es razonable que después de haber asignado a un trabajador diversos cargos de responsabilidad y dirección, se le encarguen labores no calificadas que desconozcan su derecho al desarrollo humano y profesional

PÁG 42

COYUNTURA

- Crear empleos
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2004-2007)

PÁG 43

INDICADORES LABORALES

- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Enero 2007
- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Febrero 2007
 - Aportaciones y Contribuciones Sociales: Febrero 2007
 - Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Febrero 2007
 - Aportes AFP 2006
 - Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 2006 y 2007
- Fórmulas sobre aplicación de retenciones sobre rentas de quinta categoría
 - Canasta de Precios Aele
- 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-Impuesto Extraordinario de Solidaridad
 - Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva

PÁG 50

TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

PÁG 55

LEGISLACIÓN SUMILLADA

Del 13 al 24 de febrero de 2007



Análisis Laboral es miembro del CLUB INTERNACIONAL DE LAS PUBLICACIONES DEL TRABAJO, conformado por un grupo de revistas especializadas cuyo objetivo central es la difusión de las investigaciones y pronunciamientos más destacados en materia de Derecho del Trabajo y Relaciones de Trabajo y Empleo. Se complementa, asimismo, con la realización de un Foro de Discusión donde anualmente (Módena, Bruselas, Filadelfia, Lima 2006) sus miembros intercambian puntos de vista sobre los avances desarrollados en materia económica, social, legislativa y judicial, en un contexto comparativo, actuando como un espacio para aclarar preocupaciones comunes.

Análisis Laboral es la única publicación miembro del Club que no pertenece a un país desarrollado.

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

Análisis Laboral

Aspectos Socioeconómicos y Jurídicos

356/FEBRERO/2007

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
Katia Ponce de Munive
Jeannette Flores V.

Corrección de Textos
Ursula León Castillo

Diseño
Manuel Saravia N.

Ventas
Samuel Reppó C.

Cursos y Seminarios
Haydee Blanco O.

Impresión
JL Impresores de
José Antonio Aparicio Rabines
791-5051

ANÁLISIS LABORAL
es una publicación mensual
editada por Aele

Asesoramiento y
Análisis Laborales S.A.C.

Dirección
Av. Paseo de la República 6236
Lima 18 - Perú

info@aele.com
web: www.aele.com

Central telefónica:
(51) (1) 610-4100
Central Fax:
(51) (1) 610-4101

Hecho el Depósito Legal
REGISTRO N° 98-2765

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN
EN CUALQUIER FORMA
SIN PERMISO ESCRITO
DEL DIRECTOR

Carta del director

En América Latina y el Caribe (ALC) las tendencias positivas en el mercado de trabajo son resultado de tres años consecutivos de crecimiento económico de más del 4 por ciento, mientras que en Asia, por quinto año consecutivo, se ha registrado un aumento del Producto Bruto Interno (PBI) superior al 8 por ciento, siendo China el país que en este continente presenta el mayor crecimiento (10 por ciento).

Pero lo paradójico es que, según la OIT, el crecimiento económico en América Latina y el Caribe en los últimos diez años ha sido deslucido e inestable, dado que fue el menor de todas las regiones, "un mero 4 por ciento".

Es así que en el Informe de Tendencias Mundiales del Empleo de OIT (Enero 2007) se analizan los indicadores de desempleo y, además, en el caso de nuestra región, se señala que adicionalmente a la falta de crecimiento económico estable y crecimiento de la productividad, también hay otros problemas importantes a los que se debe enfrentar, entre los que destacan:

El empleo no agrícola, el cual se centra en sectores de la economía de poca productividad, con salarios bajos, especialmente en el sector servicios, y con niveles insuficientes de protección social. En nuestro país, este es un sector que no ha tenido en los últimos quince años un programa de inspección adecuado por parte de las autoridades de trabajo, que busque el cumplimiento de la legalidad, ya que no nos encontramos frente a empresas informales sino formales y muy rentables. Esto sólo se explica por la inacción incomprensible de las autoridades de turno.

Es de esperar que en los próximos meses se revierta la situación antes reseñada, máxime si en el indicador se nos ubica, al igual que Colombia, Ecuador y Paraguay, como uno de los países que posee índices elevados de sector informal (60%). ¿Cuánto de ello es verdad y cuánto se debe a la acción consciente de ciertos sectores que incluyen al sector del Estado?

El informe señala que la **desigualdad de los ingresos** está muy arraigada en la región y continúa en niveles muy altos, no obstante haberse registrado mejores niveles económicos. Se identifica en aquella desigualdad tres efectos: a) los ingresos, vinculados al acceso desigual a la educación,

salud y poder político; b) la pobreza generalizada, pues dos de cada cinco latinoamericanos son pobres, no obstante que los países donde habitan se califican como de "ingresos medios"; y, finalmente, c) la desigualdad, que socava el crecimiento del ahorro y la inversión, concentrándola en pocas manos.

Esto da como resultado que teniendo mano de obra sobredimensionada, como es el caso de profesionales que no acceden a un trabajo, y mano de obra no calificada con bajo contenido de preparación, los salarios se focalizan entre los S/. 500.00 y S/. 700.00, esto es, alrededor de U.S.\$ 140.00 y US\$ 200.00 netos mensuales

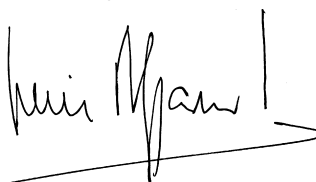
En este contexto, el documento de la OIT recuerda un informe del Banco Mundial respecto a la desigualdad, el cual señaló, en el año 2003, que ésta se debía principalmente a la interrelación de cuatro factores: acceso desigual a la educación, los ingresos de las personas con educación son desproporcionadamente altos, los pobres tienen más hijos con los cuales compartir sus ingresos, y la utilización del gasto público no es efectiva.

No se aborda el tema del desempleo, porque obviamente es un problema con connotaciones distintas en cada país. Así, en algunos, como el nuestro, es mayormente el resultado de la inacción de las autoridades del Estado y la falta de visión del trabajo decente por parte del Ministerio de Economía, que no proporciona a las autoridades de trabajo los fondos suficientes para que se inspeccione el cumplimiento de la legalidad.

¿Cuáles son los medios estadísticos que el país requiere para conocer y medir la productividad? ¿Cuál es el compromiso de trabajadores y empleadores en este reto que cada vez nos envuelve en el debate estéril del artículo o inciso de una ley?

Este breve recuento de datos que se debaten en torno al empleo debe hacernos reflexionar respecto al hecho de que el tema del trabajo no debe ser considerado como un enfrentamiento de partes sino más bien como un reconocimiento de intereses conjugado dentro de objetivos comunes.

En este contexto, los retos laborales inmediatos vinculados al trabajo decente que debemos alcanzar y no postergar son: una racional Ley General de Trabajo, transparencia en las inspecciones y en el cumplimiento de la legalidad y los tratados, el reconocimiento de que la seguridad y salud en el trabajo son necesarias e imprescindibles en un mundo globalizado y en los tratados de libre comercio.



Luis Aparicio Valdez
Director

escenas laborales

• NUEVAMENTE LA CTS CCL propone buscar mayor rentabilidad a la CTS

La Cámara de Comercio de Lima (CCL) ha señalado la necesidad de modificar las normas de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) a efectos de permitir que el trabajador pueda orientar su CTS hacia una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) o un fondo mutuo, donde podría obtener una mayor rentabilidad respecto a la que ahora le dan los bancos.

Según el Centro de Investigación Empresarial de la CCL, el depósito en los bancos genera una rentabilidad de 4% y 4,5%, y un fondo mutuo o AFP podría otorgarle rentabilidades de hasta 20% en tasas de mediano plazo.

CTS Poder Ejecutivo evalúa elevar su rentabilidad

En reciente visita a la ciudad de Huánuco, la Ministra de Trabajo, Susana Pinilla, rechazó las afirmaciones de algunos sectores referidas a que el gobierno pretende hacer un falso aumento de sueldo al prorratear en los doce meses del año la mitad del pago por Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

Indicó que se trata únicamente de una propuesta que está en estudio y que aún no hay nada definido.

Según señaló, el Poder Ejecutivo evalúa medidas que permitan elevar la rentabilidad de la CTS. Una de las alternativas a analizar es convertir una parte o todo el pago de este beneficio en un seguro de desempleo que apoye a los trabajadores que en promedio se mantienen entre tres y seis meses sin trabajo. No obstante, dejó entrever que ello implicaría una alta inversión por parte del Estado.

• PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Aprueban formularios para que los Empleadores presenten información necesaria para valorizar peticiones de trabajadores y examinar la situación económica, financiera y laboral de las empresas

El art. 56º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que en el curso del procedimiento de negociación colectiva, a petición de una de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo, a través de una oficina especializada, practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico-financiera de las empresas, entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado y su capacidad para atender dichas peticiones.

En este contexto, mediante Resolución Ministerial N° 046-2007-TR, publicada el 24.02.2007, se aprobaron los formularios a través de los cuales los empleadores presentarán la información necesaria para valorizar las peticiones de los trabajadores y examinar la situación económica financiera y laboral de las empresas, entidades del Estado y empresas pertenecientes al ámbito de la negociación colectiva. Dichos formularios serán colocados en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, www.mintra.gob.pe, debiendo ser también publicados por las diferentes Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo del territorio nacional.

La Resolución Ministerial materia de comentario entrará en vigencia a partir de los 30 días siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

• III CONFERENCIA REGIONAL ANDINA SOBRE EL EMPLEO

El Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina, con la participación de Chile en calidad de país miembro asociado, reunido en Quito los días 14 y 15 de diciembre de 2006, en el marco de la III Conferencia Regional Andina sobre Empleo, adoptó una **DECLARACIÓN** en la cual los países intervinientes acuerdan, entre otros aspectos, lo siguiente:

- Asumir el trabajo digno y decente para todas y todos como la estrategia principal de desarrollo para la reducción de la pobreza y la desigualdad, así como el fundamento del bienestar social de nuestros países.
- Para que el crecimiento económico tenga como resultado un mayor y mejor empleo, se debe considerar la integración de las políticas económicas y sociales, así como las acciones de los frentes económico y social de los países vinculados con la promoción del empleo digno y decente.
- Reafirmar el proceso de integración sociolaboral andino mediante el seguimiento de planes nacionales orientados a este propósito, de acuerdo a los compromisos asumidos en la Agenda Hemisférica, la CAN y el Mercosur.
- Para alcanzar el objetivo de trabajo decente es necesario defender y elevar los estándares laborales y ampliar la seguridad social hacia sistemas de protección social integrales y eficientes.

Asimismo, se asumen, entre otros, los siguientes **COMPROMISOS**:

- Complementar el Plan Integrado de Desarrollo Social referido al proyecto sociolaboral Empleo a través de las siguientes acciones: a) Perú gestionará los temas de promoción del empleo juvenil; b) Chile, el desarrollo de temas de igualdad de género; c) Ecuador, el desarrollo de temas sobre erradicación del trabajo infantil y las políticas dirigidas a personas con discapacidad. Este compromiso se pondrá en consideración del nuevo gobierno; d) Bolivia, el desarrollo de proyectos sobre formación y capacitación laboral.
- El Consejo Asesor de Ministros de Trabajo incluirá en su agenda de trabajo los temas analizados por las mesas de migración y empleo juvenil, y en especial lo concerniente a los derechos laborales de los migrantes.
- Impulsar la plena vigencia del Observatorio Laboral Andino.
- Establecer vínculos permanentes entre las Direcciones de Empleo de los Ministerios de Trabajo para el intercambio de experiencias y transferencia de conocimientos.

• **MODIFICAN LA PRIMERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DE LA R.M N° 020-2003-TR**
Precisando que las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo tendrán a su cargo el Registro de Asociaciones Empresariales de Micro y Pequeñas Empresas

Mediante Resolución Ministerial N° 041-2007-TR, del 19 de febrero de 2007, se modifica la Primera Disposición Complementaria de la Resolución Ministerial N° 020-2003-TR, de fecha 7 de febrero del 2003, en los siguientes términos:

“Primera.- Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo tendrán a su cargo el Registro de Asociaciones Empresariales de Micro y Pequeñas Empresas de la región que les corresponda.

Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción de Empleo remitirán mensualmente un reporte actualizado de las asociaciones empresariales inscritas en su región a la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, que tiene a su cargo el Registro Nacional de Asociaciones de Micro y Pequeñas Empresas – RENAMYPER”.

Asimismo se señala que en tanto no se haga efectiva la transferencia de funciones sectoriales al Gobierno Regional de Lima, al Gobierno Regional del Callao y a la Municipalidad Metropolitana de Lima, el Registro de Asociaciones Empresariales de Micro y Pequeñas Empresas estará a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima y Callao de la sede central.

• **NUEVAS REGLAS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL DECRETO LEY N° 20530**

Mediante D.S. N° 023-2007-EF de fecha 23.02.2007, publicado el 24.02.2007, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 28789 que precisa la tercera disposición transitoria de la Ley N° 28449, Ley que establece nuevas reglas del régimen de pensiones del D.L. N° 20530, adecuando las pensiones mensuales al tope y la contribución solidaria para la asistencia previsional. Esta adecuación será calculada por las entidades encargadas del pago de las mismas, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Identificación del pensionista afecto al tope: Se determinará anualmente de la siguiente manera:

1. Se multiplica la pensión mensual habitual permanente por 12. Para efectos de dicho cálculo se tomará como base la pensión percibida en diciembre último.
2. Al resultado obtenido se le sumará, en su caso, las pensiones adicionales, gratificaciones o aguinaldos, bonificaciones por escolaridad y cualquier otro concepto que sea puesto a disposición del pensionista durante el año que corresponda el pago de la pensión.
3. Si la suma que se obtenga de la aplicación del numeral 2 excede el valor de 28 Unidades Impositivas Tributarias vigentes a la fecha en que corresponda el pago de la pensión, se procederá a adecuar la pensión mensual al tope.

b) Determinación del monto a reducir:

1. Al exceso que resulte de comparar la suma obtenida en el num. 2 del literal a) sobre el valor de 28 UITs vigentes al 01.01.2005 se multiplicará por 18%, y este producto se distribuirá uniformemente entre el número de pensiones que reciba anualmente el pensionista.
2. En lo sucesivo, las pensiones mensuales se reducirán anualmente utilizando el monto resultante indicado en el numeral anterior como valor constante hasta el año en que alcance el tope vigente correspondiente.
3. Cuando este valor constante anualizado resultase mayor al exceso calculado en el numeral 3 del literal a), la reducción será equivalente a dicho exceso y se efectuará distribuyéndose uniformemente entre el número de pensiones que reciba anualmente el pensionista.

Por otro lado, para efectos de la Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional, creada por Ley N° 28046 y reglamentada mediante D.S. N° 053-2004-EF, se tomará como base la nueva pensión calculada de acuerdo a lo previsto en el artículo 1° del D.S. materia de comentario.

Finalmente, se derogan los artículos 2° y 7° del Decreto Supremo N° 017-2005-EF.

bibliografía

Guía de la Negociación Coletiva 2006

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
Comisión Consultiva Nacional de Convenios

El contenido de la Guía de Negociación Colectiva 2006 se acordó en la Comisión Consultiva Nacional, y nos proporciona una amplia información sobre la formación, contenido, procedimiento y eficacia de los convenios y, por otro lado, recoge una serie de recomendaciones para la buena práctica de la negociación colectiva. La Guía se divide en tres partes:

La primera parte, elaborada por Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia y Presidente desde 2004 de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, expone con detalle las características del sistema español de negociación colectiva, diferenciando entre la negociación colectiva estatutaria, que incluye tanto a los convenios marco como a los convenios colectivos ordinarios, la negociación colectiva extraestatutaria y los distintos acuerdos colectivos diferentes a los convenios propiamente dichos, como son los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas o los de empresa de descuelgue salarial.

La segunda parte, Recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva, aborda una serie de temas relativos al contenido, alcance y operatividad de la negociación colectiva, finalizando todo ello con un oportuno apartado de recomendaciones a seguir, consensuadas en el seno de la Comisión Consultiva. Se examina el contenido mínimo obligatorio de los convenios, la inclusión de aspectos negociables en materia de seguridad y salud laboral y de algunas cláusulas específicas, así como el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos. Por último, se analiza la gestión del propio convenio colectivo.

Finalmente, la tercera parte, preparada por los Servicios Técnicos de la Comisión, reproduce el conjunto de la normativa reguladora de la negociación colectiva y de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, incluyendo el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (ANC 2005), prorrogado para el 2006, y la Hoja Estadística de los Convenios Colectivos, que tienen que cumplir obligatoriamente las Comisiones Negociadoras.

El origen y desarrollo de las relaciones industriales en América Latina

Bruce E. Kaufman*

Los funcionarios de la Asociación Internacional de Relaciones Industriales (AIRT) (1) me invitaron a escribir la historia de su organización y contribución en la difusión del campo de las relaciones industriales en todo el mundo. Estuve de acuerdo en realizar este proyecto, siendo el producto final un libro de 700 páginas titulado “*La Evolución Global de las Relaciones Industriales: Eventos, Ideas y la AIRT*”, que fuera publicado a fines de 2004 por la Organización Internacional de Trabajo, con el gran apoyo y aliento del Presidente de la AIRT, doctor Luis Aparicio Valdez.

Gran parte del Capítulo 10 de este libro está dedicado al origen y desarrollo del campo de las relaciones industriales en América Latina, por lo que en esta oportunidad efectuaremos un breve resumen de sus principales puntos de interés.

EL ORIGEN DEL ÁREA DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES

El área de relaciones industriales tiene sus raíces a finales del siglo XIX en el surgimiento y la aparición de las economías industriales de Europa y Norte América, en lo que ahora es ampliamente conocido como “el problema laboral”, algunas veces también llamado la “cuestión social”. El problema laboral tomó la forma de un creciente conflicto de clases y de una polarización entre el Capital y el Trabajo, claramente revelado por el crecimiento de gremios militantes y de grandes, y a menudo violentas, huelgas. La preocupación por la perturbación social causada por el Problema Laboral llegó a su punto culminante en 1918-1919.

A fines de la Primera Guerra Mundial, un gran desasosiego laboral se extendió en los principales países industriales y los bolcheviques se apoderaron del poder en Rusia, haciendo que la clase media y las élites gobernantes de los países capitalistas tuvieran el temor de que una revolución socialista pudiera estar acercándose. Para resolver el Problema Laboral y promover la paz industrial, se dieron dos importantes pasos.

El primero fue el establecimiento de la Organización Internacional de Trabajo (OIT); y, el segundo, la creación del área de relaciones industriales (RI).

La OIT fue creada en 1919, encontrándose su centro de

operaciones en Europa. Esta institución adquirió un enfoque más europeo para mejorar las condiciones de trabajo y restaurar la paz laboral. Sus instrumentos principales de reforma fueron nuevas leyes laborales, especialmente nuevos estándares y convenciones en las cuales se prohibió ciertas condiciones, como el trabajo infantil y el trabajo forzoso, garantizándose además derechos fundamentales tales como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

El área de relaciones industriales fue iniciada en los Estados Unidos en 1919-1920 y adquirió un enfoque más americanizada para resolver el problema laboral. Sus principales proposiciones fueron sistemas mejorados y reformados de administración del trabajo, incluyendo la creación de un departamento de relaciones industriales centralizado (o de personal), la práctica de “relaciones humanas” y algún método para la voz colectiva del empleado (tal como un taller de asesoramiento). Los sindicatos y las leyes laborales fueron importantes pero secundarios. El economista laboral John Commons, de la Universidad de Winsconsin, y el industrial John D. Rockefeller Jr. fueron las personas responsables de empezar los programas de relaciones industriales en las universidades americanas y en las empresas de negocios.

LA SITUACIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA ANTES DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL

Las primeras huelgas y la organización sindical aparecieron en los países de América Latina en los años 1870 y 1880, pero el proceso de industrialización empezó más lentamente en América Latina.

El problema laboral y la cuestión del conflicto Capital-Trabajo no se convirtieron en asuntos de preocupación social significativos hasta comienzos de 1900, cuando empezaron a aparecer artículos en la prensa popular con encabezamientos tales como “Cuestiones Sociales” y “Problemas Sociales”.



Profesor de Economía, Georgia State University, Atlanta GA, USA.

(1) *International Industrial Relations Association (IIRA).*

■ *En los años 1950 muy poca gente en América Latina conocía lo que significaba en la lengua inglesa el término “industrial relations”...*

Al igual que Europa y los Estados Unidos, la militancia del trabajador, la organización sindical y las huelgas laborales surgieron durante la Primera Guerra Mundial, y las élites gobernantes tuvieron que idear una solución que mantuviera la paz laboral y una distensión entre el capital y el trabajo. La situación se hizo más difícil debido a ciertas características propias de las sociedades latinoamericanas, tales como sus estratificados sistemas sociales, el dominio político por una pequeña élite de terratenientes y la naturaleza radical/anarquista de muchos de los gremios.

Los países latinoamericanos –con una gran diversidad entre ellos– diseñaron su propia propuesta para abarcar el Problema Laboral; ésta, si bien es cierto había sido tomada mayormente de Europa, tenía una pequeña influencia de Norte América y añadía características latinoamericanas especiales.

La primera estrategia latinoamericana para la paz laboral fue una combinación de co-opción, compromiso y represión. Tenía como característica un régimen de gobierno autoritario y fuerte, parecido a los de Franco y Mussolini en Europa, en el cual los sindicatos laborales estaban controlados y con co-opción por el Estado, en una forma de cooperación política/económica. Mientras los sindicatos permanecieran aliados al Estado y bajo su control, se les otorgaba reconocimiento y alguna medida de influencia; los sindicatos que amenazaran al Estado y a sus gobernantes eran rigurosamente reprimidos y se les empujaba a formar movimientos clandestinos.

De forma similar a Europa y a la OIT, la mayoría de los países en América Latina se empeñaron también en ganar la lealtad de la clase trabajadora por medio de extensas nuevas leyes y de programas sociales incluidos en los códigos de gobierno. Estos códigos laborales fueron, por lo menos en el papel, unos de los más progresivos y generosos del mundo, garantizando a los trabajadores extensivos derechos y protecciones en el centro de trabajo, además de nuevos programas de seguridad social (por ejemplo: seguro de desempleo, pensiones de vejez).

Estas nuevas estipulaciones laborales fueron el resultado de los esfuerzos del gobierno para integrar a la clase trabajadora, o por lo menos a la parte con sede urbana, en la industria moderna, en el sistema social y eliminar los peores focos de distensión laboral.

La parte menos importante del sistema de relaciones laborales, antes de la Segunda Guerra Mundial, vino de los Estados Unidos. El sistema americano (EE.UU) de administración del trabajo profesional, llamado típicamente relaciones indus-

triales o administración del personal, fue traído a América Latina vía subsidiarios corporativos de propiedad americana y sucursales de fábricas.

Compañías de automóviles y productoras de petróleo, como Ford, General Electric y Standard Oil, fueron las primeras compañías en América Latina en empezar programas formales de relaciones industriales. “Sindicatos de Negocios” al estilo americano, originalmente afiliados a la Federación Americana de Trabajo (American Federation of Labor), hicieron también pequeñas incursiones en América Latina, especialmente en México.

RELACIONES INDUSTRIALES DESPUÉS DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL

Antes de la Segunda Guerra Mundial, el estudio de las relaciones industriales en las universidades y la práctica de las relaciones industriales en la industria estuvieron mayormente limitados a los Estados Unidos. Después de la Segunda Guerra Mundial, sin embargo, las relaciones industriales empezaron a extenderse por todo el mundo.

Tal como fue originalmente concebida por Commons y otros catedráticos en los años 1920, el área de relaciones industriales consiguió con esfuerzo estudiar un tema hasta entonces descuidado por las universidades: la relación del empleo y, en particular, cómo promover mejores relaciones entre el empleador y el trabajador y resolver los problemas laborales. Rockefeller hizo una donación de dinero para crear seis centros de relaciones industriales en América del Norte antes de la Segunda Guerra Mundial, como Princeton y M.I.T.

La idea detrás de las relaciones industriales era hacer del estudio de la relación del empleo un programa multidisciplinario, esto es, juntar cursos y profesores de todas las disciplinas y áreas concernientes con la relación del empleo, como economía, leyes, administración, sociología, psicología, ciencias políticas e historia.

Originalmente las relaciones industriales en los Estados Unidos tenían una orientación más administrativa (que reflejaba la influencia de Rockefeller y otras personas de los negocios), pero después de los años 1930 y de la propagación de los gremios se puso más énfasis en el estudio de los sindicatos, en la negociación colectiva y en las relaciones administración- trabajo.

Muchos programas adicionales de relaciones industriales fueron creados en las universidades americanas (EE.UU) después de la Segunda Guerra Mundial. La más grande, y también más influyente, fue New York State School of Industrial and Labor Relations (Universidad del Estado de N. York de Relaciones Industriales y Laborales) en la Universidad de Cornell. Se empezaron también programas en varias universidades de Gran Bretaña y Canadá.

Excepto unas pocas corporaciones multinacionales americanas (EE.UU.) en América Latina, las relaciones industriales eran desconocidas en la región durante la primera década después de la Segunda Guerra Mundial, pero entonces la situación empezó a cambiar.

En los años 1950 muy poca gente en América Latina conocía lo que significaba en la lengua inglesa el término “industrial relations”. La mayoría probablemente adivinaba que éste tenía algo que ver con las relaciones entre compañías en las diferentes industrias o sectores de la economía. Al principio, las personas de habla castellana dieron una traducción literal a “industrial relations” llamándola “relaciones industriales”. Pero el significado de este término todavía no estaba claro.

De ahí que otros dos términos fueron inventados: Relaciones Laborales y Relaciones de Trabajo. Este último fue adoptado por la OIT y empezó a extenderse por toda América Latina cuando dicha organización lo usó en programas oficiales y en publicaciones.

La idea de las relaciones industriales, ya sea en la lengua inglesa o castellana, se extendió lentamente en varios países de América Latina en los años 1950 después de la Segunda Guerra Mundial. En Argentina, por ejemplo, las compañías en 1958 formaron una organización de empleadores llamada Asociación de Dirigentes de Relaciones Industriales del Litoral. Una organización similar llamada Association of Industrial Relations Executives (Asociación de Ejecutivos de Relaciones Industriales) se creó en México unos pocos años antes, mientras que en Perú los empleadores y funcionarios del gobierno establecieron en 1957 el Club de Relaciones Industriales y en 1962 cambió el nombre por el de Asociación de Relaciones Industriales del Perú. Todos estos tres grupos usaron el término “Relaciones Industriales” para incluir tanto las prácticas de administración del personal como las de las relaciones empleado-empendedor.

En el mundo académico, los primeros programas universitarios en relaciones industriales fueron establecidos en 1953 en la Universidad San Agustín de Arequipa, en Perú, y en la Universidad Iberoamericana, en México. Ambos fueron creados para capacitar administradores e ingenieros. En 1959, un Instituto de Relaciones Humanas fue fundado en la Universidad Mayor de San Marcos, en Lima, el cual se convirtió en la Escuela de Relaciones Industriales y Productividad.

El primer programa de relaciones industriales en una universidad argentina fue creado en 1962, en la Universidad de la Empresa; a fines de los años 1960 otros programas de relaciones industriales fueron creados por el profesor Héctor Ruiz Moreno en la Escuela de Leyes en la Universidad de Buenos Aires.

La preocupación durante la Guerra Fría por la amenaza del comunismo en América Latina ayudó a extender las relaciones industriales a otras universidades en la región. El gobierno americano (EE.UU.) se alarmó con el comunismo, especialmente después de la revolución cubana. Dispuso grandes cantidades de dinero y gente, por medio del Departamento del Estado, la CIA y de fundaciones privadas (por ejemplo: la Fundación Ford), para luchar contra los radicales activistas laborales y para promover sindicatos moderados y más pacíficas relaciones trabajador-empendedor.

La Universidad Cornell recibió fondos de la Agencia para el Desarrollo Internacional (Agency for International Development, AID) para trabajar con las universidades con el objeto de establecer programas de relaciones industriales. Así, en

Al principio, las personas de habla castellana dieron una traducción literal a “industrial relations” llamándola “relaciones industriales”. Pero el significado de este término todavía no estaba claro. De ahí que otros dos términos fueron inventados: Relaciones Laborales y Relaciones de Trabajo.

1957-1958, la Universidad de Cornell creó un programa académico conjunto con la Universidad de Chile en Relaciones Industriales. El programa tuvo como sede el Instituto de Administración de Negocios (INSORA). Un gran número de programas de relaciones industriales empezaron de esta manera.

