

# Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXXI N° 358 Abril 2007

## Seguro Potestativo-Essalud Plan Protección Vital

### DE 18 HASTA 24 AÑOS

Porcentaje de la RMV (S/.500) **9.8%**  
Aporte en S/. **S/. 49**

### MENORES DE 18 AÑOS

Porcentaje de la RMV (S/.500) **8%**  
Aporte en S/. **S/. 40**

### DE 35 HASTA 49 AÑOS

Porcentaje de la RMV (S/.500) **17.2%**  
Aporte en S/. **S/. 86**

### DE 50 HASTA 64 AÑOS

Porcentaje de la RMV (S/.500) **22.6%**  
Aporte en S/. **S/. 113**

### DE 25 HASTA 34 AÑOS

Porcentaje de la RMV (S/.500) **13.6%**  
Aporte en S/. **S/. 68**

### DE 65 AÑOS A MÁS

Porcentaje de la RMV (S/.500) **28%**  
Aporte en S/. **S/. 140**

# Carta *del* director

**E**l tema del salario siempre está presente en el quehacer laboral, por ello, estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señalan que para los trabajadores "las remuneraciones representan el nivel de vida que puede tener, un incentivo para adquirir calificaciones, y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado; mientras que para los empleadores son un elemento de costo, y un medio que permite motivar a los trabajadores".

Esto lo señalamos porque en los últimos meses se ha puesto nuevamente en el debate el tema de los salarios mínimos, los que en nuestro país están agrupados en tres sectores: los de trabajadores no calificados, que tienen un ámbito de aplicación a nivel nacional; los de regímenes especiales, como es el caso de los trabajadores de la agroindustria; y, finalmente, los calificados o de situación particular, como son los trabajadores mineros, periodistas y los que laboran en jornada nocturna, esto es, entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente.

Antes de la década de los años noventa, los salarios mínimos estaban determinados en función a distintos niveles para las principales ciudades del país; sin embargo, ese sistema devino en inaplicable por cuanto la diferencia entre los salarios mínimos de una ciudad a otra –conociéndose que el índice de evolución de los precios era abismal– sólo tenía una diferencia mínima, que incluso llegaba a centavos. Esto dio lugar a que se estableciera un salario mínimo para todo el país y que surgieran los salarios aplicables a determinados sectores.

El mecanismo más aceptado en el tema de la fijación de los salarios mínimos es el diálogo social. Es por ello que en nuestro país corresponde al Estado, a tenor de lo establecido en el artículo 24° de la Constitución Política de 1993, la fijación y regulación de los salarios mínimos, en conjunto con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores. Esto se da a través del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo conforme lo señala la Ley N° 27711.

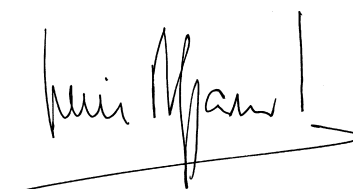
Según los alcances del Convenio 131 de la OIT, entre los elementos que debe tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos, figuran:

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de la seguridad social y el nivel de vida de otros grupos sociales;
- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Se ha planteado últimamente aplicar un sistema de fijación de salarios teniendo en cuenta las diversas regiones del país o determinados sectores geográficos. Sin embargo, debería reflexionarse acerca del escenario y la información con que se cuenta sobre los factores que intervienen en la fijación de los salarios mínimos.

Si no existe acuerdo entre las ciudades respecto a la aplicación de la regionalización; si no tenemos data sobre factores económicos y niveles de empleo; si no contamos con información veraz y oportuna sobre productividad, índice de costo de vida de las regiones, niveles de inversiones y planes futuros, sería incoherente intentar plantear este tipo de fijación de los salarios mínimos.

Creemos que deben colocarse en el debate proyectos sólidos y consistentes, que no conviertan al país en un laboratorio de ensayos, sin inicio y sin fin.



**Luis Aparicio Valdez**  
*Director*

## PÁG 2

### CARTA DEL DIRECTOR

## PÁG 4

### ANÁLISIS

- Las tareas inconclusas en el Día del Trabajo  
Jorge Bernedo A.

## PÁG 6

### ESCENAS LABORALES

## PÁG 7

### INVITADO

- Estabilidad en el Empleo  
Roger Enrique Zavaleta Cruzado

## PÁG 11

### ANÁLISIS LEGAL

- Compensación por Tiempo de Servicios. Régimen de Depósitos Semestrales
- Primero de Mayo. Feriado No Laborable
- Plan Protección Vital. Seguro Potestativo de EsSalud
- TUPA - MTPE
- Infracciones del Empleador. Sanciones más frecuentes (Parte III)
- Seguridad y Salud en el Trabajo. Subsector Electricidad
- Feriados No Laborables Compensables (Parte III)
- Procedimiento de Negociación Colectiva
- Remuneraciones y Costos Laborales 2007

## PÁG 42

### JURISPRUDENCIA LABORAL

- Los contratos de trabajo que implican "simulación" ameritan reposición del trabajador si se les pone fin sin justa causa

## PÁG 45

### COYUNTURA

- El seguro universal
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2004-2007)

## PÁG 46

### INDICADORES LABORALES

- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Marzo 2007
- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Febrero 2007
  - Aportaciones y Contribuciones Sociales: Abril 2007
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Abril 2007
  - Aportes AFP 2006
- Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 2006 y 2007
- Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de 5ta. categoría
  - Canasta de Precios Aele
- RMV-RMV Especiales-Gastos de Sepelio SPP-AFP-Seguro de Invalidez y Sobrevivencia SPP-AFP-ESSALUD y ONP-SNP-CTS:
  - Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva

## PÁG 53

### TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

## PÁG 59

### LEGISLACIÓN SUMILLADA

- Del 12 al 24 de abril 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

358/ABRIL/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 Rabines

Diagramación  
Katia Ponce Ibañez  
Jeannette Flores V.

Corrección de Textos  
Carmen Noblecilla Ramírez

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



# Las tareas inconclusas en el Día del Trabajo

La efeméride del Trabajo suele ser buen motivo para mensajes optimistas, promesas de lucha y discursos rimbombantes, bien intencionados y de variado grado de compromiso real. En estas breves líneas trataremos de dar una vista de más panorámica, que recuerde los fundamentos actuales del trabajo en el país.

## TRABAJO A LA MEDIDA DE ESCASOS CAPITALES

Para efectuar una revisión de cómo funcionan la economía y el empleo nacionales, veremos, en primer lugar, la distribución de la categoría ocupacional y el tamaño de empresa de los casi 13 millones de ocupados que debe haber en el Perú de nuestros días. Se trata de un país donde el 44.3 de la población es independiente, lo cual no es buena noticia, puesto que la fracción profesional y de patronos de ese total es muy reducida, y la gran mayoría corresponde a agricultores y trabajadores urbanos de muy baja productividad, como vendedores callejeros, conductores o proveedores de servicios personales. La propia fracción de dependientes incluye a los trabajadores de hogares y de empresas sumamente pequeñas, pero también al conjunto de los trabajadores del Estado, que son alrededor del 8 por ciento del empleo total. Finalmente, la categoría de trabajadores familiares no remunerados incluye una fracción urbana, pero sobre todo mano de obra campesina en explotaciones familiares.

Los trabajadores independientes y familiares no remunerados predominan en los departamentos de mayor atraso y ruralidad, y por tanto, es allí donde hay menos asalariados o dependientes. Por ejemplo, en Huancavelica solamente el 18 por ciento de los ocupados es dependiente. Lima Metropolitana, en cambio, tiene 60 por ciento de trabajadores dependientes, seguida de Ica, con el 56 por ciento.

La otra variable en nuestro análisis es el tamaño de la empresa y denuncia la débil condición de la economía peruana: 76.8 por ciento de los trabajadores peruanos trabaja en unidades de hasta 10 trabajadores. Considerando que el 44.3 por ciento eran independientes (aunque en esta definición se incluyeran algunos trabajadores que tienen familiares no remunerados), resultaría que algo más del 30 por ciento de la población ocupada está en pequeñas unidades económicas que fluctúan entre 2 y 9 trabajadores. La condición liliputiense del empleo –y de la economía nacional– es a veces ingenuamente celebrada como una apología de la pequeña empresa o una justificación de políticas de apoyo, que olvida la condición estructural y negativa de este dato, que es más bien un reclamo por políticas más serias de direccionamiento adecuado de las inversiones y de recuperación y promoción de nuestro proyecto de desarrollo industrial. En el otro extremo, apenas 16.3 por ciento de empresas emplean a 51 o más personas, de las cuales alrededor de la mitad son trabajadores estatales. Luego, el empleo en unidades productivas privadas es de apenas el 8 por ciento –o algo cercano a esta cifra– del total de ocupados. En suma, no tenemos, salvo en las minas, el petróleo, las refineras y alguna que otra empresa de servicios financieros y comerciales, y menos aún de industria, firmas con cantidades importantes de trabajadores. Si se busca la cantidad de trabajadores en empresas privadas con al menos 500 de ellos, difícilmente se llegaría al 5 por ciento del total de la ocupación. La mayor parte de este empleo "de punta", no es generado por capitales peruanos, ni tiene reinversiones importantes en el Perú, que en los últimos años ha mostrado una espectacular salida de capitales, que pronto llegará a los 10 mil millones de dólares anuales, tras haber sido históricamente del rango de 1 ó 2 mil millones de dólares (1).

Desde luego, los departamentos pobres tienen mucho menos trabajadores en el rango de empresas de 51 o más. En el intervalo entre 7 y 8 por ciento se hallan los departamentos de Amazonas, Cajamarca, Huancavelica y Huánuco. Y con menos de 10 por cien-

to, Ayacucho, Puno y San Martín. Recordemos, sin embargo, que tal vez la mayor parte de estos trabajadores –el "mercado" provisto por los salarios– pertenecen al vilipendiado Estado, en los sectores de Educación, Salud, Seguridad, Justicia, los gobiernos municipales y regionales; y en menor grado, el sector Agrario y sus organismos descentralizados. Lima Metropolitana, la capital concentradora, solamente tiene a poco más del 25 por ciento de los trabajadores ocupados en empresas que superen esta cantidad de trabajadores, incluyendo a quienes trabajan en organismos estatales.

## TRABAJO DE PAGOS EMPOBRECIDOS

En principio, entonces, tenemos a nuestros trabajadores dependiendo en una amplia mayoría de sus propios esfuerzos, en la ciudad y el campo, desvinculados, sin generación suficiente de firmas y plantas, sin modernización y sin proyecto autónomo de desarrollo. Ni siquiera puede decirse –salvo contadas excepciones que confirman las reglas de la desigualdad– que en el extremo asalariado nos haya ido históricamente bien. El cuadro de remuneraciones que presentamos en la página siguiente así lo muestra. Los sueldos limeños del tiempo de Manuel Prado, hace cincuenta años, eran más del doble en términos del poder adquisitivo que los actuales (muy semejantes a los del 2005). De igual manera, los del tiempo de Velasco en la primera mitad de los 1970 eran dos veces y medio mejores en términos reales. El sector de empleados de Lima es el que mejor se ha recuperado de los shocks de precios y salarios de 1988 y 1990, pero también fue el más golpeado. Los salarios obreros limeños –y también los propios salarios mínimos– fueron mucho más protectivos en el pasado que después de los años posteriores a 1990. Así, en el periodo velasquista llegaron a ser casi el cuádruplo en poder de compra que los del 2005.

Las remuneraciones del Gobierno casi no son inteligibles. En la estadística oficial aparece que pudieron ser 10 veces más altas en poder adquisitivo, hace 40 ó 50 años, cuando pertenecer a la "carrera pública" era una garantía de estabilidad, prestigio y remuneraciones apetecibles. A partir del último cuarto del siglo pasado, el descenso es indetenible hasta los extremos absurdos de comienzos de los noventa (la estadística se refiere solamente a los ministerios masivos y excluye a funcionarios y asesores). Como es imposible que un empleado público pueda ver reducidos sus ingresos a la décima o vigésima parte, lo que

ha sucedido más bien es que se ha sustituido esta legión de trabajadores, por otros funcionales a tan bajos ingresos, que explican a la par de su pobreza, los múltiples problemas de incapacidad e ineficiencia, así como de falta de transparencia moral, que gobiernan la conducta laboral de la burocracia nacional en sus funciones más esenciales.

Si estos son los trabajadores dependientes mejor pagados, ¿qué se espera de las amplias mayorías de trabajadores en pequeñas empresas, en las calles o en el campo? Pobreza, extendida pobreza, es la respuesta. Con sus tejes y manejes, las estadísticas de ingresos y pobreza muestran cifras alarmantes sobre las que no vale la pena discutir. Por el contrario, es verdaderamente admirable el estoicismo de los trabajadores, e incluso de los propios empleadores que, en todas las escalas, continúan apostando por el país, reinvertiendo en sus empresas y buscando alternativas para salir adelante.

## ¿Y LAS POLÍTICAS GUBERNAMENTALES?

Mientras tanto, en este escenario se discute si la mejor manera de salir de este inmenso trance estructural –falta de capitales y salarios largamente retrasados– es reducir los derechos laborales o fortalecer la estabilidad, sin que nadie pueda ceder y sin que el Gobierno tenga una alternativa inteligente al respecto, dada la inflexibilidad de posiciones de las partes. O si cien inspectores adicionales resolverán el tema.

No estamos recurriendo al planteamiento absurdo de decir que como los trabajadores en empresas que merezcan el calificativo de tales, son pocos, no son importantes; o que debilitando su defensa y sus salarios, se formaliza al país. Tampoco es bueno que se venga incrementando la violencia, menos contra terceros, como mensaje ni como vía de reclamo. Los trabajadores y empleadores del sector formal producen la mayor parte de nuestro ingreso nacional y casi todas las exportaciones. Debe resolverse el problema de su marco legal con equidad e ingenio, y es posible que con el tiempo se logre. Deben ser incentivados –no a costa de sus ingresos y oportunidades– para que prosperen, en lugar de marcharse del país, de un país respetado y respetable.

Algo sin embargo resalta como conclusión. Las políticas oficiales de empleo, relaciones laborales y protección social parecen más una broma que un serio enfrentamiento a las colosales dimensiones de la crisis social que se inició en el último cuarto de siglo pasado. Ninguna cifra de producción o exportaciones

Presidente	Sector Privado							
	Sueldos		Salarios		Remuneración Mínima		Gobierno	
	Nominal	Indice Real	Nominal	Indice Real	Nominal	Indice Real	Nominal	Indice Real
1957 M. Prado	2.2	222.9	0.9	253.4	ND	ND	ND	ND
1958	2.5	227.5	1.0	265.7	ND	ND	ND	ND
1959	2.7	217.1	1.1	263.2	ND	ND	ND	ND
1960	3.0	224.7	1.3	277.8	ND	ND	3.7	819.4
1961	3.2	228.3	1.4	286.9	ND	ND	3.9	819.3
1962 M. Prado/Pérez G.	3.4	225.4	1.5	292.3	0.8	310.3	4.1	805.6
1963 Lindley/Belaúnde	3.6	228.6	1.7	303.7	0.8	293.0	4.6	856.0
1964 F. Belaúnde	4.1	235.1	1.9	311.5	0.8	266.7	5.6	944.1
1965	4.4	215.4	2.1	298.0	1.0	290.3	6.6	965.0
1966	4.5	204.0	2.3	301.2	1.2	336.5	7.6	1014.2
1967	4.9	202.7	2.4	292.4	1.3	326.9	7.3	887.1
1968 Belaúnde/Velasco	5.9	205.0	2.9	291.1	1.5	321.9	8.3	855.2
1969 M. Velasco	6.5	212.1	3.3	310.9	1.5	302.8	8.6	830.5
1970	7.1	220.6	3.4	307.0	1.9	357.6	9.4	864.5
1971	8.1	235.4	4.0	335.8	2.0	356.4	10.1	869.7
1972	9.3	253.7	4.6	363.3	2.2	376.4	11.6	929.3
1973	10.4	258.6	5.5	398.8	2.4	368.0	12.3	902.4
1974	11.7	247.4	6.4	393.2	2.9	374.1	12.3	773.0
1975 Velasco/Morales	14.0	239.4	7.1	354.0	3.3	348.2	13.6	688.6
1976 F. Morales B.	16.0	205.9	9.7	361.8	4.0	319.6	16.1	613.5
1977	19.2	179.1	11.3	306.1	4.9	280.5	19.1	526.1
1978	26.1	153.8	16.0	275.4	5.9	215.3	24.4	425.8
1979	39.9	140.5	26.9	275.9	11.1	240.7	33.7	350.3
1980 Morales/Belaúnde	79.8	176.4	49.8	320.7	22.0	300.9	73.0	477.8
1981 F. Belaúnde	142.2	179.2	85.2	312.8	32.4	252.4	119.3	444.9
1982	252.7	193.6	142.2	317.5	49.3	233.4	180.0	408.1
1983	457.5	166.0	248.7	263.0	106.5	238.9	274.7	295.0
1984	886.7	153.1	445.8	224.2	173.8	185.6	507.5	259.2
1985 Belaúnde/García	2153.0	134.4	1014.0	184.4	402.1	155.3	1064.0	196.5
1986 A. García	4781.0	176.1	2417.0	259.4	736.7	167.8	2024.0	220.6
1987	9321.0	184.7	4873.0	281.4	1477.0	181.1	4729.0	277.4
1988	49468.0	127.8	23389.0	176.1	8563.0	136.9	30470.0	233.0
1989	1093449.0	80.8	572646.6	123.2	159333.0	72.8	509401.0	111.3
1990 García/Fujimori	57085235.0	55.6	31882680.0	90.5	10687000.0	64.4	13991284.0	40.3
1991 A. Fujimori	341.4	65.3	188.8	105.2	38.0	44.9	67.0	37.9
1992	608.6	67.1	312.1	100.2	69.2	47.1	136.0	44.3
1993	1053.9	78.2	457.0	98.7	72.0	33.0	258.0	56.6
1994	1340.7	80.3	655.5	114.5	117.0	43.4	445.0	78.9
1995	1375.4	74.2	649.4	102.0	132.0	44.0	583.0	93.0
1996	1547.7	74.8	710.4	100.1	152.8	45.7	599.0	85.7
1997	1678.2	74.7	763.7	99.1	290.8	80.1	676.0	89.1
1998	1850.7	76.9	802.0	97.0	345.0	88.6	730.1	89.7
1999	2001.0	80.3	811.0	94.8	345.0	85.6	780.0	92.6
2000 V. Paniagua	2709.8	104.8	848.0	95.6	397.6	95.1	848.8	97.2
2001 A. Toledo	2626.2	99.6	855.3	94.5	410.0	96.2	860.9	96.6
2002	2656.3	100.6	895.9	98.8	410.0	96.0	888.7	99.6
2003	2789.1	103.3	933.8	100.7	426.7	97.7	898.4	98.4
2004	2832.1	101.1	980.4	102.0	460.0	101.6	927.3	98.0
2005	2845.4	100.0	976.5	100.0	460.0	100.0	961.5	100.0

El Sector Privado corresponde a Lima Metropolitana, empresas de 10 y más trabajadores.

Las remuneraciones de 1999 corresponden a junio.

Las cifras nominales (y reales) se expresan en Intis hasta 1990 y Nuevos Soles desde 1991 (1 N. Sol = Un millón de Intis).

Fuente: MTPE e INEI.

taciones tiene relación con la evidencia del fracaso para generar bienestar, de las políticas económicas pasadas y al parecer, también actuales. En la medida que no se enfrenta la realidad aplastante de las inversiones mal insertadas, sin mecanismos de redistribución interna y ausentes de un proyecto de industrialización y acumulación, estas po-

líticas seguirán siendo adversas a los peruanos. Y los Días del Trabajo, incluso los futuros, continuarán mostrando este tipo de cifras y de conductas irreales. (JGBA)

1 Ver al respecto la hoja web del banco Central de Reserva –que tiene publicadas sus memorias desde 1922– y la Nota Semanal, en la información sobre renta de factores.

# escenas laborales

## • CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL Perú - España

Recientemente en España fue suscrito un Convenio de Seguridad Social entre la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo de nuestro país, Susana Pinilla, y el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales del Reino de España, Jesús Caldera Sánchez - Capitán, el mismo que establece las medidas administrativas necesarias para la aplicación del Convenio sobre Seguridad Social firmado entre ambos países en Madrid el 16 de junio de 2003.

El reciente Convenio beneficiará a 72 mil peruanos residentes en esa nación y a 10 mil españoles de igual situación en el Perú.

El objetivo de dicho acuerdo es permitir a los trabajadores acceder al sistema de pensiones y a la seguridad social en ambos países, así como acumular los períodos de cotización.

En este contexto, debemos rescatar el hecho de que los peruanos residentes en España podrán beneficiarse con:

- Asistencia en salud: En casos de enfermedad común o profesional, accidentes –sean de trabajo o no– y maternidad.
- Prestaciones: En casos de incapacidad temporal –enfermedad común y accidente no laboral–, maternidad y riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, jubilación y supervivencia.  
Recibirán, además, prestaciones familiares por hijo a cargo, y prestaciones económicas por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, así como subsidio por defunción.

Los españoles, que sean residentes en nuestro país, también podrán acceder a prestaciones sanitarias y económicas, y aportar al Sistema Nacional o al Sistema Privado de Pensiones.

## • MODIFICAN TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA) DEL MTPE

Por R.M. Nº 107-2007-TR, del 20.04.2007, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 21.04.2007 se introdujeron modificaciones al TUPA del MTPE.

Los procedimientos que han sufrido cambios son los consignados en los numerales 1, 3, 5 c), 79, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 88, 89, 92, 95, 99, 101, 102, 103, 111, así como las Notas al Pie de Página Nºs. 2 y 5. Asimismo, ha sido eliminado el numeral 69 y el Pie de Página Nº 12. Por último, se establece que el TUPA bajo comentario, con las variaciones mencionadas, será registrado en el Portal del MTPE, [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe), dentro de los dos días siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Mayor información en páginas interiores de la presente edición.

## • DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

La Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) viene convocando a sus miembros en apoyo al Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el 28 de abril de 2007, bajo el tema "Lugares de trabajo seguros y sanos – Hacer realidad el trabajo decente".

El Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo es una campaña internacional, cuyo objetivo es la promoción de un trabajo seguro, sano y decente. Constituye una iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se celebra cada 28 de abril.

En este contexto, en nuestro país mediante R.M. Nº 108-2007-TR, publicada el 24 de abril de 2007, se oficializó la I Convención Nacional por el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se llevará a cabo en el hotel Los Delfines los días 27 y 28 de abril de 2007.

## • FERIADOS NO LABORABLES 30 de abril y 1º de mayo

Con el fin de estimular el desarrollo de la actividad turística, como instrumento dinamizador de las actividades económicas locales y un medio para contribuir con el desarrollo social del país, se ha dispuesto mediante Decreto Supremo Nº 055-2006-PCM, del 21 de agosto de 2006, como Feriado No Laborable para el Sector Público, el lunes 30 de abril de 2007.

Las horas dejadas de trabajar en dicho día serán compensadas en la semana posterior a la del día lunes declarado no laborable, o de acuerdo a lo que establezca el titular de cada entidad pública en función a sus propias necesidades.

Se establece, asimismo, que los titulares de las entidades del Sector Público deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante el día feriado señalado.