El siguiente factor para aumentar la presencia de las relaciones industriales en América Latina ocurrió en 1966. En ese año los representantes de los Estados Unidos, Gran Bretaña, Japón y la OIT crearon una nueva organización profesional/académica llamada Asociación Internacional de Relaciones Industriales (International Industrial Relations Association). La meta de la AIRT era extender el estudio y práctica de las relaciones industriales por todos los países del mundo. Con ese fin, la AIRT alentó la formación de asociaciones de relaciones industriales en cada país. Un ejemplo de ello es que bajo el liderazgo del profesor Eduardo Stafforini, un especialista en la Ley Laboral y de Seguridad Social, Argentina creó una asociación de relaciones industriales en 1968. Una asociación similar, la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (APERT) fue establecida en Perú bajo la dirección del profesor Luis Aparicio Valdez, quien es también un reconocido experto a nivel mundial en ley laboral y seguridad social, a la vez que es fundador de la revista *Análisis Laboral*. Cabe anotar que la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo fue anfitriona del 14avo. Congreso Mundial de la AIRT, en setiembre de 2006.

Los programas de relaciones industriales lentamente aparecieron en muchos otros países de América Latina. Uno de los líderes fue Venezuela. En 1964, dos universidades en ese país crearon programas de Relaciones Industriales: La Universidad de Carabobo y la Universidad Católica Andrés Bello.

En los años 1970, una asociación nacional de relaciones industriales fue creada en Venezuela y el profesor Héctor Lucena fundó el diario Relaciones Industriales y Laborales.

Las relaciones industriales también aparecieron en Colombia en los años 1970. Bajo la dirección del profesor Clemente

del Valle y Martha Monsalve de la Universidad de Bogotá, se fundó la Asociación Colombiana de Personal y Relaciones Industriales y se introdujo una especialidad en relaciones industriales en la Universidad la Gran Colombia.

ACONTECIMIENTOS RECIENTES

Los acontecimientos en las dos últimas décadas han promovido, así como retardado, el crecimiento de las relaciones industriales en América Latina.

Por el lado positivo, el final de las dictaduras militares y el regreso a la democracia en los años 80 y 90 promovieron un clima más abierto e intelectual que acabó con mucha de la represión a los gremios y activistas laborales. La influencia del marxismo y otras ideologías radicales disminuyó también, mientras nuevas universidades eran fundadas y las que ya estaban establecidas crecieron y se expandieron.

Por esto y por muchas otras razones, se crearon nuevos programas de relaciones industriales en las universidades latinoamericanas. En México, por ejemplo, más de veinte universidades tienen ahora programas de relaciones industriales, mientras que en Venezuela el número ha aumentado de dos a ocho programas.

Son notables también los acontecimientos en Brasil, Chile y Uruguay. Las relaciones industriales tuvieron un comienzo muy lento en Brasil y aun en los años 1980 apenas tenían presencia. Una razón fue que el estudio del trabajo y de las relaciones capital-trabajo eran llevados a cabo mayormente por sociólogos y la mayoría de ellos era de orientación marxista/radical, de este modo no tenían afinidad con la postura tomada en las relaciones industriales. Sin embargo, profesores como José Pastore y Hélio Zylberstajn ayudaron a que las relaciones industriales fueran iniciadas en los departamentos de economía y en las escuelas de negocios y lentamente el curso se ha establecido firmemente.

Del mismo modo, los programas de relaciones industriales han crecido y se han fortalecido en Chile y Uruguay. En Chile, por ejemplo, la Universidad la República, bajo la dirección del profesor Emilio Morgado, creó el Instituto de Estudios Laborales Internacionales en 1995. Chile también fue anfitrión del Congreso Regional de las Américas de la AIRT en el 2005. En Uruguay se creó una especialidad en relaciones industriales en la Universidad Nacional, bajo la dirección de los profesores Óscar Ermida Uriarte y Juan Raso Delgue. El profesor Delgue es también editor del nuevo diario Relaciones Laborales, mientras que el profesor Ermida fue director en RELASUR (Relaciones Industriales en el Cono Sur), un programa de investigación fundado por la OIT y España.

El evento que coronó la importancia de las relaciones industriales en América Latina en años recientes fue el 14avo. Congreso Mundial realizado en Lima, Perú, en setiembre de 2006. Organizado y conducido por el profesor Luis Aparicio Valdez y teniendo como anfitriona a la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (APERT), el Congreso contó con la asistencia de 485 participantes de más de 61 países.

Sin embargo, el área de las relaciones industriales en América Latina también se enfrenta a muchos desafíos. Este cam-

El nombre “relaciones industriales” puede morir o ser reemplazado por otro término.

Pero la idea y el espíritu de las relaciones industriales tendrá siempre un lugar en las compañías y universidades en América Latina y en todas partes del mundo.

po está muy identificado con los gremios y leyes laborales, y ambos han sido objeto de una fuerte crítica y ataque, influenciados por el libre mercado económico y la filosofía política neoliberal.

La afiliación a los sindicatos y su influencia ha declinado significativamente en muchos países, aunque éstos se encuentran presionados para desregularizar los mercados laborales y las relaciones de empleo. Hasta cierto punto, por tanto, las relaciones industriales han parecido fuera de compás y a la defensiva en el área de la política laboral y del empleo. El continuo incremento del empleo en el sector informal de las economías latinoamericanas también desafía la relevancia de las relaciones industriales.

Una segunda amenaza para las relaciones industriales viene del creciente campo de la administración de los recursos humanos (HRM o Human Resources). Hace varias décadas las compañías en América Latina llamaban a menudo a sus departamentos de administración laboral “relaciones industriales”; ahora, la moda es llamarlos “administración de recursos humanos”. El auge de la administración de Recursos Humanos, de este modo, amenaza desplazar o absorber a las relaciones industriales.

El nombre “relaciones industriales” puede morir o ser reemplazado por otro término. Pero la idea y el espíritu de las relaciones industriales tendrá siempre un lugar en las compañías y universidades en América Latina y en todas partes del mundo. Las relaciones industriales son esenciales desde el momento en que tanto la eficiencia industrial como la justicia social descansan en una propuesta científica, progresista y humana hacia las relaciones trabajador-empleador. Lograr relaciones equitativas, eficientes y armoniosas entre empleadores y trabajadores es el objetivo de las relaciones industriales, por lo que esta área debe sobrevivir y crecer para el bienestar de todos los actores sociales.

Algunas Reflexiones sobre las Relaciones Colectivas del Trabajo

Pedro Fernando Núñez*

Es un pensamiento aceptado en la doctrina y en la práctica, en casi todos los países de nuestro continente, que las relaciones laborales de carácter colectivo, por oposición a aquellas de carácter individual, poseen una mayor complejidad por ser muy dinámicas y no regirse en la mayoría de los casos por pautas rígidas, dada la cantidad de sujetos y de factores no solamente jurídicos que están involucrados en las mismas.

Debemos aclarar, antes de entrar de lleno en el tema, que usamos la expresión Relaciones Colectivas del Trabajo como sinónimo de Derecho Colectivo del Trabajo, por oposición al Derecho Individual, integrando estos dos sectores el contenido fundamental de lo que denominamos Derecho del Trabajo, división aceptada por la mayoría de los autores.

Hemos adoptado la primera expresión porque nos parece que abarca mejor los diferentes conceptos, provenientes de materias no jurídicas y, por tanto, no normativas, que integran también el complejo mundo de las Relaciones Laborales, siguiendo en esto a De La Cueva(1) y a Brun y Galland(2), representantes de la doctrina francesa, quienes denominan a la tercera parte de su obra "Las Relaciones Colectivas del Trabajo".

Podemos afirmar que, para tener una mejor visión de las RCT ella debe ser lo más abarcadora posible basándose en por lo menos cuatro presupuestos básicos.

A nuestro entender, los grandes ejes o principios que las integran son los siguientes:

1. La negociación como factor predominante en ellas.
2. El Convenio Colectivo de Trabajo como su resultado lógico.
3. La representatividad de los sujetos intervinientes.
4. Los métodos de solución de conflictos colectivos de trabajo.

Pasamos ahora al análisis de estos ejes y a examinar hasta dónde se aplican, en forma uniforme, en nuestros respectivos países.

LA NEGOCIACIÓN

Creo que no hay un concepto que se haya desarrollado tanto de forma autónoma ya que ha sido aplicado a muchas facetas de la realidad social y también, por supuesto, a la evolución de las Relaciones Laborales, que el de Negociación.

No pretendemos efectuar en este trabajo una profunda elaboración del mismo pero podemos afirmar, siguiendo en esto a muchos autores, que se negocia siempre y desde todos los tiempos en

todas las facetas de la vida y con poderes afines, por tanto hoy en día existen múltiples tipos de negociaciones (familiares, entre países, ciudades, empresas, cónyuges, escolares, etc.).

Dejando de lado todos ellos, focalizaremos nuestra atención en los que se realizan en el contexto del tema que nos interesa, pues, siguiendo en esto a Aldao Zapiola, consideramos que la negociación laboral tiene características que la hacen diferente de las otras, pudiendo definirse como "La actividad dialéctica en la cual los interlocutores sociales (principalmente empleadores y trabajadores, y secundariamente el Estado) que representan intereses discrepantes se comunican e interactúan, influenciándose recíprocamente con el fin de arribar a un acuerdo mutuamente aceptado que configura, desde entonces, un objetivo común en cuyo logro las partes se comprometen"(3).

Podemos afirmar entonces que siempre que exista una Relación de Trabajo Colectivo, en donde un empleador o un grupo de empleados está relacionado con un grupo de trabajadores, tendremos un principio de negociación, el que depende de tradiciones y costumbres de la empresa, del lugar donde se da o de las normas imperativas del Derecho del Trabajo que se imponen en algunos países.

Es así que se "negocian" condiciones de trabajo y empleo en todos los niveles, desde el taller hasta la gerencia o dirección de una empresa, y en todos ellos actuarán personas que tienen siempre intereses contrapuestos que deberán ser resueltos en pos del objetivo común.

El resultado de la negociación en sí misma podrá ser desde una orden de trabajo o acuerdo de taller, llegando a un reglamento de empresa, o un convenio colectivo de trabajo de empresa, en aquellos países como Perú en donde estos convenios pueden ser posibles, o en un Convenio Colectivo de Trabajo de rama o actividad, como es el caso de Argentina.



Vicepresidente de la Comisión Directiva de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral (SADL); Secretario Ejecutivo de la Asociación de Relaciones del Trabajo de la República Argentina (ARTRA); Profesor Titular de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad Argentina de la Empresa (UADE); Coordinador de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero de Buenos Aires, Universidad Blas Pascal de Córdoba, Universidad Aconcagua de Mendoza y Universidad Cuenca del Plata de Corrientes.

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El resultado lógico de toda negociación entre las partes de una Relación Laboral son los Convenios Colectivos de Trabajo.

La definición más sencilla de los mismos es que son “Acuerdos sobre condiciones de trabajo y remuneraciones celebrados entre una asociación profesional de trabajadores (Sindicato) y un empleador, un grupo de empleadores o una Cámara empresaria representante de una actividad determinada”.

En cada uno de estos casos, y según los sujetos intervinientes, las consecuencias son diferentes. En el caso de ser firmado el acuerdo entre un Sindicato y un empleador resultará un Convenio aplicable a una empresa, o a una unidad productiva de la misma, siendo los más frecuentes en el Perú, en donde se prioriza la sindicación por empresa antes que por rama o actividad.

En el caso de que el acuerdo se realice entre el Sindicato y un grupo de empleadores o una central empresaria, el resultado será un Convenio Colectivo de Trabajo de rama o actividad o de la actividad en forma integral.

REPRESENTATIVIDAD DE LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES

Uno de los temas de más ardua resolución desde el punto de vista práctico es el de la representatividad de los sujetos que actúan en las relaciones colectivas de trabajo. Ello es así porque a lo largo de nuestro continente las respectivas legislaciones encaran de distintas formas este tema.

Analizaremos cuáles son las normas que rigen el funcionamiento de las Asociaciones Sindicales y luego el de las Asociaciones de Empleadores.

Con respecto a la organización sindical, los regímenes varían entre la denominada, por ejemplo, en Argentina, “Unidad Promocionada” o “Sindicato Único por Actividad”, mediante el otorgamiento de personería gremial(4), hasta la absoluta libertad para la existencia de varios sindicatos por rama o actividad, como es el caso peruano.

El tema del otorgamiento de la llamada “personería gremial” al sindicato más representativo de cada actividad ha provocado no pocas polémicas que se reflejan también en los informes elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, al opinar que este sistema, si bien no es el que más le gusta al Organismo Internacional, sería aceptable si la legislación Nacional brindara garantías de imparcialidad en su otorgamiento y funcionamiento, no admitiéndose de ninguna manera la injerencia del poder político administrador en la vida sindical.

Las respectivas normas legislativas llevan muchos años de sancionadas y su práctica constante a través del trabajo nos lleva a pensar en una tradición o costumbre histórica que es de difícil modificación.

Por otro lado, casi no existe en ningún país de América normas sobre la actuación de las Asociaciones de empleadores o Cámaras empresarias que tienen total libertad para su constitución y funcionamiento, resultando interesante resaltar el Artículo 40º del Decreto Ley N° 25593 –Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo–, vigente en Perú, en donde se establece un mínimo de 5 empleadores para constituir una asociación de Empleadores.

Empero, este accionar ha creado en los últimos tiempos dificultades crecientes al perder estas asociaciones, muchas veces,

su carácter representativo, de forma que se tornan débiles en la representación de sus legítimos intereses sectoriales.

MÉTODOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El último de los ejes que quisiéramos desarrollar es el de los métodos de solución de los conflictos colectivos de trabajo, por ser una herramienta indispensable para mantener la paz social cuando se generan problemas que no pueden ser resueltos por las propias partes intervinientes.

Como sabemos, todo conflicto laboral se exterioriza a través de las denominadas “medidas de acción directa”, que enumeraremos a continuación:

- Retiro de colaboración: Consiste en la no realización concertada por parte de los trabajadores de horas extraordinarias en su jornada laboral.
- Piquete: Es un modo de protesta mediante el cual los trabajadores que llevan adelante una huelga se concentran en el exterior de los accesos de una empresa, en forma pacífica.
- Paro: Es una interrupción del trabajo por tiempo determinado (horas o días) en donde los trabajadores que no llevan adelante la prestación permanecen en el lugar de trabajo.
- Trabajo a reglamento: Es la disminución de las tareas que se realizan bajo la apariencia de cumplir estrictamente las exigencias de los reglamentos de trabajo.
- Trabajo a desgano: Es un modo de protesta en el cual no se produce una interrupción de las prestaciones, sino que el trabajador disminuye la colaboración y se limita a realizar el mínimo posible de la tarea asignada.
- Huelga: Es la forma más tradicional de protesta sindical y consiste en el abandono total de las instalaciones de la empresa a los efectos de no prestar ningún tipo de colaboración a la misma.

Para solucionar los mismos, en casi todos nuestros países, existe un sistema de conciliación obligatoria y arbitraje voluntario.

En este régimen, las partes, al no poder arribar a soluciones consensuadas, pueden solicitar la intervención de un árbitro al cual se le plantean los puntos en conflicto y éste dicta luego un “Laudo Arbitral”, que debe ser acatado por todos.

Sin embargo, en muchos casos, los conflictos cuando afectan servicios públicos esenciales, tales como el transporte aéreo, marítimo o terrestre o actividades que pueden tener una repercusión importante en la economía de un país en un sector de la población o en un lugar geográfico determinado, deberían poder ser objeto de un arbitraje obligatorio que no existe en forma generalizada en nuestros países.

Hay que acotar también que, en caso de tratarse de “servicios esenciales”, los Sindicatos actuantes tienen obligación de cumplir con un mínimo de tareas que se establece en cada caso para resguardar la actividad.

Creemos, finalmente, que hemos brindado un panorama de las relaciones colectivas de trabajo que podría servir de base para una mayor profundización en el tema por parte de aquellos interesados en el mismo.

(1) DE LA CUEVA, Mario y otros. *Derecho Colectivo Laboral*. Ed. De Palma, Buenos Aires, 1973.

(2) BRUN, A.; GALLAND, H. *Droit Du Travail*. Sirey, París, 1958.

(3) ALDAO ZAPIOLA, Carlos. *La negociación*. Ediciones Machi, Buenos Aires, 1993.

(4) ETALA, Carlos Alberto. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Ed. Astrea, Buenos Aires, 2002.

Reforma del Estado

De vuelta al tema

Jorge Bernedo Alvarado

La oferta oficial de Reforma del Estado, su discusión posterior en una convocatoria política sin mayor repercusión, la posterior apertura general del tema para que las personas e instituciones participen con propuestas, han motivado respuestas múltiples. Así, tenemos la reacción, también política, que se conforma con señalar que de parte del gobierno sólo se está improvisando sobre el tema y que éste no tenía ningún plan de acción preconcebido, el cual debió tenerse si se aspiraba a la conducción del Estado. El plan de acción debería abarcar desde la reforma constitucional hasta un detalle operativo de mayor alcance, pasando por la reactualización de la legislación sobre el tema, –en la que ya se había avanzado durante el gobierno anterior– atendiendo con urgencia las propuestas que se tienen elaboradas desde hace tiempo, como las de diversos colectivos de investigadores en materia de descentralización.

PROBLEMA DE ENFOQUE

La respuesta del gobierno, que ha iniciado –urgido por el Presidente– un apresurado proceso de eliminación, mayormente por absorción desde los ministerios, de las Oficinas Públicas Descentralizadas, en donde se ha preferido la eliminación del Consejo Nacional de Descentralización en lugar de su reforma, pone en evidencia los defectos del enfoque gubernamental, a nuestro entender, de manifestaciones múltiples, lo cual sería, salvo un deseable error de apreciación nuestra, parte fundamental de un futuro fracaso, excepto si se dan cambios de gran envergadura. Veamos las principales manifestaciones de este error de enfoque.

Crear en una reforma sin Plan. Tal vez lo más resaltante sea que no se tenga un ideal de Estado hacia el cual dirigirse, así como la atrevida posición expuesta por voceros oficiales y oficinistas al referirse que no se necesita de él, que es suficiente ir haciendo lo que se pueda o se tiene a la mano para llegar a la meta del Estado reformado. Una supuesta mentalidad “ejecutiva” –que entiende el término como de acción rápida en base a la inspiración del momento– sustentaría entonces las acciones de desaparición e integración de instituciones. Es muy difícil defender tal posición, o incluso entenderla. Sin negar la presencia de urgencias que deben resolverse, no es comprensible que una reforma de tan amplia envergadura pueda conducirse orientándose sobre generalidades. Dado que la reforma estatal es una reforma estructural de mediano y largo plazo, bien puede dedicarse un tiempo prudencial a evaluar sus múltiples dimensiones –legal, de personal, de

administración, de costos, incluso de visión ideológica– y recién entonces plantear una discusión amplia y ordenada.

Crear en una reforma fácil. A pesar de tener relación con lo anteriormente señalado va más allá. Nos referimos al hecho de que no se trata solamente de complicaciones en la amplitud temática, o en el propio diseño de Estado, sino que es más bien una refundación, una reconstrucción de propósitos. Esta renovación altera enormemente las relaciones, no solamente institucionales, sino sobre todo la que se establece entre el Estado y los ciudadanos.

Desde luego, tampoco puede complirse tanto la propuesta de manera que se entorpezca, que parezca inaccesible y se postergue. De lo que se trata es que se dimensione de manera correcta y realista sus dificultades y plazos en lugar de tomarlos con ligereza.

Crear que el Estado es muy grande. En nuestro país, la proporción de empleos públicos en todos los niveles y poderes, incluyendo a las Fuerzas Armadas e inclusive a los planes temporales, ha descendido en los últimos años en participación porcentual, aunque no en volumen –que fluctúa alrededor del millón de personas– y está en las inmediaciones de entre el 7% y el 8%. Cualquier país industrializado tiene el triple de este porcentaje y diversos países de Latinoamérica nos superan. En realidad, hay Estado donde hay mercado, y no es aventurado afirmar que el Estado –como la población– sigue a las fuerzas económicas y se instala de manera que facilita la presencia y actividad de éstas.

Desde luego, cuando uno aprecia secretarías en alegre conversación, vigilantes por doquier –de paso, un negocio instituido en todos los sectores para beneficios de administradores y en contra de los trabajadores– o se topa con el infierno de trabas inventadas hasta el paroxismo para cualquier actividad ciudadana que se relacione con el Estado, hacer un trámite no sólo parece extenso sino también asfixiante; más aún si se aprecia la inseguridad ciudadana, el atoro de los hospitales y centros de salud, los cientos de mi-

les de escuelas unidocentes, el retraso en la administración de justicia, la gran cantidad de presos sin defensa y su hacinamiento, el abandono de las carreteras, las enormes debilidades y el poco apoyo técnico al agro –y la lista de necesidades masivas puede seguir–, se notará que las ausencias son mayores que los excedentes.

Lo que tenemos es un Estado desorganizado, ajeno a sus funciones elementales, vergonzosamente utilizado como un botín político, centralizado, con crecimiento–especialmente desde 1990, con la incursión liberal– de "islas de eficiencia", que son en realidad islas de prebendas. Ergo, un Estado que hay que racionalizar, pero que difícilmente será eficiente si no aumenta su personal para las tareas urgentes de servir a los ciudadanos.

Crear que con la reforma se ahorra.

No necesariamente y no será la norma. Los reformadores de los años noventa se dedicaron entusiastamente –y todavía lo creen un logro y lo proclaman– a despedir empleados públicos, por las buenas o por las malas, haciendo sitio para puestos selectivos que distorsionaron la administración pública al crear una "corte" de beneficiados, con relativa calificación pero sin experiencia, opuestos a los burócratas de mayor experiencia pero menor calificación. El proceso generó un alza significativa de la carga pensionaria y de juicios de reposición en todos los sectores, además de amplias necesidades de contratación que se subsanaron con modalidades ilegales, como es el caso de las decenas de miles de trabajadores "por honorarios" o por otros sistemas discutibles.

No solamente eso. Las remuneraciones del sector público tienen una gran mayoría de sueldos bajos y una minoría de sueldos altos. Las diferencias dentro de un solo puesto, como chofer o secretaria ejecutiva o conserje –según la comisión de reforma del anterior gobierno–, son de hasta 20 (veinte) o más veces entre lo que se paga en una "isla de eficiencia" y un ministerio pobre (Trabajo, por ejemplo) o municipios de provincias. La homologación de haberes, que es una condición del nuevo Estado, debe cubrir estas brechas con significativos costos, excepto si no se desea hacer algo al res-

pecto y se inclina por mantener el actual déficit salarial.

Crear en una reforma "desde arriba". También es un error pensar que en democracia las grandes reformas, y, desde luego, las del Estado, puedan llevarse

También es un error pensar que en democracia las grandes reformas, y, desde luego, las del Estado, puedan llevarse a cabo sin participación de la población, con un enfoque vertical de arriba hacia abajo en lugar de uno piramidal, de abajo hacia arriba.

a cabo sin participación de la población, con un enfoque vertical de arriba hacia abajo en lugar de uno piramidal, de abajo hacia arriba. Con las dificultades y costos que conllevan, los principales cambios en las instituciones, en la legislación, en el ejercicio de la justicia o la prestación social, la reforma estatal debe ser movilizadora de las fuerzas ciudadanas, convocante de la ciudadanía, que no solamente debe informarse sobre el tema, sino también acompañar el cambio que debe producirse, dotarse de mecanismos de vigilancia y ejercerla, tener capacidad de decisión en asuntos que sean de su competencia directa.

No solamente la población está ausente en el necesario diálogo previo a esta reforma. Otro gran ausente son los trabajadores estatales. Una tradición en mantenerlos sin voz, y la atávica fobia a las instituciones sindicales, impide que los representantes laborales y los cuadros técnicos del Estado tengan participación –en anteriores proyectos despóticos, pero también en las propuestas legales del an-

terior gobierno– en los cambios organizativos y regulatorios que directamente les afectan, además de la discusión de otras políticas, en las que seguramente tendrían mucho que decir. Por el contrario, el millón de trabajadores estatales debe conformarse con esperar las decisiones de políticos que improvisan sobre el tema.

Crear en una reforma que no tenga a la descentralización como eje. También llama la atención que se convoque a una reforma tan fundamental que pierda de vista lo que tal vez sea su elemento central: el proceso descentralista. Un Estado descentralizado, en el que prácticamente Lima sea una región –seguramente más desarrollada y poblada–, pero una entre otras, implica un cambio copernicano de la visión de Estado.

La lógica de las formulaciones políticas y administrativas que conocemos es sectorial: los ministerios dentro de sus ámbitos legislan y designan funcionarios para las diferentes regiones (todavía departamentos), nombran sus directores, dictan sus normas y reportan al centro, que tiene los recursos y la batuta. Los municipios tienen funciones esencialmente vecinales (de seguridad, de tránsito, de ornato). Un Estado descentralizado tiene visión territorial: son los organismos locales los que administran y norman, excepto para las funciones que son esencialmente nacionales y centralizadas, como las relaciones internacionales, la defensa o la organización estadística. En la óptica territorial, los gobiernos locales presupuestan y planifican, lo están intentando, porque en diferentes aspectos el centralismo viene entorpeciendo esta posibilidad de manera evidente.

Con un discurso descentralista (emitido desde el centro como fórmula declarativa) y una práctica centralista (denunciada por la periferia de manera fehaciente) difícilmente puede haber reforma del Estado.

Crear en una reforma con la actual demarcación político-territorial. La descentralización –y por ende, la creación de un nuevo Estado– tiene mucho que ver con la necesidad de una nueva demarcación política. No es gobernable un cam-

PERÚ: PEA OCUPADA POR ESTRUCTURA DE MERCADO SEGÚN DEPARTAMENTOS, 2005

País Dpto	Sector público	Sector Privado (incluye empleadores)				Independiente			Trabajador familiar no remunerado	Trabajador del hogar, otro	Total %	Cifras expandidas	Casos
		Sub Total	Micro empresa (2-9 trab.)	Pequeña empresa (10-49 trab.)	Mediana y grande (50 a + trab.)	Sub Total	Profesional técnico o afín	No profesional, no técnico					
Perú	6.9	33.6	18.7	7.2	7.6	37.1	1.3	35.8	19.0	3.5	100.0	13119725	39125
Amazonas	6.1	25.8	20.9	3.5	1.4	42.5	0.4	42.1	23.7	1.9	100.0	203682	1643
Ancash	6.9	29.6	19.2	4.5	5.9	34.9	0.9	34.0	26.9	1.8	100.0	566719	1709
Apurímac	9.1	18.7	13.3	4.4	1.0	38.3	0.8	37.5	32.6	1.2	100.0	213584	880
Arequipa	7.4	43.2	24.5	10.1	8.6	32.1	2.0	30.1	12.7	4.5	100.0	542508	1450
Ayacucho	6.2	15.8	12.0	2.3	1.5	41.6	0.5	41.2	34.9	1.4	100.0	296265	1785
Cajamarca	5.4	15.5	11.3	2.5	1.7	38.6	0.4	38.2	39.0	1.5	100.0	837808	2218
Callao	7.5	49.7	22.3	10.3	17.0	34.4	2.8	31.6	2.4	6.0	100.0	315177	420
Cusco	5.7	18.0	11.9	3.6	2.4	45.0	1.1	44.0	29.8	1.5	100.0	652416	1606
Huancavelica	5.7	10.4	8.0	1.0	1.4	43.9	0.2	43.7	39.1	0.9	100.0	228802	1294
Huánuco	4.3	21.0	16.8	3.0	1.3	41.9	0.9	41.0	30.9	1.9	100.0	398463	1698
Ica	7.0	45.2	17.6	7.2	20.5	33.5	1.0	32.4	11.4	2.9	100.0	356958	1641
Junín	6.3	33.1	21.3	5.0	6.8	36.6	1.2	35.4	22.7	1.4	100.0	654066	1797
La Libertad	5.6	33.9	17.5	7.8	8.6	39.0	1.4	37.6	18.2	3.3	100.0	706589	1455
Lambayeque	6.7	39.8	20.4	12.0	7.5	35.5	2.3	33.2	14.0	4.0	100.0	533968	1669
Lima	7.8	49.0	23.0	12.3	13.7	31.0	1.9	29.1	6.0	6.1	100.0	3517402	3351
Loreto	8.5	17.0	9.3	4.4	3.2	41.3	1.4	39.9	30.6	2.7	100.0	418637	2011
Madre de Dios	8.9	34.8	28.8	4.5	1.5	33.9	0.7	33.1	21.5	1.0	100.0	50773	1145
Moquegua	13.8	32.5	20.0	3.7	8.7	34.1	0.7	33.4	17.6	2.0	100.0	88479	1121
Pasco	8.5	25.6	15.3	3.0	7.3	39.6	0.7	38.9	25.0	1.4	100.0	121629	1056
Piura	5.1	30.8	19.5	6.2	5.1	45.3	0.5	44.8	14.5	4.3	100.0	767757	1844
Puno	4.9	18.7	15.0	2.4	1.3	43.1	0.6	42.5	32.1	1.2	100.0	779005	1623
San Martín	7.2	29.0	21.7	5.1	2.1	39.5	0.7	38.9	22.0	2.3	100.0	380148	1790
Tacna	12.5	35.3	21.5	5.5	8.3	33.7	1.3	32.3	16.1	2.4	100.0	168839	1239
Tumbes	9.4	32.8	20.8	5.8	6.1	45.7	0.8	44.9	8.7	3.4	100.0	113658	1342
Ucayali	9.8	28.7	18.3	6.7	3.8	39.3	0.7	38.6	19.8	2.3	100.0	206393	1338

Fuente: INEI. Encuesta Nacional de Hogares Anualizada 2005.

bio radical y de importancia con la demarcación política que tenemos. Varios distritos de Lima son más grandes que al menos la mitad de los departamentos, pero más de la mitad de distritos no alcanza a tener cinco mil habitantes (1). Entre el distrito más grande y el más pequeño hay una relación cercana de mil a uno. Entre las provincias la relación es de más de 2000 a uno, e incluso entre departamentos –¡que se quiere funcionen como regiones!– es de 85 a uno. Aún así se siguen creando distritos, todos los años, para responder a demandas vecinales con objetivos presupuestales. (2)

El absurdo de la demarcación dificulta o hace absurda la asignación de recursos nacionales, la conformación de circuitos integradores, la interrelación de poblaciones con una masa crítica de recursos humanos y materiales. Si, en cambio, se logran mecanismos que permitan integrar poblaciones y recursos con dimensiones favorables a la gobernabilidad del país, estaremos actuando de manera muy directa en la conformación de instancias regionales más sólidas. La demarcación tiene también problemas de límites territoriales o del aferramiento de los

poblados a su condición de distrito, por lo cual las asociaciones en los distritos "desde abajo" se deben promover, posiblemente con mayor énfasis que la propia conformación paulatina de regiones, o bien podría ser una condición de la conformación regional (3).

La lista de creencias evitables que restan seriedad a la propuesta de una reforma del Estado, improvisada bajo la tónica de avanzar mientras se ordena, seguramente puede ampliarse, aunque esperamos haber citado lo fundamental. Tal vez lo mejor de lo que se ha venido haciendo no sea precisamente la esforzada actividad de los técnicos para ir juntando reparticiones y programas. Después de todo, muchas de ellas se han creado –como, dentro de su pobre nivel, los distritos– para tener una porción presupuestal para ser administrada con relativa independencia, por lo que son una tentación en la que si no cae éste, caerá el próximo gobierno. Lo mejor de lo avanzado sería, en todo caso, el haber propuesto una discusión pública, porque ella obligará a avanzar en una reforma real o a limitar las pseudo reformas parciales exclusivamente a su aporte, dentro del mar del desorden administrativo.

1

Para muestra un ejemplo: dicha cantidad se encuentra distribuida en las cuatro manzanas centrales que se encuentran frente al Parque El Porvenir.

2

Para graficar el desgobierno de los cientos de mini-municipios se cita el caso de municipios que reciben cánones que no tienen posibilidades de utilizar, o que simplemente distorsionan la economía local si se repartieran entre los pobladores o en la construcción del estadio creado en un distrito, con mayor capacidad en sus graderías que el íntegro de su población. Más de lo mismo: distritos del interior cuyo presupuesto del programa Juntos –el que reparte cien soles mensuales a las madres que considera pobres– excede al del municipio local.

3

Ver al respecto las propuestas del "Informe sobre Desarrollo Humano Perú 2006", de PNUD.

UTILIDADES 2006

Participación de los Trabajadores

1. EMPRESAS SUJETAS AL RÉGIMEN

Están comprendidas en este régimen «las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría» y cuyos trabajadores están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

De esa aseveración se desprende que son también empresas generadoras de rentas de tercera categoría las que desarrollan cualquier actividad que constituye negocio habitual de compra o producción y venta, permuta o disposición de bienes. Dentro de tales alcances y, en particular, por disponerlo así el inc. e) del artículo 28º del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta (LIR), concordante con el artículo 14º de la misma ley, las **empresas unipersonales** que involucran incluso a cualquier persona natural, serían también pasibles de generar rentas de 3ra. categoría y, de tener trabajadores dependientes a su cargo (21 o más), estarán obligadas al reparto de utilidades a que se refiere el Dec. Leg. N° 892.

Ello nos permite concluir que para los efectos de la Ley de Participación en las Utilidades están obligadas a su otorgamiento, tanto las empresas como las personas naturales con negocio (empresas unipersonales), siempre que se cumpla con los demás requisitos de Ley. Sobre este particular el Reglamento no ha hecho precisión alguna.

2. EMPRESAS EXCLUIDAS

El Dec. Leg. N° 677 ha excluido de la participación en las utilidades a las siguientes organizaciones:

- Cooperativas
- Empresas autogestionarias
- Sociedades civiles (ejercicio personal de una profesión)

La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa por los resultados del ejercicio gravable 2006, se encuentra regulada por las normas del Dec. Leg. N° 892, con las modificatorias introducidas por la Ley N° 27564 de 24.11.2001 y la Ley N° 28464 de 12.01.2005; su Reglamento el D.S. N° 009-98-TR de 05.08.1998 () y las normas aún vigentes del Dec. Leg. N° 677.*

Se aplica a todos los sectores económicos con ciertas particularidades.

Están excluidos de este sistema los trabajadores de cooperativas, empresas autogestionarias, sociedades civiles, y las empresas cuyo número de trabajadores no exceda de 20.

- Empresas que no exceden de 20 trabajadores.

También están excluidas las Empresas establecidas en la zona franca de Ilo (Dec. Leg. N° 842, 4ta. D.T.)

2.1 Cómputo del número mínimo de trabajadores (21 o más): El Reglamento en su artículo 2º trata de precisar los alcances del artículo 9º del Dec. Leg. N° 677, norma subsistente del régimen anterior que no fuera derogada por la Segunda Disposición Complementaria, Derogatoria y Final del Dec. Leg. N° 892.

Según el artículo 9º antes citado se encuentran excluidas de la participación en las utilidades «las cooperativas, las empresas autogestionarias, las sociedades civiles y las **empresas que no excedan de veinte (20) trabajadores**». Esta última norma adolecía de imprecisión pues no determinaba la oportunidad del ejercicio económico en que debía considerarse aplicable el número mínimo de 20 trabajadores.

Para salvar esta dificultad, el artículo 2º del Reglamento ha señalado que será viable el reparto de utilidades si en la empresa hubieran laborado un **promedio mensual** de más de 20 trabajadores, calculando este singular promedio (que puede no resultar tal) sobre la base de la suma del número de trabajadores que mes a mes hubieran laborado directamente para la empresa (con contrato a tiempo indeterminado, a tiempo parcial o sujeto a modalidad) durante el año y dividiendo el resultado entre los 12 meses del año.

Si dicho **resultado** excediera de 20 trabajadores, la empresa quedaría obligada a la distribución de utilidades, debiendo tenerse en cuenta, adicionalmente, que si durante un mes se produjera variación del número de trabajadores, se tendría

(*) En el texto de este análisis la palabra "Reglamento" alude a este dispositivo (Decreto Supremo N° 009-98-TR).

en cuenta para el cómputo el mayor número de servidores de dicho mes. Asimismo, si el cociente final resultara con fracción decimal, éste se redondeará a la unidad superior si dicha fracción fuera igual o mayor a 0.5.

Sintetizaremos lo expresado en los siguientes ejemplos:

CASO A					
Mes	Nº de T. D.	Mes	Nº de T. D.	Mes	Nº de T. D.
Enero	15	Mayo	18	Setiembre	18
Febrero	21	Junio	20	Octubre	18
Marzo	21	Julio	20	Noviembre	22
Abril	18	Agosto	20	Diciembre	22

Nota: En el mes de agosto laboraron 12 trabajadores hasta el día 08, 15 servidores hasta el día 22 y 20 trabajadores hasta el fin del mes. Por ello se toma en consideración 20 trabajadores en dicho mes.
 – Total trabajadores en el año: 233
 – Promedio mensual (233:12) = 19.42 – Nº de T.D.: Nº de Trabajadores Dependientes

En el caso A, pese a que en los dos últimos meses hubo más de 20 trabajadores, como el promedio mensual fue sólo de 19.42, no corresponderá el abono de utilidades en el año en que se produjo tal situación.

CASO B					
Mes	Nº de T. D.	Mes	Nº de T. D.	Mes	Nº de T. D.
Enero	22	Mayo	20	Setiembre	21
Febrero	22	Junio	20	Octubre	21
Marzo	22	Julio	20	Noviembre	18
Abril	22	Agosto	20	Diciembre	18

Nota: En noviembre también hubo variación en el número de trabajadores en el transcurso del mes, pero se ha determinado 18 por ser éste el número mayor de trabajadores que figuraron en dicho mes.
 – Nº de T.D.: Nº de Trabajadores Dependientes
 – Total trabajadores en el año: 246 – Promedio mensual (246:12) = 20.5

En este caso B y, pese a que en los dos últimos meses la empresa tuvo menos de 20 trabajadores, el promedio mensual superó en 0.5 el número de 20 por lo que estará obligada al pago de utilidades.

Si en el ejemplo que precede, el promedio mensual hubiera alcanzado tan sólo 20.4 la empresa no estaría obligada al abono de utilidades ya que no habría excedido de 20 trabajadores dado que el promedio de 20.4 no permite –dentro de los alcances de la norma legal– concluir que se ha obtenido un promedio imaginario de 21 trabajadores, como sí sucede en caso de que el promedio fuera de 20.5 trabajadores.

2.2 Trabajadores de Empresas de Servicios y Socios Trabajadores de Cooperativas de Trabajo: Del contenido del artículo 2º del Reglamento se desprende que las empresas usuarias de servicios personales prestados por empresas de servicios o por socios-trabajadores no responden por el pago de utilidades a dicho personal ajeno a sus planillas. El bene-

ficio deberá ser cubierto, cuando corresponda, por la propia empresa de servicios de la que son dependientes.

En cuanto a los socios-trabajadores, la situación se torna más compleja, pues por un lado el artículo 9º del Dec. Leg. Nº 677 actualmente vigente, los **excluye expresamente del beneficio**, mientras que de acuerdo a lo establecido en el artículo 7º de la Ley de Intermediación Laboral Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, se establece que "los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas, gozan de los derechos y beneficios que corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios o cooperativas, cuando fueron destacados a una empresa usuaria, tienen derecho durante dicho periodo de prestación de servicios a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores".

Evidentemente existe, por decir lo menos, una situación confusa en el tratamiento de los beneficios aplicables a los socios-trabajadores que prestan servicios a las empresas usuarias. Sin embargo, como sucede muchas veces, el Reglamento ha preferido ignorar el tema. Lo que sí resulta indubitable es que cualquier derecho similar al de las utilidades deberá provenir de los propios resultados económicos de la cooperativa.

2.3 Régimen Laboral Especial de Construcción Civil: En el caso de estos trabajadores les ha venido correspondiendo el 3% de los jornales básicos percibidos durante el tiempo trabajado, en sustitución de la participación en las utilidades, monto que está incluido en el 15% de CTS correspondiente a estos trabajadores (D.S. de 02.11.1953).

2.4 Otras exclusiones: También están excluidas las personas comprendidas en los Programas de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Preprofesionales a que se refiere el TUO del Dec. Leg. Nº 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, y sus modificatorias, en razón de que las actividades que cumplen no están comprendidas en el régimen laboral de la Actividad Privada.

3. MONTO A DISTRIBUIR

El artículo 2º del Dec. Leg. Nº 892 determina que el porcentaje que deberá detraer el empleador de la Renta Anual antes de Impuestos es el indicado en el Cuadro Nº 1, que figura más adelante.

3.1 Determinación de la actividad de la empresa para efectos de las utilidades: El artículo 2º de la Ley (Dec. Leg.

Nº 892) dispone la aplicación de distintos porcentajes de la renta anual antes de impuestos, según corresponda a la actividad de la empresa. Para ello, el Reglamento en su artículo 3º nos remite a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas, Revisión 3, salvo ley expresa en contrario.

Consecuentemente, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el Cuadro Nº 1, "Porcentaje que se detrae de la Renta Neta".

3.2 Empresas que realizan varias operaciones económicas: El mismo Reglamento determina que cuando una empresa realiza más de una actividad –por ejemplo, elaboración de productos alimenticios sujetos al 10% y, a la vez, realiza la de venta al por menor de estos mismos productos, actividad que implicaría la aplicación de un porcentaje menor (8%) se tendrá en cuenta la actividad principal de la empresa, es decir la que generó mayores ingresos brutos en el respectivo ejercicio económico. En el caso puesto como ejemplo resultaría evidente que la empresa aludida estará obligada a repartir el 10% de la renta neta.

El monto que se debe detraer por concepto de Participación en las Utilidades, será distribuido entre todos los trabajadores que laboraron en la empresa en el Ejercicio Gravable respectivo (2006 para esta oportunidad). El 50% del monto se distribuirá en forma proporcional a los días trabajados y el otro 50% en proporción a las remuneraciones percibidas, en ambos casos por todos y cada uno de los trabajadores.

4. DISTRIBUCIÓN SOBRE LA BASE DE LOS DÍAS LABORADOS (50%)

4.1 El 50% del monto que representa el porcentaje de la renta neta correspondiente a la actividad de la empresa, se distribuye a prorrata entre los trabajadores que laboraron en la empresa el año 2006 de acuerdo al número de días laborados por todos y cada uno de ellos.

A ese efecto –agrega la norma– se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores y el resultado que se obtenga se multiplicará por el «número de días laborados», por cada trabajador.

4.2 Días laborados: El artículo 2º inc. a) del Dec. Leg. Nº 892 establece que se entiende por días laborados los días "real y efectivamente trabajados". Según las normas reglamentarias solamente se tomarán en cuenta los días efectivamente trabajados, es decir, únicamente los que el trabajador laboró en forma completa.

Siendo así, no podrían incluirse:

- Los días de descanso vacacional
- Días de permiso con goce de haberes

- Días de incapacidad para el trabajo (descanso médico por enfermedad, accidente, o descanso pre y post natal)
- Días de descanso semanal obligatorio
- Días feriados no laborables.
- Todos los otros días no laborables y no remunerados.
- Los días parcialmente laborados (cinco horas, por ejemplo, en un día en que correspondía laborar 8 horas)
- No se computa el tiempo de las horas extras o sobretiempo.

Sólo se considerarían los días completos laborados por cuanto expresamente el artículo 4º del Reglamento del Dec. Leg. Nº 892, establece que «se entenderá por días laborados a aquellos en los cuales el trabajador cumpla efectivamente la jornada ordinaria en la empresa».

Además, según el artículo 4º del Reglamento, el concepto de días laborados a que se refiere la Ley para determinar la distribución del 50% del monto correspondiente de la renta neta en función a dichos días, obliga a considerar de manera especial aquellos que el trabajador cumpla o realice efectivamente dentro de la jornada semanal vigente en la empresa.

El texto reglamentario señala que se consideran también días laborados «las ausencias que deben ser consideradas como asistencias para todo efecto, por mandato legal expreso». Tal expresión permitiría variedad de interpretaciones, aunque nosotros nos inclinamos por una interpretación restringida, según la cual sólo se considerarían días laborados aquellas inasistencias al trabajo permitidas por ley expresa y con aplicación para todos los efectos legales, elementos ambos que constituyen los dos requisitos exigidos en la norma reglamentaria. El caso típico es el constituido por los permisos o licencias a dirigentes sindicales a que se refiere el art. 32º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, hasta el límite de 30 días por año calendario y por dirigente. También se encuentra comprendido el caso en el cual, por efecto de una sanción tributaria de cierre de establecimiento, el empleador debe pagarle a los trabajadores dichos días pues tales días deben ser considerados como efectivamente laborados según lo establecido en el artículo 183º del Código Tributario, artículo sustituido por el Dec. Leg. Nº 953 publicado el 05.02.2004.

4.3 Horas Extras: El Reglamento tampoco ha previsto la consideración o cómputo de las horas extras dentro del concepto de «días laborados».

4.4. Trabajadores a tiempo parcial: En el caso propuesto, se sumarán las horas laboradas de acuerdo a la jornada parcial cumplida por cada trabajador de acuerdo a este régimen, proyectándolas al cumplimiento de la jornada ordinaria vigente en el centro de labor.

En este caso, por ejemplo, quien labora tan sólo 4 horas diarias en una empresa cuya jornada ordinaria es de 8 horas, requerirá dos jornadas parciales para completar el equivalente de una jornada ordinaria normal. La relación correspondiente será también aplicable en cualquier otro caso en que se cumpla una jornada inferior a la que constituye la normal dentro de cada empresa.

La aplicación de esta norma se complica cuando en un centro de trabajo existen diversas **jornadas ordinarias**. Por ejemplo 7 horas para los empleados, 8 para los obreros y 7 1/2 para los supervisores. ¿Cuál sería la jornada de referencia? Estimamos que en este caso se aplicaría la que resulte afin con la calidad del trabajador (obrero, empleado, etc.).

4.5 Personal no sujeto a horario o a control: Para quienes no se encuentran comprendidos en la obligación de cumplir un determinado horario o no están sujetos a marcación de tarjetas u otros medios de control de ingreso y salida, deberá considerarse como días efectivos de trabajo **todos los días laborables de la empresa**, salvo prueba en contrario.

5. DISTRIBUCIÓN SOBRE LA BASE DE REMUNERACIONES PERCIBIDAS POR EL TRABAJADOR (50%)

El otro 50% de la suma detráida de la Renta Neta se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.

«A este efecto –añade la norma– se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio».

Existiendo ya una definición legal, reiterada en varias disposiciones, el concepto de remuneración se perfila con la suficiente claridad, según los alcances del artículo 6° de la **Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, TUO del Dec. Leg. N° 728, como el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, incluyendo la alimentación principal, siempre que lo percibido sea de su **libre disposición**. (*)

Paralelamente, no constituyen remuneración aquellos conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del TUO Dec. Leg. N° 650, aprobado por D.S. N° 001-97-TR.

5.1 Remuneración computable: Comprende el íntegro de lo que reciba el trabajador por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Se incluye en este alcance la alimentación principal, tal como lo preceptúa el art. 6° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

CUADRO N° 1 PORCENTAJE QUE SE DETRAE DE LA RENTA NETA

(10%) Empresas pesqueras: La pesca de altura y pesca costera; la pesca N.C.P. (cría de ranas, captura de animales en aguas interiores; criadero de peces y estanques cultivados; actividades de servicios de pesca), etc.

(10%) Empresas de telecomunicaciones: Actividades postales nacionales; otras actividades de telecomunicaciones; actividades de contestación de teléfonos, etc.

(10%) Empresas industriales: Elaboración de productos lácteos; fabricación de aceites y grasas vegetales y animales; productos de molinería; de panadería; refinación de azúcar, elaboración de cacao, chocolate y confitería; elaboración de productos alimenticios diversos; elaboración de café y sucedáneos; de alimentos preparados para animales, elaboración de vinos; de bebidas no alcohólicas; de tabaco; hilado, tejido y acabados de textiles; fabricación de prendas de vestir; de calzado; de muebles y accesorios; imprentas; y en general las actividades contenidas en el Grupo 3.

(8%) Empresas mineras: Explotación de minas de carbón; producción de petróleo crudo y gas natural; extracción de minerales de hierro, de uranio y torio; de minerales no ferrosos; extracción de piedra de construcción; de arcilla; de talco; de arena y grava; de feldespato; de sal; y en general las actividades contenidas en el Grupo 2.

(8%) Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes: Reciclamiento de desperdicios y desechos metálicos; venta al por mayor o al por menor de vehículos automotores; de partes, piezas y accesorios; venta de materias primas agropecuarias y animales vivos; venta de alimentos, bebidas y tabaco; venta de productos textiles, prendas de vestir y calzado; venta de enseres domésticos; de combustibles sólidos, líquidos, gaseosos y anexos, venta de artículos de ferretería, etc. y, en general, las actividades comprendidas en el **Grupo 6** dentro del cual se considera también las de restaurantes, cafés, las de expendio de comidas y bebidas. Sin embargo, no quedarían comprendidas las actividades correspondientes a hoteles, casas de huéspedes y otros lugares de alojamiento que pese a pertenecer al Grupo 6, quedarían afectados sólo con el 5% para efecto de las utilidades.

(5%) Empresas que realizan otras actividades: Agricultura, ganadería, silvicultura; actividades de generación y distribución de energía eléctrica; de fabricación de gas; servicios de transporte ferroviario, urbano, de pasajeros por carretera; de transporte de carga; transporte marítimo y de cabotaje; de transporte por vía aérea; los servicios relacionados con el transporte aéreo (agencias de viaje, de transporte; almacenamiento y depósito). Asimismo, los servicios financieros de seguros, de bienes inmuebles; las actividades jurídicas; de contabilidad y auditoría; de asesoramiento en materia de impuestos; servicios de consultoría en programas de informática, procesamiento de datos; servicios técnicos y arquitectónicos; servicios de publicidad, de asesoramiento empresarial; y, en general, las actividades contenidas en el **Grupo 8** y en el **Grupo 9** (limpieza de edificios; enseñanza primaria, secundaria, superior; servicios médicos, odontológicos y otros de sanidad, etc.).

(*) Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

5.2 Las sumas y conceptos que no se computarán, son:

- a) Indemnizaciones laborales: por despido arbitrario, acto de hostilidad, vacaciones no gozadas, resolución anticipada del contrato a plazo determinado, etc.
- b) Suma graciosa modal compensable con los efectos del artículo 57° del TUO del Dec. Leg. N° 650 aprobado por D.S. N° 001-97-TR y modificado por Ley N° 27326 de 22.07.2000.
- c) Conceptos que no tienen carácter de remuneración señalados en el artículo 19° del TUO del Dec. Leg. N° 650, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, (gratificaciones extraordinarias, bonificación por cierre de pliego; el valor razonable del transporte supeditado a la asistencia al centro de trabajo; bonificación por educación, en montos razonables y debidamente sustentados; costo o valor de las condiciones de trabajo; la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto (*), etc.).
- d) La alimentación principal proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal, según los alcances del artículo 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650 aprobado por D.S. N° 001-97-TR.
- e) Subsidio a cargo de ESSALUD o de entidades de la seguridad social.
- f) Incrementos por afiliación a una AFP, D.L. N° 25987.
- g) Incremento del 10% por haberse incrementado la Contribución al FONAVI.

6. ENTREGA DE LA PARTICIPACIÓN LÍQUIDA

La entrega de la Participación en las Utilidades deberá efectuarse según normas laborales contenidas en el art. 6° del Dec. Leg. N° 892, dentro de los 30 días naturales (calendario) siguientes al vencimiento del plazo legal para la presentación de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta.

Para el Ejercicio Gravable 2006, la Resolución de Superintendencia N° 235-2006/SUNAT publicada el 30 de diciembre de 2006, ha señalado un calendario de fechas que está en función del último dígito del RUC del empleador.

En consecuencia, concordando ambos dispositivos, la fecha máxima para que el empleador abone a los trabajadores la participación en las utilidades que pudiera corresponderles por el Ejercicio Gravable 2006, no será única para todos, pues podría variar en función del último dígito del RUC que tenga el propio empleador, observando así lo dispuesto por la SUNAT.

CALENDARIO PARA LA DECLARACIÓN Y PAGO DE REGULARIZACIÓN DEL IMPUESTO A LA RENTA (IR) Resolución N° 235-2006/SUNAT (Ejercicio Gravable 2006)

ÚLTIMO DÍGITO	FECHA DE VENCIMIENTO DEL RUC
2	27 de marzo de 2007
3	28 de marzo de 2007
4	29 de marzo de 2007
5	30 de marzo de 2007
6	2 de abril de 2007
7	3 de abril de 2007
8	4 de abril de 2007
9	9 de abril de 2007
0	10 de abril de 2007
1	11 de abril de 2007

PERIODO DE TREINTA DÍAS POSTERIORES A LA FECHA LÍMITE PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN JURADA DEL IMPUESTO A LA RENTA DENTRO DE LOS CUALES DEBE DISTRIBUIRSE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES Dec. Leg. N° 892, art. 6°

ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	PERIODO DE PAGO
2	del 28.03 al 26.04.2007
3	del 29.03 al 27.04.2007
4	del 30.03 al 28.04.2007
5	del 31.03 al 29.04.2007 (1)
6	del 03.04 al 02.05.2007 (2)
7	del 04.04 al 03.05.2007
8	del 05.04 al 04.05.2007
9	del 10.04 al 09.05.2007
0	del 11.04 al 10.05.2007
1	del 12.04 al 11.05.2007

(1) Como el día 28 de abril cae sábado, el plazo se amplía al primer día laborable, es decir al 30 de abril.

(2) Como el día 29 de abril cae domingo, el plazo se amplía al primer día laborable, es decir al 30 de abril.

Para que la Participación en las Utilidades sea gasto del ejercicio 2006 debe pagarse antes de la presentación de la Declaración Jurada de 3ra. categoría, de lo contrario será gasto del ejercicio 2007.

7. PAGO EXTEMPORÁNEO DE LA PARTICIPACIÓN

Vencidos los plazos establecidos en el numeral anterior y previo requerimiento por escrito de parte del trabajador para que el empleador efectúe el pago, la participación que no se haya entregado, genera el interés moratorio conforme al D.L. N° 25920, excepto en los casos de suspensión de la relación laboral en que el plazo se contará desde la fecha de reincorporación al trabajo.

(*) Modificación introducida por el art. 13° de la Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias.

El Reglamento señala en su artículo 18º que en el caso de trabajadores que hubieran cesado antes de la fecha prevista para la distribución de utilidades, no son de aplicación los intereses a que se refiere el artículo 6º de la ley.

Al respecto, consideramos que la norma debió contemplar cuando menos el pago de intereses en el caso de que exista requerimiento por parte del ex trabajador para el pago de las utilidades que le corresponden y éste no se produce.

El plazo **prescriptivo** vigente desde el 23.07.2000 para el reclamo de la participación en las utilidades es de **cuatro años** contados a partir del día siguiente en que se extinguió el vínculo laboral del trabajador, es decir, de producido su cese.

8. APORTES, CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS

La Participación en las Utilidades, producto de la aplicación del Dec. Leg. Nº 892, sólo está afecta al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, impuesto que es de cargo del trabajador si fuera el caso.

Hasta el año 2005 el derecho a la participación en las utilidades se entendía generado una vez cumplido el año fiscal correspondiente (31 de diciembre de cada año), debiendo efectuarse la **retención del impuesto a la renta** en el mismo mes de diciembre en base al criterio de lo **devengado**.

Sin embargo, se llegó a permitir efectuar la retención del Impuesto a la Renta hasta antes de presentar la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta.

A partir del año 2006 se retornó al **criterio de lo percibido**, en base al cual la retención del I.R. sólo deberá efectuarse al momento de hacerse efectivo el pago de las utilidades, siguiendo para ello las reglas determinadas en el artículo 40º del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta.

9. FUSIÓN DE EMPRESAS

El artículo 8º del Dec. Leg. Nº 892 dispone que en caso de fusión de empresas, para el cálculo de la participación en las utilidades se efectuará un corte a la fecha de otorgamiento de la escritura pública, a los efectos de determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada una de las empresas fusionadas a dicha fecha.

Por el período posterior la participación se calculará en función a los estados financieros consolidados. En estos casos se ha establecido que las utilidades serán calculadas al día anterior de la fecha de entrada en vigencia de dichos eventos. Con anterioridad a la vigencia de esta norma reglamentaria existía una discusión al respecto en el sentido de que algunos sostenían que solamente se podía hablar de cálculo de utilidades al cierre del ejercicio correspondiente y no antes, porque si bien es cierto las empresas podrían contar con informes o balances bimestrales, trimestrales o semestrales, entre otros, éstos sólo podían presentar un resultado aleato-

rio ya que al final del ejercicio éste podía ser totalmente distinto al de los balances parciales.