Los centros de trabajo del Sector Privado podrán acogerse a lo dispuesto en el Decreto Supremo reseñado, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma cómo se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar. A falta de un acuerdo, lo decidirá sólo el empleador.

El día martes 1º de mayo, Día del Trabajo, es Feriado No Laborable en todo el país. Este feriado tiene una característica especial y es que se percibe íntegramente sin condición alguna. Así, siempre que el Día del Trabajo coincida con el día de descanso semanal obligatorio (DSO), se deberá pagar al trabajador un día de remuneración por el citado feriado, con independencia del que corresponde por el DSO.

En el caso de destajeros, el pago por el Día del Trabajo será igual al salario promedio diario, que se calcula dividiendo entre treinta la suma total de las remuneraciones percibidas durante los treinta días consecutivos o no, previos al 1º de Mayo. Cuando el servidor no cuente con treinta días computables de trabajo, el promedio se calcula desde su fecha de ingreso.

Véase el análisis legal de este Feriado No Laborable en páginas interiores de esta edición.

# Estabilidad en el Empleo

Roger Enrique Zavaleta Cruzado\*

## I. INTRODUCCIÓN

Mario DE LA CUEVA sostiene, acertadamente, que el jurista se encuentra sujeto a constante movimiento pendular para contrastar las normas del Derecho positivo vigente con los hechos sociales que son materia de regulación, a fin de adecuarlas, en su caso, a la realidad del momento. Entonces el Derecho evoluciona en concordancia con los cambios sociales, estableciendo mayor rigidez o flexibilidad, según la materia que trate de regular.

El mundo se encuentra sujeto a permanentes y profundos cambios con la concurrencia de factores tales como los extraordinarios cambios tecnológicos, la globalización de los mercados, la crisis económica, las políticas de ajuste y la evolución cultural, los que a su vez se implican y condicionan recíprocamente. Por ello se nos presenta una realidad social que impone una nueva regulación en sus diversos matices y dentro de ellos, el trabajo, porque, como afirma Jean Claude JAVILIER, lo que ha ocurrido es un cambio significativo ya que las cuestiones del Derecho de Trabajo y relaciones de trabajo están más y más abiertas hacia el mundo en relación con la globalización de la economía.

La polisemia de la palabra *FLEXIBILIDAD* lleva a que unos la interpreten como capacidad de adaptación de las reglas del Derecho, mientras que otros lo hagan en el sentido de que supone desregulación o precarización. La idea es, sostiene JAVILIER, analizar la flexibilidad y sus consecuencias para utilizarlas inteligente y razonablemente. Algunos Estados estaban a favor de la flexibilidad por razones ideológicas, pues no tenían experiencia política y la impresión es que la teoría muchas veces está en contradicción con la práctica. Ahora, el movimiento en Europa busca un equilibrio, es decir que hay que flexibilizar, pero el Estado debe intervenir, no debe desaparecer de la relación de trabajo.

## II. LA ESTABILIDAD

Etimológicamente, la palabra ESTABILIDAD deriva del latín *stabilitas*, que significa “*permanencia, duración, firmeza o seguridad en el tiempo o en el espacio*”, por lo que si esta seguridad se aplica al trabajo, hay que distinguir entre:

- i) Estabilidad laboral o estabilidad en el trabajo; y
- ii) Estabilidad en el empleo.

La primera; *la estabilidad laboral o estabilidad en el trabajo*, es la garantía de seguridad que el Estado otorga a la persona para el ejercicio de su derecho al trabajo, ya sea en forma independiente o autónoma, o en relación de dependencia o subordinación. El Art. 23° de la Constitución señala que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el que promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. El empleador, persona natural o jurídica, también se encuentra comprendido dentro de esta estabilidad.

La segunda, esto es la *estabilidad en el empleo*, es la seguridad que otorga el Estado al trabajador subordinado a no ser despedido de determinada empresa en la que presta servicios, mientras no concurra justa causa. De esta estabilidad se ocupa el Art. 27° de la Constitución que prescribe que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Es decir que la estabilidad en el trabajo es el género y la estabilidad en el empleo, la especie; aquella es el derecho al trabajo que puede ser desarrollado en la empresa A, B, C o en condiciones de autonomía o independencia. Importa la protección contra todo acto que tienda a limitar el ejercicio de la libertad al trabajo. Se adquiere por el solo hecho de encontrarse en condiciones de desarrollar una actividad útil y se extingue con la muerte o la inhabilitación total y permanente de la persona. En esta garantía están comprendidos los trabajadores dependientes e independientes, incluyendo a los empleadores.

En cambio, *la estabilidad en el empleo* es el derecho del trabajador subordinado a conservar su empleo en una empresa determinada. Constituye una limitación a la potestad de despido del empleador. La adquiere la persona que trabaja cuatro o más horas diarias o en promedio semanal, que haya superado el período de prueba y termina por las causales de extinción del contrato individual de trabajo.



Profesor de post grado de la Universidad Nacional de Trujillo.  
Miembro fundador de la Sociedad Peruana del Trabajo.  
Consejero del CODACUN de la ANR.

El centro de la polémica no es la estabilidad en el trabajo en general, sino la estabilidad en el empleo, en particular, y dentro de ella, decidir si se adopta:

- i) Un régimen de estabilidad absoluta que acoge el principio de reposición en el trabajo habitual, en caso de despido injustificado; o
- ii) Un régimen de estabilidad relativa, en el que el despido conserva su efecto resolutorio; pero el empleador debe pagar indemnización, en caso de despido injustificado.

La dilucidación de esta alternativa encierra otra de mayor envergadura porque se trata de precisar el objetivo de la nueva Ley General del Trabajo (LGT), ya que si se opta por la rigidez hay que inclinarse por la estabilidad absoluta y así se estará protegiendo a los trabajadores dependientes que tienen colocación en la Empresa. Pero si se piensa que la LGT debe ser promotora de empleo decente, habría que escoger la alternativa de la estabilidad relativa, en un ámbito de flexibilización, con el propósito de acoger dentro del marco protector de la Ley a parte de la legión de desempleados y subempleados que integran más del 80% de la PEA.

### III. ESTABILIDAD PROPIA O ABSOLUTA

Para Mario DEVEALI “la estabilidad propia consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante, sino por alguna de las causas específicas taxativamente enumeradas por la Ley”.

El carácter general del contrato individual de trabajo es su continuidad o permanencia, por lo que el empleador, entre otras responsabilidades, asume la obligación de mantener el vínculo laboral mientras no sobrevengan causales justificadas para su anulación. Los efectos del derecho de estabilidad en el empleo se dan cuando el empleador se niega a cumplir con esta obligación y procede a despedir arbitrariamente al trabajador. Los efectos de esta estabilidad, siguiendo a Mario DE LA CUEVA, pueden agruparse en la siguiente clasificación, considerando los diversos regímenes legales establecidos al respecto:

- a) Otorgar al trabajador los medios legales para que se reincorpore en su empleo: inamovilidad o carácter vitalicio de la función.
- b) Otorgarle la posibilidad de optar por su reincorporación en el empleo o por el pago de la indemnización especial por despido.
- c) Otorgar al empleador el ejercicio de la opción entre la reposición en el empleo del trabajador despedido o abonarle la indemnización respectiva.
- d) Otorgar facultad al juzgador para ordenar el pago de la indemnización especial por despido, cuando la reincorporación demandada por el trabajador no resulte aconsejable dado el grado de incompatibilidad resultante de la controversia.
- e) Otorgar al trabajador la posibilidad de solicitar el pago de remuneración durante el tiempo necesario para que alcance la jubilación, en caso de negativa injustificada del empleador de cumplir con el mandato de reposición en el empleo.

El Proyecto de la LGT proporciona al trabajador la facultad de elegir entre la reposición o el pago de la indemnización por

despido, en caso se declare fundada la demanda de impugnación de despido, lo que en el fondo significaría optar por el régimen de estabilidad absoluta o rígida.

El Art. 72º del texto original del D. Leg. 728, si bien se estableció que si el despido era injustificado, el trabajador podía demandar alternativamente su reposición en el trabajo o el pago de la indemnización por despido, otorgándole además la facultad de modificar su demanda, en cualquier estado del proceso. También otorgó al Juez una potestad *extra petita* de ordenar, en la sentencia, el pago de la indemnización en vez de la reposición, cuando ésta hubiere resultado inconveniente dadas las circunstancias.

Esta opción desapareció en el TUO del D. Leg. 728, aprobado por el D.S. N° 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (LPCL), porque se acogió la estabilidad relativa en el caso del despido injustificado o arbitrario. En cambio, se mantiene la potestad de elección del trabajador entre su reposición o el pago de la indemnización en los casos de despido nulo.

Decidir entre la reposición o el pago de indemnización, en caso se declare fundada la demanda de impugnación de despido es un tema controversial, pues hay quienes solicitan que esa facultad corresponda al empleador, mientras que otros propugnan que tal potestad la ejerza el trabajador, como lo hace el Proyecto. Frente a estas posiciones extremas es necesario buscar el punto de equilibrio asignando a la potestad jurisdiccional la decisión final de reposición o el pago de la indemnización, cuando aquella, dadas las circunstancias particulares del caso, pueda resultar inconveniente para el normal desarrollo de las actividades del centro de trabajo, sobre todo si éste fuera pequeño y el trabajador labore en contacto directo y personal con el empleador.

### IV. ESTABILIDAD IMPROPIA O RELATIVA

Mario DEVEALI sostiene que: “De estabilidad puede hablarse en numerosos sentidos. No es que la palabra estabilidad tenga diferentes significaciones, sino más bien que puede tener diferentes grados de intensidad, como ocurre en el caso del calor, de la luz, etc.”. Agrega que “Esta distinta intensidad puede llegar a originar diferencias cualitativas, de ahí que, en Doctrina, se conocen dos clases de estabilidad: una denominada *impropia o relativa*, que se limita a establecer una multa que debe abonar el empleador que viola los beneficios de la estabilidad y/o, una indemnización en beneficio del damnificado que, como característica general, tiene en cuenta la antigüedad en el servicio y no el perjuicio futuro del dependiente”.

En cierto modo, la compensación por tiempo de servicios, en sus inicios, funcionó como indemnización por despido injustificado, ya que el trabajador perdía su percepción si dejaba de concurrir al centro de trabajo por renuncia, sin dar al empleador el preaviso correspondiente, o si la extinción del vínculo laboral se operaba por despido justificado, situación que se mantuvo hasta el 11 de marzo de 1975, en que se promulgó el D.L. N° 21116, cuyo Art. 1º estableció que, a partir de esa fecha, el despido por falta grave de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, no ocasionará la pérdida de la compensación por tiempo de servicios.

El Art. 3º del D.L. N° 18471, del 10 de noviembre de 1970

estableció que, si la causa que justificaba el despido no resultaba probada por el empleador, debía ser obligado, a elección del trabajador:

- a) A la reposición en el trabajo y al pago de una suma igual a las remuneraciones que hubiere dejado de percibir hasta el momento de la reposición, así como a los otros derechos que pudieren corresponderle; o
- b) Al pago del equivalente a tres meses de remuneraciones si el trabajador se hubiera decidido por la terminación de la relación de trabajo, además de una suma igual a las remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha de la resolución que ponía término a la reclamación, y demás derechos que pudieran corresponderle.

Es importante observar que, si bien esta ley otorgó al trabajador la facultad de elegir entre la reposición en el trabajo o el pago de la indemnización, ésta no se determinaba en función del récord de servicios del trabajador, sino considerando el importe de tres remuneraciones más las que se dejaron de percibir hasta la fecha de la resolución que ponía fin al reclamo; es decir que esta indemnización tenía naturaleza distinta de la compensación por tiempo de servicios.

En el régimen laboral vigente y en el PLGT, la indemnización por despido injustificado se determina en función del tiempo de servicios del trabajador; pero, si este tiempo ya es materia de indemnización con el pago de la compensación por tiempo de servicios: *¿Debe ser objeto de nueva indemnización? y en caso de respuesta afirmativa, ¿por qué considerar 45 días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, con un mínimo de noventa días de remuneración ordinaria, hasta un máximo de 8 años; a treinta días de remuneración ordinaria por cada año adicional, hasta un máximo de ocho años y a quince días por cada año adicional hasta un máximo de ocho años?*

El D.L. 22126 flexibilizó el derecho de estabilidad en el empleo cuando fijó en tres años el récord de servicios como lapso de adquisición del derecho a la estabilidad propia, ya que entre los tres meses y los tres años de antigüedad, el trabajador podía ser despedido sin expresión de causa con el abono de tres remuneraciones mensuales.

En su Art. 6º dicho Decreto acogió los dos tipos de estabilidad, pues permitía, a elección del trabajador, que éste recurra a la Autoridad Administrativa de Trabajo solicitando su reposición a su puesto habitual o al Fuero Privativo de Trabajo, demandando el pago de la indemnización equivalente a doce remuneraciones mensuales, si el empleador no hubiera probado la causal invocada en la carta de despido; además del pago de hasta seis meses de remuneración, computado desde la fecha en que se interponga la demanda hasta la expedición de la resolución que pusiere fin al procedimiento.

La ley 24514 significó un retorno al régimen de estabilidad absoluta, cuando en su Art. 12º estableció que el trabajador, en ejecución de la resolución que declaraba injustificado o improcedente el despido, podía optar entre su reposición inmediata o la terminación del contrato. En este último caso debía demandar el pago de la indemnización prevista en el Art. 14º de la misma ley, que era escalonada, pues equivalía a tres remuneraciones mensuales, si el trabajador tenía una antigüedad mayor a tres meses pero menor a un año; a seis remuneraciones mensuales, si el trabajador tenía una antigüedad igual o superior a

un año, pero menor de tres; y a doce remuneraciones mensuales, si el trabajador hubiere tenido una antigüedad mayor de tres años. El juez debía ordenar, además, el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha de expedición de la resolución que hubiera puesto fin al procedimiento.

Es necesario recalcar que el Art. 15º de la ley 24514, de manera expresa, excluyó del derecho de estabilidad propia a los trabajadores empleados que desempeñaban cargos de confianza, pues sólo podían demandar el pago de indemnización por despido.

Al promulgarse esta Ley, el 4 de junio de 1986, Alan García Pérez, Presidente de la República en ese entonces, dejó expresa constancia de que, de cada tres peruanos en condiciones de trabajar, sólo uno tenía puesto en la empresa y que, por consiguiente, era necesario realizar esfuerzos para que los otros dos tuvieran ocupación. Coherente con este pensamiento, promulgó el D.S. 018-86-TR, con fecha 28 de julio de 1986, estableciendo el denominado PROGRAMA OCUPACIONAL DE EMERGENCIA – PROEM, señalando que era política del Gobierno reducir la tasa de desempleo creando nuevos puestos de trabajo y mejorando el ingreso de los sectores menos favorecidos; que era conveniente dotar a los trabajadores que se incorporen a los nuevos puestos de trabajo de los beneficios que otorga la legislación laboral, por lo que se autorizó a las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada para incorporarse en el PROEM que, inicialmente tuvo una duración de dos años, prorrogándose sucesivamente hasta la entrada en vigencia del D. Leg. 728, en 1991. Esto significó la flexibilización de la Ley, en virtud de que sus normas rigieron durante todo el lapso de vigencia de aquella.

Conforme a este PROGRAMA, las empresas quedaron facultadas para contratar nuevos trabajadores a plazo fijo, sin la obligación de acreditar la naturaleza accidental o temporal de las labores a realizarse. Los trabajadores contratados bajo este régimen, al cesar, tenían derecho a percibir una compensación adicional equivalente a un sueldo o treinta jornales, en forma independiente de los demás derechos.

## V. LA OTRA ESTABILIDAD

Se critica al PGLT diciendo que, en realidad, es una “*Ley Particular del Trabajo*”, porque privilegia a una pequeña minoría que es la que tiene puesto de trabajo en la empresa privada, otorgándosele mayores beneficios y medidas de protección más onerosas, cuando ya el Perú está considerado en lugar destacado por la rigidez de sus normas laborales y los costos que ello significa, dejando de lado a aproximadamente el 70% de la población en condiciones de desempleo y subempleo. Se dice, también que por esta razón, es una ley de inestabilidad, porque condena a la desocupación a quienes no tienen trabajo.

A inicios del primer gobierno de Alan García y, en lo que va del presente, se ha manifestado la intención de crear las condiciones adecuadas para luchar contra los graves flagelos del desempleo y el subempleo, así como para conseguir la formalización de las relaciones de trabajo y su incorporación a un “*trabajo decente*”.

Pero, el marco fundamental para conseguir estos propósitos debe caracterizarse, en primer lugar, por la existencia de un

adecuado régimen normativo de las relaciones de trabajo que garantice la seguridad jurídica de la inversión; en segundo lugar, por la existencia de incentivos para que la inversión que se haga en el Perú resulte competitiva en relación con la que podría localizarse en otro país. Para acceder a un empleo, es indispensable que existan empresas que tengan estímulos para generar empleo: “*Por tanto, de lo anterior se desprende que una normatividad laboral que busque incentivar la creación de mayores y mejores empleos, debe transmitir señales o incentivos concretos para ambas partes*” (David Tuesta: “El Comercio”, 10 de diciembre de 2006, página de Economía – B-3).

En suma, la legislación laboral debe coadyuvar de modo eficiente para mantener la estabilidad de las empresas extranjeras en la creación de nuevos centros de trabajo dispuestos a acoger mano de obra desocupada, la que, por otro lado, debe ser capacitada a fin de que pueda competir con la mano de obra extranjera. Debe promoverse la *otra estabilidad*, que se refiere a la permanencia de las empresas y, para este efecto, no deben elevarse los costos sociales, como se propugna, por ejemplo, al establecerse en el Proyecto que el empleador debe pagar indemnización por despido, cuando la extinción del vínculo laboral se produzca como consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor. La Constitución, al referirse al Régimen Económico, en su Art. 58° prescribe que la iniciativa privada es libre; se ejerce en una economía social de mercado, bajo cuyo régimen el Estado orienta el desarrollo del país y actúa principalmente en las áreas de promoción del empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura. Por otra parte, en su Art. 59° agrega que el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria, el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas; el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

La letra y el espíritu de estas normas constitucionales se orientan a mantener operativas las empresas existentes y a crear otras, como medio eficaz de la promoción del empleo: no se puede hablar de estabilidad en el empleo a favor de los trabajadores, si previamente no se habla de la *otra estabilidad*, la que está referida a la garantía de permanencia de la empresa; pues si ésta desaparece, también desaparece la relación de trabajo y, con ello, se extingue la estabilidad en el empleo, sea propia o impropia.

## VI. CONCLUSIONES

- i) La regulación del régimen de estabilidad en el empleo, en nuestro país, ha tenido un movimiento pendular entre los extremos de la estabilidad propia o absoluta, que propician los trabajadores, y la estabilidad relativa o impropia a que postula el sector empresarial. De acuerdo con el régimen vigente se acogía, por excepción, la opción de la estabilidad propia en el caso de la nulidad de despido y, pese a que el Art. 34° de la LPCL configura la estabilidad relativa, el Tribunal Constitucional, implícitamente, ha derogado este dispositivo al señalar que el legislador no ha cumplido debidamente el encargo que contiene el Art. 27° de la Constitución Política del Estado.
- ii) El Art. 165° del PLGT se refiere al despido injustificado, estableciendo que, en este caso, el trabajador tiene opción a demandar su reposición en su puesto de trabajo o el pago de la indemnización a que se refiere el Art. 166°; sin embargo, dentro de las causales taxativamente señaladas en el Art. 163°, se considera que es nulo el despido injustificado; de modo que, resultaría innecesario referirse a aquel despido si al final es considerado, también como nulo, con las consecuencias que ello acarrea.
- iii) El PLGT propicia el retorno al régimen de la estabilidad absoluta, en virtud de que establece que corresponde al trabajador el ejercicio de la opción de reposición en el trabajo o el pago de la indemnización por despido. En la práctica, siempre el trabajador opta por la primera alternativa que constituye la estabilidad propia o absoluta.
- iv) La regulación del trabajo subordinado debe mantener el equilibrio necesario entre los intereses contrapuestos de los trabajadores y los empleadores como medio de promover la creación de nuevos puestos de trabajo y la inversión privada. Por ello, en el caso específico de la estabilidad es conveniente definir, con claridad, las causales que tipifican el despido como nulo y aquellas que caracterizan el despido injustificado.
- v) Reservar la opción de la estabilidad propia para los casos del despido nulo y la impropia para los de despido injustificado, tal como lo prevé la LPCL, así como para los trabajadores de confianza y los que laboran en pequeños centros de trabajo en estrecha relación con el empleador.
- vi) Otorgar expresamente a la jurisdicción laboral la facultad de decidir en la sentencia que declara fundada la demanda, por la alternativa de reposición en el trabajo o el pago de la indemnización por despido, cuando, en el proceso, se adviertan circunstancias que determinen la inconveniencia de la restitución del trabajador al centro laboral.
- vii) El régimen de estabilidad de los trabajadores sujetos a contrato modal debe ser el correspondiente a la estabilidad relativa o impropia, que lleva consigo el pago de indemnización, calculada teniendo en cuenta el tiempo que falte para el vencimiento del contrato, por lo que, no pueden optar por su reposición.
- viii) Es conveniente que la Ley establezca protección mediante el pago de indemnización por despido injustificado a favor del trabajador contratado para obra determinada o servicio específico, considerando el porcentaje de lo que debía percibir si la obra o servicio específico terminaran.
- ix) Es, igualmente aconsejable, que el marco protector de la estabilidad en el empleo alcance a los trabajadores de la actividad privada que laboren cuatro o más horas para un mismo empleador, excluyéndose la pluriprestación de servicios.
- x) En concordancia con los postulados de la Constitución, la LGT debe coadyuvar a crear un marco de estabilidad de las empresas y propiciar la creación de nuevos puestos de trabajo, como medio eficaz de garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad privada.

# COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

## Régimen de Depósitos Semestrales

### 1. INTRODUCCIÓN

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) está regulada por el Dec. Leg. N° 650 cuyo TUO fue aprobado por D.S. N° 001-97-TR de 27.02.1997 publicado el 01.03.1997, norma que contiene todas las modificaciones realizadas hasta esa fecha.

Sus normas reglamentarias fueron aprobadas por D.S. N° 004-97-TR, de fecha 11.04.1997, publicado el 15.04.1997.

El art. 56° del TUO del Dec. Leg. N° 650 dispone que si el empleador no cumple con realizar los depósitos que le corresponden, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y, en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si aquel hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que pueda incurrir y de la multa administrativa correspondiente.

Una aplicación práctica del depósito que debe efectuarse en Mayo de 2007 se desarrolla a continuación.

### 2. CONTENIDO DE LA CTS

La CTS para efectos del depósito de Mayo 2007, resulta ser equivalente a un dozavo de la Remuneración Computable (RC) del trabajador por cada mes completo de servicios que hubiera prestado en el período semestral correspondiente. Para este depósito el período comprende el lapso del 01.11.06 al 30.04.07.

Asimismo, la fracción de mes dentro de cada uno de los períodos se compensará por treintavas partes de un dozavo de la RC. Los casos prácticos desarrollados a continuación nos aclaran estos alcances.

*Los empleadores cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada deberán cumplir con efectuar los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios correspondientes al semestre Noviembre 2006-Abril 2007, dentro de los primeros quince días naturales del mes de Mayo de 2007, de acuerdo a lo normado por el art. 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.*

*Veamos a continuación sus alcances.*

### CASOS PRÁCTICOS: Cálculo de dozavos y treintavos

TIEMPO DE SERVICIOS	REMUN. COMPUTABLE	CÁLCULO	TOTAL CTS
A) Juan Pérez: 6 meses	S/. 700.00 m.	$700 \times \frac{1}{12} \times 6$	S/. 350.00
B) Luis García: 5 meses y 14 días	S/. 800.00 m.	$800 \times \frac{1}{12} \times 5$	S/. 333.33 (5 meses)
		$800 \times \frac{1}{12} \times \frac{1}{30} \times 14$	S/. 31.11 (14 días)
		Total CTS	S/. 364.44

### 3. TRABAJADORES CON MENOS DE UN MES DE SERVICIOS AL TÉRMINO DEL SEMESTRE

Debe tenerse presente que si el trabajador al 30 de abril de 2007 tiene un tiempo de servicios menor a un mes, dicha fracción no se liquidará en el depósito respectivo, es decir en el mes de Mayo sino, más bien, se considerará cuando tenga que depositarse la CTS del período Mayo 2007 – Octubre 2007 o bien antes de esa fecha, si el trabajador cesa, en cuyo caso se le abonará directamente (TUO del Dec. Leg. N° 650, art. 3°; D.S. N° 004-97-TR, Art. 9°).

### 4. TRABAJADORES SUJETOS A CONTRATO BAJO MODALIDAD SEGÚN EL TUO DEL DEC. LEG. N° 728 APROBADO POR D.S. N° 003-97-TR

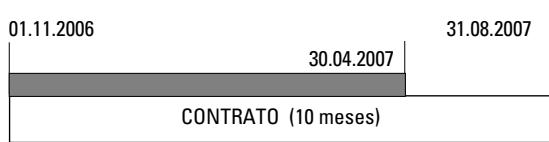
Tratándose de trabajadores contratados a plazo fijo o bajo las modalidades a que se refiere la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), la CTS debe abonarse directamente al trabajador al vencimiento de cada contrato, lo cual extingue (cancela) la obligación.

Sin embargo, en algunos casos, como los detallados a continuación, deberá efectuarse el depósito semestral correspondiente y no se pagará directamente al trabajador.

A continuación desarrollamos casos prácticos sobre la aplicación de esta norma.

**4.1 Casos Prácticos referidos al Segundo Semestre**

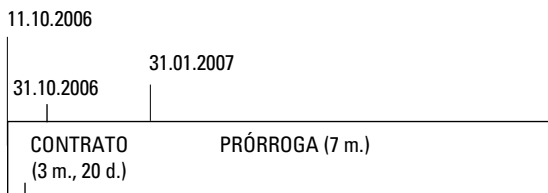
**Caso A1: Contrato mayor de seis meses**  
(Semestre Noviembre 2006 – Abril 2007)



Debe efectuarse el depósito en la primera quincena de mayo de 2007 considerando el período del 01.11.2006 hasta el 30.04.2007.

**Caso A2: Contrato más prórrogas mayores a seis meses existiendo fracción menor de un mes correspondiente al semestre anterior.** Debe efectuarse el depósito de la fracción menor de un mes y del tiempo de servicios siguiente en la oportunidad del inmediato depósito semestral legal.

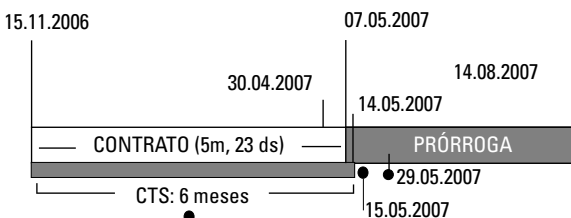
(Semestre Noviembre 2006 – Abril 2007)



Como el período del 11.10.2006 al 31.10.2006 fue menor de un mes, se agrega al depósito de Mayo 2007.

Debe efectuarse el depósito en la primera quincena de Mayo de 2007 considerando el período del 11.10.2006 hasta el 30.04.2007.

**Caso A3: Empleador que celebró –entre Noviembre de 2006 y Mayo de 2007– un contrato bajo modalidad, por un plazo igual o menor a seis meses, y este se prorrogó en fecha posterior al 30.04.2007.** En este caso como el contrato es por cinco meses y veintitrés días, el empleador deberá proceder a la regularización del depósito, sin intereses, dentro de los quince días naturales siguientes al cumplimiento de seis meses de labor y por lo tanto **no está obligado a efectuar el depósito en la fecha normal fijada para Mayo de 2007, conforme se muestra en el gráfico siguiente:**



El empleador no deberá efectuar depósito de CTS en la primera quincena de mayo de 2007 por el período comprendido entre el 15.11.2006 y el 30.04.2007.

Pero como el trabajador recién cumple seis meses el 14.05.2007, el empleador deberá efectuar el depósito de CTS, sin intereses, por el período 15.11.2006, al 14.05.2007 (6 meses), entre el 15.05.2007 y el 29.05.2007.

**5. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE**

Para efectos de determinar el tiempo de servicios del trabajador en el período del depósito semestral, esto es entre el 01.11.2006 y el 30.04.2007, se consideran como días computables los indicados en el cuadro siguiente:

DÍAS COMPUTABLES (Art. 8º)	
Son computables los días de trabajo efectivo.	
DÍAS COMPUTABLES POR EXCEPCIÓN (Art. 8º)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedad, debidamente comprobados (ESSALUD o médico particular), en todos los casos hasta por 60 días. Dicho límite se computa en cada período anual comprendido entre el 1 de Noviembre de un año y el 31 de Octubre del año siguiente.</li> <li>En el período semestral del 01.11.2006 al 30.04.2007 también se considerarán las inasistencias hasta 60 días.</li> <li>Los días de descanso pre y post natal (90 días y en caso de nacimiento múltiple 120 días).</li> <li>La suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador. Se considera la licencia con goce de haber, los días de licencia sindical pagados, los permisos con pago de remuneraciones para acudir a ESSALUD, los días de vacaciones, feriados y de descanso semanal obligatorio, entre otros.</li> <li>Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.</li> <li>Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de reposición.</li> <li>El tiempo de servicios prestado en el extranjero siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú (D.S. Nº 004-97-TR, Art. 4º).</li> </ul>	

**6. TIEMPO DE SERVICIOS NO COMPUTABLE**

No se consideran los días de inasistencia injustificada, así como aquéllos que no resultan computables.

Como se presume que un mes tiene 30 días, los no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno, tal como se grafica en el caso práctico siguiente:

• Semestre: Depósito Noviembre 2006 – Abril 2007

MES	DÍAS PARA CTS	CASO PRÁCTICO DE AUSENCIAS (DÍAS)			TREINTAVOS A DESCONTAR
		Nº	MOTIVO	NO COMPUTABLES	
Nov. 2006	30 d.	6 d.	Huelga (1)	6d.	6/30
Dic. 2006	30 d.	(20 d.)	(DM) (2)		
Ene. 2007	30 d.	8d.	S	8d.	8/30
Feb. 2007	30 d.	5d.	PSGH	5d.	5/30
Mar. 2007	30 d.				
Abr. 2007	30 d.	3d.	FI	3d.	3/30
<b>TOTAL</b>	<b>6 m.</b>			<b>22d.</b>	<b>22/30</b>
<b>TIEMPO DE SERVICIOS (TS)</b>		<b>TS= 6m. – 22d. = 5m y 8d.</b>			

FI = Faltas injustificadas; S = Suspensión de labores sin goce de haberes (Sanción disciplinaria). PSGH = Permiso sin goce de haber. (1) Huelga declarada improcedente o ilegal (2) DM = Descanso Médico. En el semestre Nov. 2006 a Abr. 2007 gozó de 20 días de Descanso Médico (subsídío), por lo que esos 20 días se computarán como efectivamente trabajados.

Según el cuadro precedente, para calcular el tiempo de servicios deben descontarse los días no computables, a razón de 1/30 por cada día, dado que el mes es de 30 días.

#### DÍAS NO COMPUTABLES (ART. 8º)

- Días de inasistencia injustificada.
- Días de suspensión de labores por medida disciplinaria sin goce de remuneraciones.
- Días de suspensión de labores, sin pago de remuneración acordados en aplicación del inc. b) del Art. 48º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Dec. Leg. Nº 728 (negociación entre empresa y trabajadores por causas objetivas para la terminación colectiva de la relación de trabajo).
- A partir del 61º día de inasistencia motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad debidamente comprobados, ocurridos entre el 01.11.2006 y el 30.04.2007, según corresponda.
- Los días de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones tales como: permisos sin goce de haber, licencias sin goce de haber, ausencia por cumplir con el Servicio Militar Obligatorio, etc.
- Los días de huelga que haya sido declarada improcedente o ilegal.

## 7. REMUNERACIÓN COMPUTABLE

El art. 9º del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. Nº 650 determina que constituye Remuneración Computable (**RC**) para efectos de la Compensación por Tiempo de Servicios, la remuneración **básica** y todas las cantidades que **regularmente** perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen determinados conceptos que precisaremos más adelante.

Tratándose de empleados, la RC se determina en base al sueldo básico que perciba el trabajador al **30.04.2007** para efectos del depósito del mes de **Mayo de 2007**.

A dicho concepto remunerativo se le adicionarán aquellos otros que resulten **computables**, los cuales deberán convertirse a período mensual en caso que se otorguen por día.

En el caso de los **obreros**, la **RC** se determina en base a **treinta jornales básicos**, considerando el monto respectivo al **30.04.2007**, suma a la cual también se le adicionarán otros conceptos computables que se deberán convertir a expresión mensual.

En consecuencia, las remuneraciones diarias determinadas en cada caso según el procedimiento dispuesto en el Texto Único Ordenado del Dec. Leg. Nº 650 se multiplicarán por treinta para efectos de establecer la **RC**. Asimismo, la equivalencia diaria se obtendrá dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente (Texto Único Ordenado del Dec. Leg. Nº 650, Art. 11º).

Para determinados conceptos remunerativos este régimen de CTS contiene normas específicas que desarrollaremos a continuación:

**7.1 Alimentación Principal (AP).**– Se entiende por este concepto, indistintamente:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• El desayuno</li> <li>• Almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituya</li> <li>• La cena o comida o colación</li> </ul>	Base Legal TUO del Dec. Leg. Nº 650, Art. 12º
---	---

La Alimentación Principal otorgada con los alcances señalados tiene connotaciones remunerativas, pero para efectos de su incorporación en la remuneración computable para determinar la Compensación por Tiempo de Servicios, presenta singularidades que analizaremos en esta oportunidad.

**a. Naturaleza Remunerativa.**– La Alimentación Principal puede ser otorgada en diversas formas. En este sentido se han regulado dos modalidades a través de las cuales se valoriza el monto que asumirá para consignarse en la Planilla de Pago, valor que tendrá carácter remunerativo para todo efecto legal a tenor de lo dispuesto en el art. 6º del TUO del Dec. Leg. Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. Nº 003-97-TR.

**b. Modalidades.**– Las diversas formas por las que se concede el beneficio, sea cual fuere su origen, han sido clasificadas por nuestra legislación atendiendo a si se concede en especie o en dinero.

Las modalidades indicadas son:

- Suma que se otorga en dinero al trabajador.
- Alimentación Principal otorgada a través de formas especiales:
  - Otorgada en especie: crudo o preparada (incluye la otorgada vía concesionario);
  - Otras formas concesorias que no impliquen pago en efectivo (vales, *tickets*, otros).

El monto concedido o la valorización del beneficio se considerará remuneración para todo efecto legal, y por tanto, será computable para todos los derechos sociales. Sin embargo, para la Compensación por Tiempo de Servicios se deberán aplicar normas especiales según se trate de dinero o especie. En el aspecto tributario, si es en especie no se afectará a los aportes por AFP.

**c. Suma que se otorga en dinero directamente al trabajador.**– Comprende los casos en que el empleador otorga al trabajador un determinado monto de dinero en concepto de Alimentación Principal, suma que para todos los efectos deberá registrarse en el Libro de Planilla de Pago.

En estos casos la legislación ha determinado dos variables: una cuando se otorga un monto mensual fijo y otra cuando se concede un monto por día laborable, tal como lo desarrollamos a continuación:

- **Monto mensual fijo:** Cuando se conceda un monto mensual fijo por concepto de Alimentación Principal, se considerará remuneración para todo efecto legal el monto percibido por el trabajador. Se computará para todos los beneficios y estará afecta a aportes, contribuciones e impuestos.

Para efectos de los depósitos de CTS, se deberá computar el monto total mensual pactado, vigente en el mes de abril y de

octubre, respectivamente, por ejemplo S/. 200.00 mensuales. El hecho que en el transcurso del semestre se incremente esa suma o el trabajador perciba suma menor por ausencias u otro motivos, no variará la disposición de considerar computable el monto pactado, a tenor de lo dispuesto en el art. 16° del TUO del Dec. Leg. N° 650 aprobado por D.S. N° 001-97-TR, pues se le reconoce el carácter de regular.

- **Monto por día:** En otros casos se otorga una cantidad fija diaria por Alimentación Principal, por ejemplo S/. 4.00 por día laborable y, en consecuencia, lo que se perciba en el mes tendrá carácter remunerativo para todo efecto legal, pero constituirá una suma variable e imprecisa que estará en función a los días laborados y a los días laborables del mes. Para efecto de la CTS se deberá computar el promedio de lo percibido en el semestre a liquidar, pues se trata de un concepto remunerativo complementario de naturaleza variable e imprecisa.

**d. Alimentación Principal otorgada a través de formas especiales.-** Comprende todas aquellas categorías de Alimentación Principal en especie, directa o indirectamente otorgadas por el empleador o a través de terceros. El trabajador no recibe dinero de libre disposición en este caso.

Es necesario desarrollar cada una de las categorías que comprende esta modalidad y al final se analizará la forma como se computan para la CTS.

- **Otorgada en especie (crudo o preparada):** En este caso la alimentación tiene que valorizarse de común acuerdo entre el trabajador y el empleador, o entre la organización sindical y los empleadores, según corresponda, y su importe se consignará en el libro de Planilla de Pago, suma que tendrá el carácter remunerativo para todo efecto legal.

El valor diario dependerá del acuerdo de partes, pero el monto deberá tener una correspondencia razonable con el valor que representa el beneficio, ya que señalar un monto de S/. 1.00 a lo que en verdad tiene un precio mayor, constituiría una simulación que contraviene el principio de Primacía de la Realidad que es propio del Derecho del Trabajo. Es, pues, necesario que las partes efectúen las valoraciones bajo criterios de razonabilidad.

Si las partes no se pusieran de acuerdo en tal valorización, regirá la que establezca el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.

- **Sumas que se abonen a un concesionario:** En esta categoría las empresas unilateralmente o por convenio con sus trabajadores establecen la facilidad para que los trabajadores consuman por intermedio de un concesionario un almuerzo, desayuno o cena en las instalaciones de la empresa o fuera del centro de trabajo.

A veces el empleador asume el 100% del costo de la Alimentación Principal o bien una parte.

Casos típicos son, por ejemplo, S/. 4.00 diarios por almuerzo; la empresa se hace cargo del 50 por ciento del costo del menú y el trabajador el porcentaje restante; la empresa financia S/. 3.00 del menú y el trabajador S/. 1.00. En consecuencia, será remuneración para todo efecto legal, el mon-

to a cargo del empleador, que en el último ejemplo asciende a S/. 3.00.

En caso que no pudiera determinarse el valor del menú, éste se establecerá por acuerdo de partes y, de no arribarse a un acuerdo, será fijado por el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.

En estos casos lo que constituye remuneración y que se colocará en la planilla es el monto que asume el empleador pues lo que abona el trabajador es una deducción de sus ingresos, que lógicamente debe ser autorizada por el trabajador si es que el descuento se hace por planilla.

- **Otras formas que no impliquen pago en efectivo (vales, Tickets, otros):** Lo usual en estos casos es que el empleador se obliga a otorgar a los trabajadores un *ticket* por el cual consumen en restaurantes un menú. El *ticket* puede o no tener valor nominativo. En otras circunstancias se concede un vale por un determinado monto en dinero, o bien los trabajadores firman un listado en el restaurante o concesionario por el monto que consumen, pero el monto deberá tener una correspondencia razonable con el valor que representa el beneficio, ya que también en este caso, señalar un importe de S/. 2.00 a lo que en verdad tiene un valor mayor, constituiría una simulación que contraviene el principio de primacía de la realidad.

Es pues necesario que las partes efectúen la valoración bajo criterios de razonabilidad.

En caso que no pudiera determinarse el valor del menú, este se establecerá por acuerdo de partes y, de no arribarse a un acuerdo, el valor será fijado por el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.

Constituye, pues, remuneración y se colocará en la planilla el monto que asume el empleador pues lo que abona el trabajador es una deducción de sus ingresos.

Aquí no nos encontramos en el supuesto de Prestaciones Alimentarias Indirectas, las mismas que mediante la entrega de cupones, vales u otros análogos para la adquisición exclusiva de alimentos en establecimientos afiliados, o bien el suministro que se otorga mediante convenios con empresas proveedoras de alimentos, inscritos previamente en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituyen remuneración no computable para el cálculo de otros beneficios laborales, así como tampoco para el cálculo de aportes ni contribuciones a la seguridad social.

En consecuencia, la prestación alimentaria otorgada bajo esta modalidad (suministro indirecto) no resulta computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.

- e. Efecto de la Alimentación Principal en la CTS.-** Según lo expuesto la inclusión de la Alimentación Principal en la CTS, cuando es otorgada en dinero, no genera mayor problema, ya que se realizará conforme a lo desarrollado en el inciso c) precedente. Pero, si se otorga en especie, es decir, en cualquiera de las modalidades y categorías desarrolladas en el inciso d) antes reseñado, se deberán aplicar las reglas siguientes:

- Se considerará el valor que tenga la Alimentación Principal en el último día laborable del mes anterior a aquél en que se efectúe el depósito correspondiente. Es decir, si el depósito se realiza de acuerdo a ley el 15 de Mayo de 2007, se tomará el valor vigente al 30.04.2007. Supongamos que este sea equivalente a S/. 4.00.
- El valor mensual se establecerá en base al mes del respectivo semestre (Noviembre 2006/Abril 2007 para este ejemplo) en que el trabajador acumuló mayor número de días de goce de este beneficio consignado en la Planilla de Pagos. Supongamos que el mayor número de días en que gozó este beneficio fue en el mes de enero, pues lo recibió en 20 días.
- En consecuencia, se agregará a la Remuneración Computable S/. 80.00 de Alimentación Principal producto de multiplicar S/. 4.00 por 20 días.

### CASO PRÁCTICO N° 1

#### Semestre Noviembre 2006 - Abril 2007

Trabajador que consume en el comedor de la empresa un menú de S/. 5.00 de los cuales S/. 3.50 son de cargo del empleador. Labora de lunes a viernes.

MES	DÍAS		VALOR DEL MENÚ	
	GOZÓ EL BENEFICIO	U.D.H.	COMPUTABLE	
Nov. 2006	19	2.50		
Dic. 2006	16	2.50		
Ene. 2007	20	3.00		
Feb. 2007	15	3.00		
Mar. 2007	18	3.00		
Abr. 2007	18	3.50	3.50	

$AL = d \times V$        $AL = 20 \times S/. 3.50$        $AL = S/. 70.00$  mensual  
 AL = Alimentación Principal Mensual Computable para la CTS.  
 d = Mayor número de días del mes en que gozó del beneficio  
 V = Valor del menú al 30.04.2007  
 U.D.H. = Valor del menú al último día hábil del mes.

### CASO PRÁCTICO N° 2

#### Semestre Noviembre 2006 - Abril 2007

Trabajador que consume en el comedor de la empresa un menú de S/. 6.00 de los cuales S/. 5.00 son de cargo del empleador. Labora de lunes a viernes.

MES	DÍAS		VALOR DEL MENÚ	
	GOZÓ EL BENEFICIO	U.D.H.	COMPUTABLE	
Nov. 2006	18	4.25		
Dic. 2006	16	4.25		
Ene. 2007	21	4.50		
Feb. 2007	15	4.50		
Mar. 2007	19	4.50		
Abr. 2007	19	5.00	5.00	

$AL = d \times V$        $AL = 21 \times S/. 5.00$        $AL = S/. 105.00$  mensual.  
 AL = Alimentación Principal Mensual Computable para la CTS.  
 d = Mayor número de días del mes en que gozó del beneficio.  
 V = Valor del menú al 30.04.2007.  
 U.D.H. = Valor del menú al último día hábil del mes.

**7.2 Remuneraciones Regulares:** Se definen así a las que se perciben habitualmente, aun cuando sus montos pueden variar en razón de incrementos u otros motivos.

Tratándose de remuneraciones **complementarias de naturaleza variable o imprecisa**, como es el caso de las horas extras, se considera cumplido el requisito de **regularidad**, si el trabajador las ha percibido cuando menos **tres meses en cada periodo de seis**. Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis o entre el número de meses a liquidar (D.S. N° 004-97-TR, Art. 6°).

#### 7.2.1 Horas Extras: Casos Prácticos para el Semestre Noviembre 2006 - Abril 2007

Los casos A, B, C y D presentados en el cuadro siguiente se refieren al cómputo de las horas extras para el cálculo de la CTS.

MES	HORAS EXTRAS PERCIBIDAS (S/.)			
	CASO A	CASO B	CASO C	CASO D
Noviembre 2006	S/. 40	S/. 30	-	S/. 28
Diciembre 2006	S/. 10	S/. 15	-	S/. 25
Enero 2007	-	-	-	S/. 15
Febrero 2007	S/. 23	-	S/. 10	S/. 40
Marzo 2007	-	-	S/. 35	S/. 18
Abril 2007	-	-	S/. 25	S/. 25
Factor de Regularidad	Sí cumple	NO cumple	Sí cumple	Sí cumple
Total Percibido	S/. 73	S/. 45	S/. 70	S/. 151
Promedio mensual para CTS	S/. 12.17 (S/. 73 ÷ 6)	NO	S/. 23.33 (S/. 70 ÷ 3)	S/. 25.17 (S/. 151 ÷ 6)

**CASO A:** El trabajador reúne el requisito de regularidad (3 meses como mínimo). El promedio computable se obtiene dividiendo el total percibido entre seis.  
**CASO B:** En este caso no se computan las horas extras pues no reúnen el requisito de regularidad.  
**CASO C:** Hemos supuesto en este caso que el trabajador recién ingresa a trabajar el 15.01.2007. Reúne el requisito de regularidad y de acuerdo al art. 16° del TUO del Dec. Leg. N° 650 el promedio se obtiene dividiendo el monto percibido entre el periodo a liquidarse ( $70 \div 4 = S/. 17.50$ ).  
**CASO D:** El trabajador percibe horas extras todos los meses del semestre, por tanto el total percibido se divide entre seis para hallar el valor mensual. Si queremos hallar el valor diario dividimos el promedio obtenido entre 30.

**7.3 Comisionistas, Destajeros y Trabajadores que perciban Remuneración Principal Imprecisa.-** En estos casos la remuneración computable se establece en base al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.