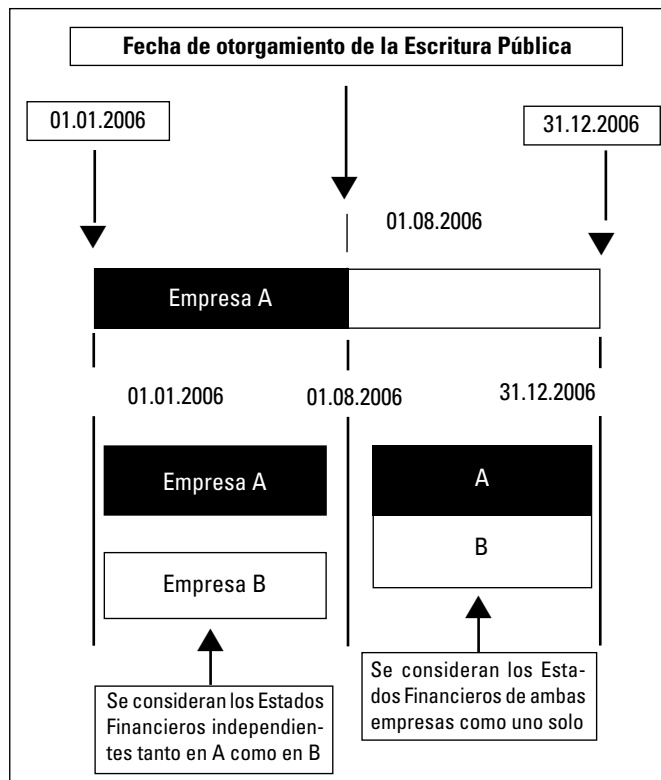
Este punto, sin embargo, ha sido normado por el reglamento bajo comentario, para los casos de fusión, disolución o escisión de empresas, en los cuales el cálculo de las utilidades debe hacerse al día anterior a la fecha de entrada en vigencia de dichos eventos, aun cuando lógicamente éste no sea el del cierre del ejercicio. Consideramos acertado el criterio adoptado por el legislador.

Esta apreciación reside en el hecho que de acuerdo a los artículos 353º y 378º de la Ley General de Sociedades, una vez entrada en vigencia la fusión o escisión, cesan las operaciones y los derechos y obligaciones de la sociedad que se extingue –o de la sociedad escindida en su caso– los que son asumidos por la sociedad absorbente o beneficiaria.

En el caso de la disolución de empresas, creemos que las razones están por demás expuestas.

Para los efectos del pago de las utilidades en estos tres casos, el reglamento ha considerado que se deben tener en consideración las siguientes normas:

- En caso de extinguirse la relación laboral, el pago deberá efectuarse dentro de los quince (15) días útiles de la entrada en vigencia del evento correspondiente;
- De subsistir la relación laboral, dicho pago se hará efectivo dentro de los 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales para la presentación de la Declaración Jurada **Anual** del Impuesto a la Renta que deberá hacer la empresa absorbente o incorporante.



10. TOPE A LA PARTICIPACIÓN INDIVIDUAL

El art. 2º de la ley señala como límite máximo para la participación en las utilidades de cada trabajador el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales vigentes al cierre del ejercicio. Como es fácilmente comprensible, el límite máximo dependerá del total de la remuneración de cada trabajador, entendiéndose –como queda ya expresado– que dentro de dicho cómputo se considera no sólo la remuneración mensual o sueldo básico, sino todos aquellos conceptos remunerativos adicionales de que pueda gozar habitual o mensualmente el trabajador.

Es por eso que el artículo 7º del Reglamento establece que este límite máximo de 18 remuneraciones mensuales, se obtiene sobre la base del **promedio mensual** de la totalidad de remuneraciones percibidas por el trabajador en el ejercicio anual correspondiente.

Queda entendido, en consecuencia, que se considerará remanente el exceso que pudiera corresponder a cada trabajador por encima del total de 18 remuneraciones mensuales personales.

10.1 Remuneraciones mensuales: Para el cálculo que deberá realizarse se considera como remuneración: el sueldo, salario, jornal básico, comisiones, destajo, bonificación por turno, bonificación por cargo, asignación familiar, alimentación principal, es decir todos los pagos mensuales. No se consideran los conceptos señalados en los arts. 19º y 20º del TUO del Dec. Leg. N° 650, entre los que tenemos: Gratificaciones Extraordinarias, Asignación por Fallecimiento, Asignación por Educación, Movilidad, Bonificación por Transporte, etc.

10.2 Cálculo del límite

CASO N° 1			
A) Determinación de la Remuneración			
Concepto (Promedio mensual del Ejercicio Gravable)	Montos al 31.12.2006	Conceptos Computables	
Sueldo:	S/. 4,000.00	S/.	4,000.00
Alimentación Principal	S/. 104.00	S/.	104.00
Bonif. por Transporte	S/. 400.00		
Bonif. por Cargo	S/. 800.00	S/.	800.00
TOTAL	S/. 5,304.00		
Remuner. Computable		S/.	4,904.00
B) Cálculo de la Participación del Trabajador			
50% por Remuneraciones:		S/.	45,000.00
50% por días efectivos trabajados		S/.	50,000.00
TOTAL PARTICIPACIÓN		S/.	95,800.00
C) Aplicación del Límite			
El límite es igual a la Remuneración Computable mensual al cierre del ejercicio multiplicado por 18.			
Límite: S/. 4,904 x 18 = S/. 88,272			

En este caso no le corresponderá al trabajador S/. 95,800 sino más bien el límite de S/. 88,272.

El remanente por aplicación del límite, es decir, S/. 7,528 se sujetará a las normas que comentamos a continuación.

11. REMANENTE

Es la diferencia entre la participación que se calcula a cada trabajador y el límite de 18 remuneraciones establecidas en el artículo 2º del Dec. Leg. N° 892.

La suma de todos los remanentes individuales se aplicará en la **capacitación** de trabajadores y la **promoción de empleo** a través de la creación de un Fondo de acuerdo a los lineamientos, requisitos, condiciones y procedimientos que se establezcan en el Reglamento, así como a obras de infraestructura vial. Estos fondos, según el art. 3º del Dec. Leg. N° 892, modificado por Ley N° 28464 del 12.01.2005, serán destinados exclusivamente a las regiones donde se haya generado el remanente, excepto Lima y Callao.

En el caso de que una región genere remanentes superiores a las 2200 UIT, los fondos obtenidos se distribuirán de la siguiente manera: a) Hasta las 2200 UIT se aplicará para financiar proyectos de capacitación de trabajadores y promoción del empleo; b) La diferencia de las 2200 UIT y el total del remanente se aplicará exclusivamente al financiamiento de obras de infraestructura vial de alcance regional dentro de la región que generó el recurso.

Los recursos que correspondan a la capacitación de los trabajadores y a la promoción del empleo serán transferidos a FONDOEMPLO mientras que los recursos que correspondan a infraestructura vial serán transferidos al Gobierno Regional.

El indicado Fondo es el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo-FONDOEMPLO, que tiene la naturaleza de persona jurídica de derecho privado, con autonomía administrativa, económica y financiera.

El Reglamento señala también que el aporte del remanente al Fondo se hará efectivo por las empresas que lo hubieren generado, al cumplirse los 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales para la presentación de la Declaración Jurada (DJ) Anual del Impuesto a la Renta.

El art. 9º del Reglamento obliga también a las empresas que hayan generado remanentes, a **comunicar** al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el monto de dicho remanente. Tal obligación deberá ser cumplida al vencerse el plazo para la presentación de la Declaración Jurada del IR.

12. LIQUIDACIÓN DE UTILIDADES

El Dec. Leg. N° 892, en su artículo 7º, establece que al momento del pago de las utilidades, las empresas deberán entregar a los trabajadores y ex trabajadores con derecho a este benefi-

cio, una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado. El Reglamento en su artículo 16° establece la **información mínima** que debe contener la mencionada liquidación:

- a. Nombre o razón social del empleador;
- b. Nombre completo del trabajador;
- c. Renta anual de la empresa antes de impuestos;
- d. Número de días laborados por el trabajador;
- e. Remuneración del trabajador considerada para el cálculo;
- f. Número total de días laborados por todos los trabajado-

- res de la empresa con derecho a percibir utilidades;
- g. Remuneración total pagada a todos los trabajadores de la empresa; y,
- h. Monto del remanente generado por el trabajador, de ser el caso.

Consideramos que también debió consignarse el monto por concepto de utilidades a percibir por el trabajador, desde que este artículo establece la información mínima que debe contener la liquidación que el empleador debe entregar a cada trabajador en esta oportunidad.

1. MODELO DESARROLLADO DE LIQUIDACIÓN DE UTILIDADES⁽¹⁾

PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES POR EL EJERCICIO GRAVABLE 2006			
EMPRESA:	Sector: Industria	RUC:	
1. Renta Anual antes de impuestos:		S/.	58,000.00
2. Participación a distribuir, 10% de la Renta Neta :		S/.	5,800.00
3. Días laborados por todos los trabajadores en el año 2006:			28,000.00
4. Días laborados por el trabajador en el año 2006:			300
5. Remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el 2006:		S/.	300,000.00
6. Remuneraciones percibidas por el trabajador en el 2006:		S/.	11,200.00
7. Monto a distribuir por días laborados en el 2006 (50% de S/. 5,800):		S/.	2,900.00
8. Monto a distribuir por remuneraciones percibidas en el 2006 (50% de S/. 5,800.00):		S/.	2,900.00
LIQUIDACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN			
Trabajador: Cod. Raúl López Martínez;	Remuneraciones:	S/.	11,200.00
1. Por 300 días laborados (2,900 x 300 / 28,000)	=	S/.	31.07
2. Por S/. 11,200 de remuneraciones percibidas (2,900 x 11,200 / 300,000)	=	S/.	108.26
Retención Imp. a la Renta 5ta.	=	(S/.	---)
a) TOTAL	=	S/.	139.33
b) NETO PAGADO	=	S/.	139.33
c) Remanente generado por el trabajador (a - b)	=	S/.	0
			Lima, de de 2007
-----		-----	
La Empresa		El trabajador (cargo)	

2 MODELO ABREVIADO DE LIQUIDACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES⁽¹⁾: Contiene la información mínima legal

PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES POR EL EJERCICIO GRAVABLE 2006			
EMPRESA:	Sector:	RUC:	
1. Renta Anual antes de impuestos:		S/.	58,000.00
2. Número de días laborados por el trabajador en el año 2006:			300 días
3. Número total de días laborados por todos los trabajadores de la empresa en el año 2006		S/.	28,000.00
4. Remuneraciones percibidas por el trabajador en el 2006		S/.	11,200.00
5. Remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el año 2006		S/.	300,000.00
LIQUIDACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN			
Trabajador: Cod. Raúl López Martínez;	Remuneraciones:	S/.	11,200.00
1. Por 300 días laborados (2,900x300/28,000)	=	S/.	31.07
2. Por remuneraciones (2,900 x 11,200/300,000)	=	S/.	108.26
Retención Imp. a la Renta 5ta.	=	(S/.	---)
a) TOTAL	=	S/.	139.33
b) NETO PAGADO	=	S/.	139.33
c) Remanente generado por el trabajador (a - b)	=	S/.	139.33
			Lima, de de 2007
-----		-----	
La Empresa		El trabajador (cargo)	

(1) Esta liquidación no libera al empleador de consignar este pago en la Planilla y Boleta de Pago.

3. SECTOR INDUSTRIA: CASO PRÁCTICO DE DISTRIBUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN (10%)

3.1 DESARROLLO DE LA PARTICIPACIÓN DE UN TRABAJADOR 2006

1. DATOS DE LA EMPRESA	3. DATOS PARA EL CÁLCULO DE LA PARTICIPACIÓN														
<ul style="list-style-type: none"> Razón Social : EL RÁPIDO S.A. Actividad Económica: Industria Porcentaje a Distribuir: 10% Trabajadores: 46 empleados y 54 obreros Total: 100 trabajadores Jornada Ordinaria Semanal: 6 días de lunes a sábado 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLES</th> <th>MONTOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D = Días efectiva y realmente trabajados por todos los trabajadores en el 2006 (100 trabaj. x 312 días al año)</td> <td>31,200 días.</td> </tr> <tr> <td>U = Utilidades a distribuir (10% de 58,000.00)</td> <td>S/. 5,800.00</td> </tr> <tr> <td>R = Total de remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el año 2006</td> <td>S/. 300,000.00</td> </tr> <tr> <td>A = Monto a distribuir en función a los días efectiva y realmente trabajados. (50% de S/. 5,800.00)</td> <td>S/. 2,900.00</td> </tr> <tr> <td>B = Monto a distribuir en función a las remuneraciones percibidas. (50% de S/. 5,800.00)</td> <td>S/. 2,900.00</td> </tr> <tr> <td>r = Remuneraciones percibidas por cada trabajador en todo el año 2006</td> <td>En función a cada trabajador</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLES	MONTOS	D = Días efectiva y realmente trabajados por todos los trabajadores en el 2006 (100 trabaj. x 312 días al año)	31,200 días.	U = Utilidades a distribuir (10% de 58,000.00)	S/. 5,800.00	R = Total de remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el año 2006	S/. 300,000.00	A = Monto a distribuir en función a los días efectiva y realmente trabajados. (50% de S/. 5,800.00)	S/. 2,900.00	B = Monto a distribuir en función a las remuneraciones percibidas. (50% de S/. 5,800.00)	S/. 2,900.00	r = Remuneraciones percibidas por cada trabajador en todo el año 2006	En función a cada trabajador
VARIABLES	MONTOS														
D = Días efectiva y realmente trabajados por todos los trabajadores en el 2006 (100 trabaj. x 312 días al año)	31,200 días.														
U = Utilidades a distribuir (10% de 58,000.00)	S/. 5,800.00														
R = Total de remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el año 2006	S/. 300,000.00														
A = Monto a distribuir en función a los días efectiva y realmente trabajados. (50% de S/. 5,800.00)	S/. 2,900.00														
B = Monto a distribuir en función a las remuneraciones percibidas. (50% de S/. 5,800.00)	S/. 2,900.00														
r = Remuneraciones percibidas por cada trabajador en todo el año 2006	En función a cada trabajador														
2. RENTA ANUAL ANTES DE IMPUESTOS (RAAI) Es igual a la Renta Neta para efectos del Impuesto a la Renta Renta Anual antes de Impuestos: S/. 58,000.00															

4. CÁLCULO DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE UN DETERMINADO TRABAJADOR

4.1 Datos del Trabajador	Cálculo de la Participación	Total Utilidades (P ₁ + P ₂)
CASO : ÁNGEL RUIZ OCUPACIÓN : Técnico Mecánico d = días trabajados durante el 2006 (1) 312 días. r = Remuneraciones percibidas por el trabajador en el 2006 S/. 16,000.00	<ul style="list-style-type: none"> Cálculo de la participación P₁ y P₂: a) P₁ = Por los días efectivos trabajados $P_1 = \frac{A \times d}{D}$ $P_1 = \frac{S/. 2,900 \times 312 \text{ días}}{31,200 \text{ días}} = S/. 29.00$ b) P₂ = Por las remuneraciones percibidas $P_2 = \frac{B \times r}{R}$ $P_2 = \frac{S/. 2,900 \times S/. 16,000}{S/. 300,000.00} = S/. 154.67$ 	P ₁ = S/. 29.00 + P ₂ = S/. 154.67 ===== TOTAL = S/. 183.67

(1) Hemos considerado que el trabajador ha laborado real y efectivamente 26 días en cada mes del año 2006.

3.2 CASO PRÁCTICO: Cálculo de la participación en las utilidades de un grupo de los trabajadores de la empresa: 1 gerente, 1 jefe, 1 empleado y 2 técnicos según los datos de los numerales anteriores

Utilidad por Distribuir	Ocupación	Datos de cada Trabajador		R	D	Distribución de Utilidades		
		d = días efectivos trabajados en 2006	r = remuneraciones percibidas en 2006			P ₁ = Por los días efectivos trabajados	P ₂ = Por las remuneraciones percibidas	TOTAL Utilidades
5,800 (10% de Renta Neta)	Gerente	312	48,000	300,000	31,200	S/. 29.00	S/. 464.00	S/. 493.00
	Jefe	300	36,000			S/. 27.88	S/. 348.00	S/. 375.88
	Empleado (1)	250	21,000			S/. 23.24	S/. 203.00	S/. 226.24
	Técnico (2)	280	16,000			S/. 26.03	S/. 154.67	S/. 180.70
	(...)	(...)	(...)			(...)	(...)	(...)

Participación por los días efectivos trabajados (P₁)

(*) Ejemplo: en el caso del Jefe

$$P_1 = \frac{2,900 \times 300}{31,200} = \frac{904,800}{31,200} = S/. 27.88$$

(*) Según la fórmula P₁ del Cuadro N° 4.

Participación por las remuneraciones percibidas (P₂)

(*) Ejemplo: en el caso del Jefe

$$P_2 = \frac{2,900 \times 36,000}{300,000} = \frac{32'480,000}{300,000} = S/. 348.00$$

(*) Según la fórmula P₂ del Cuadro N° 4.

4. SECTOR RESTAURANTE: CASO PRÁCTICO DE DISTRIBUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN (8%)

4.1 DESARROLLO DE LA PARTICIPACIÓN DE UN TRABAJADOR 2006

<p>1. DATOS DE LA EMPRESA</p> <ul style="list-style-type: none"> Razón Social : Restaurante Los Olivos S. A. Actividad Económica: Restaurantes Porcentaje por Distribuir: 8% Trabajadores: 46 empleados y 54 obreros Total: 100 trabajadores Jornada Ordinaria Semanal: 6 días de lunes a sábado
--

<p>2. RENTA ANUAL ANTES DE IMPUESTOS (RAAI) Es igual a la Renta Neta para efectos del Impuesto a la Renta</p>
<p>Renta Anual antes de Impuestos : S/. 1'340,000.00</p>

3. DATOS PARA EL CÁLCULO DE LA PARTICIPACIÓN	
VARIABLES	MONTOS
D = Días efectiva y realmente trabajados por todos los trabajadores en el año 2006 (100 trabajadores x 312 días al año)	31,200 días.
U = Utilidades por distribuir (8% de 1'340,000)	S/. 107,200.00
R = Total de remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el año 2006	S/. 400,000.00
A = Monto por distribuir en función de los días efectiva y realmente trabajados (50% de S/. 107,200)	S/. 53,600.00
B = Monto por distribuir en función a las remuneraciones percibidas. (50% de S/. 107,200)	S/. 53,600.00
r = Remuneraciones percibidas por cada trabajador en todo el año 2006	En función de cada trabajador

4. CÁLCULO DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE UN DETERMINADO TRABAJADOR

4.1 Datos del Trabajador	Cálculo de la Participación	Total Utilidades (P ₁ + P ₂)
<p>CASO : LUIS ÁNGELES OCUPACIÓN : Operario</p> <p>d = días trabajados durante el 2006 (1) 312 días. r = Remuneraciones percibidas por el trabajador en el 2006 S/. 8,000.00</p>	<p>• Cálculo de la participación P₁ y P₂:</p> <p>a) P₁ = Por los días efectivos trabajados</p> $P_1 = \frac{A \times d}{D}$ $P_1 = \frac{S/. 53,600 \times 312 \text{ días}}{31,200 \text{ días}} = S/. 536.00$ <p>b) P₂ = Por las remuneraciones percibidas</p> $P_2 = \frac{B \times r}{R}$ $P_2 = \frac{S/. 53,600 \times S/. 8,000}{S/. 400,000.00} = S/. 1,072.00$	<p>P₁ = S/. 536.00 + P₂ = S/. 1072.00 ===== TOTAL = S/. 1608.00</p>

(1) Hemos considerado que el trabajador ha laborado real y efectivamente 26 días en cada mes del año 2006.

4.2 CASO PRÁCTICO: Cálculo de la participación en las utilidades de un grupo de los trabajadores de la empresa: 1 jefe, 1 empleado y 2 obreros según los datos de los numerales anteriores

Utilidad a Distribuir	Ocupación	Datos de cada Trabajador		R	D	Distribución de Utilidades		
		d = días efectivos trabajados en 2006	r = remuneraciones percibidas en 2006			P ₁ = Por los días efectivos trabajados	P ₂ = Por las remuneraciones percibidas	TOTAL Utilidades
107,200 (8% de Renta Neta)	Gerente	312	36,000	400,000	31,200	S/. 536.00	S/. 4824.00	S/. 5360.00
	Jefe	312	26,000			S/. 536.00	S/. 3484.00	S/. 4020.00
	Empleado (1)	215	12,000			S/. 369.36	S/. 1608.00	S/. 1977.36
	Operario (2)	286	8,000			S/. 491.33	S/. 1072.00	S/. 1563.33
	(...)	(...)	(...)			(...)	(...)	(...)

Participación por los días efectivos trabajados (P₁)

(* Ejemplo: en el caso del Empleado

$$P_1 = \frac{53,600 \times 215}{31,200} = \frac{11'524,000}{31,200} = S/. 369.36$$

(* Según la fórmula P₁ del Cuadro N° 4.

Participación por las remuneraciones percibidas (P₂)

(* Ejemplo: en el caso del Empleado

$$P_2 = \frac{53,600 \times 12,000}{400,000} = \frac{643'200,000}{400,000} = S/. 1,608.00$$

(* Según la fórmula P₂ del Cuadro N° 4.

Remuneración Computable para la Participación en las Utilidades

Distribución del 50% en función a las remuneraciones percibidas

CONCEPTO REMUNERATIVO		EFFECTO Y FORMA DE CÁLCULO	BASE LEGAL
ALIMENTACIÓN PRINCIPAL Desayuno, almuerzo o refrigerio de medio día, comida o cena (en dinero o especie; con o sin rendición de cuenta)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. Sólo comprende la alimentación principal que constituye prestación alimentaria por suministro directo (Ley N° 28051). 	TUO Dec. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), Art. 6°, aprobado por D.S. N° 003-97-TR. NTE.
ALIMENTACIÓN (Como condición de trabajo)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Cuando es proporcionada directamente por el empleador, tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 20°. NTE.
ASIGNACIÓN O BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN	NO	<ul style="list-style-type: none"> No es computable por ser un concepto no remunerativo. Debe ser un monto razonable y debidamente sustentado. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. f) NTE.
ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO (Padres, cónyuges e hijos)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por constituir un pago por única vez y no ser concepto no remunerativo. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. g). NTE.
ASIGNACIÓN FAMILIAR MENSUAL (1) (Ley N° 25129 o por convenio)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por no corresponder a servicios prestados. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Arts. 6° y 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
ASIGNACIÓN MENSUAL POR CÓNYUGE (1)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por no corresponder a servicios prestados. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Arts. 6° y 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
ASIGNACIÓN MENSUAL POR HIJO (1)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por no corresponder a servicios prestados. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Arts. 6° y 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
ASIGNACIÓN POR CUMPLEAÑOS	NO	<ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Se otorga por una sola vez al año. Comprende también otras similares (Día de la Madre, del Padre, etc.). 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19°, inc. g). NTE.
BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD O TRANSPORTE (Pasajes o monto fijo)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Siempre que esté supeditada a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. e). NTE.
ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO	NO	<ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. g). NTE.
ASIGNACIÓN POR VACACIONES	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. Por constituir remuneración de periodicidad anual. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 18°. NTE.
BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Por constituir un pago que se concede por única vez. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. g). NTE.
ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD (Para cumplimiento de labores)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Cuando se otorga para el mejor cumplimiento de las funciones laborales de acuerdo a su naturaleza (vendedores y cobradores, conserjes o similares). Sujeta a rendición de cuentas y que no constituya ventaja patrimonial para el trabajador. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. i). NTE.
CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES	NO	<ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Por constituir un beneficio recibido por una vez y no ser concepto computable. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. d). NTE.

NTE: Dec. Leg. N° 892; D.S. N° 009-98-TR.

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

CONCEPTO REMUNERATIVO		EFFECTO Y FORMA DE CÁLCULO	BASE LEGAL
BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO	NO	<ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Se trata de sumas que tienen una naturaleza similar a las gratificaciones extraordinarias. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. a). NTE.
BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Se refiere a la suma que se otorga por una vez cada 5 años. Tiene naturaleza similar a la gratificación extraordinaria y es de periodicidad mayor a 1 año. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Arts. 18° y 19° inc. a). NTE.
BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA (Manejo de fondos)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. Compensación por el riesgo que se corre en el tipo de labor que se desempeña. Sí es de libre disposición. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (BT)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. Comprende la BT que se percibe mensualmente o semanalmente en forma regular. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO FIJO (BTNF)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. La BTNF se refiere a la que se percibe por laborar permanentemente en un turno determinado. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
BONIFICACIÓN POR 25 ó 30 AÑOS DE SERVICIOS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. Por ser permanente y de libre disposición. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°; D. Leg. N° 688, Art. 19° y 3ra. DTF. TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TURNO ROTATIVO (BTR)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. BTR cuyo monto está en función al turno laboral trabajado. Concepto variable. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 16°. NTE.
BONIFICACIÓN POR ZONA	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. Percibido regularmente (mensual o diario) de libre disposición, por laborar en una determinada zona geográfica. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. NTE.
COMISIONES	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°. NTE.
DESTAJO	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°. NTE.
GRATIFICACIÓN NAVIDAD	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. Ley N° 27735. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 18°. NTE.
GRATIFICACIONES ORDINARIAS SEMESTRALES DEL EJERCICIO	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 18°. NTE.
GRATIFICACIÓN DE FIESTAS PATRIAS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. Ley N° 27735. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 18°. NTE.
GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA	NO	<ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Se refiere a las que se dan por una sola vez y por alguna razón específica. Comprende otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador. No tienen frecuencia anual ni menor a un año. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. a). NTE.
GRATIFICACIONES ORDINARIAS ANUALES	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 18°. NTE.
HORAS EXTRAS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 16°. D.S. N° 004-97-TR, Art. 6°. NTE.

NTE: Dec. Leg. N° 892; D.S. N° 009-98-TR.

CONCEPTO REMUNERATIVO	EFFECTO Y FORMA DE CÁLCULO	BASE LEGAL
INCREMENTO FONAVI 10% Sentencia Casatoria N° 775-97 Lima (*)	NO <ul style="list-style-type: none"> Incremento de Remuneraciones por trasladarse al trabajador la totalidad de la Contribución al FONAVI. 	D.L. N° 25981 (Anteriormente por Res. de 2da. instancia de la Sala Laboral Expd. N° 4313-94-BS-(S) 16.01.95 se consideraba computable). NTE.
INCREMENTO AFP: 10.23%	NO <ul style="list-style-type: none"> No se computa este incremento por cubrir el aporte del trabajador a la AFP. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO de la Ley del SPP, 5ta. DFT. NTE.
INCREMENTO AFP: 3%	NO <ul style="list-style-type: none"> Sólo se computa para la CTS. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO de la Ley del SPP, 5ta. DFT. NTE.
INCREMENTO 3.3% (SNP) Sentencia Casatoria N° 775-97 Lima (*)	NO <ul style="list-style-type: none"> Por similares alcances a sentencia casatoria N° 775-97 LIMA, sobre incremento FONAVI. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. Ley N° 26504, Art. 5°. NTE.
JABÓN Y PAPEL HIGIÉNICO	NO <ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Por constituir condición de trabajo. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c). NTE.
PARTICIPACIÓN ADICIONAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892)	NO <ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Se refiere a la otorgada por acto unilateral en el año anterior por convenio unilateral o colectivo (Dec. Leg. N° 892). 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. b). Dec. Leg. N° 892, art. 10° NTE.
RACIÓN DE PRODUCTOS	NO <ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Bienes que la empresa otorga a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su familia, de acuerdo a lo pactado o concedido por la empresa. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19 inc. h). NTE.
REFRIGERIO	NO <ul style="list-style-type: none"> Cuando no constituya Alimentación Principal según Art. 12° del TUO del Dec. Leg. N° 650. Ej.: refrigerio por sobretiempo. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. j). NTE.
SUELDO BÁSICO	SÍ <ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 10°. NTE.
JORNAL BÁSICO	SÍ <ul style="list-style-type: none"> El monto bruto total anual. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 6°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 10°. NTE.
UNIFORMES	NO <ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Por constituir condición de trabajo. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c). NTE.
VIVIENDA (MINERÍA)	NO <ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Por ser condición de trabajo en la actividad minera. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c). NTE.
ZAPATOS DE TRABAJO Y/O SEGURIDAD	NO <ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Por ser condición de trabajo. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c). NTE.
MOVILIDAD, VIÁTICOS, GASTOS DE REPRESENTACIÓN, VESTUARIO	NO <ul style="list-style-type: none"> Es un concepto no remunerativo. Siempre que se otorguen al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones. En general comprende todo lo que razonablemente cumpla el objetivo antes señalado y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador. 	TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, Art. 7°. TUO Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. i). NTE.