En el supuesto que el comisionista o destajero perciba además sueldo o jornal básico, se tomará el monto del sueldo o de 30 jornales al 30.04.2007, a lo cual se adicionará el **promedio** de la comisión o el destajo, respectivamente.

Si el periodo a liquidarse fuera inferior a seis meses las comisiones o el destajo se establecerán en base al promedio diario de lo percibido durante dicho periodo, por ejemplo, si se labora 4 meses se divide entre 4.

**7.3.1 Casos Prácticos:** Los casos prácticos presentados a continuación nos dan una visión de la mecánica aplicada. Para el caso "C" se considera fecha de ingreso del trabajador el 01.02.2007. En consecuencia, en el caso "C", lo percibido se divide entre 3; en los demás casos se divide entre 6.

MES	COMISIONES PERCIBIDAS (S/.)				
	CASO A	CASO B	CASO C	CASO D	CASO E
Noviembre '06	S/. 400	S/. 300	-	S/.400	S/. 40
Diciembre '06	S/. 100	S/. 180	-	-	S/. 160
Enero '07	-	-	-	-	S/. 190
Febrero '07	S/. 230	-	S/. 120	-	S/. 200
Marzo '07	-	-	S/. 360	-	S/. 400
Abril '07	-	-	-	-	S/. 350
Total Percibido	S/. 730	S/. 480	S/. 480	S/. 400	S/. 1340
Prom. mensual para CTS	S/. 121.67 (S/. 730÷6)	S/. 80 (S/. 480÷6)	S/. 160 (S/. 480÷3)	S/.66.67 (S/. 400÷6)	S/. 223.33 (S/. 1340÷6)

**7.4 Remuneraciones Periódicas.-** El art. 18° del TUO del Dec. Leg. N° 650 establece un procedimiento singular para el cálculo de estos conceptos periódicos. Así tenemos:

SEMESTRE NOVIEMBRE 2006 - ABRIL 2007	
REMUNERACIÓN PERIÓDICA	FORMA DE CÁLCULO
• Remuneraciones de periodicidad semestral.	• Se computa un sexto de lo percibido en el semestre respectivo (Nov. '06 - Abr. '07)
• Gratificación Navidad 2006	• Un sexto de lo percibido sólo para el depósito del semestre (Nov. '06 - Abr. '07).
• Gratificación Fiestas Patrias 2006	• No se considera por no estar dentro del semestre (Nov. '06 - Abr. '07)
• Remuneraciones por períodos mayores a 6 meses.	• Un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo (Nov. '06 - Abr. '07)
• Remuneraciones por períodos mayores a 12 meses.	• No son computables.
• Remuneraciones fijas de periodicidad menor a seis meses pero superior a un mes (TUO del Dec. Leg. N° 650).	• Se computan aun cuando no cumplen el requisito de regularidad (percibirse en por lo menos tres meses del semestre Nov. '06 - Abr. '07); se suman los montos percibidos en el semestre y su resultado se divide entre seis o entre el número de meses a liquidar.

## 8. REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE

Las remuneraciones no computables están expresamente contempladas en los artículos 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650, concordantes con los artículos 6° y 7° del TUO del Dec. Leg. N° 728 (LPCL) aprobado por D.S. N° 003-97-TR. Para graficar con mayor claridad los alcances y efectos de estos conceptos no computables, se les ha incluido más adelante en un cuadro específico. La inclusión en el Libro de Planillas no afec-

ta su naturaleza de no computable.

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

## 9. DELITO POR RETENER PAGO DE REMUNERACIONES

El art. 168° del Código Penal de 1991, modificado por la Tercera Disposición Derogatoria y Final del Dec. Leg. N° 857, establece que será reprimido con pena privativa de la libertad no mayor de dos años el que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la Autoridad. En consecuencia, desde el 05.10.1996 ya **no es delito contra la libertad de trabajo**, retener las remuneraciones o indemnizaciones (CTS) de los trabajadores o no entregar al destinatario (depositario) las efectuadas por mandato legal o judicial, entre otros. Ello no significa que el trabajador afectado no pueda demandar su cumplimiento ante los jueces de trabajo.

# PRIMERO DE MAYO

## Feriado No Laborable

### 1. TRATAMIENTO EN NUESTRO ORDENAMIENTO LEGAL

#### 1.1 Base Legal

En nuestro país, por Ley N° 7515 de 29.04.1932, se dispuso que el 1° de Mayo de cada año los obreros tendrían derecho a descanso con pago de salario íntegro.

La Ley N° 8881 del año 1939 amplió el beneficio mencionado comprendiendo también dentro de sus alcances a los trabajadores empleados.

En la actualidad el tratamiento de los Feriados No Laborables, incluyendo el Día del Trabajo (1° de Mayo), se encuentra en el Decreto Legislativo N° 713, norma que regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y su Reglamento el D.S. N° 012-92-TR.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 6° de la norma reseñada: "Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta Ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

Son días feriados los siguientes:

- Año Nuevo (01 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (01 de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (01 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 de diciembre)

*El Día del Trabajo, 1° de Mayo, es Feriado No Laborable en todo el país, pues se conmemora el Día del Trabajo y, en especial, el establecimiento de la jornada laboral de ocho horas diarias. Se afirma que esta celebración tuvo su origen en un episodio de la historia laboral norteamericana, acontecida en la ciudad de Chicago, el 1° de Mayo de 1886.*

*En nuestra legislación, el tratamiento de este feriado se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713, norma sobre descansos remunerados y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR.*

- Navidad del Señor (25 de diciembre)"

A su vez, el artículo 7° establece que "Los feriados establecidos en el artículo anterior se celebrarán en la fecha respectiva. Cualquier otro feriado no laborable de ámbito no nacional o gremial, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aun cuando corresponda con el de descanso del trabajador."

#### 1.2 Percepción incondicional

En aplicación de las normas contenidas en el Dec. Leg. N° 713, todo 1° de Mayo que coincida con el día de descanso semanal obligatorio, deberá generar el pago de un salario íntegro, a diferencia de lo que sucede con los otros días feriados no laborables.

Así, el tratamiento que se otorga a los días feriados en general obliga al empleador a que por dicho día los trabajadores tengan derecho a percibir la **remuneración ordinaria (1)** correspondiente a un día de trabajo, la misma que se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en la semana.

El Día del Trabajo, 1° de Mayo, en cambio, tiene un tratamiento especial, pues la norma señala que se percibirá sin condición alguna, como veremos a continuación:

"Art. 8° Remuneración por FNL. Día del Trabajo

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado

(1) Según el art. 4° del Reglamento del Dec. Leg. N° 713: "Se entiende por remuneración ordinaria aquella que percibe el trabajador semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación. Las remuneraciones complementarias variables o imprecisas no ingresan a la base de cálculo, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual según corresponda a la forma de pago".

no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4º de la presente Ley, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna".

En consecuencia, los trabajadores obreros retribuidos por jornal que descansen el 1º de Mayo percibirán la respectiva remuneración ("1º de Mayo") sin condicionarse ésta a la obligación de haber laborado todos los otros días laborables de la semana, como sí ocurre en el caso de los otros feriados no laborables, en que la remuneración por dicho día es objeto de deducciones en caso el trabajador hubiere inasistido injustificadamente a laborar en el período correspondiente.

### 1.3 Tratamiento de cualquier día feriado

**Caso A:** En este hipotético caso, en la semana 4 el día viernes es Feriado No Laborable, el día domingo es día de Descanso Semanal Obligatorio en la empresa y el trabajador tiene una inasistencia injustificada en la semana (el miércoles). No se abonará la parte proporcional tanto para el cálculo del Feriado No Laborable como para el Descanso Semanal Obligatorio.

RUBROS	SEMANA 4							PAGO	
Días de la semana	L	M	M	J	V	S	D	DSO(*)	FNL(*)
Efectivamente laborados	√	√	--	√	FNL	√	DSO	5/6 de 1 JB	5/6 de 1 JB

JB = Jornal Básico  
 DSO = Descanso Semanal Obligatorio  
 (\*) No se abonará la parte proporcional por la inasistencia injustificada del trabajador.

### 1.4 Tratamiento de Feriado 1º de Mayo

**Caso B:** En este caso en la semana 18 el día 1º de Mayo cae martes y coincide con el día de Descanso Semanal Obligatorio en la empresa; el trabajador tuvo una inasistencia injustificada en la semana. Deberá procederse a abonar la remuneración respectiva por el feriado del 1º de Mayo sin efectuar ningún descuento proporcional por el día de inasistencia injustificada, desde que así lo establece el Dec. Leg. N° 713 para este feriado.

RUBROS	SEMANA 18							PAGO	
Días de la semana	L	M	M	J	V	S	D	DSO(1)	FNL(2)
Efectivamente laborados	√	FNL	--	√	√	√	DSO	5/6 de 1 JB	1 JB

JB = Jornal Básico  
 DSO = Descanso Semanal Obligatorio  
 (1) No se abonará la parte proporcional por la inasistencia injustificada del trabajador.  
 (2) 1º de Mayo.

### 1.5 Feriado No Laborable que coincide con el Día de Descanso Semanal Obligatorio en la empresa

La regla general en materia de feriados no laborables es que si el feriado coincide con el día de descanso semanal

obligatorio en la empresa, por ese día el trabajador percibirá el equivalente a un día de labor, no correspondiendo pago doble.

### 1.6 Feriado No Laborable 1º de Mayo que coincide con el Día de Descanso Semanal Obligatorio en la empresa

Si el 1º de Mayo coincide con el Día de Descanso Semanal Obligatorio establecido en la empresa, se deberá abonar al trabajador un día de remuneración **adicional completa** por el feriado reseñado, independientemente de la remuneración que corresponde percibir por el día de Descanso Semanal Obligatorio. Esta precisión la encontramos establecida en el Art. 9º del D.S. N° 012-92-TR, Reglamento del Dec. Leg. N° 713, que a la letra dice:

"Art. 9º Tratamiento del Feriado Primero de Mayo

Siempre que el Día del Trabajo (01 de Mayo) coincida con el día de descanso semanal obligatorio, se debe pagar al trabajador un día de remuneración por el citado feriado, con independencia de la remuneración por el día de descanso semanal".

**1.6.1 Trabajadores empleados.-** En el caso de los trabajadores empleados, el Dec. Leg. N° 713 presupone que dentro de su remuneración mensual ya se encuentra incluida la retribución por días feriados y de descanso semanal obligatorio, mas no así la retribución correspondiente al feriado por el Día del Trabajo (1º de Mayo) que coincida con el día de DSO, la misma que debe abonarse en forma adicional a la remuneración mensual.

MES	REMUNERACIÓN MENSUAL (*)	REMUNERACIÓN POR 1º DE MAYO	TOTAL
Mayo	S/. 500	S/. 16.67	S/. 516.67

(\*) Normalmente incluye el pago por Descanso Semanal Obligatorio y Días Feriados No Laborables, pero para el caso particular que el 1º de Mayo coincida con el DSO no se aplica dicha regla, sino que corresponderá abonar en forma adicional el monto correspondiente por dicho día.

**1.6.2 Trabajadores obreros.-** En el caso de obreros, adicionalmente al jornal que les corresponda percibir por el día de Descanso Semanal Obligatorio, recibirán un jornal más por el citado feriado.

RUBROS	SEMANA 18							PAGO	
Días de la semana	L	M	M	J	V	S	D(1)	DSO	FNL(2)
Efectivamente laborados	√	√	√	√	√	√	---	1 JB	1 JB

JB = Jornal Básico  
 DSO = Descanso Semanal Obligatorio  
 (1) En este caso el domingo coincide con el día de Descanso Semanal Obligatorio y con el Feriado No Laborable por 1º de Mayo.  
 (2) 1º de Mayo.

# PLAN PROTECCIÓN VITAL

## Seguro Potestativo de EsSalud

### AFILIADOS

Pueden afiliarse los ex asegurados de los seguros EsSalud Independiente y EsSalud Personal-Familiar, trabajadores independientes, así como todas las personas que no reúnan los requisitos para una afiliación regular que de manera voluntaria deseen asegurarse en EsSalud, bajo la modalidad de potestativos.

### REQUISITOS PARA LA AFILIACIÓN

Para la afiliación a este seguro es necesario lo siguiente:

Formulario de afiliación N° 1065.

Mostrar DNI original (en el caso de ser extranjero podrá presentar su carné de extranjería o pasaporte con visa vigente).

Asimismo, forman parte de este contrato los siguientes Formularios:

Formulario N° 1065 - Datos del Representante Legal.

Formulario N° 1066 - Modificación de Datos - Resolución de Contrato.

Formulario N° 1067 - Declaración Jurada de Concubinato.

Para el trámite que se desee realizar siempre se deberá mostrar el documento de identidad.

Los documentos se deben presentar en la Agencia, Oficina o Unidad de Seguros más cercana al domicilio del interesado.

*Este Plan se encuentra dirigido a los asegurados de Regímenes Especiales menores de 56 años y sus derechohabientes. Asimismo, a todas aquellas personas que no cumplan con los requisitos para una afiliación regular como los trabajadores independientes, amas de casa, entre otros.*

*En una primera etapa sólo se permitió la afiliación de los asegurados provenientes de los Regímenes Especiales. Posteriormente, se han ido incorporando los asegurados provenientes de los seguros potestativos EsSalud Independiente, EsSalud Personal - Familiar y Potestativo Único, y aquellos que opten por su afiliación a EsSalud.*

### COBERTURA DE ESTE SEGURO

La cobertura de este seguro es la siguiente:

- Prestaciones de prevención y promoción de la salud.
- Prestaciones de recuperación de salud:
- Atención médica, ambulatoria, hospitalaria y de emergencia.
- Tratamiento quirúrgico electivo en las enfermedades que lo requieran.
- Ayuda al diagnóstico, según oferta institucional.
- Medicinas.
- Prestaciones de maternidad: Consisten en el cuidado de la salud de la madre gestante titular o cónyuge o concubina, y la atención del parto, extendiéndose al período de puerperio y al cuidado de la salud del recién nacido, siempre que la gestante se encuentre afiliada al tiempo de la concepción, que comprende:
  - Parto normal, parto múltiple, cesárea, legrado uterino, complicaciones del embarazo, consultas pre y post natal.

Asimismo el seguro ofrece:

- Tratamiento médico de la Hipertensión Arterial.
- Tratamiento médico de la Diabetes Mellitus No Insulino-dependiente.
- Cobertura en los servicios de Aló EsSalud, y Sistema de Transporte Asistido de Emergencias (STAE).

## COBERTURA DE ENFERMEDADES PREEXISTENTES

Este seguro cubre las enfermedades preexistentes siempre que estén consideradas en este plan.

## EXCLUSIONES

Se considera exclusiones a todo procedimiento o terapia que no contribuya a la recuperación o rehabilitación del paciente de naturaleza cosmética, estética o suntuaria, a todo daño derivado de autoeliminación o lesiones autoinfligidas, así como aquellas otras especificadas en la cláusula sexta del contrato de este plan.

## PERÍODO DE CARENCIA Y DE ESPERA PARA LA ATENCIÓN MÉDICA

Para los nuevos afiliados, el período de carencia es de tres meses, contados desde la fecha de inicio de la vigencia del contrato. En este período, los asegurados no podrán acceder a los servicios ofrecidos por su contrato, excepto las atenciones por emergencias accidentales y/o médico quirúrgicas.

Asimismo, el período de espera es de 10 meses contados a partir de la vigencia del contrato para el tratamiento quirúrgico electivo en las enfermedades que lo requieran (que se encuentren cubiertas por este plan) y de 12 meses, para el tratamiento médico de la Hipertensión Arterial y de la Diabetes Mellitus No Insulinodependiente.

Los asegurados afiliados a los Seguros Potestativos EsSalud Independiente y EsSalud Personal- Familiar que a la fecha de la culminación de su contrato se encuentren al día en sus pagos, podrán afiliarse a este plan de salud en condición de continuadores siempre que realicen su afiliación dentro de los 30 días calendario, posteriores al término de vigencia de su anterior contrato.

Los asegurados regulares que gozan de la Cobertura de Salud por Desempleo y que cuentan con su carta de Latencia vigente, también podrán afiliarse a este plan en condición de continuadores si realizan el trámite hasta el último día de vigencia de su latencia.

## APORTE MENSUAL

El aporte mensual es individual y se determina de acuerdo a la edad del titular y/o sus derechohabientes.

Veamos sus alcances en el siguiente cuadro:

Rango de edad	Aporte mensual en nuevos soles (Incluye I.G.V. 19%)
Menores de 18 años	S/. 40
De 18 hasta 24 años	S/. 49
De 25 hasta 34 años	S/. 68
De 35 hasta 49 años	S/. 86
De 50 hasta 64 años	S/. 113
De 65 a más	S/. 140

## PERIODICIDAD DEL APORTE Y FECHA DE PAGO

El aporte es mensual y se debe pagar de acuerdo al cronograma entregado al momento de la afiliación. Los pagos se pueden realizar en cualquiera de las agencias del Banco de Crédito del Perú y del Banco de la Nación.

Resulta conveniente tener en cuenta que de no efectuarse el pago de dos aportes consecutivos, se dará por cancelado o resuelto el contrato.

## APLICACIÓN DE DEDUCIBLES

Para consultas ambulatorias o interconsultas el asegurado deberá pagar un Deducible ambulatorio que equivale a 10 Nuevos Soles. Este pago no se efectuará si se trata de una recita o cita de control, o atenciones en emergencia, prestaciones de maternidad y prestaciones preventivo-promocionales o citas en otros centros asistenciales por el sistema de referencia, siempre que se haya realizado el pago en el centro asistencial de origen.

Para las hospitalizaciones, el asegurado deberá pagar un Deducible Hospitalario equivalente a un día de habitación en el centro asistencial. El monto será determinado de acuerdo al nivel del centro asistencial.

## OTROS SEGUROS POTESTATIVOS QUE OFERTA ESSALUD

EsSalud no oferta otros seguros potestativos. Los seguros potestativos denominados EsSalud Independiente y EsSalud Personal-Familiar ya no reciben más afiliados, mientras que el Seguro Potestativo Único sólo fue ofertado hasta el 31 de diciembre de 2004. Los afiliados a estos seguros, al término de la vigencia de sus contratos debieron trasladarse en forma voluntaria al Plan Protección Vital en el transcurso del año 2005.

# TUPA - MTPE

## Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Por R.M. N° 107-2007-TR, del 20.04.2007, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 21.04.2007 se introdujeron modificaciones al TUPA del MTPE.

Los procedimientos que han sufrido cambios son los consignados en los numerales 1, 3, 52 c), 79, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 88, 89, 92, 95, 99, 101, 102, 103, 111, así como las Notas al Pie de Página N°s. 2 y 5. Asimismo, han sido eliminados el numeral 69 y el Pie de Página N° 12. Veamos a continuación las variaciones introducidas en estos procedimientos.

TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA) DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO													
N° DE ORDEN	DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	REQUISITOS (1)	DERECHO DE PAGO	FORMA DE PAGO	COSTO UIT (%) (2)	CALIFICACIÓN (*)			DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE (VÍA DOCUMENTARIA) (*)	AUTORIDAD COMPETENTE EN PRIMERA INSTANCIA (3)	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA (4)	AUTORIDAD NACIONAL QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN (5)	
						AUTO-MÁTICO	EVALUACIÓN PREVIA						
							SILENCIO POSITIVO	SILENCIO NEGATIVO					
<b>I. SECTOR TRABAJO</b>													
1	Inscripción en el Registro Nacional de Empresas Administradoras Proveedores de Alimentos Ley N° 28051, Artículo 11° del 02/08/2003; Decreto Supremo N° 013-2003-TR Artículo 7°, 8°, 9° y 13° del 28/10/2003 modificada por D. S. N° 006-2006-TR, Art. 1°, 20/04/2006 Resolución Ministerial N° 076-2006-TR del 21/04/2006, que aprueba la Directiva Nacional N° 001-2006-MTPE/2/11.1.	<b>REGISTRO DE EMPRESAS ADMINISTRADORAS</b> Solicitud según Formato que contenga: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Copia de la escritura de constitución de la sociedad, incluida las modificaciones que hubiere tenido lugar.</li> <li>- Copia literal vigente de la partida registral donde consten inscritos el monto actual del Capital de la sociedad y sus estatutos incluidas las modificaciones que hubieran tenido lugar extendida por Registros Públicos.</li> <li>- Copia del Comprobante de información registrada, Registro Único del Contribuyente, extendida por la SUNAT.</li> <li>- Copia de la Licencia Municipal de Funcionamiento.</li> <li>- <b>Declaración Jurada simple y escrita en la que conste el domicilio actual de la empresa.</b></li> <li>- Copia del documento de identidad del representante legal de la empresa.</li> <li>- Carta Fianza.</li> <li>- Declaración Jurada sobre el monto inicial de los vales, cupones o documentos análogos que de estime, emitir en los primeros dos meses de funcionamiento.</li> <li>- Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.</li> </ul>	X	100% en efectivo	6,38		X	30 días hábiles		Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo en el ámbito nacional o multiregional (6)  Dirección de Prevención y Solución de Conflictos	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	

(\*) NOTA: Las modificaciones al TUPA figuran resaltadas en letra negra y subrayadas.

TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA) DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO												
Nº DE ORDEN	DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	REQUISITOS (1)	DERECHO DE PAGO	FORMA DE PAGO	COSTO UIT (%) (2)	CALIFICACIÓN (*)		DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE (VÍA DOCUMENTARIA) (*)	AUTORIDAD COMPETENTE EN PRIMERA INSTANCIA (3)	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA (4)	AUTORIDAD NACIONAL QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN (5)	
						AUTO-MÁTICO	EVALUACIÓN PREVIA					
							SILENCIO POSITIVO					SILENCIO NEGATIVO
		<p>REGISTRO DE EMPRESAS PROVEEDORAS DE ALIMENTOS</p> <p>Solicitud según Formato que contenga domicilio del establecimiento cuyo registro se solicita y adjunte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración Jurada de no haber sido objeto de sanción administrativa o penal por violar normas de carácter sanitario en los cinco años precedentes.</li> <li>- Copia de la escritura de constitución de la persona jurídica, incluidas las modificaciones que hubieran tenido lugar, de ser el caso. Tratándose de Personas Naturales se debe adjuntar copia del Documento Nacional de Identidad (DNI).</li> <li>- Copia literal vigente de la partida registral donde corren inscritos sus estatutos, incluidas las modificaciones que hubieren tenido lugar.</li> <li>- Copia del comprobante de Información Registrada – Registro Único del Contribuyente, extendido por la SUNAT.</li> <li>- Copia de la Licencia Municipal de Funcionamiento.</li> <li>- Copia del Registro Sanitaria otorgado por la autoridad competente del Ministerio de Salud, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 007-98-SA, Reglamento de Vigilancia y Control Sanitario de Alimentos y Bebidas o la expedida por la Autoridad Municipal competente, de ser el caso, en cuando sea aplicable.</li> <li>- Relación de trabajadores en actividad durante el mes anterior al de presentación de la solicitud (7).</li> <li>- <b>Declaración Jurada simple y escrita en la que conste el domicilio actual de la empresa.</b></li> <li>- Copia del documento de identidad del representante legal de la empresa o del propietario del establecimiento, según sea el caso.</li> <li>- Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de Nación.</li> </ul>							Dirección de Prevención y Solución de Conflictos	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo		

TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA) DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO												
Nº DE ORDEN	DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	REQUISITOS (1)	DERECHO DE PAGO	FORMA DE PAGO	COSTO UIT (%) (2)	CALIFICACIÓN (*)			DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE (VÍA DOCUMENTARIA) (*)	AUTORIDAD COMPETENTE EN PRIMERA INSTANCIA (3)	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA (4)	AUTORIDAD NACIONAL QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN (5)
						AUTO-MÁTICO	EVALUACIÓN PREVIA					
							SILENCIO POSITIVO	SILENCIO NEGATIVO				
3	Comunicación de inicio de actividades en una Región distinta a la que se concedió el Registro Inicial, de las Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos. D. S. N° 013-2003-TR, Artículo 20° del 28/10/2003.	Solicitud que contenga y adjunte: - <b>Declaración Jurada simple y escrita en la que conste el domicilio actual de la empresa.</b> - Copia del registro otorgada inicialmente.	Gratuito			X			Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos		
52	Servicio de Conciliación Administrativa D. Leg. No. 910, Título III, Capítulo III, Art. 27° del 17/03/2001; D. S. 020-2001-TR, Título III: Capítulo V Art. 69° y 70° del 29/06/2001.  (...)  c) De la Impugnación de la Resolución de Multa. (10)	- Apersonarse a las oficinas de consultas al trabajador, empleador y/o liquidaciones de la Sub Dirección de Defensa Gratuita y Asesoría al Trabajador del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para solicitar audiencia de conciliación, debidamente autorizadas, previa evaluación del consultor o liquidador adscrito al servicio.  - Contra la Resolución por la que impone la multa, el empleador dentro del tercer día hábil de su notificación, puede interponer Recurso de Apelación adjuntando: La Tasa de Apelación pagada en el Banco de la Nación y acreditando su Representación Legal según sea el caso.	Gratuito			X		Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Sub Dirección de Defensa legal Gratuita y Asesoría al trabajador o dependencia que haga sus veces			
79	Recurso de Apelación contra la resolución que deniega y declara la pérdida del Fraccionamiento y/o Aplazamiento de la deuda. D. S. N° 002-2006-TR, 02/03/2006 (10)	- Recurso dirigido a la Oficina General de Administración, dentro de los cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificada la resolución respectiva. <b>Requisitos:</b> - Presentar escrito dirigido al Órgano que emitió el acto a ser impugnado, indicando nombre o razón social del impugnante, debidamente acreditados. - Exponer los fundamentos de hecho y derechos que sustenten su recurso. - Anexar los comprobantes de pago efectuados, de ser el caso. - Las pruebas instrumentales de ser el caso. - Firma del impugnante o de su representante legal. - Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.	Gratuito				10 días hábiles	Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Sub Dirección de Defensa legal Gratuita y Asesoría al trabajador o dependencia que haga sus veces	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos		
							15 días hábiles	Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	En Lima: Director General de Administración En las demás Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo: El Jefe de la Oficina Técnica Administrativa	En Lima: El Secretario General En las demás Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo: El Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo		

(\*) NOTA: En los Procedimientos 52 c) y 79 se han eliminado las tasas o derechos de tramitación que se exigían para la interposición de recursos impugnativos.

TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA) DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO												
Nº DE ORDEN	DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	REQUISITOS (1)	DERECHO DE PAGO	FORMA DE PAGO	COSTO UIT (%) (2)	CALIFICACIÓN (*)		DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE (VÍA DOCUMENTARIA) (*)	AUTORIDAD COMPETENTE EN PRIMERA INSTANCIA (3)	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA (4)	AUTORIDAD NACIONAL QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN (5)	
						AUTO-MÁTICO	EVALUACIÓN PREVIA					
							SILENCIO POSITIVO					SILENCIO NEGATIVO
<b>II. SECTOR PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA</b>												
<b>PROMOCIÓN DEL EMPLEO</b>												
81	Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral. Ley N° 27626, Arts. 9°, 13°, 14° y 16°, del 09/01/2002; D. S. N° 003-2002-TR, Arts. 7° y 8° del 28/04/2002; Ley N° 26002 Art. 95° del 27/12/1992, modificado por Ley N° 27839 del 11/10/2002 (10)	Solicitud según Formato que deberá ser presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la localidad donde se encuentre la sede principal de la entidad, adjuntando: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Copia de la escritura pública de constitución, y sus modificaciones de ser el caso, debidamente inscritas en la Oficina Registral respectiva.</li> <li>- Copia del Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyentes RUC), indicando los establecimientos anexos de ser el caso y en la que se precise la actividad económica principal de la empresa de acuerdo a su solicitud (actividades de intermediación laboral).</li> <li>- Copia de la autorización expedida por la entidad competente, en aquellos casos en que se trate de entidades que requieran un registro o autorización de otro Sector.</li> <li>- <b>Declaración Jurada simple y escrita en la que conste el domicilio actual de la empresa.</b></li> <li>- Acreditar un capital social suscrito y pagado no menor a cuarenta y cinco (45) UITs o su equivalente en certificados de aportaciones, al momento de su constitución. Si al momento de su constitución la entidad no cumpliera con acreditar este monto de capital social, deberá acreditarlo a la fecha en que presenta la solicitud de inscripción en el Registro, debiendo mantenerlo así durante su vigencia.</li> <li>- Copia del documento de identidad del representante legal de la entidad.</li> <li>- Declaración jurada, según Formato, respecto al (los) centro (s) de trabajo en donde se lleva la documentación laboral vinculada con los trabajadores.</li> </ul> Las entidades que cuenten con otros establecimientos que vengan operando a nivel nacional, deberán presentar además:	X	100% en efectivo	12,45		30 días hábiles		Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	

## TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA) DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Nº DE ORDEN	DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	REQUISITOS (1)	DERECHO DE PAGO	FORMA DE PAGO	COSTO UIT (%) (2)	CALIFICACIÓN (*)			DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE (VÍA DOCUMENTARIA) (*)	AUTORIDAD COMPETENTE EN PRIMERA INSTANCIA (3)	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA (4)	AUTORIDAD NACIONAL QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN (5)
						AUTO-MÁTICO	EVALUACIÓN PREVIA					
							SILENCIO POSITIVO	SILENCIO NEGATIVO				
82	Variación de Domicilio, Razón Social o Ampliación del Objeto Social. Ley N° 27626, Art. 20° del 09/01/2002.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copia de la Escritura Pública de creación de Sucursal, debidamente inscrita en la Oficina Registral del lugar donde se abrirá la sucursal.</li> <li>- Copia de la Resolución de autorización o de Registro del Sector competente de la zona donde se vaya a operar, de ser el caso.</li> <li>- Constancia de pago de la tasa correspondiente abonada en el Banco de la Nación.</li> </ul> Comunicación según Formato, según corresponda presentada dentro de los cinco (5) días hábiles de producido el hecho, adjuntando: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Copia simple del comprobante de Información Registrada en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyente - RUC) actualizada.</b></li> <li>- <b>Declaración Jurada simple y escrita en la que conste el nuevo domicilio y razón social de la entidad.</b></li> <li>- Copia de la escritura pública de cambio de razón social, ampliación o modificación del objeto social, inscrita debidamente en la Oficina Registral.</li> <li>- Copia de la autorización expedida por el sector competente, en aquellos casos que se trate de entidades que por normas especiales requieran también obtener el registro o la autorización de otro sector.</li> </ul>	Gratuito			X			Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	
83	Apertura de sucursales, oficinas, centros de trabajo u otros establecimientos de las entidades que desarrollan Actividades de Intermediación Laboral. Ley N° 27626, Art. 27°, del 09/01/2002. (10)	Comunicación según Formato, presentada ante la Autoridad de Trabajo donde se encuentre la sede principal, dentro de los cinco (05) días hábiles del inicio de su funcionamiento adjuntando: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Copia del Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyente, RUC) en el que se incluye el domicilio y tipo del Establecimiento Anexo de ser el caso.</li> <li>- Copia de la autorización expedida por la entidad competente, en aquellos casos en que se trate de entidades que requieran un registro o autorización de otro Sector, la misma que deberá estar autori-</li> </ul>	X	100% en efectivo	2,50		30 días hábiles		Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	

TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA) DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Nº DE ORDEN	DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	REQUISITOS (1)	DERECHO DE PAGO	FORMA DE PAGO	COSTO UIT (%) (2)	CALIFICACIÓN (*)		DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE (VÍA DOCUMENTARIA) (*)	AUTORIDAD COMPETENTE EN PRIMERA INSTANCIA (3)	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA (4)	AUTORIDAD NACIONAL QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN (5)	
						AUTO-MÁTICO	EVALUACIÓN PREVIA					
							SILENCIO POSITIVO					SILENCIO NEGATIVO
85	Renovación de Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral. Ley Nº 27626, Arts. 14º y 19º del 09/01/2002; D.S. Nº 003-2002-TR, Art. 8º del 28/04/2002. (10)	<p>zada para la zona de operación del Establecimiento Anexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Declaración Jurada simple y escrita en la que conste el nuevo domicilio del establecimiento anexo.</b></li> <li>- Solo para Sucursales: Copia de la Escritura Pública de constitución de creación de la sucursal, debidamente inscrita en la Oficina Registral del lugar donde abrirá la sucursal.</li> <li>- Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.</li> </ul> <p>Solicitud según Formato, que deberá ser presentada <b>con anterioridad al vencimiento de la inscripción</b> ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, de la localidad donde se encuentre la sede principal de la entidad adjuntado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración Jurada según Formato</li> <li>- Copia de la Resolución de autorización del sector correspondiente vigente, tanto para la sede principal como por cada establecimiento anexo, de ser el caso.</li> <li>- <b>Declaración Jurada simple y escrita en la que conste el domicilio actual de la entidad y de los establecimientos anexos de ser el caso.</b></li> <li>- Constancia de pago de las tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.</li> </ul>	X	100% en efectivo	5,00	X			Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	
86	Presentación de contratos de locación de servicios colaborados con las empresas usuarias. Ley Nº 27626, Art. 17º del 09/01/2002; D.S. Nº 003-2002-TR, Art. 12º, 28/04/2002.  Presentación extemporánea: (10) (Solo durante la vigencia del contrato)	<p>Solicitud según Formato, presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde se encuentre registrada la sede principal y en caso de contar con Establecimientos Anexos, lo presentará en el lugar de cada Establecimiento dentro de los quince (15) días naturales de su suscripción adjuntado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Copia del contrato(s) suscrito(s) con la(s) usuaria(s) por duplicado</li> <li>- Hoja informativa según Formato.</li> </ul> <p>Los mismos requisitos exigidos para la presentación de los contratos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Constancia de pago de tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.</li> </ul>	Gratuito			X			Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los mismos requisitos exigidos para la presentación de los contratos.</li> <li>- Constancia de pago de tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.</li> </ul>	X	100% en efectivo	2,5 por contrato	X						

(\*) NOTA: En el Procedimiento 86 se ha eliminado la segunda instancia.

TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA) DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO												
Nº DE ORDEN	DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	REQUISITOS (1)	DERECHO DE PAGO	FORMA DE PAGO	COSTO UIT (%) (2)	CALIFICACIÓN (*)			DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE (VÍA DOCUMENTARIA) (*)	AUTORIDAD COMPETENTE EN PRIMERA INSTANCIA (3)	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA (4)	AUTORIDAD NACIONAL QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN (5)
						AUTO-MÁTICO	EVALUACIÓN PREVIA					
							SILENCIO POSITIVO	SILENCIO NEGATIVO				
87	Presentación de la declaración jurada en la que debe constar la nómina de trabajadores destacados en la empresa usuaria; para el caso de las Cooperativas de Trabajadores (D.S. Nº 033-2002-TR, Art. 11º, segundo párr. 28/04/2002).	Solicitud según Formato, presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde se encuentre registrada la sede principal y en caso de contar con Establecimientos Anexos, lo presentará en el lugar de cada Establecimiento, dentro de los quince (15) días naturales de producido el destaque del trabajador, adjuntando: <ul style="list-style-type: none"> <li>Nómina de trabajadores, precisando plazo de destaque según Formato.</li> <li>Los mismos requisitos exigidos para la presentación de la declaración jurada.</li> <li>Constancia de pago de tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.</li> </ul>	Gratuito							Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces	
	Presentación extemporánea (10)	<b>Para la presentación extemporánea (10) se requiere los siguientes requisitos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los mismos que para la declaración jurada</li> <li>Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.</li> </ul>	X	100% en efectivo	2,5 por trabajador	X						
88	Presentación de la Información Estadística Trimestral de las Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral. Ley Nº 27626, Art. 18º del 09/01/02; R.M. Nº 014-2006-TR del 18/01/2006.	Formato de «Información Estadística Trimestral de las Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral», presentado en el lugar donde se encuentre registrada la sede principal y en el caso de contar con Establecimientos Anexos, lo presentará en el lugar de cada Establecimiento, dentro de los cinco (05) días hábiles de los meses de abril, julio, octubre y enero.	Gratuito				X			Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces	
	Presentación extemporánea (10)	Presentación del mismo requisito. <ul style="list-style-type: none"> <li>Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.</li> </ul>	X	100% en efectivo	0,5	X						
89	Presentación de Carta Fianza a nombre del Ministerio Ley Nº 27626, Art. 24º, del 09/01/02; D.S. Nº 003-2002-TR, Arts. 17º, 18º, 19º, 22º, del 28/04/2002.	Solicitud según Formato, adjuntando: <ul style="list-style-type: none"> <li>Original de la carta fianza, otorgada por una institución bancaria o financiera.</li> </ul>	Gratuito					30 días hábiles		Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces	

(\*) NOTA: En el Procedimiento 89 se ha eliminado la segunda instancia.

TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA) DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Nº DE ORDEN	DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	REQUISITOS (1)	DERECHO DE PAGO	FORMA DE PAGO	COSTO UIT (%) (2)	CALIFICACIÓN (*)		DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE (VÍA DOCUMENTARIA) (*)	AUTORIDAD COMPETENTE EN PRIMERA INSTANCIA (3)	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA (4)	AUTORIDAD NACIONAL QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN (5)	
						AUTO-MÁTICO	EVALUACIÓN PREVIA					
							SILENCIO POSITIVO					SILENCIO NEGATIVO
92	Denuncia por incumplimiento de pago de Derechos y Beneficios Laborales por parte de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral. Ley Nº 27626, Art. 23º, del 09/01/2002. a) Resolución firme expedida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, <b>dentro del respectivo procedimiento inspectivo</b> .  b) Acta de Conciliación celebrada con la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo.  c) Incumplimiento de <b>resolución judicial</b> o laudo arbitral.  d) Acta de Conciliación Extrajudicial.	Solicitud según Formato, adjuntando: – Copia de la resolución administrativa, <b>derivada del correspondiente procedimiento inspectivo</b> , donde <b>se consigne</b> el incumplimiento.  Solicitud según Formato adjuntando: – Copia simple del Acta de Conciliación.  Solicitud según Formato, adjuntando: – Copia de la <b>resolución judicial</b> o laudo arbitral. – Copia del cargo de notificación del mandato de ejecución realizada a la Empresa o Entidad de Intermediación Laboral.  Solicitud según Formato, adjuntando: – Copia simple del Acta de Conciliación Extrajudicial.	Gratuito					30 días hábiles	Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	
95	Renovación de inscripción en el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad. D.S. Nº 001-2003-TR, Art. 6º del 10/01/2003. (10)	Solicitud según Formato, presentada con anterioridad al vencimiento de la inscripción, adjuntando: – Declaración Jurada de acuerdo a Formato.	X	100% en efectivo	0,1	X			Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	
99	Inscripción en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo. D.S. Nº 005-2003-TR, Art. 3º del 24/05/2003. (10)	Solicitud según Formato, adjuntando: – Copia de la escritura pública de constitución inscrita en los Registros Públicos y sus modificaciones de ser el caso. – <b>Declaración Jurada simple y escrita en la que conste el domicilio actual de la Agencia Privada de Empleo</b> . – Copia del Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria -SUNAT. – Copia del documento de identidad del representante legal de la Agencia Privada de Empleo. – Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.	X	100% en efectivo	5,0			30 días hábiles	Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	

(\*) NOTA: En el Procedimiento 95 se modifica su Calificación, de evaluación previa con silencio positivo por el de aprobación automática.

TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA) DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO												
Nº DE ORDEN	DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	REQUISITOS (1)	DERECHO DE PAGO	FORMA DE PAGO	COSTO UIT (%) (2)	CALIFICACIÓN (*)			DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE (VÍA DOCUMENTARIA) (*)	AUTORIDAD COMPETENTE EN PRIMERA INSTANCIA (3)	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA (4)	AUTORIDAD NACIONAL QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN (5)
						AUTO-MÁTICO	EVALUACIÓN PREVIA					
							SILENCIO POSITIVO	SILENCIO NEGATIVO				
101	Presentación de la Información Estadística Laboral de las Agencias Privadas de Empleo. D.S. Nº 005-2003-TR, Art. 13° del 24/05/2003; <b>R.M. Nº 303-2006-TR del 15/09/2006</b> .	Formato de «Información Estadística Laboral de las Agencias Privadas de Empleo, debidamente llenado, presentado durante los primeros cinco (05) días hábiles de los meses de abril, julio, octubre y enero.	Gratuito				X			Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces	
	Presentación Extemporánea (10)	Presentación del mismo requisito. - Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.	X	100% en efectivo	0,50	X						
102	Variación de domicilio de Agencias Privadas de Empleo D.S. Nº 025-2003-TR, Art. 10° del 24/05/2003, modificada por D.S. Nº 011-2003-TR del 10/10/2003.	Comunicación según Formato, presentada dentro de los cinco (5) días posteriores de haberse producido el hecho, adjuntando: - <b>Declaración Jurada simple y escrita en la que conste el nuevo domicilio de la Agencia Privada de Empleo.</b>	Gratuito				X		Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces		
103	Variación de Denominación o Razón Social de Agencias Privadas de Empleo. D.S. Nº 005-2003-TR, Art. 10° del 24/05/2003, modificada por D.S. Nº 011-2003-TR del 10/10/2003.	Comunicación según Formato, presentada dentro de los cinco (5) días posteriores de haberse producido el hecho, adjuntando: - Copia de la Escritura Pública inscrita en Registros Públicos en donde conste la nueva denominación o razón social. - Copia del Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, donde conste la nueva denominación o razón social.	Gratuito				X		Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces		
111	Registro y prórroga de Convenios de Capacitación Laboral Juvenil Ley Nº 28518 Art. 14° al 22°, 46° y 48° del 24/05/2005; D.S. Nº 007-2005-TR, Art. 49°, 50°, 51°, 52°, 53° y 60° del 19/09/21005. R.M. Nº 322-2005-TR, 03/11/2005 (10)	Solicitud según formato, presentar dentro del término de quince (15) días <b>naturales</b> a su suscripción adjuntando: - Tres ejemplares originales del convenio. De los tres ejemplares, dos se devuelven debidamente sellados, uno para la empresa, uno para el beneficiario y un ejemplar se queda para el MTPE. - Hoja informativa por triplicado. - Declaración jurada del joven, precisándose que no sigue estudios de nivel superior durante la vigencia del convenio. - Relación de los beneficiarios con los que la empresa ha celebrado los convenios. - Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.	X	100% en efectivo	1,0	X			Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces		

(\*) NOTA: En los Procedimientos 102 y 103 se ha eliminado la segunda instancia.

**TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA) DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Nº DE ORDEN	DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	REQUISITOS (1)	DERECHO DE PAGO	FORMA DE PAGO	COSTO UIT (%) (2)	CALIFICACIÓN (*)		DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE (VÍA DOCUMENTARIA) (*)	AUTORIDAD COMPETENTE EN PRIMERA INSTANCIA (3)	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA (4)	AUTORIDAD NACIONAL QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN (5)	
						AUTO-MÁTICO	EVALUACIÓN PREVIA					
							SILENCIO POSITIVO					SILENCIO NEGATIVO
	a) Persona con Discapacidad (PCD)	<p>En el caso de adolescentes comprendidos entre 16 y 18 años adicionalmente presentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Certificado Médico original que acredite la capacidad, física, mental y emocional para realizar las actividades formativas, expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector Salud o de la Seguridad Social, según corresponda.</li> <li>- Declaración Jurada de la empresa, en la que se indique que el adolescente no realiza actividades prohibidas según lo previsto en el Art. 60º del Reglamento de MFL.</li> </ul> <p>En caso de empresas de la actividad agraria, adjuntar copia de la Declaración Jurada presentada a la Administración Tributaria según el Art. 7º del D.S. Nº 002-98-AG, en reemplazo del comprobante de pago de la tasa.</p> <p>Adicionalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Copia de la constancia de inscripción en el Registro de CONADIS ó</li> <li>- Certificado de Discapacidad expedido por los servicios médicos oficiales de los Sectores de Salud, Defensa, del Interior o de ESSALUD o copia fedateada por el Sector.</li> </ul>							Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces		
	b) Jóvenes Mujeres con responsabilidades familiares.	<p>Adicionalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta o partida de nacimiento de los hijos menores de edad que tenga a cargo o copia fedateada por el Sector.</li> </ul>										
	Presentación extemporánea: (sólo durante la vigencia del convenio) (D.S. Nº 007-2005-TR, Art. 50º, del 19/09/2005). (10)	<p>Los mismos requisitos para el registro.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.</li> </ul>	X	100% en efectivo	2,50	X			Oficina de Administración Documentaria, Arch. y Bibliot.	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces		

(\*) NOTA: Se ha eliminado el procedimiento Nº 69: Recurso de Apelación (antes y/o después del otorgamiento de la buena pro) y los Pies de Página Nºs. 2 y 5 última parte (referidos a tasas o derechos de tramitación), así como el Nº 12 (que señalaba que se podía interponer Recurso de Revisión ante CONSUCODE, D.S. Nº 084-2004-PCM) en virtud de la Ley Nº 28911 y el D.S. Nº 028-2007-EF, siendo aplicables a los procesos de selección que se convoquen a partir del 4 de marzo de 2007, de conformidad con el Comunicado Nº 003-2007 (PRE) del CONSUCODE.

# INFRACCIONES DEL EMPLEADOR

## SANCIONES MÁS FRECUENTES

### (Parte III)

#### 3. INFRACCIONES MÁS FRECUENTES

(...)

**3.3 Ingresos y remuneraciones por determinados conceptos:** Las situaciones que señalaremos a continuación tienen como efecto multas y contingencias laborales de derechos y beneficios, y como base legal (LPCL, Arts. 4° y 10°; D.S. N° 001-98-TR; Ley N° 28806; D.S. N° 019-2006-TR, y demás que resulten aplicables).

- a) **No entregar a los trabajadores el original de la Boleta de Pago** dentro del plazo establecido por el D.S. N° 001-98-TR, esto es, hasta el tercer día hábil siguiente a la fecha en que se efectuó el pago de las retribuciones. En este aspecto, como los inspectores no toman acción directa, los representantes de los empleadores tienen la idea equivocada de que esa no es una obligación legal, error que les puede costar una grave sanción.
- b) **La liquidación de la CTS** debe efectuarse dentro de las 48 horas siguientes a la fecha del cese. Existe, pues, en este aspecto una inacción de ciertos sectores de las áreas de Contabilidad y Personal, que manejan los tiempos a libre albedrío sin respetar los plazos de ley, con lo cual se dilata indebidamente el tiempo de pago de los derechos y beneficios. De conformidad con el Art. 24° del Reglamento de la Ley General de Inspecciones, no pagar oportunamente los beneficios sociales y, además, no pagarlos íntegramente, son actos que se tipifican como infracciones graves.
- c) **No registrar la Bonificación por Educación** en la Planilla de pago y no afectarla al Impuesto a la Renta de 5ta. categoría. Existe una ligereza en cierto sector de empleadores respecto a esta Bonificación que, siendo un concepto no remunerativo y, por tanto, no computable para derechos y beneficios sociales, tiene ciertas limitaciones y está sujeta a obligaciones tributarias. El monto de esta Bonificación se puede abonar directamente al centro de estudios o se puede entregar al

*Las infracciones laborales más frecuentes en que incurren los empleadores van desde aquellas que tienen una connotación formal –y no por ello exentas de sanción–, hasta las que constituyen transgresiones al ordenamiento legal expreso, o las muy graves, que son sancionadas drásticamente por la nueva Ley General de Inspecciones.*

*La primera parte de esta serie fue publicada en Informe Laboral de diciembre 2006, donde desarrollamos sus causas, los paradigmas erróneos de muchas empresas y la identificación de cada una de aquellas infracciones relativas a la contratación de personal; la segunda parte apareció en Análisis Laboral de diciembre 2006 y en ella se abordaron las infracciones referidas al desarrollo de los servicios y a las medidas disciplinarias que pueden ser cuestionadas.*

*En esta oportunidad analizaremos las infracciones relativas a los ingresos y retribuciones.*

trabajador, en cuyo caso éste podría presentar el recibo de pago por conceptos educativos (universitarios, maestrías, diplomados, especialidades, doctorados, MBA, etc.).

Debe existir una razonabilidad con los ingresos del trabajador. Por ejemplo, el empleador no podrá otorgar por este concepto una cantidad mayor que el sueldo o remuneración del trabajador, pues la ley no ampara el abuso del derecho, ya que la retribución es lo principal y la Bonificación, lo complementario.

En materia tributaria está afecta a la retención a cuenta del Impuesto a la Renta de 5ta. categoría y, además, por ser consumidor final, el empleador no puede hacer uso del crédito del IGV, si fuera el caso. Esta Bonificación debe registrarse en el Libro de Panillas y en la Boleta de Pago.

- d) **No depositar íntegramente la Compensación por Tiempo de Servicios.** Este acto se considera infracción grave y sancionable. La creencia de que "...nunca se dará cuenta", no rige. Incluso con la aplicación del RTPS o Planilla Digitalizada a partir del mes de setiembre del 2007, la CTS deberá ser reportada en ese medio electrónico, con lo cual los inspectores del MTPE podrán realizar inspecciones basándose en dicha información y aplicar las sanciones del caso.
- e) **No entregar las Hojas de Liquidación de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas.** Dicha liquidación debe entregarse a los trabajadores al momento del pago de la Participación, con sujeción al Dec. Leg. N° 892 y a su reglamento aprobado por D.S. N° 009-98-TR, el mismo que, en su artículo 16°, señala la información que debe consignarse. Debe tenerse en cuenta que este proceso comprende a los trabajadores activos y a los que cesaron durante el ejercicio gravable. La práctica de dejar para después la impresión y entrega de estas liquidaciones puede traer más de una sanción a los empleadores.

- f) Constituye una infracción grave **consignar en el Libro de "4ta./5ta." a personas locadoras que en verdad son trabajadores**. Por ejemplo, esto se da frecuentemente en el Sector Educación, donde a los profesores se les considera como locadores con rentas de cuarta categoría, se les hace girar recibos por honorarios y, sin embargo, son trabajadores docentes que están comprendidos en el Régimen Laboral de la Actividad Privada, debiendo, en consecuencia, consignarse sus retribuciones en la Planilla de Pago. Los docentes de centros escolares, institutos y universidades son trabajadores dependientes. Incumplir esta obligación a tenor de lo señalado en el Art. 24.3 del reglamento de la Ley General de Inspecciones constituye una **Infracción Grave**. Los inspectores están obligados a revisar si el Libro de 4ta./5ta. cuenta con la autorización correspondiente, si se encuentran registrados en él los prestadores de servicios y, por último, si éstos en verdad tienen tal calidad o en realidad son trabajadores.
- g) Igualmente, existe una desviación en la aplicación de sanciones laborales por no haberse percatado cierto sector de empleadores que es pasible de sanción **no pagar íntegra y oportunamente los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios**. Nótese que aunque el empleador pague posteriormente la CTS, ya incurrió en una transgresión a las normas legales y su acto se tipificó como **Infracción Grave**. Además, deberá asumir los intereses que se hubieren generado.
- h) Existe la creencia que respecto a las vacaciones los empleadores pueden aplicar prácticas, que al margen de ser ilegales, crean riesgos económicos y tributarios. Por ejemplo, registrar en la Planilla y Boleta de Pago que el trabajador ha salido de vacaciones cuando en verdad lo hacen trabajar ese mes. Existe la práctica de decir "...No se preocupe Sr. Gerente, para evitar pagar la Triple Vacacional, registramos en la Planilla de Pago que el trabajador ha salido de vacaciones –aún cuando en la práctica continúa trabajando– y después, cuando no lo necesitamos, le damos el descanso, le abrimos una cuenta corriente de días de descanso y solucionado el problema". Todo esto es ilegal. Algunos Gerentes preguntan: "Oiga, ¿...y respecto a la Tarjeta de Control de Asistencia?". "No existe problema" contesta el funcionario de Personal y, agrega: "No le permitimos marcar tarjeta y todo solucionado". No obstante, los partes de producción, las fotos que pueden tomarse con los teléfonos celulares, los correos electrónicos y demás, van creando pruebas que al final acreditarán que el trabajador laboró en los días en que supuestamente figura haciendo uso de su descanso vacacional. Con esos actos se violan normas legales expresas.
- i) No pagar el sobretiempo dentro del periodo laboral en el cual se trabajaron las horas extras, cuando no se da descanso compensatorio, constituye una falta **muy grave**.  
Por ejemplo, si en la empresa se aplica el período laboral del 24 de abril al 23 de mayo, y se laboraron horas extras el 15 de mayo, esas horas extras deben pagarse en la Planilla que corresponde al mes de mayo, y que concluye el 23 de dicho mes.
- j) Igualmente, constituye una **falta muy grave** no abonar a los trabajadores la **Remuneración Mínima Nocturna**, esto es, adicionar el complemento del 35% de la RMV cuando el trabajador percibe una remuneración mensual menor al mínimo nocturno, que actualmente corresponde a S/. 675.00 mensual.

# Crítica laboral

## Asignación Familiar

El respeto al Principio de Legalidad debe aplicarse no sólo a trabajadores y empleadores, sino también a las autoridades que ejercen su control. Esto lo decimos por cuanto los Inspectores del Ministerio de Trabajo vienen practicando una serie de recomendaciones e imposiciones que muestran continuos errores en la aplicación de la legislación laboral. Nos referimos específicamente a la aplicación de la Asignación Familiar Legal, regulada por Ley N° 25129 –equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital, esto es, actualmente S/. 50.00 mensuales– y su reglamento, aprobado por D.S. N° 035-90-TR.

Afirman los Inspectores del Trabajo (Lima y Provincias) –sobre la base de que ellos "son los encargados de interpretar la ley"–, que los empleadores deben abonar íntegramente a los trabajadores el monto de la Asignación Familiar, aun cuando éstos no laboren en forma completa los días que deben hacerlo en un determinado mes.

En consecuencia, en base a la errónea aplicación de los inspectores laborales, el empleador debe abonarle al trabajador en forma completa los S/. 50.00, aun cuando se produzcan las situaciones siguientes: a) Si un trabajador pide permiso sin goce de haberes por cinco días; b) Si se le suspende por medida disciplinaria tres días; c) Si el trabajador pide licencia sin goce de haberes por diez días en el mes, etc.

En este contexto cabría preguntar a los inspectores: ¿Debe también pagarse la Asignación Familiar completa aunque el trabajador labore menos días de los que le corresponde en el mes por haber ingresado a prestar servicio después de iniciado éste? En la práctica nos encontramos con que los inspectores entran en dudas y apelan a sus facultades interpretativas, cuando los empleadores les indican que sólo pagarán al trabajador la parte proporcional a los días laborados.

Lo cierto es que los Inspectores del MTPE deberían ser preparados e instruidos en la legalidad, pues en aplicación de lo preceptuado en el Art.10° del D.S. N° 035-90-TR, Reglamento de la Ley N° 25129, la Asignación Familiar Legal "será abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a sus trabajadores". En consecuencia, si la remuneración se paga por día trabajado, la Asignación Familiar debe pagarse de la misma forma descontando la parte proporcional correspondiente a los días en que no se cumplió labor.

# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

## Subsector Electricidad

### OBJETIVO

El Reglamento bajo comentario tiene como objetivo establecer normas de carácter general y específico con el fin de:

- Proteger, preservar y mejorar continuamente la integridad psico-física de las personas que participan en el desarrollo de las actividades eléctricas, mediante la identificación, reducción y control de los riesgos, a efecto de minimizar la ocurrencia de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.
- Proteger a los usuarios y público en general contra los peligros de las instalaciones y actividades inherentes a la actividad eléctrica.
- Establecer lineamientos para la formulación de los planes y programas de control, eliminación y reducción de riesgos.
- Promover y mantener una cultura de prevención de riesgos laborales en el desarrollo de las actividades eléctricas.
- Permitir la participación eficiente de los trabajadores en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

### SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SISTEMA DE GESTIÓN)

#### • Comité de Seguridad o elección del Supervisor de Seguridad

Para la conformación del Comité de Seguridad o elección del Supervisor de Seguridad se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- Si la Entidad tiene 25 o más trabajadores, se conformará el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en forma paritaria, es decir, con igual número de representantes tanto de la parte empleadora como de la parte trabajadora.
- Si la Entidad tiene menos de 25 trabajadores, se elegirá a un trabajador como Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

*Por Resolución Ministerial N° 161-2007-MEM-DM, del 13 de abril de 2007, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 18 de abril de 2007, se aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Actividades Eléctricas, de aplicación a todas las personas que participan en el desarrollo de este tipo de actividades, estando comprendidas las etapas de construcción, operación y mantenimiento de las instalaciones eléctricas de generación, transmisión y distribución, incluyendo las conexiones para el suministro y comercialización de electricidad.*

En ambos casos los designados o elegidos recibirán la capacitación y el entrenamiento necesarios, y se les delegará autoridad para su función por el período que designe la Entidad en su Reglamento Interno de Seguridad.

El citado Comité tiene competencia para:

- Proponer y recomendar las políticas de seguridad y salud en el trabajo.
- Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASS) de la Entidad, así como reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el referido Programa Anual.
- Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud de la Entidad y actualizarlo permanentemente.
- Velar por la correcta aplicación del Reglamento Interno de Seguridad, contribuyendo a su difusión y enseñanza.
- Mantener coordinación permanente con los subcomités de seguridad, si los hubiera.
- Aprobar sanciones administrativas por el incumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad de la Entidad y proponer reconocimientos al desempeño del personal que destaque por sus acciones o aportes a favor de la prevención.
- Analizar las causas de los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales emitiendo y difundiendo las recomendaciones correctivas dentro de la Entidad.
- Verificar que se realice en forma inmediata la investigación de los accidentes graves o fatales de trabajo ocurridos en su ámbito.
- Velar que se hagan reconocimientos médicos profesionales a todos los trabajadores de la Entidad al menos una vez al año y en los casos que se requiera.
- Comprobar la vigencia y actualización del Plan de Contingencia para la atención de situaciones de emergencia.
- Analizar los reportes y registros de los incidentes, accidentes

y enfermedades ocupacionales; y, canalizarlos ante los niveles correspondientes para aplicar las medidas correctivas o de control necesarias.

- l. Promover y vigilar que se establezcan prácticas de primeros auxilios y de atención de emergencia para el personal trabajador.
- m. Participar en las inspecciones periódicas de las áreas de trabajo a fin de verificar las condiciones de seguridad y salud e informar a la dirección de la Entidad de los defectos y peligros detectados, proponiendo la adopción de medidas preventivas necesarias y oportunas para reducir riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- n. Difundir los conceptos de seguridad y salud en el trabajo mediante conferencias, cursillos, prácticas y simulacros, sistemas de señalización, concursos sobre el tema y el establecimiento de un sistema de sugerencias de los trabajadores.
- ñ. Participar en el Sistema de Defensa Civil dirigido por el Gobierno Local y normado por el INDECI.
- o. La actualización del Estudio de Riesgos conlleva a la actualización del Plan de Contingencias y al Reglamento Interno de Seguridad en lo que corresponda.

#### • Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Entidad elaborará un Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual será la herramienta de gestión que permitirá definir las actividades que en este marco se desarrollarán durante el período de un año, el cual será presentado al OSINERGMIN, a más tardar, el 30 de noviembre de cada año para aplicarse a partir del año siguiente.

Dicho programa estará basado en el estudio de riesgos que la Entidad está obligada a elaborar dentro de los alcances del artículo 10º y el diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo referido al personal, material, equipos y medio ambiente, será de carácter técnico, social y humano, así como analítico, deductivo y correctivo.

#### • Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Entidad elaborará un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, y lo actualizará permanentemente, por lo menos, una vez al año.

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá como objetivo facilitar la identificación de los riesgos existentes en la Entidad, para la evaluación, seguimiento, control y corrección de las situaciones potencialmente peligrosas.

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como sus respectivas actualizaciones, deberán presentarse a la DGE y al OSINERGMIN; debiendo estar a disposición en su página web y de las autoridades competentes cuando éstas lo requieran.

El Reglamento Interno de Seguridad deberá contener, por lo menos, lo siguiente:

- a. Política y objetivos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- b. Derechos y obligaciones de los trabajadores de la Entidad y de sus contratistas en los aspectos de seguridad.

- c. Disposiciones sobre medidas de inspección de seguridad en el trabajo.
- d. Directivas acerca de la seguridad en las oficinas administrativas y de atención al público.
- e. Directivas para el adecuado y obligado uso de los implementos de seguridad de los trabajadores.
- f. Procedimientos y registros específicos para actuar en casos de contingencias.
- g. Procedimientos de trabajo específicos para las actividades eléctricas de construcción, operación y mantenimiento que se desarrollen en la Entidad, aprobados por la Gerencia General.
- h. Las sanciones por incumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad.

#### • Plan de Contingencias

El Plan de Contingencias de las Entidades deberá ser elaborado y revisado permanentemente, por lo menos, una vez al año, por profesionales colegiados, expertos en la materia propia de la Entidad o por empresas con experiencia debidamente acreditada.

El Plan de Contingencias y sus respectivas actualizaciones, deberá presentarse ante el OSINERGMIN para su supervisión correspondiente y deberá incluir, por lo menos, la siguiente información:

- El procedimiento de notificación a seguirse para reportar el incidente y establecer una comunicación entre el personal del lugar de emergencia y el personal ejecutivo de la instalación, OSINERGMIN y otras entidades según se requiera.
- Procedimiento para el entrenamiento del personal en técnicas de emergencia y respuesta.
- Una descripción general del área de operación.
- Una lista de los tipos de equipos a ser utilizados para enfrentar las emergencias.
- Una lista de los contratistas que, se considera, forman parte de la organización de respuesta, incluyendo apoyo médico, otros servicios y logística.

Los Planes de Contingencia deberán actualizarse cuando sea necesario, en función a la eficiencia de éstos.

Los estudios de riesgo son previos y determinan el desarrollo de los Planes de Contingencia.

OSINERGMIN supervisará que el Plan de Contingencias se ejecute tal y conforme se plantea, y que esté de acuerdo con los estudios de riesgo realizados. Los estudios de riesgo deben incluir las instalaciones que se encuentran alrededor de donde se desarrolla la actividad de la Entidad.

## NORMAS DEROGADAS

A partir de la entrada en vigencia de la Resolución Ministerial bajo comentario se deja sin efecto la R.M. N° 263-2001-EM-VME, que aprobó el Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Subsector Electricidad.

# FERIADOS NO LABORABLES COMPENSABLES

(Parte III)

## 3.2 Feriados Compensables: Años 2000 y 2001 (Continuación)

- En el mismo año 2001, en el Departamento de Ayacucho, se declaró Feriado no Laborable el 10 de diciembre con motivo de conmemorarse el aniversario de la batalla que selló nuestra independencia. Tuvo también carácter compensable (D. S. N° 026-2001-TR).
- Finalmente, por D. S. N° 028-2001-TR de 13.12.2001 se determinó para el Sector Público, como Feriados no Laborables a ser compensados en la semana posterior, los días 24 y 31 de diciembre de 2001. Posteriormente, por D. S. N° 029-2001-TR se precisó que tales días serían considerados hábiles para fines tributarios.

En esta oportunidad no se extendió a la actividad privada la posibilidad de acogerse a los feriados determinados en esta norma.

## 3.3 Feriados Compensables: Años 2002 y 2003

- Mediante D.S. N° 044-2002-PCM se declaró Duelo Nacional los días 4, 5 y 6 de junio de 2002 con motivo del fallecimiento del ex Presidente Fernando Belaunde Terry, declarándose el día 6 como no laborable a nivel nacional. Este dispositivo quedó complementado con el D.S. N° 004-2002-TR precisándose que el día 6 de junio se consideraba no laborable tanto para el sector público como el privado.

Para este último sector las horas dejadas de laborar debían ser compensadas en la oportunidad que estableciera el empleador.

- El D.S. N° 016-2002-TR de 05.11.2002 dispuso que los trabajadores del sector privado como del público que debían ejercer su

*Continuamos el análisis del tratamiento de los días de descanso remunerados (Descanso Semanal Obligatorio y Feriados no Laborables) considerados en el Decreto Legislativo N° 713 que iniciáramos en "Análisis Laboral" de Febrero último y prosiguiéramos en el mes de Marzo.*

*En esta oportunidad desarrollaremos el tema de los Feriados Compensables, es decir aquéllos en los que las normas que los originan disponen la restitución posterior de las horas dejadas de trabajar.*

derecho a voto en las Elecciones Regionales y Municipales del año 2002 en una provincia distinta a la de su residencia, no laborarán los días 15 a 18 de noviembre de 2002, debiendo recuperarse posteriormente tales días.

- El D.S. N° 060-2002-PCM de 10 de julio 2002 declaró feriados no laborables compensables a nivel nacional los días 30 de julio y 7 de octubre de 2002 aplicables al sector público. En el privado también cabía, mediante acuerdo de partes, acogerse a este tipo de feriado compensable.
- El D.S. N° 020-2003-PCM de 28.02.2003 declaró feriados no laborables para la actividad pública durante el año 2003 los días: viernes 2 de mayo; viernes 29 de agosto y viernes 26 de diciembre, todos ellos con el carácter de compensables. Los centros privados quedaron facultados para acogerse, previo acuerdo entre las partes, a esta disposición. A falta de acuerdo deberá decidir el empleador.
- Adicionalmente, en otras oportunidades del mismo año 2003, se declaró día no laborable compensable en Cajamarca el 11 de febrero, conmemorando el 147° Aniversario de la Creación Política del Departamento (D.S. N° 007-2003-PCM de 14.01.2003); y, en la ciudad del Cusco, por D.S. N° 054-2003-PCM de 20.05.2003) fueron también declarados feriados no laborables compensables los días 22 y 23 de mayo 2003, en razón de que en dichos días (del 22 al 24) se desarrolló en la ciudad del Cusco la XVII Cumbre Presidencial del Grupo de Río. En ambos casos fue potestativo para los empleadores de la actividad privada acogerse a lo dispuesto en dichas normas especiales.

También en la Región de Madre de Dios se declaró Feriado no Laborable el 07 de setiembre (Ordenanza Regional N° 009-2003-CRMDD de fecha 21.05.2003, institucionalizando el Festival NDO END DARI, Fiesta de la Capital de la Biodiversidad del Perú.

### 3.4 Feriados Compensables: Años 2004 y 2005

- Por D.S. N° 046-2004-PCM de 18.06.2004 se declaró como días no laborables a nivel nacional para el Sector Público los días Viernes 30 de julio, viernes 24 de diciembre y viernes 31 de diciembre, todos ellos correspondientes al año 2004.

Para el año 2005 se determinaron los días: lunes 2 de mayo, viernes 7 de octubre y lunes 26 de diciembre.

En todos los casos estos días no laborables obligaban a la compensación de las horas dejadas de laborar.

El Sector Privado pudo acogerse a lo dispuesto en ese decreto, determinándose que, a falta de acuerdo entre las partes, la decisión correspondía al empleador.

Con carácter más restringido en el año 2004 se dictaron también otras normas tales como:

- **Ordenanza Regional N° 012-2004/Gobierno Regional-CR-P (Tumbes)** de fecha 05.01.2004, declarando feriado no laborable el 07 de enero de cada año en la Región Tumbes celebrando el aniversario del grito de independencia proclamada por los habitantes del Pueblo San Nicolás de Tumbes. En este caso no se determinó que fuera compensable.
- **D.S. N° 007-2004-TR** de 08.06.2004 que declaró día feriado no laborable en la ciudad de Chimbote el sábado 26 de junio de 2004, fecha central de la Semana Cívica cuyos orígenes datan de la Ley N° 16597 (22.06.1967). Este feriado tuvo carácter compensable y no se hizo distinción alguno entre los sectores público y privado.
- **Ordenanza Regional N° 006-2004-GRU/CR (UCAYALI)** de fecha 18.06.2004 que declaró Feriado no laborable en toda la Región Ucayali el día 24 de junio de cada año con motivo de celebrarse la Fiesta de San Juan, patrono de la Amazonía Peruana. Este feriado tampoco tuvo carácter compensable, debiendo entenderse también que sus alcances fueron generales y no sólo para el Sector Público.
- **D.S. N° 027-2005-PCM** de 02.04.2005 que con motivo del fallecimiento de S.S. el Papa Juan Pablo II declaró Duelo Nacional los días 4, 5 y 6 de abril de 2005 y como día no laborable a nivel nacional, el día 4 de abril del mismo año. Se determinó que para el Sector Privado las horas dejadas de laborar serían compensadas en la oportunidad que estableciera el empleador.
- **D.S. N° 066-2005-PCM** de 25.08.2005 que consideró, adicionalmente a los días no laborables ya señalados anteriormente en el D.S. N° 046-2004-PCM, como feriado no laborable a nivel nacional el día 29 de agosto de 2005, para el Sector Público con carácter compensable y extensible al Sector Privado, previo acuerdo entre empleador y sus trabajadores. A falta de acuerdo la decisión correspondía al empleador.
- Se dieron, también en el año 2005 las siguientes disposiciones con alcances más limitados:
  - **D.S. N° 003-2005-TR** de 22.06.2005 declarando feriado no laborable con carácter compensable en la ciudad de Chimbote el día sábado 25 de junio 2005 por razones vinculadas a

la Semana Cívica de esta ciudad. Tampoco se hizo distinción entre el sector público y el privado sobre sus alcances.

- **Ordenanza Regional N° 068-2005/GRP-CR** de 01.04.2005 que declaró feriado no laborable en la provincia de Sechura, Piura, el día 19 de abril de 2005 por celebrarse la firma del contrato para la explotación de los fosfatos de Bayóvar con la empresa Do Río Doce del Brasil.