NTE: Dec. Leg. N° 892; D.S. N° 009-98-TR. (*) Publicada en **Análisis Laboral**, setiembre 1999, págs. 41 y 42.

EL DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO,

Los Feriados No Laborables y Los Días No Laborables Compensables (Parte I)

1. EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Tanto el artículo 1º del Decreto Legislativo N° 713 como el artículo 2º del Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Perú por Resolución Legislativa N° 10195 (23 de marzo de 1945), reconocen el derecho del trabajador a gozar como mínimo de 24 horas consecutivas de descanso en cada semana o período de 7 días.

La Constitución Política de 1993 en su artículo 25º se limita a señalar el derecho de los trabajadores al **descanso semanal remunerado**, dejando a la ley o al convenio colectivo la regulación de su disfrute o de su compensación.

De acuerdo a la norma legal antes citada (D. Leg. N° 713), como a lo regulado por el Convenio OIT N° 14, el descanso semanal debe otorgarse preferentemente en día **domingo**, pudiendo, no obstante, designarse un día distinto de la semana para cumplir con este mandato legal. Se precisa que tal medida debe estar originada en requerimientos de la producción que hagan necesaria tal variación.

1.1 El trabajo en el día de descanso semanal

El artículo 3º del dispositivo que comentamos considera, inclusive, la posibilidad de que cuando el trabajador no pueda tomar su día de descanso en la oportunidad señalada para este fin, deberá otorgársele **descanso sustitutorio** en otro

El Decreto Legislativo N° 713, de 7 de noviembre de 1991, contiene la legislación aplicable a los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Quedaron regulados así los correspondientes al descanso semanal obligatorio y a los feriados no laborables.

Adicionalmente, con el correr del tiempo, se ha ido gestando una nueva modalidad de descansos, los llamados "días no laborables", que se caracterizan por la exigencia de compensar posteriormente, con trabajo, el descanso dispuesto por alguna norma legal especial en una determinada fecha.

El tratamiento laboral correspondiente a cada una de estas situaciones es el objetivo de estas consideraciones, máxime teniendo en cuenta que no existe un criterio único y uniforme que generalice el correcto proceder de las empresas cuando se ven precisadas a disponer del trabajo en uno de estos días de descanso.

Analizaremos cada una de estas modalidades.

día de la misma semana. De no darse el reposo supletorio en la oportunidad señalada, se generará a favor del trabajador el derecho al pago del día laborado con un recargo del 100 por ciento.

Consecuentemente, en la semana en que se produzca la situación prevista, el servidor tendrá derecho a siete jornales por los 7 días laborados en la semana, más –como sanción– un recargo del 100% por haber laborado en el día de descanso sin hacer uso del descanso sustitutorio. Adicionalmente, corresponderá el jornal asignado por ley al día de descanso semanal obligatorio que resulta aplicable aun en el caso de no haberlo gozado. En total, en este caso, el operario deberá recibir el equivalente de nueve (9) jornales.

En caso que el trabajador hubiere laborado en su día de descanso obligatorio más allá de la jornada ordinaria correspondiente –por ejemplo 10 ó 12 horas– sin hacer uso del descanso sustitutorio, el exceso de la jornada ordinaria se abonará también con la sobretasa de 100 por ciento por ser ésta la pauta determinada en el artículo 3º del Decreto Legislativo N° 713, norma que regula el pago de la «*labor efectuada*» en dicho día, sin mayores distingos ni especificaciones sobre si se trata o no de horas cumplidas dentro de lo que se entiende como jornada ordinaria o excediendo ésta. Consecuentemente, no consideramos que corresponderá otro tratamiento adicional especial (por ejemplo: por horas extras) aplicable a la labor cumplida en exceso de lo que constituiría la jornada ordinaria.

1.2 ¿Qué sucede cuando la labor del trabajador se cumple sólo en cinco (5) días en la semana?

Tratándose de trabajadores cuya remuneración es fijada en base a determinado jornal diario (jornaleros), el pago se efectúa en relación directa con el número de días efectivamente laborados. Consecuentemente, si el operario labora sólo 5 días a la semana (por ejemplo, de lunes a viernes), el pago será equivalente a esos 5 días de trabajo, a lo que habrá que adicionar la remuneración pertinente al día de descanso semanal obligatorio, la misma que, según lo dispuesto por el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 713, «es equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados».

De lo expresado se concluye que el pago que corresponde por el día de descanso semanal obligatorio equivale a un jornal ordinario, constituyendo tal disposición una determinación legal de obligatorio cumplimiento. Así, en el caso propuesto, el trabajador tendrá derecho a percibir un total de seis jornales en la semana.

Tratándose de **destajeros**, es decir aquellos trabajadores cuya labor es abonada en base a la producción efectivamente realizada por el operario (una cierta suma por pieza elaborada), la remuneración a tener en cuenta por el día de descanso obligatorio se calcula en forma directamente proporcional a los días efectivamente trabajados en la semana, dividiendo los salarios percibidos en dicho lapso entre el número de días de trabajo efectivo.

1.3 Tratamiento del trabajo cumplido en el día de descanso semanal obligatorio (DSO) cuando la jornada semanal es de cinco o menos días

En esta situación corresponderá también pago doble, es decir con sobretasa del 100 por ciento, para la labor desempeñada en el día determinado como descanso semanal obligatorio, si se prescinde del descanso sustitutorio. En consecuencia, si se laboró normalmente 5 días en la semana y adicionalmente el día domingo, omitiendo el DSO, le corresponderá un total de 8 jornales (5 por los días ordinarios laborados, 2 por la labor realizada el día de DSO sin descanso sustitutorio y 1 jornal por el día de descanso semanal obligatorio que le correspondía por el hecho de haber laborado todos los días de la semana a que estaba obligado).

Debe tenerse presente, asimismo, que en todos los casos el día de descanso semanal obligatorio (DSO) corresponde de ordinario al día domingo o al día que por costumbre o tradición ha sido determinado como tal. Podrá, igualmente, designarse como día de descanso uno distinto al domingo, como expresamente lo permite el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 713.

Cuando la jornada semanal es de 5 o menos días, es evidente

que resultan inhábiles 2 o más días no laborables. En tal caso se presenta la interrogante de si dichos días constituyen o equivalen también a días de descanso semanal obligatorio.

La respuesta que se dé a esta interrogante tiene importancia laboral económica, pues si optamos por aceptar tal aseveración, ello significaría que el trabajo realizado en cualquiera de estos días no laborables, sin compensarlo con otros días de descanso, generaría el pago doble a que nos hemos estado refiriendo.

■ *"... la norma exige como mínimo un descanso semanal equivalente a 24 horas y sólo quienes no cumplan con ese mínimo resultan sancionados con el pago adicional a que nos hemos estado refiriendo".*

Quienes sostienen esta tesis se basan en que la norma legal (art. 1° del Dec. Leg. N° 713) reconoce como «derecho mínimo» el descanso semanal de 24 horas consecutivas. Consecuentemente, entienden que cuando existen 2 o más días no laborables, éstos deben ser considerados como días de descanso semanal obligatorio, por lo que deben tener el tratamiento remunerativo de pago doble, si no se compensaran con sendos días de descanso sustitutorio.

Por nuestra parte, no compartimos este criterio, pues entendemos que la norma exige como mínimo un descanso semanal equivalente a 24 horas y sólo quienes no cumplan con ese mínimo resultan sancionados con el pago adicional a que nos hemos estado refiriendo.

En el terreno práctico, si en una empresa la jornada ordinaria semanal es de cinco días –por ejemplo, de lunes a viernes– y el día de DSO está determinado que se tome en día domingo, la labor que pueda eventualmente ser dispuesta para el día **sábado** no laborable deberá ser considerada como sobretiempo y, consecuentemente, ser abonada con la sobretasa de 25 por ciento las dos primeras horas y 35 por ciento las restantes. No correspondería pago doble ni tampoco generaría la obligación de sustituir con otro día de descanso la labor cumplida en dicho día sábado.

En cambio, si en las mismas circunstancias la empresa dispusiera el trabajo en día domingo (día de descanso semanal obligatorio), deberá otorgarse un día de descanso sustitutorio que podría ser el sábado de la misma semana, en cuyo caso dicho día deberá ser abonado con el equivalente de una jornada ordinaria.

BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN

1. ANTECEDENTES

A partir del año 1991, el Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, se refería a la asignación que nos ocupa aunque de manera tangencial y designándola como Asignación Escolar Anual, únicamente para explicitar que no era considerada remuneración computable para la CTS y, de acuerdo a lo que había establecido el Art. 40° del Dec. Leg. N° 728 vigente en aquella época, tampoco constituía remuneración para «ningún efecto legal».

Con el correr del tiempo en los hechos se apreciaba que el concepto de «Asignación Escolar» excedía a su propia definición, puesto que la asignación o bonificación no se circunscribía solamente al gasto por escolaridad, aplicándose por extensión a cubrir los desembolsos que el trabajador efectuaba por estudios superiores, técnicos o universitarios de sus hijos, y, también, a los gastos que se desprendían de su propia formación; lo que hizo necesario un cambio en su denominación.

2. MARCO LEGAL Y NATURALEZA JURÍDICA

La regulación legal de este beneficio la encontramos en el artículo 19°, inc. f), del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, de 27.02.97, que establece:

La Asignación o Bonificación por Educación es un beneficio usualmente concedido en épocas de inicio del año escolar sea por acto unilateral del empleador, mediante negociación colectiva, o por costumbre, ya que no hay dispositivo legal de alcance general que haga posible su regulación.

Tampoco existe uniformidad en cuanto a las modalidades de su otorgamiento, observándose en la práctica que este beneficio se otorga en forma anual o mensual por cada hijo en edad escolar, en un monto global o en un porcentaje del costo de los estudios.

Veamos a continuación sus alcances.

«No se consideran remuneraciones computables las siguientes: (...)

f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada».

En este sentido y, en concordancia con lo establecido en el art. 7° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dicha asignación no constituye remuneración **para ningún efecto legal**, por lo que no está sujeta a aportes y contribuciones sociales, así como tampoco integra el monto de otros beneficios colaterales.

3. ALCANCES

De acuerdo a lo establecido en el artículo 7° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por D.S. N° 004-97-TR, esta Asignación o Bonificación por Educación «comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean estos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios». Asimismo, incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, tales como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

4. OPORTUNIDAD

Puede otorgarse una sola vez en el año, bien en forma mensual o establecerse cualquier otra periodicidad.

5. CONDICIONES

Los condicionantes expresamente establecidos en la norma para que las sumas otorgadas sean consideradas como Asignación o Bonificación por Educación son los siguientes:

5.1 Monto razonable

Debe existir una relación idónea entre el monto que se otorga por concepto de Asignación por Educación y lo que efectivamente desembolsa el trabajador por los estudios correspondientes.

Tratando de explicar el alcance de este extremo se puede afirmar que no cumpliría la condición de razonabilidad señalar una suma superior a lo que realmente alcanza el costo de la educación que se pretende comprender. Así, por ejemplo, señalar US\$ 600 mensuales para una educación que tiene un costo máximo de S/. 600 y gastos adicionales no mayores a ese mismo monto, graficaría un caso en el que no se da el requisito de razonabilidad y si a ello se agrega que el trabajador percibe una remuneración mensual de S/. 1 200, válidamente se puede concluir que nos encontramos frente a una simulación, ante la cual el Principio de Primacía de la Realidad obligaría a comprender esta Asignación como una verdadera remuneración.

5.2 Óptima sustentación

La sustentación en el ámbito laboral no implica que deba acreditarse exhaustivamente el monto del gasto incurrido ni que debe justificarse hasta el último Nuevo Sol de la Asignación o Bonificación. Lo que la ley manda es que exista realmente la educación, es decir que se acredite que el hijo o el propio trabajador está estudiando o educándose, lo que efectivamente se verifica cuando el trabajador presenta su recibo de matrícula o sus recibos mensuales respecto al pago de la pensión de estudios.

Tratándose de Asignaciones o Bonificaciones por Educación de periodicidad mensual es conveniente que el empleador cuente con la documentación respectiva que acredita tales estudios, como una constancia de estudios o un documento que certifique la culminación del ciclo respectivo. No se cumpliría con este requisito si el empleador no cuenta con la documentación que prueba que el trabajador o sus hijos, cuando corresponda, se encuentra siguiendo los referidos estudios.

6. MONTO DEL BENEFICIO

Variadas son las formas a través de las cuales se fija el monto de la «Asignación», pero entre las más comunes podemos distinguir las siguientes:

- a) Un monto fijo por cada hijo o trabajador estudiante.
- b) Un monto fijo –Bolsa– anual que es distribuido proporcionalmente entre todos los hijos y trabajadores estudiantes.
- c) Un porcentaje para cada trabajador, calculado sobre su ingreso normal del mes de marzo o de la Remuneración Mínima Vital, entre otros.
- d) Un monto fijo por cada trabajador que tiene hijos en edad escolar.

Obviamente éstas no son las únicas modalidades, existen otras, pero las señaladas son las más usuales.

7. OTORGAMIENTO A TRAVÉS DE CONVENIO COLECTIVO: CLÁUSULAS MÁS USUALES

Cuando la Bonificación por Educación se otorga vía convenio colectivo, la redacción de las cláusulas puede variar, dependiendo de la forma en que se va a otorgar el beneficio. Veamos a continuación algunos modelos.

"Cláusula: La empresa conviene en elevar la Bonificación por Educación a la suma de S/.200 por hijo en edad escolar y por un máximo de tres hijos."

"Cláusula...: La empresa conviene en otorgar una Asignación por Educación anual de S/.650 al trabajador por cada hijo mayor de 4 años de edad, y hasta 18 años, que siga estudios de primaria y secundaria y que el trabajador haya registrado en la Empresa."

"Cláusula...: La empresa conviene otorgar a los trabajadores una bonificación por educación de S/.100 en el mes de marzo, por única vez."

"Cláusula...: La empresa conviene en elevar a diez mil nuevos soles anuales la bonificación por hijo en edad escolar, la misma que se distribuirá equitativamente entre todos los hijos en edad escolar del personal de empleados, sindicalizados o no."

8. EFECTOS TRIBUTARIOS

Si bien la Asignación Escolar no está afecta a los aportes a la Seguridad Social, para efectos del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, y de acuerdo a lo establecido en el Art. 34º, inc. a) del Dec. Leg. N° 774, Ley del IR, sí se encuentra gravada.

SEGURIDAD Y SALUD EN MINAS

Proponen al Pleno del Congreso aprobación del Convenio N° 176 OIT

La Comisión de Trabajo del Congreso de la República ha acordado por unanimidad, en su sesión extraordinaria N° 2, del día jueves 18 de enero de 2007, proponer al Pleno la aprobación del Proyecto de Resolución Legislativa N° 137/2006-PE, del Poder Ejecutivo, mediante el cual somete a la consideración del Congreso de la República la aprobación del Convenio N° 176 y su Recomendación N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud en las Minas (Proyecto actualizado por acuerdo del Consejo Directivo, número anterior 5927/2002-CR).

El Convenio N° 176 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud en Minas tiene como objetivo promover una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en las minas. Este Convenio consta de cuatro partes que comprenden 24 artículos: la parte I, referida a las Definiciones; la parte II comprende los Alcances y Medios de Aplicación; la parte III aborda el tema sobre Medidas de Prevención y Protección en la Mina; la parte IV sobre la Aplicación; y la parte V, las Disposiciones Finales.

El tema de Seguridad y Salud en las Minas es de suma importancia, sobre todo si tenemos en cuenta que, según información del Ministerio de Energía y Minas (MEM), en nuestro país, en el año 2006, murieron por Accidentes de Trabajo 66 trabajadores mineros, de los cuales 29 eran de la empresa principal y 37 de las llamadas "empresas contratistas".

Dentro del análisis efectuado por la Comisión de Trabajo a la propuesta de aprobación del Convenio N° 176 se precisa que "se considera de urgencia su aprobación" sobre la base de los siguientes argumentos:

- El art. 7° de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la protección de su salud, prescripción concordante con el inciso 1° de su artículo 2° que hace referencia, entre otros, a que toda persona tiene derecho a su integridad física.
- El artículo 9° de la Constitución Política del Perú señala que "el Estado determina la política nacional de salud. El Poder Ejecutivo norma y supervisa su aplicación. Es responsable de diseñarla y conducirla en forma plural y descentralizada para facilitar a todos el acceso equitativo a los servicios de salud".
- Por su parte, el artículo 23° de la Constitución Política del Perú establece que "ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

Por tanto, la normativa constitucional citada ofrece un marco general que avala el objetivo del contenido del Convenio N° 176 de la OIT, más aún si se tiene en cuenta que la mayoría de su contenido ya

Recientemente se ha acordado en la Comisión de Trabajo del Congreso de la República proponer al Pleno que apruebe el Proyecto de Resolución Legislativa N° 137/2006-PE que aprueba el Convenio N° 176 de la OIT y su Recomendación N° 183, sobre Seguridad y Salud en Minas.

Veamos sus alcances.

forma parte de nuestro derecho nacional (D.S. N° 046-2001-EM, Reglamento de Seguridad e Higiene Minera y sus modificatorias; el D.S. N° 018-2003-EM y D.S. N° 046-2005-EM; y la Resolución Directoral N° 128-2001-EM-DGM, Lineamientos generales para la elaboración de los Programas Anuales de Fiscalización de las Normas de Seguridad e Higiene Minera y de Protección y Conservación del Ambiente) y que el artículo 23° de la Constitución Política señala que "...el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado...".

RESOLUCIÓN LEGISLATIVA QUE APRUEBA EL CONVENIO N° 176 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE "SEGURIDAD Y SALUD EN LAS MINAS, 1995"

El Congreso de la República, en uso de las atribuciones que le confieren los artículos 56° y 102°, inciso 3) de la Constitución Política; y el artículo 76°, inciso 1), literal f del Reglamento del Congreso;

Resuelve:

Aprobar el Convenio N° 176 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud en las Minas, adoptado el 22 de junio de 1995, en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza.

Salvo mejor parecer

Dése cuenta.

Sala de Comisión

Lima, 18 de enero de 2007

Aldo Estrada Choque
Presidente de la Comisión de Trabajo

Julio Herrera Pumayauli. Vicepresidente (PAP)
Wilson Urtecho Medina. Secretario (UN)
Oswaldo De La Cruz Vásquez. Miembro (GPF)
Cayo Galindo Sandoval. Miembro (NUPP)
Yonhy Lescano Ancieta. Miembro (AP)
Víctor Mayorga Miranda. Miembro (NUPP)
Luis Negreiros Criado. Miembro (PAP)
Víctor Andrés García Belaunde. Accesitario (AP)
Martha Acosta Zárate. Accesitaria (NUPP)
Róger Nájjar Kokally. Accesitario (NUPP)
Elías Rodríguez Zavaleta. Accesitario (PAP)
Javier Velásquez Quesquén. Accesitario (PAP)
Martín Pérez Monteverde. Accesitario (UN)
Ricardo Pando Córdova. Accesitario (GPF)

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo es la norma que crea el Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo; no obstante, según lo establecido en su Segunda D.C. y T., los reglamentos sectoriales mantienen su vigencia en la medida que no sean incompatibles con lo dispuesto en su texto. En todo caso, cuando los reglamentos mencionados establezcan obligaciones y derechos superiores a los contenidos en el Reglamento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, aquéllas prevalecerán sobre las disposiciones de éste.

1. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN

El empleador es responsable por la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. En este contexto, delegará las funciones y la autoridad necesarias al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

Le corresponde, asimismo, definir los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adoptar disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento para que se logre y mantenga las competencias establecidas.

1.1 Registros y documentación del sistema de gestión.— Los registros y la documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo serán implementados por el empleador en función a sus necesidades, debiendo estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.

Estos registros son:

El 29 de setiembre de 2005 fue publicado el D. S. N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como principal objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Si bien es cierto que dicho reglamento entró en vigencia al día siguiente de su publicación, es decir el 30.09.2005, otorgó un plazo de 18 meses a los empleadores para implementarlo, el mismo que vence el 30 de marzo de 2007, por lo que en esta oportunidad efectuaremos una revisión de sus principales alcances, obligaciones y derechos.

- a) Registro de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- b) Registro de exámenes médicos.
- c) Registro de las investigaciones y medidas correctivas adoptadas en cada caso.
- d) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo ergonómicos.
- e) Registro de inspecciones y evaluaciones de salud y seguridad.
- f) Estadísticas de seguridad y salud.
- g) Registro de incidentes y sucesos peligrosos.
- h) Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- i) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

1.2 Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.— Las empresas con 25 o más trabajadores deben constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual estará conformado en forma paritaria, es decir, con igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.

Las empresas con menos de 25 trabajadores deben capacitar y nombrar, entre sus trabajadores de las áreas productivas, cuando menos un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.3 Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.— Las empresas con 25 o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que debe contener:

- a) Objetivos y alcances.
- b) Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud.
- c) Atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud, de los trabajadores y de las empresas que les brindan servicios, si los hubiera.

- d) Estándares de seguridad y salud en las operaciones.
- e) Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas.
- f) Estándares de control de los peligros existentes y riesgos evaluados.
- g) Preparación y respuesta a emergencias.

De acuerdo a lo establecido en el Procedimiento N° 62 del TUPA del Ministerio de Trabajo, aprobado por D.S. N° 016-2006-TR, este Reglamento deberá ser presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su aprobación (ver modelo de solicitud y requisitos en la página 35 de la presente edición).

2. OBLIGACIONES Y DERECHOS

2.1 Obligaciones del empleador.- Entre otras, le corresponde:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a que están expuestos en sus labores.
El empleador debe informar por escrito a la AAT, los daños a la salud de sus trabajadores, los hechos acontecidos y los resultados de la investigación practicada.

Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador deberá:

- a) Facilitar a todo trabajador una copia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Capacitar al trabajador.
- c) Asegurarse que lo ponga en práctica.
- d) Elaborar un Mapa de Riesgos del centro de trabajo y exhibirlo en un lugar visible.

Asimismo, deberá implementar los **registros y documentación** referidos a:

- Registros de accidentes y enfermedades ocupacionales
- Registros de exámenes médicos, de investigaciones y medidas correctivas, de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgos ergonómicos, de inspecciones y evaluaciones de salud y seguridad, estadísticas de seguridad y salud, registro de incidentes y sucesos peligrosos, registro de equipos de seguridad o emergencia; registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

2.2 Derechos y obligaciones de los trabajadores.- Los trabajadores serán consultados antes que se ejecuten cambios en las operaciones, procesos y acerca de la organización del trabajo, que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de ellos mismos. A falta de acuerdo entre las partes decidirá el empleador.

Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo.

Los trabajadores, sus representantes y/o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular recomendaciones al empleador con el fin de mejorar su efectividad.

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, siempre y cuando éste exista, debiendo ser capacitados para ello.

3. INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Los empleadores de todos los sectores de la actividad económica están obligados a:

- Notificar al MTPE todos los accidentes de trabajo mortales dentro de las 24 horas de ocurrido el hecho, utilizando el Formulario N° 1 «Aviso de Accidente Mortal al MTPE», publicado en INFORME LABORAL de noviembre 2006, p. 5.
- Comunicar los demás accidentes de trabajo al Centro Médico Asistencial donde el trabajador accidentado es atendido. Para ello se utilizará el Formulario N° 2 «Aviso de Accidente de Trabajo», publicado en INFORME LABORAL, noviembre 2006, p. 6.
- Notificar al MTPE los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o la población dentro de las 24 horas de producidos, utilizando para tal efecto el formulario N° 4 «Aviso de Incidente Peligroso», publicado en la revista ANÁLISIS LABORAL, diciembre 2006, p. 13.
- Notificar al MTPE los incidentes laborales no regulados en los arts. 75°, 76° y 77° del Reglamento bajo comentario dentro de los 10 días naturales del mes siguiente utilizando el Formulario N° 5 «Aviso de Incidente Común», publicado en la revista ANÁLISIS LABORAL, diciembre 2006, p. 14.
- Contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes ocurridos a sus trabajadores. Del mismo modo, las empresas deben contar con un registro similar para los casos ocurridos a los trabajadores de intermediación laboral, así como a los que prestan servicios de manera independiente o bajo convenios de modalidades formativas de ser el caso.

En los procedimientos de inspección ordenados por la Autoridad Competente, la empresa debe exhibir el registro mencionado, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce (12) últimos meses y mantener archivados los mismos por espacio de cinco (5) años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deberá mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Solicitud de Aprobación ante la AAT

De acuerdo a lo establecido en el art. 24° del D.S. N° 009-2005-TR, publicado el 29.09.2005, las empresas con 25 o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que de acuerdo a lo establecido en el TUPA del MTPE, debe ser presentado en dos (2) ejemplares para su aprobación, conjuntamente con la solicitud cuyo modelo presentamos en esta oportunidad, así como la constancia de pago de la tasa en el Banco de la Nación (6% de la UIT, es decir S/. 207.00).

El plazo máximo para su presentación vence a fines de marzo próximo



Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

**SOLICITO: APROBACIÓN DE REGLAMENTO INTERNO
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**SEÑOR SUB DIRECTOR DE INSPECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

S.S.D.

(1) con RUC N°, con domicilio N°....., Distrito, debidamente representada por en calidad de, identificado con DNI N°, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 42-F y D.S. N° 49-82-ITI/IND, solicito a Ud. la APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO de la empresa, el mismo que consta de capítulos, artículos y hojas, para lo cual presento tres ejemplares para su respectiva aprobación.

POR TANTO:

Sírvase Ud. Señor Sub Director acceder a lo solicitado por ser de justicia.

Lima, de de 200.....

(1) Nombre o razón social del empleador.

Convenios Colectivos

LUZ DEL SUR

Período del 1º de enero de 2007
al 31 de diciembre de 2007

En Lima, a los doce días del mes de enero del año dos mil siete concurrieron a la Sala de Reuniones de la Gerencia de Recursos Humanos de Luz del Sur, ubicada en la Av. Canaval y Moreyra N° 380, piso 15, San Isidro, de una parte la representación de Luz del Sur S.A.A., conformada por los señores Ana Mercedes Venegas Pachas, Yanet Mercedes Aoun Jenci y Marco Antonio León Monge, a la que en adelante se le denominará LUZ DEL SUR; y de la otra, en representación de la Comisión Negociadora de las Secciones Sindicales de Luz del Sur del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao-SUTREL y del Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines-SUTEECEA, los señores: Andrés Avelino Pizarro Solano, Rosa Mercedes Arenas Avalos, Luis Alberto Gutiérrez Urcia, Carlos Edgardo Sing Medina Leal, Alfredo Rodolfo Polo Policio, Wilfredo Dionisio Luque Choque, Grimaldo Carbajal Noreña y Raúl Máximo Castillo Rodríguez, a quienes en adelante se les denominará la REPRESENTACIÓN SINDICAL; con el objeto de solucionar en forma integral y definitiva el Pliego de Reclamos presentado en forma conjunta por la Comisión Negociadora de las Secciones Sindicales de Luz del Sur del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao-SUTREL y el Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines-SUTEECEA, que se tramita en el Expediente N° 234384-2006-DRTPPEL-DPSC-SDNC a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, procedimiento que se ha llevado a cabo dentro de los alcances del D.S. N° 010-2003-TR-Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593-Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento el D.S. N° 011-92-TR.

Luego de amplias deliberaciones se llegó a los siguientes acuerdos:

CLÁUSULA PRIMERA: ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente convención colectiva es aplicable

para los trabajadores representados por las Secciones Sindicales de Luz del Sur de los Sindicatos; Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao-SUTREL y el Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines-SUTEECEA, que a su fecha de vigencia tengan contrato de trabajo y hayan superado el período de prueba, en lo que corresponda.

CLÁUSULA SEGUNDA: INCREMENTO DE REMUNERACIONES

LUZ DEL SUR conviene con la REPRESENTACIÓN SINDICAL en otorgar un incremento general de sus remuneraciones básicas mensuales de S/. 115.00 (Ciento quince y 00/100 nuevos soles), aplicable a las remuneraciones básicas mensuales vigentes al 31 de diciembre del año 2006.

CLÁUSULA TERCERA: INCREMENTO DE BENEFICIOS

LUZ DEL SUR conviene con la REPRESENTACIÓN SINDICAL en otorgar un incremento en los beneficios que se detallan a continuación, los que quedan fijados en los montos siguientes:

- a) Asig. por Alimen. Principal. S/. 9.24
- b) Alimentación por trabajar en horas extraordinarias:
Al personal que no es de Turno:
 - Por Desayuno S/. 2.47
 - Por Almuerzo S/. 4.31
 - Por Comida S/. 4.31
 - Por Refrigerio Especial S/. 2.80
- c) Asignaciones escolares:
 - Asignación Escolar anual S/. 573.42
 - Asignación Anual Estudios Superiores S/. 690.34
 - Pensión Escolar Mensual Colegio Estatal S/. 45.79
 - Pensión Escolar Mensual

- Colegio Particular S/. 59.52
- Pensión Mensual por Estudios Superiores S/. 59.52
- d) Asignación Estudios Superiores al Trabajador S/. 400.00
- e) Asignaciones Familiares
 - Asignación Mensual por Cónyuge S/. 81.86
 - Asignación Mensual por Hijo S/. 42.00
 - Asignación Hijo Único, sostén Madre Viuda S/. 32.31
- f) Asignaciones por fallecimiento:
 - Fallecimiento Trabajador S/. 6,100.00
 - Fallecimiento Cónyuge, Padres o Hijo incluyendo al nonato siempre y cuando ocasione gastos de sepelio. S/. 4,800.00
 - Fallecimiento Suegros S/. 1,680.00
- g) Bonificación por laborar mínimo dos domingos en un mes S/. 30.00

CLÁUSULA CUARTA: PRÉSTAMO POR ESTUDIOS SUPERIORES DEL TRABAJADOR

LUZ DEL SUR conviene con la REPRESENTACIÓN SINDICAL en otorgar un préstamo para solventar gastos por estudios superiores del trabajador de S/. 2,000.00 (Dos mil y 00/100 nuevos soles) semestrales, debiendo ser reembolsado en los meses de julio y diciembre.

Su otorgamiento queda condicionado a la capacidad económica y financiera de la Empresa y a la capacidad de endeudamiento del trabajador, lo cual será evaluado y determinado por la Empresa.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá el carácter permanente.

CLÁUSULA QUINTA: BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR CIERRE DE PLIEGO EN TRATO DIRECTO

LUZ DEL SUR conviene con la REPRESENTACIÓN SINDICAL en otorgar una Bo-

PETROMÍN COMERCIAL S.A.C. 2006 - 2011

nificación Extraordinaria por Cierre de Pliego en Trato Directo de S/. 1,700.00 (Un mil setecientos y 00/100 nuevos soles). El pago del presente beneficio se efectuará el próximo lunes 15 de enero de 2007.

Esta bonificación se otorga por única vez y no es computable para ningún beneficio ni genera ningún derecho de carácter laboral.

CLÁUSULA SEXTA: ADELANTO DE UTILIDADES

LUZ DEL SUR conviene con la REPRESENTACIÓN SINDICAL en otorgar la suma de S/. 3,000.00 (Tres mil y 00/100 nuevos soles) como Adelanto de Participación de Utilidades correspondiente al ejercicio económico 2006, que deben distribuirse con arreglo al Dec. Leg. N° 677, modificado por el Dec. Leg. N° 892. El depósito se efectuará el próximo lunes 15 de enero de 2007.

El adelanto convenido es aplicable al personal con derecho a percibir utilidades correspondientes al ejercicio 2006 que tenga contrato de trabajo vigente a la fecha en que corresponda efectuar dicho adelanto. Tratándose de trabajadores cuyos días de trabajo efectivo sea inferior al promedio del personal, el adelanto se les abonará en forma proporcional a los días realmente laborados.

CLÁUSULA SÉTIMA: VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Las partes acuerdan que la presente convención colectiva tendrá una duración de un (1) año contado a partir del 1° de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007.

CLÁUSULA OCTAVA: CONDICIONES DE LOS BENEFICIOS

LUZ DEL SUR y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL convienen en que los beneficios pactados en la Cláusula Tercera del presente convenio se sujetan a la condiciones y carácter permanente establecidos en el Laudo Arbitral de 25.02.94 aclarado por Resolución Arbitral de 01.03.94

Siendo las catorce y treinta horas, se da por concluida la reunión dando por solucionado en forma definitiva e integral el Pliego de Reclamos presentado en forma conjunta por la Comisión Negociadora de las Secciones Sindicales de Luz del Sur del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao-SUTREL y el Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines-SUTEECEA, suscribiendo las partes la presente Convención Colectiva, en señal de conformidad.

En Puente Piedra, a los 31 días del mes de Marzo del 2,006, se reunieron en las oficinas de PETROMIN COMERCIAL S.A.C., Doña Carmela Yamanishi Yamanishi con N° de D.N.I. N° 07330024, en representación de la mencionada empresa y a quien en adelante se le denominará LA EMPRESA y de la otra parte los trabajadores empleados No sujetos a Modalidad de Contrato o similar que suscriben el presente convenio y a quienes en adelante se les denominará "LOS TRABAJADORES EMPLEADOS" con el fin de acordar el Convenio Colectivo correspondiente al período 2006 - 2011; el mismo que se rubrica en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO - ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo es aplicable a todos los trabajadores empleados No sujetos a Modalidad de Contrato o similar de la empresa PETROMIN COMERCIAL S.A.C. Las partes, voluntariamente suscriben el presente convenio colectivo al amparo de lo dispuesto en los Art. 41° y 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y el Reglamento Correspondiente, así como a los artículos pertinentes del D. S. N° 003 - 97 TR, T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. A la fecha de inicio de vigencia del presente Convenio Colectivo "LOS TRABAJADORES EMPLEADOS" comprendidos son 18 empleados.

SEGUNDO - VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tiene vigencia de cinco (5) años comprendidos entre el 01 de Abril del año 2006 hasta el 31 de Marzo del 2011.

TERCERO - CONDICIONES ECONÓMICAS

La Empresa conviene en otorgar un incremento en la remuneración de los trabajadores empleados, en las fechas que se precisan a continuación:

3.1 A partir del 1° de Abril del año 2006 LOS TRABAJADORES EMPLEADOS serán beneficiados con un incremento adicional único por la suma de S/. 50.00 (Cincuenta y 00/100 Nuevos Soles) sobre la remuneración mensual percibida a dicha fecha.

3.2 Desde el 1° de Abril del año 2007 LOS TRABAJADORES EMPLEADOS serán beneficiados con un incremento adicional único por la suma de S/. 50.00 (Cincuenta y 00/100 Nuevos Soles) sobre la remuneración mensual percibida a dicha fecha.

3.3 Las partes dejan expresamente establecido que los incrementos remunerativos convenidos señalados en los ítems 3.1 y 3.2 forman parte integrante de cualquier aumento de remuneraciones que pudieran otorgar en el futuro el Gobierno Central durante la vigencia del presente convenio.

3.4 La empresa y los trabajadores empleados acuerdan que desde el 1° de Abril del año 2008 y con periodicidad anual hasta la conclusión del presente convenio colectivo, el incremento de los sueldos no será mayor del 75% del I.P.C. de Lima Metropolitana del año anterior.

3.5 Las partes acuerdan que los incrementos de sueldos son para todos los trabajadores empleados. No Sujetos a Modalidad de Contrato o similares que tengan tres meses un día a la fecha de inicio de cada uno de los mencionados aumentos.

3.6 Se dejan sin efecto todos los acuerdos que fueron tomados en el convenio colectivo que correspondió a los años 2004 - 2008, y quedan como válidos solamente los que se consignan en el presente acuerdo.

CUARTO - COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

LA EMPRESA y LOS TRABAJADORES EMPLEADOS no sujetos a Modalidad de Contrato o similar acuerdan dar cumplimiento al inciso f) del Art. 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D. S. N° 010-2003-TR haciendo de conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo el presente Convenio Colectivo para fines de su Registro y Archivo.

Los abajo firmantes suscriben la presente Convención Colectiva en señal de conformidad.

No es razonable que después de haber asignado a un trabajador diversos cargos de responsabilidad y dirección, se le encarguen labores no calificadas que desconozcan su derecho al desarrollo humano y profesional

PROCESO DE AMPARO

EXP N° 6128-2005-PA/TC
LIMA
PABLO YAURI LAPA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

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

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Pablo Yauri Lapa contra la sentencia de la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 310, su fecha 26 de abril de 2005, que declara improcedente la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 1 de abril de 2003, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital de San Luis, el Jefe de Personal, don Fernando Durand Mejía, la Gerente de Servicios Municipales, doña Isabel Rodríguez de Chávez, y el Jefe de Áreas, don Mario Sánchez Gutiérrez, solicitando que se declaren inaplicables los Memorandos N°s. 75-2003-MDSL/GA/UPER; 78-2003-MDSL/GA/UPER 190-2003; 200-2003-MDSL-GSM; 038-DSL.GSM.003/AV y 047-DMSL.GSM.003/AV, por vulnerar su derecho al trabajo y la garantía del nivel adquirido; y que, por consiguiente, se ordene a los emplazados que lo repongan en un cargo igual o equivalente al nivel F-1, y le reintegren las remuneraciones dejadas de percibir a consecuencia de la afectación

de sus derechos constitucionales. Manifiesta que ingresó a laborar para la emplazada el 4 de marzo de 1982, inicialmente prestando servicios como jardinero y guardián; que, a partir de año 1988, desarrolló labores administrativas, sucesivamente, como almacenero, bibliotecario y psicólogo en la DEMUNA; y, que, posteriormente, asumió los cargos de Director de Servicios Sociales y Jefe de la División de Educación. Agrega que, con mucho esfuerzo y dedicación, ha logrado obtener el título de Psicólogo y la Maestría en Administración y Gerencia Social, cursando actualmente el Doctorado en Administración; y que, no obstante ello, los emplazados han dispuesto que realice labores de jardinero en el Parque Pavayacu, desconociendo el nivel F-1 que ha alcanzado.

La Municipalidad emplazada proponer las excepciones de falta de agotamiento de la vía administrativa y de incompetencia, y contesta la demanda solicitando que se la declare improcedente, expresando que actualmente el actor tiene el cargo de obrero nombrado, y que el hecho de que gestiones anteriores le hayan designado en cargos de mayor jerarquía, no significa que hizo carrera administrativa, puesto que nunca fue promovido al nivel inmediato superior; agrega que el actor desempeñó cargos de confianza, que se caracterizan por su temporalidad.

El Trigésimo Noveno Juzgado Civil de Lima, con fecha 12 de agosto del 2003, declara infundada la excepción de incompetencia, fundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa e improcedente la demanda, por estimar que el recurrente no cumplió con agotar la vía previa.

La recurrida confirma la apelada, por estimar que se requiere de la actuación de pruebas para dilucidar la controversia, lo que no es posible en este proceso constitucional, porque carece de etapa probatoria.

FUNDAMENTOS

1. Las disposiciones contenidas en los memorandos cuestionados se han ejecutado de manera inmediata; por tanto, no es exigible el agotamiento de la vía administrativa, como lo dispone el inciso 1) del artículo 46° del Código Procesal Constitucional.

2. El recurrente denuncia la vulneración de sus

derechos al trabajo y del nivel adquirido, el cual ha sido mencionado. Aduce que después de haberse desempeñado durante varios años como empleado, ocupando luego diversos cargos de dirección, y no obstante que acreditó haber obtenido el título de Psicólogo y la Maestría en Administración y Gerencia Social y el estar cursando el Doctorado en Administración y Gerencia Social, los emplazados han ordenado su traslado a la División de Áreas Verdes para que realice labores de jardinero.

3. De autos se aprecia que el demandante ingresó a laborar para la emplazada el 4 de marzo de 1982, prestando inicialmente servicios como jardinero y guardián. A partir del año 1988 desarrolló labores administrativas como almacenero y bibliotecario, y como Psicólogo en la Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente - DEMUNA; posteriormente asumió diversos cargos directivos: 1) mediante Resolución de Alcaldía N° 009-99-MDSL se lo designa en el cargo de Director de Servicios Sociales, Nivel F-1; 2) por la Resolución de Alcaldía N° 139-99-MDSL se le encarga la Oficina de Registro Civil; 3) mediante la Resolución de Alcaldía N° 010-200-MDSL se lo designa en el cargo de Jefe de la División de Educación; y 4) como se acredita con la constancia de fojas 14, se desempeñó también como Jefe de la DEMUNA. Con las instrumentales que obran de 132 a 138 se acredita que el año 1995 el recurrente obtuvo el título profesional de Licenciado en Psicología, por la Universidad Inca Garcilaso de Vega; que es egresado de la Maestría de Administración y Gerencia Social y que cursa estudios de Doctorado en Administración y Gerencia Social en la misma universidad.

4. El 12 de febrero de 2003, el Jefe de Personal de la emplazada le remite al recurrente el Memorandum N° 75-2003-MDSL/GA/UPER, por el cual le comunica que «(...) a partir de la fecha deberá cumplir funciones de carácter profesional, por su condición de Psicólogo, debiendo de elaborar los informes relacionados al perfil psicológico del personal empleado y obrero de la Municipalidad». Días después, el 20 de febrero del mismo año, el Gerente de Servicios Municipales

le remite el Memorandum N° 0190-03-MDSL-GSM, comunicándole que «(...) por convenir al servicio, trabajará (...) en la Oficina Municipal de Atención a la persona con discapacidad OMAPED desempeñando el cargo de Psicólogo (...)». Insólitamente, y sin mediar explicación alguna, el 25 de febrero y el 3 de marzo de 2003 se le remiten al demandante los Memorandos N°s. 0200-03-MDSL GSM, 038-DSL-GSM.003/AV y 047-DMSL.GSM.003.AV, por los cuales le comunican que pasará a desempeñarse como supervisor de cisterna (regadío) y jardinero.

5. Se aprecia de la copia de la constatación policial que obra a fojas 125 que el recurrente viene ejerciendo labores de jardinero desde el 1 de marzo de 2003, en el Parque Pavayacu.

6. La emplazada sostiene que no hubo vulneración de los derechos constitucionales invocados, debido a que se limitó a retornar al demandante a su cargo de origen, porque en ningún momento se produjo formalmente el cambio de grupo ocupacional.

7. La emplazada, al emitir los memorandos cuestionados, no tuvo en cuenta las implicancias constitucionales de su decisión. En efecto, no resulta razonable, bajo ningún punto de vista, que la emplazada, después de haberle asignado al recurrente diversos cargos de responsabilidad y dirección durante varios años, atendiendo a sus calificaciones profesionales, decida inmotivadamente encargarle una labor –la de jardinero– que no requiere formación profesional o técnica, desperdiciando de ese modo las capacidades y experiencia que había adquirido el recurrente, reflejadas en su hoja de servicios. Se vulnera, pues, el principio de razonabilidad, lo que se manifiesta en el hecho de que la autoridad municipal no haga uso adecuado y racional de los recursos humanos que tiene a su servicio.

8. Por otro lado, la emplazada tampoco ha tenido en cuenta que su decisión importa una descalificación del recurrente, atentatoria de su dignidad, no sólo en su condición de persona humana, sino de profesional, y vulneratoria, también, de su derecho al libre desarrollo y al bienestar social, consagrados en el artículo 1° y los incisos 1) y 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, toda vez que la asignación de funciones menores a las que le corresponden por su experiencia laboral y sus antecedentes profesionales no le permiten desarrollarse libremente.

9. Como recuerda la STC N° 09707-2005-AA/TC, «La Real Academia Española ha definido la palabra «desarrollar» como la expresión de acrecentar, dar incremento a algo de orden físico, intelectual o moral; en tanto que «bienestar» como

el estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica. De allí que el inciso 1 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú consagra el derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, lo que sólo puede ser logrado a través de una actividad que permita desarrollar todas las capacidades mentales y psíquicas innatas y para las que una persona está preparada. No cabe duda que dicha actividad es el trabajo y, por ello, el artículo 22° del citado texto Constitucional establece que el trabajo es un deber y un derecho que es base del bienestar social y medio de realización de la persona, significando que en la relación laboral se

grupos ocupacionales establecidos por el artículo 9° de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, que son Profesional, Técnico y Auxiliar, no es posible atender la pretensión en el extremo que solicita que se restituya al recurrente el nivel F-1, razón por la cual la demanda debe ampararse sólo en parte; sin embargo, atendiendo a que el último cargo ocupado por el demandante pertenece al grupo ocupacional profesional, por haberse desempeñado como Psicólogo, corresponde que se lo reponga en este grupo ocupacional.

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

«...no resulta razonable, bajo ningún punto de vista, que la emplazada, después de haberle asignado al recurrente diversos cargos de responsabilidad y dirección durante varios años, atendiendo a sus calificaciones profesionales, decida inmotivadamente encargarle una labor –la de jardinero– que no requiere formación profesional o técnica...»

debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (artículo 26° de la Constitución Política del Perú) y sin que dicha relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni reconozca o rebaje la dignidad del trabajador (artículo 23° de la Constitución Política del Perú).

10. La misma sentencia señala que «la Asamblea General de Derechos Humanos, en su declaración sobre el derecho al desarrollo, según Resolución N° 41/128, de fecha 4 de diciembre de 1986, ha reconocido que el derecho al desarrollo es un derecho humano inalienable, en virtud del cual todo ser humano y todos los pueblos están facultados para participar en el desarrollo económico, social, cultural y político, en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales y puedan contribuir a ese desarrollo y disfrutar de él, toda vez que la persona humana es el sujeto central del desarrollo y debe ser el participante activo y el beneficiario de él, correspondiendo a los Estados el deber primordial de crear condiciones nacionales e internacionales favorables para la realización del derecho al desarrollo».

11. Teniéndose en cuenta que el nivel F-1 constituye un cargo directivo y no forma parte de los

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA**, la demanda de amparo en su pretensión principal.
2. Ordenar a la Municipalidad Distrital de San Luis que le asigne al recurrente funciones acordes con su experiencia laboral y su formación profesional.
3. Declarar **INFUNDADA** la demanda en lo demás que contiene.

Publíquese y notifíquese.

SS.
GARCIA TOMA
GONZALES OJEDA
VERGARA GOTELLI

Comentario

1. El reclamo

Se trata de la demanda de un trabajador municipal que inicialmente (1982) laboró como jardinero y guardián y que 6 años después fue ocupando diversos otros puestos administrativos: almacenero, bibliotecario, psicólogo en la Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente (DEMUNA) y, posteriormente, otros cargos directivos: Director de Servicios Sociales; Encargado de la Oficina de Registro Civil; Jefe de la División de Educación; Jefe de la DEMUNA. Incluso llegó a cumplir funciones de carácter profesional por su condición de Psicólogo, título que obtuvo en la Universidad Garcilaso, a más de estudios de Doctorado en Administración y Gerencia Social en la misma Universidad.

Sin embargo, menos de un mes después de ser designado para cumplir funciones de Psicólogo, se le remiten hasta tres Memorandos comunicándole su pase a «*supervisor de cisterna (regadío) y jardinero*», actividades que se vio obligado a cumplir desde el 1° de marzo del año 2003.

El reclamo, mediante acción de amparo (1° de abril de 2003), está referido a la vulneración tanto de su derecho al trabajo como de la garantía del nivel jerárquico adquirido. Por ello pidió reposición en el cargo directivo que tuvo anteriormente.

2. Pronunciamientos de las instancias inferiores

El empleador (Municipalidad Distrital de San Luis) sostuvo que sólo se limitó a retornar al demandante a su cargo de origen y que nunca se produjo formalmente el cambio de grupo ocupacional que tuvo.

En 1ra. Instancia el 39° Juzgado Civil de Lima declaró fundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa que se adujo y, en consecuencia, **improcedente** la demanda.

La 2da. Sala Civil de la Corte Superior de Lima confirmó el pronunciamiento anterior, por considerar que se requería de la actuación de pruebas, etapa de la que carece el proceso de amparo.

3. Criterios del Tribunal Constitucional (TC)

- El TC calificó como **no razonable** que la demandada haya decidido, inmotivadamente, encargarle al actor la labor de jardinero después de haberle asignado cargos de responsabilidad y dirección durante varios años.
- Consideró que ello era desperdiciar las capacidades y experiencias adquiridas.
- Afirma que con ello se vulneró el principio de razonabilidad al no hacer uso adecuado y racional de los recursos humanos del Municipio.

- Se descalificó al recurrente y se atentó contra su dignidad de persona humana y de profesional.
- Se vulneró su derecho al libre desarrollo y al bienestar social del trabajador, lo que implicó **violación constitucional de los derechos** reconocidos en la Carta Magna en el inciso 1 del artículo 2° (*a la integridad moral, síquica y física y a su libre desarrollo y bienestar*); en el artículo 22° (*el trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona*); artículo 26° (*respeto a la igualdad de oportunidades sin discriminación*); y en el artículo 23° (*respeto a los derechos constitucionales del trabajador sin desconocer o rebajar su dignidad*).
- El Tribunal ha recordado, asimismo, que «*el derecho al desarrollo es un derecho humano inalienable*» como lo reconoció expresamente la Asamblea General de Derechos Humanos en su Resolución N° 41/128 de fecha 04 de diciembre de 1986.

4. Resolución del Tribunal Constitucional

En base a los argumentos expresados en los 11 Fundamentos contenidos en la sentencia, el Tribunal resolvió declarando **Fundada en parte** la demanda de Amparo, disponiendo que el empleador (la Municipalidad) asigne al actor «*funciones acordes con su experiencia laboral y su formación profesional*», lo que debía entenderse como obligación de ubicarlo dentro de los cargos pertenecientes al grupo ocupacional **profesional** por haberse desempeñado como Psicólogo.

Se rechazó, en cambio, el pedido del demandante requiriendo el Nivel Jerárquico F-1 que llegó a ocupar, por corresponder este nivel a un cargo "directivo", situación que se encuentra al margen de los grupos **ocupacionales** reconocidos en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa (Profesional, Técnico y Auxiliar).

5. Comentarios sobre lo resuelto por el TC

- 5.1 Conviene tener presente para situaciones similares (rebaja evidente de categoría del servidor) las apreciaciones y calificaciones expresadas por el Tribunal respecto al cuestionable proceder del empleador en el caso bajo comentario. Este accionar es calificado como violatorio del principio de **razonabilidad** (uso inadecuado de los recursos humanos); **descalificante** de su actuación como profesional; **atentatorio** contra su condición de persona humana; **vulneratorio** de su derecho al libre desarrollo como trabajador, que implica **violación de sus derechos constitucionales**, afectando su dignidad personal.

Al margen de las calificaciones del TC, es evidente que el proceder del empleador en este caso, fue por demás imprudente, reflejando lo que suele ser práctica habitual en la administración pública, es decir la tendencia a cuestionar lo hecho en «gestiones anteriores» y, más aún, respecto a decisiones que importan significativamente un tipo poco habitual de promoción de personal (de jardinero a Psicólogo), aparentemente sin evaluar el rendimiento del trabajador promovido.

- 5.2 Otro aspecto que merecería un análisis evaluativo especial, estaría referido a la conducta a seguir por el empleador ante una posible situación creada cuando un trabajador que viene desempeñándose en un puesto determinado, logra culminar sus estudios superiores e, incluso, obtener el título profesional del caso.

¿Podrá, acaso, exigir que su empleador lo asigne, a otro puesto acorde con su nuevo nivel profesional? En nuestra opinión tal pedido resultaría improcedente, aún en el caso de argüirse «*el derecho al libre desarrollo y bienestar del trabajador*».

En efecto, esta hipotética exigencia implicaría, a la vez, coactar el derecho a la libre determinación del empleador para organizar de la mejor manera las actividades propias de la empresa que se encuentra bajo su responsabilidad y dirección.

No se trata tampoco de imponer exigencias que no resultan razonables, pues el contar con un título profesional no asegura necesariamente plena idoneidad en la materia, ni la solvencia moral, ni otro tipo de habilidades imprescindibles para desempeñarse responsablemente en un determinado puesto de confianza o de dirección.

Evidentemente, en el caso propuesto, el empleador no tendría obligación de acceder al pedido del trabajador, sobre todo teniendo en cuenta que ya viene desempeñándose en un puesto acorde con los requerimientos de la empresa, por lo que sería arbitrario exigirle crear o cubrir un puesto nuevo, ajeno a sus necesidades.

- 5.3 Una situación distinta sería si a ese mismo trabajador se le negara la posibilidad de **postular a un puesto vacante** en la empresa, cuyo perfil coincidiera con la preparación profesional adquirida con el esfuerzo del servidor. De darse este veto patronal se estaría incurriendo en las afectaciones constitucionales a que hace referencia el TC en esta sentencia.

El derecho a postular tampoco implicaría compromiso del empleador para nombrar al trabajador interesado en el puesto correspondiente, pues evidentemente la decisión empresarial deberá recaer en el concursante que reúna con mayor calidad las exigencias requeridas.

- 5.4 Adicionalmente tendríamos que analizar si existe posibilidad legal de que una determinación del empleador pudiera rebajar la categoría de algún o algunos puestos en particular.

La posible respuesta a esta interrogante tiene que prescindir totalmente de decisiones adoptadas arbitrariamente, es decir sin expresión de causa legítima o valedera que la avale o justifique.

Sobre esta materia el TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR señala en su artículo 30°, inciso b) que constituye acto de hostilidad del empleador equiparable al despido ...*“la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”*.

La norma reglamentaria aplicable a este dispositivo (D.S. N° 001-96-TR de 24.01.96) determina que se da esta situación cuando responde a una *«decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal»*, consecuentemente, no puede obedecer ni ser el resultado de una simple disposición de la empresa.

La exigencia legal de acreditar la fundamentación funcional o técnica para afectar la categoría del trabajador se torna en requisito imprescindible, incluso a criterio de los magistrados del Poder Judicial como lo revela el pronunciamiento de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema (Casación N° 1932-98-LIMA de fecha 04.10.1999) que avaló la modificatoria hecha por la empresa emplazada, en las categorías de ciertos trabajadores, en razón de la necesidad de reorganizar la estructura interna del personal por la fusión habida entre dos empresas que pasaron a formar parte del mismo grupo societario. (1)

- 5.5 Finalmente, consideramos que debe tenerse mucho cuidado en el procedimiento a seguir cuando se trata de cubrir un puesto que implique un mejor nivel jerárquico dentro de la empresa y que debe llevarse a cabo mediante promoción del propio personal.

En tales casos sería sumamente imprudente tomar primeras decisiones con carácter definitivo si no se está plenamente convencido de que el elegido cumplirá acertadamente en el nuevo puesto. Lo conveniente sería la promoción con características **temporales** del trabajador mejor calificado, temporalidad a superarse mediante ratificación posterior de conformidad con el desempeño del servidor.

El plan de acción correspondiente, debiera ser diseñado y propuesto al postulante para su conocimiento y aceptación. Ello evitaría situaciones frustrantes o de resentimiento que pudieran dañar el ambiente laboral de la empresa.

Si se considerara necesario otorgar adicionalmente un ajuste remuneratorio por el nuevo cargo a desempeñar, éste tendría también que ser **temporal**, mientras dure el período determinado para su calificación, estando condicionada su fijeza a su eventual **ratificación** en el cargo.

(1) Para mayores detalles ver «Análisis Laboral», marzo 2000, págs. 38 y 39.

Por enésima vez en la historia peruana se habla de crear empleos, de cuántos deben ser, y de si son ciertas o no las exorbitantes dimensiones numéricas a las que suelen referirse los representantes oficiales. A fines de los setenta, una propuesta de Ronald Reagan de crear 300 mil empleos anuales fue parte importante –además de su innegable carisma– del triunfo de su exitosa campaña electoral. Las réplicas proliferaron especialmente en Latinoamérica, e incluyen la famosa oferta de un millón de puestos de trabajo de Fernando Belaúnde y la infinita profusión de puestos creados, y por crearse, que en nuestro país hemos visto continuamente.

Para completar el preámbulo, y en nombre de la verdad, indiquemos que en el caso de EUA, el empleo formal (y el desempleo) se contabiliza de manera permanente e incluye a todos los asalariados, pues la cantidad de puestos independientes no registrados es marginal. Cuando Reagan prometía se estaba sometiendo a un escrutinio verificable por cualquier ciudadano. En el mundo del subdesarrollo, todos tienen derecho a cualquier cifra. Cada año, sea de crisis o de auge –y a veces de forma más intensa precisamente en la crisis!–, se crea entre 200 y 400 mil puestos, en el campo y en la ciudad, en su gran mayoría fuera de cualquier registro, simplemente por la necesidad de la gente de sobrevivir.

Crear empleos

Es muy fácil decir que se han creado cientos de miles y hasta millones de puestos. Se puede, por ejemplo, hacer programas de empleo o de construcción que brinden puestos de tres o seis meses, acumular estos “puestos” (aunque no sea raro que los ocupe la misma persona consecutivamente) y sumarlos para tener algunos cientos de miles. También podríamos añadir los porcentajes de puestos que se supone generados en las em-

presas del sector privado, según la encuesta del Ministerio de Trabajo y P.E., sin importar su duración y si el procedimiento de dicha encuesta mide fehacientemente o no las bajas, incluso de empresas completas. Si se aplican esos porcentajes a una base diferente a la cubierta por la encuesta, las cifras se inflarán mucho más.