### 3.5 Feriados Compensables: Años 2006 y 2007

- **D.S. N° 100-2005-PCM** de 28.12.2005 que determinó como feriado no laborable compensable el 02 de enero de 2006 aplicable al Sector Público. El sector privado pudo acogerse a lo dispuesto en esta norma por acuerdo entre las partes. A falta de éste decidirá el empleador.
- **D.S. N° 015-2006-PCM** de 05.04.2006 que declaró feriados no laborables compensables en el Sector Público los días viernes 30 de junio, jueves 27 de julio y lunes 29 de octubre del año 2006. En la actividad privada se posibilitó su aplicación con las características ya establecidas en otras oportunidades.
- **D.S. N° 055-2006-PCM** de 21.08.2006 disponiendo como días feriados no laborables compensables para la actividad pública los días 7 de diciembre de 2006 y, durante el año 2007 los días: martes 2 de enero; lunes 30 de abril; jueves 28 de junio; lunes 30 de julio; viernes 31 de agosto; martes 9 de octubre; viernes 2 de noviembre; lunes 24 y lunes 31 de diciembre. El sector privado tuvo el tratamiento ya señalado en anteriores oportunidades en el que predomina la decisión del empleador si no hubiera acuerdo de partes.
- **D.S. N° 070-2006-PCM** de 16.10.2006 que declaró Duelo Nacional el 16 y 17 de octubre de 2006 y esta última fecha como día no laborable para los Sectores Público y Privado a nivel nacional a partir de las 12:00 horas, en razón del fallecimiento del Dr. Valentín Paniagua Corazao ex Presidente de la República.
- Una vez más por **D.S. N° 012-2006-TR** de 21.06.2006 se declaró día no laborable en la ciudad de Chimbote el 24 de junio de 2006 en razón de celebrarse oficialmente la Semana Cívica en esta ciudad. Tuvo carácter compensable.
- Con carácter restringido se dieron:
  - **La Ordenanza N° 030-GR-HVCA/CR** de 26.04.2006 que declaró feriado no laborable el 28 de abril de cada año en las provincias y distritos del departamento de Huancavelica en homenaje a la Restitución Política de este Departamento.
  - **La Ordenanza del Consejo Regional N° 020-2005-GRMDD/CR** de 13.09.2005 que dispuso como feriado no laborable el 24 de junio de cada año con motivo de la tradicional Fiesta de la Amazonía Peruana en honor de San Juan Bautista, en el departamento de Madre de Dios.

Asimismo, por **D.S. N° 005-2007-TR** de 05.03.2007 se declaró el día 30 de marzo de cada año como «*Día Nacional de los Trabajadores y Trabajadores del Hogar*», pero con carácter laborable, a nivel nacional.

(continuará)

# PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En concordancia con lo establecido en el art. 56° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo mediante R.M. N° 046-2007-TR, publicada el 24.02.2007, se aprobaron dos grupos de formularios: Uno relacionado con la presentación de la información necesaria para valorizar las peticiones de los trabajadores, y que fueron publicados en Análisis Laboral del mes de Marzo 2007.

El otro -cuyo Formulario N° 1 y anexo presentamos en esta oportunidad- destinado a obtener información económica, financiera y laboral de las empresas, entidades del Estado y empresas pertenecientes al ámbito de la negociación colectiva.

## INFORMACIÓN ECONÓMICA FINANCIERA FORMULARIO N° 1 ESTADO DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS (En Nuevos Soles)

DESCRIPCIÓN	A	B	C	D
<b>VENTAS NETAS O INGRESOS POR SERVICIOS</b>				
Materia Prima				
Mano de Obra Directa				
Gastos de Fabricación				
Sub-Total				
(+/-) Diferencia Inventario Producto Terminado				
(+/-) Diferencia Inventario Producto en Proceso				
<b>COSTO DE VENTAS O SERVICIOS</b>				
<b>UTILIDAD (PÉRDIDA) BRUTA</b>				
<b>(-) GASTOS DE OPERACIÓN</b>				
Gastos de Ventas (*)				
Gastos de Administración (*)				
<b>TOTAL GASTOS DE OPERACIÓN</b>				
<b>UTILIDAD (PÉRDIDA) DE OPERACIÓN</b>				
(-) GASTOS FINANCIEROS				
(+) INGRESOS FINANCIEROS				
(+) ENAJENACIÓN DE VALORES Y BIENES DEL ACTIVO FIJO				
(-) Costo de enajenación de valores y bienes del activo fijo				
(+) OTROS INGRESOS (*)				
(-) OTROS EGRESOS (*)				
<b>UTILIDAD (PÉRDIDA) ANTES DE PARTICIPACIONES</b>				
<b>(-) PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES</b>				
<b>UTILIDAD (PÉRDIDA) ANTES DEL IMPUESTO</b>				
<b>(-) IMPUESTO A LA RENTA</b>				
<b>UTILIDAD (PÉRDIDA) DEL EJERCICIO</b>				

### INSTRUCCIONES:

- La información de la columna **A, B y C** corresponde a ejercicios económicos terminados al 31 de diciembre de los tres últimos años, la columna **D** corresponde a información preliminar de los meses terminados del presente ejercicio, especificar año y mes.
- La columna **A, B, y C** se debe llenar con la información de la Declaración Pago Anual Impuesto a la Renta Tercera Categoría, presentada a SUNAT; o de la Institución donde presentan la información (Contaduría, entre otros).

(\*) Desagregar la información en Anexo del formulario N° 1.

**NOTA:** El formulario deberá estar firmado por el Representante Legal y el Contador General.

**ANEXO DEL FORMULARIO N° 1**

**GASTOS DE VENTAS (\*)**

DESCRIPCIÓN	A	B	C	D
TOTAL				

**GASTOS DE ADMINISTRACIÓN (\*)**

DESCRIPCIÓN	A	B	C	D
TOTAL				

**OTROS INGRESOS (\*\*)**

DESCRIPCIÓN	A	B	C	D
TOTAL				

**OTROS EGRESOS (\*\*)**

DESCRIPCIÓN	A	B	C	D
TOTAL				

**INSTRUCCIONES:**

- El total de la columna **A, B, C y D**, debe ser igual al del formulario N° 1.
- (\*) Desagregar en cuentas de la clase 6 a dos dígitos, caso contrario según el giro de la empresa.
- (\*\*) Detalle los otros ingresos y egresos.

## Remuneraciones y Costos Laborales 2007

Presentamos los efectos de la aplicación de aportes, contribuciones e impuestos sobre las remuneraciones de los trabajadores, teniendo en cuenta el nivel de la escala del Impuesto a la Renta que se le aplica como tramo final, esto es: 15, 21 y 30% .

Asimismo, presentamos los efectos de los costos laborales básicos directos de cargo del empleador.

### CUADRO 1: INGRESOS MENSUALES SUJETOS A LA TABLA DEL 15% PARA EL IMPUESTO A LA RENTA DE 5TA.CATEGORÍA

#### A) PARA REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES AL AÑO NO MAYORES DE S/. 8378.57

TOPE AFP: E-F-M S/. 6590.70

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS				IMPUESTO A LA RENTA			AFP SPP (3) 10% 0.88% 1.95%	CTS (4) Depósito Semestral Mensualizado 9.72%	NETO Prom. mes (1-2-3+4)	
			Sueldo Mes US\$ 800 S/.	Sumas Extraordinarias	Gratificación	TOTAL		Retención IR (15%)					
						Mensual (1)	Acum. meses anteriores	Fac. Alc. M	Monto (2) S/. 3450				Acumul.
Ene.	12	3.19	2552	0		2552		12	144.73	144.7	362.96	248.05	2292.37
Feb.	11	3.19	2552	0		2552	2552	12	144.73	289.5	362.96	248.05	2292.37
Mar.	10	3.19	2552	0		2552	5104	12	144.73	434.2	362.96	248.05	2292.37
Abr.	9	3.19	2552	0		2552	7656	9	144.73	578.9	362.96	248.05	2292.37
May.	8	3.19	2552	0		2552	10208	8	144.73	723.6	362.96	248.05	2292.37
Jun.	7	3.19	2552	0		2552	12760	8	144.73	868.4	362.96	248.05	2292.37
Jul.	6	3.19	2552	0	2552.0	5104	15312	8	144.73	1013.1	667.93	248.05	4539.40
Ago.	5	3.19	2552	0		2552	20416	5	144.73	1157.8	362.96	248.05	2292.37
Set.	4	3.19	2552	0		2552	22968	4	144.73	1302.5	362.96	248.05	2292.37
Oct.	3	3.19	2552	0		2552	25520	4	144.73	1447.3	362.96	248.05	2292.37
Nov.	2	3.19	2552	0		2552	28072	4	144.73	1592.0	362.96	248.05	2292.37
Dic.	1	3.19	2552	0	2552.0	5104	30624		144.73	1736.7	667.93	248.05	4539.40
TOT.			30624	0	5104.0	35728	35728		1736.70		4965.47	2976.65	32002.48
% Neto en %			100	0.00	16.67	16.67	16.67		5.67		16.21	9.72	104.50
			100									-12.2	104.50

#### B) COSTOS LABORALES DE CARGO DEL EMPLEADOR

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS				APORTES E IMPUESTOS				CTS (3) Depósito Semestral Mensualizado 9.72%	COSTO TOTAL Mensual (1+2+3)
			Sueldo Mes US\$ 800 S/.	Sumas Extraordinarias	Gratificación	TOTAL (1)	RCSSS 9%	0	SENATI 0.75%	Sub Total (2)		
Ene.	12	3.19	2552	0		2552	229.68	0.00	19.14	248.82	248.05	3048.87
Feb.	11	3.19	2552	0		2552	229.68	0.00	19.14	248.82	248.05	3048.87
Mar.	10	3.19	2552	0		2552	229.68	0.00	19.14	248.82	248.05	3048.87
Abr.	9	3.19	2552	0		2552	229.68	0.00	19.14	248.82	248.05	3048.87
May.	8	3.19	2552	0		2552	229.68	0.00	19.14	248.82	248.05	3048.87
Jun.	7	3.19	2552	0		2552	229.68	0.00	19.14	248.82	248.05	3048.87
Jul.	6	3.19	2552	0	2552.0	5104	459.36	0.00	38.28	497.64	248.05	5849.69
Ago.	5	3.19	2552	0		2552	229.68	0.00	19.14	248.82	248.05	3048.87
Set.	4	3.19	2552	0		2552	229.68	0.00	19.14	248.82	248.05	3048.87
Oct.	3	3.19	2552	0		2552	229.68	0.00	19.14	248.82	248.05	3048.87
Nov.	2	3.19	2552	0		2552	229.68	0.00	19.14	248.82	248.05	3048.87
Dic.	1	3.19	2552	0	2552.0	5104	459.36	0.00	38.28	497.64	248.05	5849.69
TOT.			30624	0	5104.0	35728	3215.52	0.00	267.96	3483.48	2976.65	42188.13
% del sueldo Costo en %			100	0.00	16.67	16.67	10.50	0.00	0.88		9.72	137.76
			100						11.38		9.72	37.76

**CUADRO 2: INGRESOS MENSUALES SUJETOS A LA TABLA DE 21% PARA EL IMPUESTO A LA RENTA DE 5TA. CATEGORÍA**
**A) PARA REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES AL AÑO MAYORES DE S/. 8,378.57 Y NO MAYORES DE S/. 15032.14**
**TOPE AFP: E-F-M S/. 6590.70**

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS				IMPUESTO A LA RENTA					AFP SPP (3) 10% 0.88% 1.80%	CTS (4) Depósito Mensual 9.72%	NETO Prom. mes (1-2-3+4)
			Sueldo Mes US\$ 3500 S/.	Sumas Extraor- dinarias	Gratifi- cación	TOTAL		Retención IR con casa						
						Mensual (1)	Acum. meses anteriores	Fac. Alíc. M	Monto (2) S/. 3450	Acumul.				
Ene.	12	3.19	11165	0		11165		12	1847.05	1847.05	1375.47	1085.24	9027.72	
Feb.	11	3.19	11165	0		11165	11165	12	1847.05	3694.10	1375.47	1085.24	9027.72	
Mar.	10	3.19	11165	0		11165	22330	12	1847.05	5541.15	1375.47	1085.24	9027.72	
Abr.	9	3.19	11165	0		11165	33495	9	1847.05	7388.20	1375.47	1085.24	9027.72	
May.	8	3.19	11165	0		11165	44660	8	1847.05	9235.25	1375.47	1085.24	9027.72	
Jun.	7	3.19	11165	0		11165	55825	8	1847.05	11082.30	1375.47	1085.24	9027.72	
Jul.	6	3.19	11165	0	11165.0	22330	66990	8	1847.05	12929.35	2692.94	1085.24	18875.25	
Ago.	5	3.19	11165	0		11165	89320	5	1847.05	14776.40	1375.47	1085.24	9027.72	
Set.	4	3.19	11165	0		11165	100485	4	1847.05	16623.45	1375.47	1085.24	9027.72	
Oct.	3	3.19	11165	0		11165	111650	4	1847.05	18470.50	1375.47	1085.24	9027.72	
Nov.	2	3.19	11165	0		11165	122815	4	1847.05	20317.55	1375.47	1085.24	9027.72	
Dic.	1	3.19	11165	0	11165.0	22330	133980		1847.05	22164.60	2692.94	1085.24	18875.25	
TOT.			133980	0	22330.0	156310	156310			22164.60		19140.56	13022.86	128027.70
% Neto en %			100 100	0.00	16.67	16.67	16.67		16.54		14.29	9.72 -21.1	95.56 95.56	

**B) COSTOS LABORALES ADICIONALES DE CARGO DEL EMPLEADOR**

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS				APORTES E IMPUESTOS				CTS (3) Depósito Mensual 9.72%	COSTO TOTAL Mensual (1+2+3)
			Sueldo Mes US\$ 3500 S/.	Sumas Extraor- dinarias	Gratifi- cación	TOTAL (1)	RCSSS 9%	0	SENATI 0.75%	Sub Total (2)		
Ene.	12	3.19	11165	0		11165.00	1004.85	0.00	83.74	1088.59	1085.24	13338.83
Feb.	11	3.19	11165	0		11165.00	1004.85	0.00	83.74	1088.59	1085.24	13338.83
Mar.	10	3.19	11165	0		11165.00	1004.85	0.00	83.74	1088.59	1085.24	13338.83
Abr.	9	3.19	11165	0		11165.00	1004.85	0.00	83.74	1088.59	1085.24	13338.83
May.	8	3.19	11165	0		11165.00	1004.85	0.00	83.74	1088.59	1085.24	13338.83
Jun.	7	3.19	11165	0		11165.00	1004.85	0.00	83.74	1088.59	1085.24	13338.83
Jul.	6	3.19	11165	0	11165.0	22330.00	2009.70	0.00	167.48	2177.18	1085.24	25592.41
Ago.	5	3.19	11165	0		11165.00	1004.85	0.00	83.74	1088.59	1085.24	13338.83
Set.	4	3.19	11165	0		11165.00	1004.85	0.00	83.74	1088.59	1085.24	13338.83
Oct.	3	3.19	11165	0		11165.00	1004.85	0.00	83.74	1088.59	1085.24	13338.83
Nov.	2	3.19	11165	0		11165.00	1004.85	0.00	83.74	1088.59	1085.24	13338.83
Dic.	1	3.19	11165	0	11165.0	22330.00	2009.70	0.00	167.48	2177.18	1085.24	25592.41
TOT.			133980	0	22330.0	156310.00	14067.90	0.00	1172.33	15240.23	13022.86	184573.08
% del sueldo Costo en %			100 100	0.00	16.67	16.67	10.50	0.00	0.88 11.38		9.72 9.72	137.76 37.76

**CUADRO 3: INGRESOS MENSUALES SUJETOS PARA EL IMPUESTO A LA RENTA DE 5TA. CATEGORÍA A LAS TABLAS DEL 15, 21 Y 30%**

A) PARA REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES AL AÑO MAYORES DE S/. 15032.14

TOPE AFP: E-F-M S/. 6590.70

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS					IMPUESTO A LA RENTA			AFP SPP (3) 10% 0.88% 1.80%	CTS (4) Depósito Mensual 9.72%	NETO Prom. mes (1-2-3+4)
			Sueldo Mes US\$ 8000 S/.	Sumas Extraordinarias	Gratificación	TOTAL		Retención IR con casa					
						Mensual (1)	Acum. meses anteriores	Fac. Alc. M	Monto (2) S/. 3450	Acumul.			
Ene.	12	3.19	25520	0		25520		12	6465.25	6465.25	3069.36	2480.54	18465.94
Feb.	11	3.19	25520	0		25520	25520	12	6465.25	12930.50	3069.36	2480.54	18465.94
Mar.	10	3.19	25520	0		25520	51040	12	6465.25	19395.75	3069.36	2480.54	18465.94
Abr.	9	3.19	25520	0		25520	76560	9	6465.25	25861.00	3069.36	2480.54	18465.94
May.	8	3.19	25520	0		25520	102080	8	6465.25	32326.25	3069.36	2480.54	18465.94
Jun.	7	3.19	25520	0		25520	127600	8	6465.25	38791.50	3069.36	2480.54	18465.94
Jul.	6	3.19	25520	0	25520.0	51040	153120	8	6465.25	45256.75	6080.72	2480.54	40974.58
Ago.	5	3.19	25520	0		25520	204160	5	6465.25	51722.00	3069.36	2480.54	18465.94
Set.	4	3.19	25520	0		25520	229680	4	6465.25	58187.25	3069.36	2480.54	18465.94
Oct.	3	3.19	25520	0		25520	255200	4	6465.25	64652.50	3069.36	2480.54	18465.94
Nov.	2	3.19	25520	0		25520	280720	4	6465.25	71117.75	3069.36	2480.54	18465.94
Dic.	1	3.19	25520	0	25520.0	51040	306240		6465.25	77583.00	6080.72	2480.54	40974.58
TOT.			306240	0	51040.0	357280	357280		77583.00		42855.02	29766.53	266608.51
% Neto en %			100	0.00	16.67	16.67	16.67		25.33		13.99	9.72	87.06
			100									-29.6	87.06

B) COSTOS LABORALES DE CARGO DEL EMPLEADOR

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS				APORTES E IMPUESTOS				CTS (3) Depósito Mensual 9.72%	COSTO TOTAL Mensual (1+2+3)
			Sueldo Mes US\$ 8000 S/.	Sumas Extraordinarias	Gratificación	TOTAL (1)	RCSSS 9%	0	SENATI 0.75%	Sub Total (2)		
Ene.	12	3.19	25520	0		25520.00	2296.80	0.00	191.40	2488.20	2480.54	30488.74
Feb.	11	3.19	25520	0		25520.00	2296.80	0.00	191.40	2488.20	2480.54	30488.74
Mar.	10	3.19	25520	0		25520.00	2296.80	0.00	191.40	2488.20	2480.54	30488.74
Abr.	9	3.19	25520	0		25520.00	2296.80	0.00	191.40	2488.20	2480.54	30488.74
May.	8	3.19	25520	0		25520.00	2296.80	0.00	191.40	2488.20	2480.54	30488.74
Jun.	7	3.19	25520	0		25520.00	2296.80	0.00	191.40	2488.20	2480.54	30488.74
Jul.	6	3.19	25520	0	25520.0	51040.00	4593.60	0.00	382.80	4976.40	2480.54	58496.94
Ago.	5	3.19	25520	0		25520.00	2296.80	0.00	191.40	2488.20	2480.54	30488.74
Set.	4	3.19	25520	0		25520.00	2296.80	0.00	191.40	2488.20	2480.54	30488.74
Oct.	3	3.19	25520	0		25520.00	2296.80	0.00	191.40	2488.20	2480.54	30488.74
Nov.	2	3.19	25520	0		25520.00	2296.80	0.00	191.40	2488.20	2480.54	30488.74
Dic.	1	3.19	25520	0	25520.0	51040.00	4593.60	0.00	382.80	4976.40	2480.54	58496.94
TOT.			306240	0	51040.0	357280.00	32155.20	0.00	2679.60	34834.80	29766.53	421881.33
% del sueldo Costo en %			100	0.00	16.67	16.67	10.50	0.00	0.88		9.72	137.76
			100			16.67			11.38		9.72	37.76

## Los contratos de trabajo que implican "simulación" ameritan reposición del trabajador si se les pone fin sin justa causa

### PROCESO DE AMPARO

EXP. N° 02565-2005-PA/TC  
LORETO

CLAUDIA PRISCILLA PERALES VILLAVERDE

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 9 días del mes de mayo de 2006, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los señores magistrados Alva Orlandini, Vergara Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia.

#### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Claudia Priscilla Perales Villaverde contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Loreto, de fojas 121, su fecha 28 de febrero de 2005, que declaró infundada la demanda de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 25 de junio de 2004 la recurrente interpone demanda de amparo contra la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Agua Potable y Alcantarillado de Loreto Sociedad Anónima (EPS Sedaloreto S.A.), solicitando que se deje sin efecto la carta de fecha 31 de marzo de 2004, mediante la cual se le comunica el vencimiento de su contrato de trabajo para servicio específico; y que, en consecuencia, se ordene su reposición laboral, puesto que dicho acto vulnera su derecho al trabajo.

Manifiesta que celebró con la emplazada tres contratos de trabajo sujetos a modalidad para realizar labores de recepcionista, desde el 1 de abril de 2003 hasta el 31 de marzo de 2004; que vencido su último contrato continuó desempeñando las mismas funciones hasta el 15 de abril del mismo año, en mérito de un contrato de locación de servicios, el cual fue simulado para encubrir una relación laboral de naturaleza indeterminada.

La emplazada contesta la demanda manifestando que la demandante no ha acreditado que su contrato de locación de servicios haya sido desnaturalizado, puesto que no ha adjuntado prueba alguna que demuestre que realizaba sus labores en un horario de trabajo predeterminado, ni que estuvo sujeta a subordinación de un jefe inmediato.

El Primer Juzgado Civil de Maynas, con fecha 17 de noviembre de 2004, declara fundada la demanda, argumentando que la emplazada incurrió en fraude a la ley, ya que celebró con la demandante contratos de trabajo para servicio específico para la realización de labores de naturaleza permanente.

La recurrida, revocando la apelada, declara infundada la demanda considerando que la demandante no demostró fehacientemente haber realizado labores de naturaleza permanente.

#### FUNDAMENTOS

1. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativos a materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC N° 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que en el presente caso procede efectuar la verificación del despido arbitrario.

2. La demandante sostiene que sus contratos de trabajo para servicio específico han sido desnaturalizados, debido a que las labores para las cuales fue contratada eran de naturaleza permanente y no temporal, por lo que en aplicación del artículo 77º, inciso d), del Decreto Supremo N° 003-97-TR, tales contratos debieron considerarse como un contrato de trabajo de duración indeterminada, por lo cual no podía ser despedida sino por causa justa.

3. En el presente caso debe tenerse presente que la demandante celebró con la emplazada tres contratos de trabajo para servicio específico para que realizara las labores de auxiliar de trámite documentario y archivo de gerencia central durante el período del 1 de abril al 31 de diciembre de 2003, y de asistente en suministros en servicios generales durante el período del 1 de enero al 31 de marzo de 2004. Asimismo, la emplazada celebró con la demandante un contrato de locación de servicios para que prestara servicios de apoyo en la recepción telefónica durante el período del 1 de abril al 15 de abril de 2004.