Entonces, se llega a tener la prodigiosa cifra de 400 mil puestos o más en medio año. Un milagro económico que hubiera deseado Reagan en sus buenos tiempos. También se puede medir simplemente el crecimiento de la ocupación, de modo que resulte una cifra impresionante (a propósito de esto ha habido libros que escogen este procedimiento para justificar los éxitos de los anteriores gobiernos).

Pero las cosas no son de tal manera, ni tiene mayor sentido inventar puestos de trabajo virtuales con un mal uso de la estadística. ¿Qué es crear un puesto? Se supone que es crear una plaza estable, lo cual significa, en teoría, una inversión paralela, logrando que tenga al menos la duración de un puesto promedio asalariado (entre tres y cuatro años). En dicho caso debería considerarse la cantidad de asalariados que se ha incrementado en el período que se desea analizar y dividir esta cifra entre 3,5 (tiempo promedio de duración de empleo), de lo que resultaría una cantidad mucho más fiel a la real.

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR DE LIMA METROPOLITANA (2004 – 2007)

ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL					VARIACIÓN PORCENTUAL												
1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0			Mensual				Acumulada				Anual				
MES	AÑO	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
Enero		104.60	107.77	109.81	110.52	0.54	0.10	0.50	0.01	0.54	0.10	0.50	0.01	2.80	3.48	1.89	0.65
Febrero		105.73	107.51	110.42		1.09	-0.23	0.55		1.63	-0.13	1.05		3.42	-1.65	2.71	
Marzo		106.22	108.21	110.92		0.46	0.65	0.46		2.10	0.51	1.51		2.75	1.87	2.50	
Abril		106.20	108.34	111.49		-0.02	0.12	0.51		2.07	0.63	2.03		2.78	2.02	2.91	
Mayo		106.57	108.48	110.90		0.35	0.13	-0.53		2.44	0.76	1.49		3.12	1.79	2.23	
Junio		107.17	108.76	110.75		0.56	0.26	-0.13		3.01	1.03	1.36		4.25	1.48	1.83	
Julio		107.38	108.88	110.56		0.19	0.10	-0.17		3.21	1.13	1.18		4.61	1.40	1.54	
Agosto		107.37	108.68	110.72		-0.01	-0.18	0.14		3.20	0.95	1.33		4.58	1.22	1.88	
Setiembre		107.39	108.58	110.75		0.02	-0.09	0.03		3.22	0.86	1.35		4.60	1.22	1.99	
Octubre		107.36	108.74	110.79		-0.02	0.14	0.04		3.19	1.00	1.40		3.95	1.28	1.88	
Noviembre		107.67	108.81	110.48		0.29	0.07	-0.28		3.49	1.07	1.11		4.08	1.06	2.04	
Diciembre		107.66	109.27	110.51		-0.01	0.42	0.03		3.48	1.49	1.14		3.48	1.49	1.14	
Promedio																	

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

ENERO 2007base
Dic. 2001 = 100,0

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo

ÍNDICE GENERAL

	PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
		ENE.	DIC.	ENERO	ENE. 2007 FEB. 2006
	100.000	110,52	110,51	0,01	0,64
1. ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	109,84	109,62	0,20	0,86
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		110,8	110,6	0,2	0,7
1.1.1. Pan y Cereales		118,2	117,6	0,5	2,1
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes		100,1	101,9	-1,8	1,8
1.1.3. Pescados y Mariscos		117,3	116,1	1,1	2,1
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos		104,9	105,7	-0,7	0,2
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles		106,9	106,8	0,1	0,0
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas		129,7	124,4	4,2	3,1
1.1.7. Frutas		113,9	111,6	2,0	-7,9
1.1.8. Leguminosas y Derivados		104,0	104,9	-0,9	-8,5
1.1.9. Tubérculos y Raíces		117,7	117,4	0,3	-3,4
1.1.10. Azúcar		119,8	120,8	-0,8	4,1
1.1.11. Café, Té y Cacao		113,3	113,2	0,1	1,7
1.1.12. Otros Productos Alimenticios		103,2	103,2	0,0	1,6
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas		114,6	114,2	0,3	4,1
1.1.14. Bebidas Alcohólicas		87,1	87,0	0,1	-0,5
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		107,0	106,7	0,2	1,4
2. VESTIDO Y CALZADO	7.488	107,06	106,77	0,27	1,98
2.1. Telas y Prendas de Vestir		108,6	108,4	0,2	2,4
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		108,8	108,5	0,2	2,4
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa		102,7	102,4	0,4	1,0
2.2. Calzado y Reparación de Calzado		103,3	102,9	0,3	1,0
2.2.1. Calzado		103,4	103,1	0,3	1,0
2.2.2. Reparación de Calzado		101,3	101,3	0,0	0,6
3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	121,22	121,28	-0,05	-0,33
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		108,5	108,6	-0,1	2,2
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda		104,3	104,5	-0,1	0,0
3.1.2. Consumo de Agua		121,3	121,3	0,0	8,5
3.2. Energía Eléctrica y Combustible		132,4	132,4	0,0	-2,1
3.2.1. Energía Eléctrica		104,1	104,1	0,0	-7,5
3.2.2. Combustible		158,0	158,0	0,0	1,4
4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	106,49	106,58	-0,08	1,08
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		108,6	108,6	0,0	1,5
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar		109,1	109,1	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		106,7	106,3	0,3	1,5
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación		100,4	100,4	0,0	0,4
4.3.1. Aparatos Domésticos		100,8	100,7	0,2	0,2
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos		98,7	99,3	-0,7	0,9
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación		108,7	108,7	0,0	4,0
4.5. Mantenimiento del Hogar		108,2	108,5	-0,3	-0,6
4.5.1. Cuidado del Hogar		108,7	109,1	-0,4	-0,8
4.5.2. Lavado y Mantenimiento		103,5	103,0	0,5	1,7
4.6. Servicio Doméstico		105,4	105,4	0,0	3,2
5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	111,60	111,74	-0,13	0,55
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos		113,7	113,6	0,1	0,5
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos		105,9	106,2	-0,3	-2,3
5.3. Servicios Médicos y Similares		107,4	107,7	-0,3	0,7
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares		115,3	116,0	-0,7	2,3
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades		115,2	115,2	0,0	-1,4
6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	116,75	117,64	-0,76	-0,92
6.1. Equipo para el Transporte de Personal		103,8	104,1	-0,4	0,7
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos		141,8	142,5	-0,5	-5,5
6.2.1. Combustibles y Lubricantes		152,0	153,0	-0,7	-6,8
6.3. Servicio de Transporte		117,9	118,7	-0,7	1,0
6.4. Comunicaciones		79,4	80,8	-1,7	-7,6
6.4.1. Servicio Telefónico		77,3	78,7	-1,8	-8,1
7. ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	109,04	109,04	0,01	1,02
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación		98,9	98,9	0,0	0,0
7.1.1. Equipos y Accesorios		98,4	98,4	0,0	-0,1
7.1.2. Servicio de Reparación a Radio y TV.		104,1	103,9	0,2	0,9
7.2. Servicios de Esparcimiento y Cultura		104,7	104,7	0,0	0,6
7.3. Libros, Periódicos y Revistas		78,8	78,7	0,0	-15,6
7.4. Servicio de Enseñanza		116,2	116,2	0,0	3,4
8. OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	98,66	98,55	0,11	1,55
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal		96,5	96,4	0,1	1,4
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales		95,0	95,0	0,0	0,9
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal		102,4	102,0	0,4	3,5
8.2. Otros Bienes No Especificados		117,7	117,9	-0,2	7,7
8.3. Servicios de Alojamiento		101,4	101,2	0,2	0,8
8.4. Giras turísticas		117,6	116,8	0,7	-5,0
8.5. Otros Servicios No Especificados		102,3	102,1	0,2	1,2
8.6. Tabaco		111,4	111,4	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 Febrero 2007

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.

Aportes y Contribuciones Sociales FEBRERO 2007

Aplicable sobre las Remuneraciones

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

PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN

RÉGIMEN	INDUSTRIA			COMERCIO			SERVICIOS		
	OBRAERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBRAERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBRAERO	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) (*)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTAL	13%	13%	9.75%	13%	13%	9%	13%	13%	9%

NOTAS:

- (1) PENSIONES: Se incrementó a 13% desde el 01.01.1997. (Ley N° 26504).
- (2) Acuerdo N° 41-14-ESSALUD-99 del 01.07.1999 (16.07.1999) fijó los aportes. Respecto de la invalidez, gastos de sepelio y sobrevivencia las Cias. 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

Febrero 2007

	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)	NO	—	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
	• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	S/. 6,590.70	—	0.88%	0.88%	0.98% (3)	0.90%
COMISIONES POR SERVICIOS								
	• 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 las aportaciones al SPP. (TUO aprobado por D.S. N° 054-97-EF de 13.05.1997).

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

APORTES AFP 2006

AP: Aporte Principal

M E S	TIPO	APORTES POR AFP					TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA	
E N E.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,516.74
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
F E B.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,516.74
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
M A R.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,516.74
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
A B R.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,615.15
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
M A Y.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,615.15
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
J U N.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,615.15
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	

M E S	TIPO	APORTES POR AFP					TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA	
J U L.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
A G O.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
S E P.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
O C T.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
N O V.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
D I C.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	

IR 2006

Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

TUO de la LIR-2004 (D. S. N° 179-2004-EF, del 06.12.2004, publicada el 08.12.2004)

- **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-2004, Art. 34º).
- **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 IMPOSIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53º		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-2004, Art. 74º).**
 - 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).

IR 2007

Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

TUO de la LIR-2004 (D. S. N° 179-2004-EF, del 06.12.2004, publicada el 08.12.2004)

- **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-2004, Art. 34º).
- **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
2005	7 UIT	3,300.00	S/. 23,100.00
2006	7 UIT	3,400.00	S/. 23,800.00
2007	7 UIT	3,450.00	S/. 24,150.00

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2007**
Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPOSIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53º		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 93,150.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 93,150.00 Hasta S/. 186,300.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,589$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 186,300.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 22,356$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-2004, Art. 74º).**
 - 10% de la renta bruta abonada o acreditada (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 – 06.01.2001). Ver D.S. N° 215-2006-EF (9.12.2006).
 - 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 2007		
MES	RENDA NETA GLOBAL ANUAL	RETENCIÓN DEL MES
ENE.	$(Ro \times 12) + GF + GN + A$	$r^1 = I/12$
FEB.	$(Ro \times 11) + GF + GN + A + Ra$	$r^2 = I/12$
MAR.	$(Ro \times 10) + GF + GN + A + Ra$	$r^3 = I/12$
ABR.	$(Ro \times 9) + GF + GN + A + Ra$	$r^4 = (I - a)/9$
MAY.	$(Ro \times 8) + GF + GN + A + Ra$	$r^5 = (I - b)/8$
JUN.	$(Ro \times 7) + GF + GN + A + Ra$	$r^6 = (I - b)/8$
JUL.	$(Ro \times 6) + 0 + GN + A + Ra$	$r^7 = (I - b)/8$
AGO.	$(Ro \times 5) + 0 + GN + A + Ra$	$r^8 = (I - c)/5$
SET.	$(Ro \times 4) + 0 + GN + A + Ra$	$r^9 = (I - d)/4$
OCT.	$(Ro \times 3) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{10} = (I - d)/4$
NOV.	$(Ro \times 2) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{11} = (I - d)/4$
DIC.	$(Ro \times 1) + 0 + 0 + A + Ra$	$r^{12} = I - e$

Nota importante: A partir del Ejercicio Gravable 2006 ya no se aplicará directamente el porcentaje (s) de la Escala del Impuesto a la Renta en la que se encuentra el trabajador por sus rentas anuales, a las rentas extraordinarias (ver el comentario). El Impuesto a la Renta sobre los montos extraordinarios se deduce directamente de las sumas percibidas en el mes, no se prorratea.

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.

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. 71º 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.

Ademas la Tercera Disposición Final de la indicada Ley N° 27356 precisaba que lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 71º 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./)									
	JUN. 2006	JUL. 2006	AGO. 2006	SET. 2006	OCT. 2006	NOV. 2006	DIC. 2006	ENE. 2007	FEBRERO 2007	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	798.12	796.96	797.30	800.20	798.51	799.00	771.71	799.22	796.72	29%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	143.00	144.00	144.00	144.00	146.00	145.00	145.00	145.00	145.00	5%
3.0 Vestido y Calzado	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	133.08	135.42	135.42	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	623.41	617.90	617.90	617.90	615.90	614.90	615.07	614.90	614.90	22%
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	202.50	202.50	202.50	205.50	205.50	228.00	213.00	213.00	8%
7.0 Esparcimiento	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	24.00	25.00	25.00	1%
8.0 Enseñanza	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	473.87	17%
9.0 Bienes y Servicios Varios	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	260.00	260.00	260.00	260.00	260.00	263.00	263.00	263.00	263.00	10%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,694.87	2,701.20	2,701.54	2,704.44	2,705.75	2,707.23	2,699.28	2,714.96	2,750.49	100%

Índice de Precios al Consumidor

Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo (IPC–INEI)

Los números índices por grandes grupos de consumo presentados corresponden a los del Índice de Precios al Consumidor publicados por el INEI. Para determinar la variación porcentual en un período dado, basta dividir los números índices (el del fin del período, entre el del inmediato anterior al inicio del período) restarle 1.00 y la diferencia multiplicarla por 100. Así, por ejemplo, si deseamos determinar la variación porcentual en el Gran Grupo 1.0 (Alimentos y Bebidas), del trimestre que concluye a fines del mes de Mayo y se inicia el 1º de Marzo de 1999 se procederá de la siguiente manera:

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

GRANDES GRUPOS	PONDE- RACIÓN %	NÚMEROS ÍNDICES (Base 1994 = 100) (*)										
		MAR. 2006	ABR. 2006	MAY. 2006	JUN. 2006	JUL. 2006	AGO. 2006	SET. 2006	OCT. 2006	NOV. 2006	DIC. 2006	ENE. 2007
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	110.86	111.81	110.86	110.58	109.81	109.93	109.93	110.28	109.68	109.62	109.84
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	105.12	105.23	105.45	105.70	105.87	105.98	106.07	106.19	106.45	106.77	107.06
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	121.47	121.65	120.08	120.69	120.90	122.22	122.41	122.43	121.68	121.28	121.22
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	105.48	105.52	105.67	105.88	106.37	106.40	106.36	106.51	106.56	106.58	106.49
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	111.09	111.10	111.16	110.92	110.94	111.01	111.33	111.62	111.70	111.74	111.60
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	117.72	118.22	118.20	118.16	118.92	118.54	118.29	117.19	117.22	117.64	116.75
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	109.90	110.09	119.57	108.54	108.65	108.87	108.85	108.91	108.94	109.04	109.04
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	97.29	97.45	97.75	97.83	98.06	98.07	98.16	98.29	98.41	98.55	98.66
INDICE GENERAL	100.00%	110.92	111.49	110.90	110.75	110.56	110.72	110.75	110.79	110.48	110.51	110.52

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. N° 030-89	PERIODISTAS (3 RMV) (m) Ley N° 25101	AGRARIO Ley N° 27360 (2)	NOCTURNA Régimen General (1)	BASE LEGAL
S/. 3.00 d. S/. 90.00 m.	S/. 216.00		—	D.S. N° 003-92-TR (17.02.1992)
S/. 5.50 d. S/. 165.00 m.	S/. 396.00		—	D.U. N° 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. N° 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. N° 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. N° 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. N° 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. N° 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. N° 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. N° 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. N° 854).
El monto es la RMV + sobretasa del 35% (Ley N° 27671). (2) Vigente desde el 01.11.2000.

Remuneración Mínima Asegurable (RMA)

Aportes al Régimen Contributivo de la Seguridad Social - EsSalud (Ley N° 28791)

Base Legal	Ámbito	Aporte	RMA	Vigencia
Ley N° 28791 17.07.2006 (21.07.2006)	Afiliados Regulares Activos	9%	1 RMV	Remuneraciones asegurables percibidas en el mes de octubre
	Afiliados Regulares Pensionistas	4%	Monto de la pensión	

RMV: Remuneración Mínima Vital.

REMUNERACIÓN ASEGURABLE

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

REMUNERACIÓN MÁXIMA ASEGURABLE - ESSALUD y ONP

La totalidad de los ingresos afectos percibidos por el trabajador (D.S. N° 140-90-PCM de 29.10.1990 y D.S. N° 179-91-PCM de 07.12.1991).

(1) Se aplica incluso para jornadas menores a 4 horas. Tratándose del aporte al RCS-SS-EsSalud desde el 17.11.2006.

CTS Topes

TUO del Dec. Leg. N° 650, 4ta. D.T.
Empleados ingresados a partir del 12.07.1962

TOPES A LA CTS 1999 - 2000

MES Y AÑO DE CESE	MONTO DE 1 IML DIC. 1999 INDEXADO (S/.)	TOPES SEGÚN PERÍODOS DE SERVICIOS		
		Del 12.07.1962 Al 30.09.1979	Del 01.10.1979 Al 31.12.1989	Del 01.01.1990 Al 31.12.1990
		1 IML Tope (l/m.)	10 IML Tope (l/m.)	(Ley 25223)
ENE. 2001	398.33	398.33	3,983.30	Sin Tope
FEB. 2001	399.08	399.08	3,990.80	Sin Tope
MAR. 2001	400.08	400.08	4,000.80	Sin Tope
ABR. 2001 ⁽¹⁾	400.08	400.08	4,000.80	Sin Tope

(1) El monto del IML indexado quedó congelado a marzo del 2001, pues el 12.03.2001 venció el plazo de 10 años para efecto del depósito de la reserva.

Bono de Reconocimiento '92 SPP

MONTO MÁXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI

MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
DIC. 2006	S/. 159,685.18	110.51 / 65.3156
ENE. 2007	S/. 159,692.32	110.52 / 65.3156

CALENDARIO DE INFORMES TRIMESTRALES INTERMEDIACIÓN R.M. N° 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	1ra. semana de abril	31 de julio 31 de agosto 30 de setiembre	1ra. semana de octubre
2DO. TRIMESTRE		4TO. TRIMESTRE	
30 de abril 31 de mayo 30 de junio	1ra. semana de julio	31 de octubre 30 de noviembre 31 de diciembre	1ra. semana de enero

Seguro de Invalidez y Sobrevivencia SPP-AFP

MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL

MES	MONTO
ENE. 2007	S/. 6,590.70
FEB. 2007	S/. 6,590.70
MAR. 2007	S/. 6,590.70

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 ⁽¹⁾	S/. 500.00

Según el Art. 114° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia, Prestaciones aprobado por R. N° 232-98-EF/SAFP, este monto promedio se reajusta trimestralmente teniendo como base IPC-INEI, Junio 1998.

D.S. N° 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.

Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período FEBRERO 2007)

FECHA	9/03	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	19/03	20/03	21/03	22/03
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0

¿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)

ENE. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	23.80	544.49111	10.85	8.08515
02	23.40	544.80921	10.68	8.08743
03	23.82	545.13265	10.73	8.08972
04	23.89	545.45714	10.76	8.09202
05	23.99	545.78304	10.73	8.09431
06	23.99	546.10914	10.73	8.09660
07	23.99	546.43544	10.73	8.09889
08	23.96	546.76155	10.72	8.10118
09	23.96	547.08787	10.71	8.10347
10	23.70	547.41119	10.68	8.10576
11	23.70	547.73469	10.75	8.10806
12	23.70	548.05839	10.74	8.11036
13	23.70	548.38229	10.74	8.11265
14	23.70	548.70637	10.74	8.11495
15	23.57	549.02904	10.69	8.11724
16	23.46	549.35054	10.73	8.11954
17	23.62	549.67421	10.74	8.12184
18	23.48	549.99633	10.72	8.12414
19	23.57	550.31976	10.71	8.12644
20	23.57	550.64339	10.71	8.12873
21	23.57	550.96720	10.71	8.13103
22	23.56	551.29107	10.73	8.13333
23	23.63	551.61600	10.74	8.13564
24	23.84	551.94373	10.75	8.13795
25	23.76	552.27066	10.72	8.14025
26	23.83	552.59866	10.68	8.14254
27	23.83	552.92684	10.68	8.14484
28	23.83	553.25523	10.68	8.14714
29	23.87	553.58430	10.74	8.14944
30	23.86	553.91344	10.70	8.15175
31	23.97	554.24415	10.69	8.15405

(*) 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)

ENE. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.19	5.51813	2.16	1.84601
02	3.15	5.51861	2.16	1.84612
03	3.18	5.51909	2.13	1.84622
04	3.16	5.51956	2.14	1.84633
05	3.15	5.52004	2.16	1.84644
06	3.15	5.52051	2.16	1.84655
07	3.15	5.52099	2.16	1.84666
08	3.15	5.52146	2.19	1.84677
09	3.11	5.52193	2.15	1.84688
10	3.16	5.52241	2.16	1.84699
11	3.14	5.52289	2.16	1.84710
12	3.16	5.52336	2.18	1.84721
13	3.16	5.52384	2.18	1.84732
14	3.16	5.52432	2.18	1.84743
15	3.14	5.52479	2.18	1.84754
16	3.15	5.52527	2.17	1.84765
17	3.14	5.52574	2.17	1.84776
18	3.14	5.52622	2.16	1.84787
19	3.16	5.52669	2.15	1.84798
20	3.16	5.52717	2.15	1.84809
21	3.16	5.52765	2.15	1.84820
22	3.10	5.52812	2.07	1.84831
23	3.14	5.52859	2.16	1.84842
24	3.19	5.52906	2.16	1.84853
25	3.23	5.52956	2.17	1.84864
26	3.23	5.53005	2.13	1.84874
27	3.23	5.53054	2.13	1.84885
28	3.23	5.53103	2.13	1.84896
29	3.15	5.53151	2.16	1.84907
30	3.16	5.53198	2.17	1.84918
31	3.30	5.53248	2.16	1.84929

(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)

ENE. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.19	1.63343	2.16	0.59024
02	3.15	1.63352	2.16	0.59030
03	3.18	1.63360	2.13	0.59036
04	3.16	1.63369	2.14	0.59041
05	3.15	1.63378	2.16	0.59047
06	3.15	1.63386	2.16	0.59053
07	3.15	1.63395	2.16	0.59059
08	3.15	1.63403	2.19	0.59065
09	3.11	1.63412	2.15	0.59071
10	3.16	1.63421	2.16	0.59077
11	3.14	1.63429	2.16	0.59083
12	3.16	1.63438	2.18	0.59089
13	3.16	1.63446	2.18	0.59095
14	3.16	1.63455	2.18	0.59101
15	3.14	1.63464	2.18	0.59107
16	3.15	1.63472	2.17	0.59113
17	3.14	1.63481	2.17	0.59119
18	3.14	1.63489	2.16	0.59125
19	3.16	1.63498	2.15	0.59131
20	3.16	1.63507	2.15	0.59137
21	3.16	1.63515	2.15	0.59143
22	3.10	1.63524	2.07	0.59148
23	3.14	1.63532	2.16	0.59154
24	3.19	1.63541	2.16	0.59160
25	3.23	1.63550	2.17	0.59166
26	3.23	1.63559	2.13	0.59172
27	3.23	1.63568	2.13	0.59178
28	3.23	1.63577	2.13	0.59184
29	3.15	1.63585	2.16	0.59190
30	3.16	1.63594	2.17	0.59196
31	3.30	1.63603	2.16	0.59202

(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.

• **DISPONEN LA OBLIGACIÓN DE PRESENTAR CONSTANCIA DE NO ADEUDO EXPEDIDO POR LA CAJA DE BENEFICIOS Y SEGURIDAD SOCIAL DEL PESCADOR PARA LA AUTORIZACIÓN DE ZARPE DE EMBARCACIONES DE PESCA DE MAYOR ESCALA CON CAPACIDAD DE BODEGA MAYOR A 32.6 METROS CÚBICOS (02.02.2007) (338920)**

DECRETO SUPREMO N° 003-2007-PRODUCE

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 7° y 10° de la Constitución Política del Perú, el Estado reconoce el derecho a la protección de la salud, así como el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida;

Que, mediante Decreto Supremo N° 01 del 22 de enero de 1965, se crea la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, la misma que es una institución de derecho privado e interés social, constituida con personería jurídica y patrimonio propio, reconocida por el Estado como establecimiento de utilidad pública encargada de otorgar las prestaciones de seguridad social a los pescadores profesionales que laboran en la flota pesquera industrial para el consumo humano directo e indirecto;

Que, en el marco del mandato constitucional precitado, resulta conveniente dictar disposiciones que permitan asegurar que la referida institución supere los graves problemas económicos y financieros que la aquejan, los cuales han generado, entre otros, la afectación de las prestaciones brindadas a favor de los pescadores;

Que, en dicho contexto, la adopción de un mecanismo ágil, útil y equitativo que coadyuve a la entrega oportuna a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador de las retenciones de los armadores y pescadores así como el aporte de los industriales para el Fondo de Jubilación, a efectos de mantener el equilibrio económico y financiero del referido ente de Seguridad Social, permitirá asegurar con ello, el efectivo cumplimiento de las prestaciones previsionales y de salud a favor de los pescadores;

Que, adicionalmente cabe señalar que el numeral 2 del literal a) del artículo 30° del Reglamento de la Ley General de Pesca, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2001-PE, establece que la extracción para fines comerciales de mayor escala en el ámbito marítimo se realiza con embarcaciones pesqueras cuya capacidad de bodega sea mayor a 32,6 metros cúbicos (m³);

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú, Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo, Decreto Ley N° 25977, Ley General de Pesca y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2001-PE;

DECRETA:

Artículo 1°.- Presentación de la Constancia de No Adeudo

Establecer para la autorización de zarpe de embarcaciones de pesca de mayor escala a que se refiere el Decreto Ley N° 25977, Ley General de Pesca y el artículo 30° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2001-PE, cuya capacidad de bodega sea mayor de 32.6 m³ o medida equivalente, la obligación del armador pesquero de presentar ante la Autoridad Competente que otorgue la referida autorización, la Constancia de No Adeudo que deberá expedir la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, sin la cual la referida autoridad no otorgará la correspondiente autorización de zarpe.

PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

Dichas Constancias requeridas por los armadores pesqueros, deberán ser expedidas por la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador dentro de un plazo no mayor de tres días útiles de presentada la respectiva solicitud. Las Constancias tendrán una validez de treinta (30) días calendario, lo cual se hará constar en el mismo documento.

Artículo 2°.- Vigencia

El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a los quince (15) días calendario contados a partir de su publicación.

Artículo 3°.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de la Producción, el Ministro de Defensa y la Ministra de Transportes y Comunicaciones.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, el primer día del mes de febrero del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

RAFAEL REY REY

Ministro de la Producción

ALLAN WAGNER TIZÓN

Ministro de Defensa

VERÓNICA ZAVALA LOMBARDI

Ministra de Transportes y Comunicaciones

• **SUSTITUYEN EL ART. 55° DEL TÍTULO VII DEL COMPENDIO DE NORMAS DE SUPERINTENDENCIA REGLAMENTARIAS DEL SPP, REFERIDO A PRESTACIONES (07.02.2007) (339252)**

RESOLUCIÓN SBS N° 110-2007

Lima, 5 de febrero de 2007

EL SUPERINTENDENTE DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES

CONSIDERANDO:

Que, el Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), aprobado mediante Resolución N° 232-98-EF/SAFP y sus modificatorias, contempla, entre otros aspectos, el proceso de elección de la modalidad de pensión por parte de los afiliados y/o beneficiarios en el SPP;

Que, el artículo 55° del mencionado título establece el procedimiento de elección de la modalidad de pensión, entendiéndose por ello al proceso mediante el cual el afiliado y/o beneficiario opta por alguna de las cotizaciones presentadas por la AFP o la empresa de seguros, dentro del conjunto de productos previsionales que se encuentren inscritos en el Registro del SPP;

Que, con la finalidad de promover un entorno de mayor transparencia y protección de los derechos de los afiliados y/o beneficiarios así como de las entidades -AFP y empresas de seguros- participantes de los procesos de selección del mercado de retiros y rentas en el SPP, resulta necesaria la participación de veedores en los procesos de selección de modalidades de pensión

que se realicen, a fin de garantizar un ambiente de leal competencia en el referido mercado;

Estando a lo opinado por las Superintendencias Adjuntas de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y de Asesoría Jurídica; y;

En uso de las atribuciones conferidas por el numeral 9 del artículo 349° de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702 y sus modificatorias, el inciso d) del artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 054-97-EF, así como por lo dispuesto en la Tercera Disposición Final y Transitoria de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-98-EF;

RESUELVE:

Artículo Primero.— Sustitúyase el artículo 55° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, referido a Prescripciones, del modo siguiente:

«Artículo 55°.- Elección de la modalidad de pensión. Una vez concluido el procedimiento señalado en el Artículo anterior, el afiliado deberá optar por alguna de las cotizaciones presentadas teniendo para ello un plazo máximo de un día desde la entrega de las cotizaciones al solicitante. La AFP deberá dejar constancia en el Acta de Presentación de Cotizaciones del texto siguiente: «Por efecto de las variaciones en el valor de la cuota de la AFP o, el tipo de cambio, entre la fecha de elección de la cotización y la fecha de la transferencia de fondos a la empresa de seguros, el monto de la pensión a percibir puede ser distinto al registrado en la presente acta».

La elección de una determinada modalidad de pensión queda sustentada a través de la sección V «Producto Previsional Elegido» de la «Solicitud de Pensión de Jubilación» del presente Título, según corresponda y en el marco del procedimiento de contratación electrónica de rentas que se encuentre vigente. Tanto la AFP, de ser el caso, como la empresa de seguros y el afiliado se obligan en los términos contenidos en la cotización, con la precisión señalada en el párrafo anterior. Se entenderá que, en el caso de la Renta Vitalicia, el contrato queda perfeccionado en el momento en que la empresa de seguros es notificada de la aceptación por parte del afiliado de la correspondiente cotización y, en el caso del Retiro Programado y Renta Temporal, a la firma de la precitada sección V.

El representante de la AFP y el solicitante suscribirán el «Acta de Presentación de Cotizaciones de Pensión» (sección IV) y el «Producto Previsional Elegido» (sección V), identificándose con el correspondiente documento de identidad y escribiendo sus nombres y apellidos completos con letra tipo imprenta.

Para efectos del proceso de suscripción de la referida sección V, se contará con la presencia de veedores que podrán ser designados por las empresas de seguros, de modo individual, o por la entidad gremial que las agrupe, debiendo las AFP, a dicho fin, facilitar los medios necesarios para una adecuada labor de los referidos veedores. En ningún caso, la no participación de veedores en un determinado proceso de elección invalida la decisión que adopte un afiliado y/o beneficiario dentro del mercado de retiros y rentas en el SPP.

En la Carpeta Individual del Afiliado, la administradora deberá archivar, en adición a los originales de la solicitud de pensión de jubilación, la cotización que resultó elegida por el afiliado.

La Superintendencia reglamentará, mediante circular, las condiciones en las que las AFP podrán aplicar el abandono de proceso por causas imputables al afiliado. Similar procedimiento será aplicable para los beneficios de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, así como cualquier otro tipo de procedimiento vinculado con beneficios al interior del SPP. Asimismo, establecerá las condiciones generales de la participación de los veedores en el proceso de contratación de retiros y rentas en el SPP a que se refiere el presente artículo, mediante Circular».

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN JOSÉ MARTHANS LEÓN
Superintendencia de Banca, Seguros y
Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

• CONSTITUYEN COMISIÓN MULTISECTORIAL ENCARGADA DE ELABORAR EL PROYECTO DE REGLAMENTO DE LA LEY N° 28970, LEY QUE CREA EL REGISTRO DE DEUDORES ALIMENTARIOS MOROSOS (08.02.2007) (339291)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 044-2007-JUS

Lima, 7 de febrero de 2007

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28970, se creó en el Órgano de Gobierno del Poder Judicial, el Registro de Deudores Alimentarios Morosos;

Que, de acuerdo con lo dispuesto en la Cuarta Disposición Final de la Ley N° 28970, dicha Ley contará con un Reglamento, que será expedido por el Ministerio de Justicia;

Que, es necesario que en la elaboración del proyecto de Reglamento de la Ley N° 28970, se cuente con la participación de las entidades involucradas en la implementación, ejecución y difusión del Registro de Deudores Alimentarios Morosos;

Que, en tal sentido, resulta conveniente conformar una Comisión Multisectorial que se encargue de la elaboración del referido proyecto de Reglamento;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 21292, y la Ley N° 27594;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Constitución de la Comisión Multisectorial

Constituir la Comisión Multisectorial encargada de elaborar el proyecto de Reglamento de la Ley N° 28970, Ley que crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos.

Artículo 2°.- Conformación de la Comisión Multisectorial

La Comisión Multisectorial estará integrada de la siguiente manera:

- Un representante del Ministerio de Justicia, quien la presidirá.
- Un representante del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
- Un representante del Poder Judicial.
- Un representante de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

Las Entidades podrán designar un representante alterno, que actuará en caso de impedimento o ausencia del titular.

Artículo 3°.- Designación de representantes ante la Comisión Multisectorial

Las Entidades designarán a sus representantes mediante Resolución del Titular, dentro del plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución.

Artículo 4°.- Instalación de la Comisión Multisectorial

La Comisión Multisectorial deberá instalarse en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución.

Artículo 5°.- Plazo de entrega del Proyecto de Reglamento

La Comisión Multisectorial tiene un plazo de treinta (30) días naturales, contados a partir de la fecha de su instalación para elevar a la Ministra de Justicia, el Proyecto de Reglamento encomendado.

Artículo 6°.- Secretaría Técnica

La Comisión Multisectorial contará con una Secretaría Técnica, la que estará a cargo de la Dirección Nacional de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Justicia.

Artículo 7°.- Participación de profesionales

La Comisión Multisectorial podrá convocar a profesionales especializados en la materia, así como a representantes de otras instituciones públicas o privadas, cuya participación se estime necesario, sin que ello genere gastos al Tesoro Público.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MARÍA A. ZAVALA VALLADARES
Ministra de Justicia

• **DICTAN DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PARA EL OTORGAMIENTO DE LA BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD FIJADA EN S/. 300,00 POR LA LEY DEL PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2007, LEY N° 28927 (08.02.2007) (339281)**

DECRETO SUPREMO N° 010-2007-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 8° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, Ley N° 28927, ha fijado la Bonificación por Escolaridad en S/. 300,00 (TRESCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES), la cual debe otorgarse conjuntamente con la planilla del mes de febrero del presente año, a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y el personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, así como los pensionistas a cargo del Estado, comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Leyes N°s. 19846 y 20530, Decreto Supremo N° 051-88-PCM de fecha 12 de abril de 1988, y la Ley N° 28091;

Que, en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, aprobado por la Ley N° 28927, existen recursos que permiten atender la referida Bonificación, por lo que es necesario dictar las disposiciones reglamentarias para que las entidades puedan ejecutar adecuadamente las acciones administrativas conducentes al otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad; y,

De conformidad con lo establecido por el artículo 118°, numeral 8) de la Constitución Política del Perú y la Quinta Disposición Transitoria numeral 2) de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411, y el artículo 8° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, Ley N° 28927;

DECRETA:

Artículo 1°.- Objeto

La presente norma tiene por objeto establecer disposiciones reglamentarias relativas al otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad fijada en S/. 300,00 (TRESCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES), por el artículo 8° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, Ley N° 28927, la cual se abona por única vez, conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de febrero de 2007.

Artículo 2°.- Ámbito de Aplicación

La Bonificación por Escolaridad se otorga a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y al personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, así como a los pensionistas a cargo del Estado, comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Leyes N°s. 19846 y 20530, Decreto Supremo N° 051-88-PCM de fecha 12 de abril de 1988, y la Ley N° 28091.

Artículo 3°.- Requisitos para la percepción

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

a) Estar laborando al 31 de enero del presente año, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790.

b) Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses al 31 de enero del presente año. Si no contara con el referido tiempo de tres meses, dicho beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados.

Artículo 4°.- Percepción en una repartición

Los funcionarios, servidores y pensionistas de la Administración Pública reciben la Bonificación por Escolaridad en una sola repartición pública, debiendo ser otorgada en aquella que abona los incrementos por costo de vida.

Artículo 5°.- Incompatibilidades

La percepción de la Bonificación por Escolaridad dispuesta por la Ley N° 28927, es incompatible con la percepción de cualquier otro beneficio en especie o dinerario, de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, otorga la entidad pública, independientemente de la fecha de su percepción dentro del ejercicio fiscal.

Artículo 6°.- Bonificación por Escolaridad para el Magisterio Nacional

Para el Magisterio Nacional la Bonificación por Escolaridad se calcula de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212, correspondiendo a los docentes con jornada laboral completa un monto no menor al señalado en el artículo 8° de la Ley N° 28927. Asimismo, la Bonificación por Escolaridad será de aplicación proporcional para aquellos docentes que no cumplan con la jornada laboral completa, bajo responsabilidad de las Oficinas de Administración del Pliego respectivo.

Artículo 7°.- Proyectos de ejecución presupuestaria directa

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

Artículo 8°.- Financiamiento distinto a Recursos Ordinarios

Los organismos comprendidos en la presente norma que financian sus planillas con una fuente de financiamiento distinta a la de Recursos Ordinarios, asignan la Bonificación por Escolaridad hasta el monto que señala el artículo 1° del presente dispositivo, y en función a la disponibilidad de los recursos que administran.

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

Artículo 9°.- Cargas Sociales

La Bonificación por Escolaridad no está afecta a los descuentos por Cargas Sociales, fondos especiales de retiro y aportaciones al Sistema Privado de Pensiones, de conformidad con lo establecido en el artículo 2, literal g) del Decreto Supremo N° 140-90-PCM de fecha 30 de octubre de 1990, modificado por el Decreto Supremo N° 179-91-PCM de fecha 8 de diciembre de 1991; el artículo 7° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR de fecha 27 de marzo de 1997, y el artículo 90° del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes, aprobado por Resolución N° 080-98-EF/SAFP.

Asimismo, la Bonificación por Escolaridad no constituye base de cálculo para el reajuste de cualquier tipo de remuneración, bonificación, beneficio o pensión.

Artículo 10°.- Régimen Laboral de la Actividad Privada

Las Entidades del Sector Público que habitualmente han otorgado Bonificación por Escolaridad, independientemente de su régimen laboral, no podrán fijar montos superiores al establecido en el artículo 1° de la presente norma, bajo responsabilidad del Director General de Administración o el que haga sus veces.

Artículo 11°.- Locación de servicios

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

Artículo 12°.- Disposiciones Complementarias

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

Artículo 13°.- De la suspensión de normas

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

Artículo 14°.- Refrendo

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

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

• **DECRETO DE URGENCIA N° 005-2007 (16.02.2007) (339761)**

DICTAN MEDIDAS SOBRE AUSTRERIDAD EN MATERIA DE PERSONAL

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, en el marco del artículo 78° de la Constitución Política del Perú, el Presupuesto del Sector Público debe mantener un equilibrio efectivo, para lo cual es importante racionalizar los gastos que ejecuta el Estado;

Que, la Ley N° 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, ha establecido normas de austeridad respecto al ingreso de personal en las entidades del Sector Público, que son principios de observancia obligatoria por todas las entidades del Estado;

Que, es necesario dictar medidas adicionales sobre la racionalización de gastos relacionados al personal del Estado que permitan mejorar la calidad del egreso público, para dar cumplimiento a los objetivos prioritarios del Gobierno en materia social;

Que, en algunas entidades del Poder Ejecutivo, se cuenta con personal que puede ser desplazado para cubrir las necesidades de otras entidades, generando con ello el intercambio de experiencias y un adecuado aprovechamiento de los recursos humanos, lo cual, además, evita la generación de mayores gastos para el Estado;

Que, teniendo en cuenta lo expresado anteriormente, es necesario dictar medidas de orden económico y financiero, en el ámbito del interés nacional, destinadas a utilizar eficientemente los recursos del Estado en materia de personal, que coadyuven a mantener el equilibrio fiscal en la ejecución del gasto público durante el año fiscal 2007 y las prioridades del Estado en materia social;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 19) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

DECRETA:

Artículo 1°.- Acciones de desplazamiento de personal

Autorícese al Poder Ejecutivo a efectuar las acciones de desplazamiento de personal que contemplan las normas sobre la materia y las de carácter presupuestal aplicables, a fin de cubrir las necesidades de personal de sus distintas entidades.

Artículo 2°.- Suspensión

En tanto se implemente lo dispuesto en el artículo 1° del presente Decreto de Urgencia, suspéndase la aplicación de las Disposiciones Finales Décima Primera y Décima Novena de la Ley N° 28979.

Artículo 3°.- Responsabilidad

El Titular de cada entidad es responsable del cumplimiento de lo dispuesto en el presente Decreto de Urgencia. Asimismo, las Oficinas de Control Interno de las entidades verificarán la debida aplicación de la presente norma.

Artículo 4°.- Excepciones

Lo previsto en el presente Decreto de Urgencia no será aplicable a lo dispuesto por el numeral 2) del artículo 4° de la Ley N° 28927 y modificatorias, así como a lo establecido en la Décima Quinta Disposición Final de la Ley N° 28979.

Artículo 5°.- Vigencia

El presente Decreto de Urgencia entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 6°.- Refrendo

El presente Decreto de Urgencia será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por el Ministro de Economía y Finanzas.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ

Presidente del Consejo de Ministros

LUIS CARRANZA UGARTE

Ministro de Economía y Finanzas

• **MODIFICAN EL REGLAMENTO DE TRANSPARENCIA DE INFORMACIÓN Y DISPOSICIONES APPLICABLES A LA CONTRATACIÓN CON USUARIOS DEL SISTEMA FINANCIERO, APROBADO MEDIANTE RES. SBS N° 1765-2005 (17.02.2007) (339829)**

RESOLUCIÓN SBS N° 144-2007

Lima, 9 de febrero de 2007

EL SUPERINTENDENTE DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28587 se aprobó la Ley Complementaria a la Ley de Protección al Consumidor en Materia de Servicios Financieros, que establece disposiciones adicionales y específicas a las contenidas en la Ley de Protección al Consumidor destinadas a dar una mayor protección a los consumidores de servicios financieros;

Que, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Única de la Ley N° 28587, esta Superintendencia aprobó, mediante Resolución SBS N° 1765-2005 de fecha 29 de noviembre de 2005, el Reglamento de transparencia de información y disposiciones aplicables a la contratación con usuarios del sistema financiero, en adelante el Reglamento, estableciendo las normas de carácter reglamentario necesarias para el cumplimiento de la referida Ley;

Que a fin de propiciar una mayor transparencia de información que permita un mejor análisis comparativo por parte de los usuarios, se considera necesario establecer en el Reglamento la obligación de incorporar la tasa de costo efectivo anual en las simulaciones que se efectúen a través de los programas para la liquidación de intereses y de pagos de las empresas, así como en los estados de cuenta que éstas emiten para las operaciones activas pactadas bajo el sistema de cuotas;

Estando a lo opinado por las Superintendencias Adjuntas de Banca y Microfinanzas, Riesgos y Asesoría Jurídica, así como por las Gerencias de Estudios Económicos y de Productos y Servicios al Usuario; y,

En uso de las atribuciones conferidas por los numerales 7, 9 y 18 del artículo 349° de la Ley General;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Modificar el Reglamento de Transparencia de información y disposiciones aplicables a la contratación con usuarios del sistema financiero aprobado mediante Resolución SBS N° 1765-2005- de la siguiente manera:

a) Modificar el sexto párrafo del artículo 10° según el siguiente texto:

Cuando se utilicen folletos informativos para la difusión de operaciones activas y pasivas y servicios, dichos folletos deberán contener información actualizada de las características de la operación y/o servicio, así como de las tasas de interés, comisiones y gastos, en caso corresponda. Cuando el objetivo del folleto, sea difundir las características propias de una operación o servicio sin incorporar información cuantitativa referida a tasas de interés, comisiones, gastos o montos de crédito, se deberá indicar que la información sobre costos estará disponible en el tarifario, la plataforma de atención al cliente o en la página web de la entidad. Si el objetivo del folleto es difundir los aspectos cuantitativos antes indicados correspondientes a determinadas operaciones, entonces, dichos folletos deberán contener ejemplos explicativos de las operaciones que se ofrezcan bajo el supuesto de cumplimiento de las condiciones previstas, además, para las operaciones activas celebradas bajo el sistema de cuotas, deberán incluir la tasa de costo efectivo anual aplicable al ejemplo. Igualmente, en dichos

folletos deberá indicarse todos los cargos por cuenta del cliente en el supuesto de incumplimiento de sus obligaciones, incluyendo los intereses moratorios y otros cargos que resulten aplicables.

b) Modificar el segundo párrafo del artículo 13° según el siguiente texto:

Tratándose de las operaciones activas otorgadas bajo el sistema de cuotas, el cronograma de pagos y las simulaciones que se efectúen a través de los programas para la liquidación de intereses y de pagos de la empresa, que se encuentren a disposición del público, deberán contener la tasa de costo efectivo anual que pagaría el cliente por la operación crediticia, la que se calculará de conformidad con el procedimiento indicado en el artículo 17° del Reglamento.

c) Modificar el artículo 31° según el siguiente texto:

Artículo 31°.- Obligación de brindar Información periódica a los clientes

Las empresas tienen la obligación de brindar información periódica a sus clientes respecto de sus estados de cuenta por operaciones que realizan, y de ser aplicable, también por los servicios que contraten. Ello procederá de conformidad con la normativa vigente comprendida en la Ley General y en norma complementarias emitidas por la Superintendencia.

Los estados de cuenta que remitan las empresas a sus clientes por las operaciones activas, celebradas bajo el sistema de cuotas, deberán incluir la tasa de costo efectivo anual.

La modalidad a ser utilizada para brindar información periódica referida a los estados de cuenta deberá estar pactada en los contratos que suscriba la empresa con el cliente. Adicionalmente, las empresas podrán utilizar distintos medios de comunicación que permitan que el cliente esté en capacidad de tomar conocimiento adecuado y oportuno de la información respectiva.

Las empresas tienen la obligación de informar a sus clientes, de manera adecuada, en las comunicaciones periódicas, tales como estados de cuenta, las distintas instancias ante las que pueden recurrir para presentar reclamos y/o denuncias por las operaciones y servicios que realicen, tales como la propia empresa, el Defensor del Cliente Financiero, el INDECOPI y la Superintendencia, respectivamente.

d) Modificar el cuarto párrafo del artículo 33° según el siguiente texto:

En las oficinas en que se pueda solicitar las operaciones activas y pasivas antes citadas, las empresas, posean o no páginas web, deberán mantener a disposición de los clientes las fórmulas en medios impresos y, a través del personal de atención a los clientes, los programas para la liquidación de intereses y de pagos de la empresa; en estos últimos se deberá incluir, en el caso de operaciones activas pactadas bajo el sistema de cuotas, la tasa de costo efectivo anual.

e) Modificar el segundo párrafo del artículo 34° según el siguiente texto:

Los productos activos bajo el sistema de cuotas deberán contar, además, con un programa. Los resultados de los programas deberán ser los mismos que se obtengan utilizando las fórmulas respectivas de dichos productos; los cronogramas simulados deberán cumplir con los requisitos que se establecen en el literal f) del artículo 15° del Reglamento.

Artículo Segundo.- Las empresas sujetas al Reglamento contarán con un plazo de sesenta (60) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Resolución para adecuarse a lo dispuesto en la misma.

Artículo Tercero.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN JOSÉ MARTHANS LEÓN
Superintendente de Banca, Seguros y
Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

• **MODIFICAN LA PRIMERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DE LA R.M. N° 020-2003-TR, PRECISANDO QUE LAS DIRECCIONES REGIONALES DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO TENDRÁN A SU CARGO EL REGISTRO DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS (21.02.2007) (340118)**

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 041-2007-TR

Lima, 19 de febrero de 2007

VISTO: El Oficio N° 048-2006-MTPE/3/11.3 de fecha 17 de enero del 2007, de la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y,

CONSIDERANDO:

Que, conforme a la Ley N° 27711, corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la promoción y fomento de las micro y pequeñas empresas (MYPE), debiendo efectuar acciones orientadas a su participación en forma más activa en el entorno nacional;

Que, la Ley N° 28015, instituye al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como el órgano rector que define las políticas nacionales de promoción de la asociatividad empresarial, como estrategia de fortalecimiento de la MYPE;

Que, en el marco del proceso de descentralización de funciones a los Gobiernos Regionales, la Presidencia del Consejo de Ministros, mediante Decreto Supremo N° 021-2006-PCM aprobó, el Plan Anual de Transferencias de Competencias Sectoriales a los Gobiernos Regionales y Locales del año 2006, el cual comprende la facultad de llevar el Registro de Asociaciones Empresariales de Micro y Pequeñas Empresas de la Región;

Que, desde la puesta en vigencia del Registro Nacional de Asociaciones de la Micro y Pequeñas Empresas - RENAMYPE, que fuera aprobado por Resolución Ministerial N° 020-2003-TR, se dispuso que las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, con excepción de Lima Metropolitana, tengan a su cargo el RENAMYPE, por lo que se requiere la adecuación del citado registro al proceso de transferencia de competencias sectoriales;

Con la visación del Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña, la Directora Nacional de la Micro y Pequeña Empresa y del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las facultades conferidas por el Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa; y el literal d) del Artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Modificar la Primera Disposición Complementaria de la Resolución Ministerial N° 020-2003-TR de fecha 7 de febrero del 2003, en los siguientes términos:

«Primera.- Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo tendrán a su cargo el Registro de Asociaciones Empresariales de Micro y Pequeñas Empresas de la región que les corresponda.

Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción de Empleo, remitirán mensualmente un reporte actualizado de las asociaciones empresariales inscritas en su región a la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, que tiene a su cargo el Registro Nacional de Asociaciones de Micro y Pequeñas Empresas -RENAMYPE».

Artículo 2°.- En tanto no se haga efectiva la transferencia de funciones sectoriales al Gobierno Regional de Lima, Gobierno Regional del Callao y a la Municipalidad Metropolitana de Lima, el Registro de Asociaciones Empresariales de Micro y Pequeñas Empresas, estará a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima y Callao de la sede central.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 13 al 24 de febrero de 2007

1. Designan representantes titular y alterno del Poder Judicial ante la Comisión Multisectorial encargada de elaborar el Proyecto de Reglamento de la Ley N° 28970 – Ley que crea el Registro de deudores alimentarios morosos (13.02.2007) (339573)

Mediante Resolución Administrativa N° 045-2007-P-PJ, de 12.02.2007, se designan representantes Titular y Alterno del Poder Judicial ante la Comisión Multisectorial encargada de elaborar el Proyecto de Reglamento de la Ley N° 28970 – Ley que crea el Registro de deudores alimentarios morosos, a partir de la fecha de la Resolución reseñada y hasta el 31 de diciembre del año en curso, a la señora doctora Cecilia Gabriela González Fuentes y al señor doctor Enrique Mendoza Vásquez, respectivamente.

2. Disponen que cada Juez Especializado al recibir una demanda de amparo o hábeas corpus, informe de ésta a la Presidencia de su Corte y al Jefe del Órgano de Control de Distrito Judicial, resaltando en su comunicación la información más relevante (13.02.2007) (339573)

Mediante Oficio Circular N° 020-2007-SG-CS-PJ, de 17.01.2007, se dispone que cada Juez Especializado al recibir una demanda de amparo o hábeas corpus informe de ésta a la Presidencia de su Corte y al Jefe del Órgano de Control de Distrito Judicial, resaltando en su comunicación la información más relevante.

3. Disponen que los magistrados de la República den cumplimiento a lo dispuesto en artículos de la Constitución, del Código Procesal Constitucional, de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del Código Procesal Civil que conllevan la observancia de la Constitución como norma jurídica, y la aplicación de la Consulta de Inconstitucionalidad (13.02.2007) (339573)

Mediante Oficio Circular N° 021-2007-SG-CS-PJ, de 17.01.2007, se dispone que los magistrados de la República den cumplimiento a lo dispuesto en artículos de la Constitución, del Código Procesal Constitucional, de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del Código Procesal Civil que conllevan la observancia de la Constitución como norma jurídica, y la aplicación de la Consulta de Inconstitucionalidad.

4. Disponen la publicación de autos y sentencias que expidan las Salas Jurisdiccionales de la Corte Suprema en la página web del Poder Judicial (13.02.2007) (339574)

Mediante Oficio Circular N° 022-2007-SG-CS-PJ, de 17.01.2007, se dispone la publicación de autos y sentencias que expidan las Salas Jurisdiccionales de la Corte Suprema en la página web del Poder Judicial, debiendo identificarse en dichas publicaciones el nombre del magistrado ponente.

5. Designan representantes del Ministerio del Interior ante la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (14.02.2007) (339654)

Mediante R.M. N° 0085-2007-IN, de 13.02.2007, designan al señor abogado Luis Daniel Ávalos Linares como representante titular del Ministerio del Interior ante la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, creada mediante D.S. N° 001-2007-TR, y como representante alterno al señor abogado Yván Rogelio Sandoval Cepeda.

6. Designan representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores ante la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (14.02.2007) (339668)

Mediante R.M. N° 031-2007-TR, de 09.02.2007, designan representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores ante la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, conforme se detalla a continuación:

- a) Representantes de organizaciones de trabajadores:
 - Señor Alfredo Lazo Peralta como representante Titular.
 - Señor Jesús Del Castillo Rivero como representante Alterno.
- b) Representantes de organizaciones de empleadores:
 - Doctor Julio César Barrenechea como representante Titular.
 - Doctor Miguel Moreyra Marrou como representante Alterno.

7. Dictan medidas sobre austeridad en materia de personal (16.02.2007) (339761)

D.U. N° 005-2007, de 15.02.2007. Ver anexo de Legislación.

8. Asignan plazas a ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y suspenden reubicación directa de otros beneficiarios hasta su desistimiento de procesos judiciales iniciados contra RENIEC (16.02.2007) (339786)

Mediante R.J. N° 087-2007-JEF/RENIEC, de 14.02.2007, se asignan las plazas del Cuadro para Asignación de Personal, aprobado por Resolución Jefatural N° 051-2007-JEF/RENIEC, a los 10 ex trabajadores del RENIEC inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente que no mantienen proceso judicial pendiente con la Institución, facultándose a la Gerencia de Recursos Humanos a suscribir contratos individuales de trabajo bajo el régimen de la actividad privada. Asimismo, se suspende la reubicación directa de los beneficiarios de la Ley N° 27803 hasta el primer día hábil siguiente a la presentación ante la Gerencia de Recursos Humanos de la copia certificada o legalizada de la resolución judicial firme que declare el desistimiento de los procesos judiciales iniciados contra el RENIEC.

9. Modifican el Reglamento de Transparencia de Información y Disposiciones aplicables a la contratación con usuarios del Sistema Financiero, aprobado mediante Res. SBS N° 1765-2005 (17.02.2007) (339829)

Res. SBS N° 144-2007, de 09.02.2007. Ver anexo de Legislación.

10. Modifican la Primera Disposición Complementaria de la R.M. N° 020-2003-TR, precisando que las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo tendrán a su cargo el Registro de Asociaciones Empresariales de Micro y Pequeñas Empresas (21.02.2007) (340118)

R.M. N° 041-2007-TR, de 19.02.2007. Ver anexo de Legislación.

11. Aprueban Factores de Reajuste aplicables a obras de edificación en el sector privado correspondientes a las seis áreas geográficas producidas en el mes de enero de 2007 (21.02.2007) (340133)

Mediante R.J. N° 061-2007-INEI, de 16.02.2007, se aprueban los Factores de Reajuste aplicables a obras de edificación en el sector privado correspondientes a las seis áreas geográficas producidas en el mes de enero de 2007.

12. Aprueban Reglamento de la Ley N° 28789 que precisa la tercera disposición transitoria de la Ley N° 28449, Ley que establece nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Legislativo N° 20530 (24.02.2007) (340422)

Mediante D.S. N° 023-2007-EF, de 23.02.2007, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 28789 que precisa la tercera disposición transitoria de la Ley N° 28449, Ley que establece nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Legislativo N° 20530, adecuando con esto las pensiones mensuales al tope y la contribución solidaria para la asistencia previsional. Ver Informe Laboral, Marzo de 2007.

13. Aprueban formularios en que los empleadores presentarán información necesaria para valorizar peticiones de trabajadores y examinar la situación económica financiera y laboral de las empresas en el procedimiento de negociación colectiva (24.02.2007) (340442)

Mediante R.M. N° 046-2007-TR, de 21.02.2007, se aprobaron los formularios en que los empleadores presentarán información necesaria para valorizar peticiones de trabajadores del régimen laboral de la actividad privada y examinar la situación económica financiera y laboral de las empresas, entidades del Estado y empresas pertenecientes al ámbito de la negociación colectiva, regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Ver Informe Laboral, Marzo de 2007.