4. Con la Carta N° 203-2003-EPS. SEDA-LORETO SA-GG, de fecha 26 de agosto de 2003, obrante a fojas 5, y con el Carné de trabajo obrante a fojas 14, se acredita que la demandante, desde el inicio de su relación laboral, se desempeñó como *asistente de recepción*, y no como auxiliar de trámite documentario o asistente en suministros, conforme se consignó en sus contratos de trabajo, toda vez que con los referidos medios probatorios se acredita que la demandante ocupaba el cargo de *asistente de recepción*. Además, debe tenerse presente que la emplazada, después de haber vencido el plazo del último contrato de trabajo de la demandante, nuevamente la contrató mediante un contra-

to de locación de servicios, para que realizara las mismas labores de *asistente de recepción*, con la finalidad de encubrir la relación laboral que existía entre las partes, y que aparentaba una relación de naturaleza civil.

5. En consecuencia, habiéndose acreditado la existencia de simulación en los contratos modales celebrados por partes, estos deben ser considerados como un contrato de trabajo de duración indeterminada, conforme lo establece el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, razón por la cual, habiéndosele despedido de manera verbal, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o capacidad que justifique la extinción de la relación laboral, se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo.

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

**HA RESUELTO**

1. Declarar FUNDADA la demanda.
2. Ordena que la demandada reponga a doña Claudia Priscilla Perales Villaverde en el cargo que venía desempeñando, o en otro similar, en el plazo de diez días, bajo apercibimiento de imponerse las medidas coercitivas previstas en el artículo 22° del Código Procesal Constitucional.

Publíquese y notifíquese.

SS.

ALVA ORLANDINI  
VERGARA GOTELLI  
LANDA ARROYO

# Comentario

Una vez más el Tribunal Constitucional (TC) ratifica un criterio ya puesto de relieve en otras oportunidades, cuestionando la utilización indebida del contrato temporal o modal para encubrir actividades que por su naturaleza **permanente** dentro de la empresa, no admiten la posibilidad legal de contrataciones sujetas a temporalidad.

Ello implica una situación irregular sancionada considerándose tales contratos como de **duración indeterminada**, tal como lo expresa al artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). (1)

**1. Situación del demandante en el caso bajo análisis**

El interesado plantea acción legal requiriendo se deje sin efecto la comunicación de su empleador por la que le comunica el vencimiento de su contrato de trabajo y, en consecuencia, se ordene su reposición laboral.

Manifiesta haber celebrado hasta 3 contratos sujetos a modalidad para desempeñar el puesto de recepcionista y, posteriormente, un contrato de "*locación de servicios*" simulado, pues estuvo desempeñando las mismas funciones de recepcionista.

El **demandado**, a su vez niega las acusaciones del trabajador, insistiendo en que éste no había acreditado el cumpli-

miento de un horario de trabajo, ni la existencia de subordinación en su relación.

La **sentencia de 1ra. Instancia** calificó de "**fraude a la Ley**" el haberse celebrado contratos para servicios específicos encubriendo realmente labores de naturaleza permanente. En cambio, en **2da. Instancia**, se declaró infundada la demanda por no haberse demostrado la realización de labores con carácter permanente.

**2. Criterios del Tribunal Constitucional (TC)**

Al intervenir directamente el TC dirimiendo con carácter definitivo la controversia, lo primero que hizo este colegio fue analizar si la situación planteada se encontraba comprendida dentro de los criterios jurisprudenciales establecidos por el Tribunal para hacer viable su intervención, ya que el Código Procesal Constitucional en su artículo 5.2 reserva los procesos constitucionales de amparo y hábeas data a los casos en que no existan otras vías procedimentales específicas que protejan el derecho constitucional amenazado o vulnerado.

Estos **criterios de procedibilidad** de las demandas de amparo se encuentran jurisprudencialmente establecidos por el

(1) Ver al respecto "*Análisis Laboral*", Enero 2005, págs. 32 a 34.

TC en su sentencia de fecha 28 de noviembre de 2005 (Expediente N° 0206-2005-PA/TC; Huaura). Este tema fue objeto de comentario en nuestro número del mes de febrero de 2006, págs. 32 a 37.

En esta oportunidad nos permitimos recordar las únicas situaciones particulares en que sí resulta aplicable el proceso de amparo, tratándose de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Estas son:

- Los despidos **incausados o arbitrarios** en los que no se imputa al trabajador causa o motivo válido alguno.
- Los despidos **fraudulentos** en los que se atribuye al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos, o se le adjudican causas no previstas legalmente, o se propician vicios de la voluntad, o se fabrican pruebas. En caso de **duda**, corresponderá la vía ordinaria laboral.
- Los despidos **nulos** (por afiliación o actividad sindical; por ser candidato a representante de los trabajadores; por presentación de quejas o participación en procesos contra el empleador; por algún tipo de discriminación; por ser portador de VIH; por discapacidad).

En el caso objeto de la demanda, el Tribunal consideró que el requerimiento del trabajador resultaba comprendido dentro de las posibilidades aceptadas para accionar vía amparo, por lo que *“procedió a efectuar la verificación del despido arbitrario”*.

En este propósito, el TC concluyó, por las pruebas ofrecidas en el Expediente (carta de la Empresa y Carné de Trabajo), que el demandante se desempeñó como *“asistente de recepción”* y no en los puestos que se mencionaban en los diversos contratos suscritos (*auxiliar de trámite documentario y asistente en suministros*).

También se pudo constatar que la última contratación bajo **locación de servicios** fue hecha para las mismas labores de *“asistente de recepción”*, lo que evidenció irregularidad en la contratación del accionante y la **simulación** de los contratos modales celebrados entre las partes, evidenciándose un disfraz de la realidad que encubría la verdadera relación laboral existente.

Consecuentemente, al haberse producido el despido verbal del trabajador y no existir causa derivada de la conducta o de la capacidad del servidor que pudiera justificarla, quedaba comprobada la vulneración de su derecho constitucional al trabajo, por lo que se dispuso su **reposición “en el cargo que venía desempeñando o en otro similar... bajo apercibimiento de imponerse las medidas coercitivas previstas en el artículo 22° del Código Procesal Constitucional”** (multas fijas o acumulativas; o bien, destitución del responsable...).

*“Los contratos que presuponen relación de dependencia, no pueden ni deben ser propuestos en forma simulada, sea disfrazándolos de “locación de servicios” o intentando variar su verdadera naturaleza, haciéndolos aparecer como actividades temporales, cuando en realidad responden a funciones que tienen características permanentes dentro de la empresa”.*

### 3. Conclusiones

Resulta importante precisar las consecuencias más significativas que se desprenden del caso analizado:

- Los contratos que presuponen relación de dependencia, no pueden ni deben ser propuestos en forma simulada, sea disfrazándolos de *“locación de servicios”* o intentando variar su verdadera naturaleza, haciéndolos aparecer como actividades temporales, cuando en realidad responden a funciones que tienen características permanentes dentro de la empresa.
- Cuando se simulan contratos de locación de servicios o se establecen equivocadas relaciones de trabajo con carácter temporal, correspondiendo en realidad contratos a tiempo indeterminado, se dispondrá la **reposición en el trabajo** si el empleador pretendiera poner fin a la relación laboral sin que exista causa justa que así lo permita.
- El trabajador que se siente afectado por una contratación irregular por parte de su empleador, debe necesariamente aportar elementos probatorios del proceder incorrecto de su principal, aunque se trate de procesos de amparo, en los que si bien no existe etapa probatoria, sí resultan procedentes los **medios probatorios que no requieran actuación**, como lo permite el Código Procesal Constitucional en su artículo 9°.

Se ha vuelto a insistir, por parte de voceros oficiales, en una propuesta de seguridad social –de salud y de pensiones– universal, barata y subsidiada. Esta se suma a otras propuestas y leyes demagógicas que reparten con ligereza beneficios sociales, no como responsabilidad del Estado o de todas las partes, sino a costa de quienes aportan regularmente a la seguridad social.

En el fondo, lo que tenemos en la práctica es una profunda ignorancia de lo que son los mecanismos de Seguro Social, y lo que constituye, en términos genéricos, la seguridad social, la red de protección de toda la sociedad.

¿Aceptarían sin consulta ni poder de decisión los socios afiliados al seguro de una clínica, que gracias a los pagos de su contrato se atiendan otros enfermos con menos oportunidades? ¿Sería justo? ¿Aceptarían los pensionistas de las AFP, que de sus fondos, sin previo acuerdo solidario, se detraigan montos para dar pensiones a todos los peruanos, con un aporte adicional del Estado que no se dice de cuánto es? Es muy difícil que así sea. Ni siquiera la idea solidaria de extender la cobertura a los más pobres resulta eficiente, pues siendo ellos los más, colmarían los fondos para atender la salud y distribuir pensiones, y al final, la ineficiencia cubriría a todos. Ya ahora tenemos infinitas colas y plazos súper extendidos para ser atendidos en ESSALUD, o pensiones ridículas en ambos sistemas. Imagínense un pretendido “Seguro General de Salud y Pensiones”, con aportes más bajos que los actuales.

## El seguro universal

Volviendo a la realidad, los propios fondos de ESSALUD y de la ONP –e incluso de las AFP, a pesar que no se quiere ver– son insuficientes para cumplir con sus fines. El Estado va en su ayuda, y cada vez será más fuerte esta tendencia. Para ser más realistas todavía, bien sabemos que un estudio actuarial serio denotaría claramente este déficit de partida –además de las ineficiencias en la administración o en los mecanismos financieros– que viene haciendo inoperante al Seguro Social tanto de salud como de pensiones.

Un Seguro Social depende esencialmente del aporte de sus afiliados, así como de sus acertados mecanismos de vigilancia de la gestión, que deben involucrar necesariamente a los afiliados que aportan. Brinda beneficios en la medida de sus contribuciones. Determina estos beneficios en función de sus costos, mediante estudios actuariales de calidad. No es un instrumento de la demagogia. Tampoco una exacción ciega manejada por unos cuantos para sus propios fines. Sin embargo, parece que no se tienen en cuenta estos fundamentos.

La obligación del Estado de cubrir los riesgos básicos de todos los nacidos en su territorio es otra cosa. También incumplida en los países pobres, pero igualmente muy mal administrada. Con frecuencia no se atiende lo urgente, mientras que por otras vías se desperdician recursos. Lo estamos viendo en el caso de la salud, con sus recientes arbitrariedades y escándalos. No es de ahora, sino de mucho tiempo atrás, esta adicción al malgasto. Pero insistimos, la seguridad, la protección social, es otra cosa y sí debería ser universal.

Cuando se carga a los seguros, las obligaciones de la protección social –o cuando se anuncia demagógicamente este despropósito– no se está en una cruzada de solidaridad. Se está, por un lado, promoviendo el abuso y la ineficiencia. Por otro, como Gobierno, eludiendo la responsabilidad elemental de recaudar y gastar adecuadamente, de tener políticas fiscales y de Estado serias y duraderas.

### 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	110.81	1.09	-0.23	0.55	0.26	1.63	-0.13	1.05	0.27	3.42	-1.65	2.71	0.35
Marzo		106.22	108.21	110.92	111.19	0.46	0.65	0.46	0.35	2.10	0.51	1.51	0.62	2.75	1.87	2.50	0.24
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.

	PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
		MAR.	FEB.	MARZO	MAR. 2007/ DIC. 2006
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	<b>100.000</b>	<b>111,19</b>	<b>110,81</b>	<b>0,35</b>	<b>0,62</b>
<b>1. ALIMENTOS Y BEBIDAS</b>	<b>47.545</b>	<b>110,92</b>	<b>110,39</b>	<b>0,49</b>	<b>1,19</b>
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		112,2	111,5	0,6	1,4
1.1.1. Pan y Cereales		118,2	118,1	0,1	0,5
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes		102,9	102,2	0,8	1,0
1.1.3. Pescados y Mariscos		113,5	111,4	1,8	-2,2
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos		110,1	105,7	4,2	4,2
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles		107,6	107,2	0,4	0,8
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas		133,5	134,3	-0,6	7,3
1.1.7. Frutas		110,6	113,4	-2,5	-0,9
1.1.8. Leguminosas y Derivados		105,3	104,6	0,7	0,4
1.1.9. Tubérculos y Raíces		119,3	117,7	1,4	1,7
1.1.10. Azúcar		120,5	119,7	0,7	-0,2
1.1.11. Café, Té y Cacao		113,6	113,3	0,2	0,3
1.1.12. Otros Productos Alimenticios		104,1	104,5	-0,4	0,9
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas		114,9	114,6	0,2	0,6
1.1.14. Bebidas Alcohólicas		87,4	87,3	0,1	0,4
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		107,3	107,1	0,1	0,5
<b>2. VESTIDO Y CALZADO</b>	<b>7.488</b>	<b>107,59</b>	<b>107,35</b>	<b>0,23</b>	<b>0,77</b>
2.1. Telas y Prendas de Vestir		109,2	108,9	0,3	0,8
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		109,4	109,1	0,3	0,8
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa		103,1	102,7	0,3	0,7
2.2. Calzado y Reparación de Calzado		103,7	103,6	0,1	0,7
2.2.1. Calzado		103,8	103,7	0,1	0,8
2.2.2. Reparación de Calzado		101,2	101,4	-0,2	-0,1
<b>3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.</b>	<b>8.845</b>	<b>121,25</b>	<b>121,27</b>	<b>-0,02</b>	<b>-0,03</b>
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		108,6	108,7	-0,1	0,0
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda		104,5	104,6	-0,1	0,0
3.1.2. Consumo de Agua		121,3	121,3	0,0	0,0
3.2. Energía Eléctrica y Combustible		132,4	132,3	0,0	-0,1
3.2.1. Energía Eléctrica		104,1	104,1	0,0	0,0
3.2.2. Combustible		157,9	157,8	0,1	-0,1
<b>4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA</b>	<b>4.949</b>	<b>106,61</b>	<b>106,57</b>	<b>0,04</b>	<b>0,03</b>
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		108,8	108,6	0,2	0,2
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar		109,4	109,2	0,2	0,2
4.1.2. Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		97,6	97,6	0,0	0,0
4.2. Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		107,2	107,1	0,1	0,8
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación		100,6	100,6	0,1	0,3
4.3.1. Aparatos Domésticos		101,2	101,1	0,0	0,5
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos		98,6	98,5	0,1	-0,7
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación		109,1	108,8	0,3	0,4
4.5. Mantenimiento del Hogar		108,2	108,2	0,0	-0,2
4.5.1. Cuidado del Hogar		108,7	108,7	0,0	-0,3
4.5.2. Lavado y Mantenimiento		103,8	103,5	0,2	0,7
4.6. Servicio Doméstico		105,4	105,4	0,0	0,0
<b>5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.</b>	<b>2.904</b>	<b>111,64</b>	<b>111,66</b>	<b>-0,02</b>	<b>-0,09</b>
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos		113,4	113,5	-0,1	-0,1
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos		106,5	107,6	-0,9	0,3
5.3. Servicios Médicos y Similares		107,7	107,6	0,1	0,1
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares		114,5	115,3	-0,7	-1,3
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades		117,3	115,2	1,8	1,8
<b>6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES</b>	<b>12.409</b>	<b>115,96</b>	<b>116,42</b>	<b>-0,40</b>	<b>-1,43</b>
6.1. Equipo para el Transporte de Personal		105,1	103,9	1,2	1,0
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos		139,7	139,9	-0,1	-2,0
6.2.1. Combustibles y Lubricantes		148,5	148,6	-0,1	-3,0
6.3. Servicio de Transporte		117,8	117,9	-0,1	-0,8
6.4. Comunicaciones		75,3	78,9	-4,5	-6,8
6.4.1. Servicio Telefónico		73,0	76,7	-4,8	-7,2
<b>7. ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA</b>	<b>8.820</b>	<b>111,04</b>	<b>109,29</b>	<b>1,60</b>	<b>1,84</b>
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación		99,2	99,0	0,1	0,2
7.1.1. Equipos y Accesorios		98,5	98,5	0,0	0,1
7.1.2. Servicio de Reparación a Radio y TV.		105,8	104,8	0,9	1,8
7.2. Servicios de Esparcimiento y Cultura		104,8	104,7	0,2	0,1
7.3. Libros, Periódicos y Revistas		78,9	78,8	0,1	0,2
7.4. Servicio de Enseñanza		119,0	116,5	2,1	2,4
<b>8. OTROS BIENES Y SERVICIOS</b>	<b>7.040</b>	<b>99,05</b>	<b>98,82</b>	<b>0,24</b>	<b>0,51</b>
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal		96,9	96,7	0,2	0,6
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales		95,2	95,1	0,1	0,2
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal		104,0	103,2	0,7	1,9
8.2. Otros Bienes No Especificados		118,5	118,1	0,3	0,5
8.3. Servicios de Alojamiento		101,8	101,3	0,5	0,6
8.4. Giras turísticas		116,2	117,2	-0,8	-0,5
8.5. Otros Servicios No Especificados		102,6	102,3	0,3	0,5
8.6. Tabaco		111,4	111,4	0,0	0,0

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 ABRIL 2007

Aplicable sobre las Remuneraciones

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

## PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN

RÉGIMEN	INDUSTRIA			COMERCIO			SERVICIOS		
	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR
Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (ESSALUD) (Ley N° 26790 y Ley N° 27050) (*)	—	—	9% (5)	—	—	9% (5)	—	—	9% (5)
PENSIONES (ONP) (1) (*)	13%	13%	—	13%	13%	—	13%	13%	—
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Ley N° 26790) (2) (*)	—	—	(2)	—	—	(2)	—	—	(2)
SENATI (Ley N° 26272) (3)	—	—	0.75%	—	—	—	—	—	—
Imp. Extraordinario de Solidaridad (4) (*)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>TOTAL</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>9.75%</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>

## NOTAS:

- (1) PENSIONES: Se incrementó a 13% desde el 01.01.1997. (Ley N° 26504).  
 (2) Acuerdo N° 41-14-ESSALUD-99 del 01.07.1999 (16.07.1999) fijó los aportes. Respecto de la invalidez, gastos de sepelio y sobrevivencia las Cías. de Seguros fijan independientemente las retribuciones.  
 (3) SENATI: A partir de 1997 se redujo a 0.75%.  
 Se aplica Total planilla afecta de Obreros y Empleados (Ind. Manufacturera).  
 (4) IES (EX-FONAVI): A partir del 1 de setiembre de 2001 por Ley N° 27512 el porcentaje se reduce al 2%. Este impuesto debía concluir el 31.12.2001 (Ley N° 27223 y Ley N° 27349) pero por Ley N° 27535 (21.10.2001) continuó aplicándose hasta el 31.08.2002. Se prorrogó por Ley N° 27786 hasta el 31.12.2002. Se prorrogó nuevamente hasta el 31.12.2003 por Ley N° 27884. Por Ley N° 28129 se disminuyó el IES a 1.7% a partir del 01.01.2004. Desde el 01.12.2004 se derogó el IES del 1.7% por Ley N° 28378 (10.11.2004).

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

## (\*) NOTAS:

- REMUNERACIÓN MÁXIMA MENSUAL AFECTA: Remuneración bruta total percibida por el trabajador en el mes, sin tope, según: D. S. N° 140-90-PCM de 29.10.1990, D. S. N° 179-91-PCM de 07.12.1991, TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR, arts. 5° a 7°. Remuneración Mensual Afecta. Incluye Gratificación de Julio y Diciembre. En el caso del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo se afectará también los subsidios que abone ESSALUD y los de EPS si fuera el caso.
- APORTACIÓN MÁXIMA MENSUAL: Es el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a la aportación o contribución, sobre la remuneración total bruta afecta del mes.

**B. APOORTE DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UNA AFP**

Abril 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/. 6,631.25	—	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. Nº 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 Nº 27512 se disminuyó la tasa al 2% y por Ley Nº 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 Nº 27884. Por Ley Nº 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 Nº 28378 (10.11.2004).
- (A) Se comprende los conceptos remunerativos excepto los no remunerativos señalados en el TUO del Dec. Leg. Nº 728, LPCL, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. Nº 003-97-TR de 21.03.1993, Arts. 4º a 9º, estos son los conceptos no remunerativos a que se refieren los Arts. 19º y 20º del TUO del Dec. Leg. Nº 650, aprobado por D.S. Nº 001-97-TR. Por aplicación de la Ley Nº 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. Nº 003-98 -SA del 13.04.98. La Ley del Sistema Privado de Pensiones en su art. 30º determina que los subsidios ESSALUD y otros están afectos a las aportaciones al SPP. (TUO aprobado por D.S. Nº 054-97-EF de 13.05.1997).
- (\*) Por D.S. Nº 179-97-EF se dispuso desde el 01.01.1998 al 31.12.1998 el aporte del 8% fijado por D.S. Nº 054-97-EF. Para el año 1999 por Ley Nº 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 Nº 27243. Por Ley Nº 27383 se volvió a establecer en 8% el aporte por el año 2001. Por Ley Nº 27601 se prorrogó el porcentaje de 8% por el año 2002. Por Ley Nº 27900 se prorrogó por el año 2003 el aporte del 8%. Por Ley Nº 28147 se prorrogó para el año 2004 el aporte del 8%. Por Ley Nº 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	AFP Horizonte	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA <sup>AFP</sup>	
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	AFP Horizonte	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA <sup>AFP</sup>	
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 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	
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	12.96	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, publicado 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**

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

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

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 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).**  
a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada

**IR 2007**

Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

TUO de la LIR-2004 (D.S. N° 179-2004-EF, del 06.12.2004, publicado 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**

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 IMPONIBLE (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).**  
a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada

**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.	$(Ro \times 1) + 0 + 0 + A + Ra$	$r^{12} = I - e$

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.

Además 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. 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).

## 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./)									ABRIL 2007	
	AGO. 2006	SET. 2006	OCT. 2006	NOV. 2006	DIC. 2006	ENE. 2007	FEB. 2007	MAR. 2007	S/.	%	
1.0 Alimentos en el Hogar	797.30	800.20	798.51	799.00	771.71	799.22	796.72	804.29	796.01	29%	
2.0 Alimentos fuera del Hogar	144.00	144.00	146.00	145.00	145.00	145.00	145.00	145.00	145.00	5%	
3.0 Vestido y Calzado	135.42	135.42	135.42	135.42	133.08	135.42	135.42	135.42	135.42	5%	
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artef. Eléc.	617.90	617.90	615.90	614.90	615.07	614.90	614.90	614.90	616.65	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.	202.50	202.50	205.50	205.50	228.00	213.00	213.00	213.00	220.50	8%	
7.0 Esparcimiento	25.00	25.00	25.00	25.00	24.00	25.00	25.00	25.00	25.00	1%	
8.0 Enseñanza	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	473.87	473.88	473.88	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	263.00	263.00	263.00	263.00	263.00	271.00	10%	
<b>TOTAL GASTO MENSUAL</b>	<b>2,701.54</b>	<b>2,704.44</b>	<b>2,705.75</b>	<b>2,707.23</b>	<b>2,699.28</b>	<b>2,714.96</b>	<b>2,750.49</b>	<b>2,758.07</b>	<b>2,767.03</b>	<b>100%</b>	

## Índice de Precios al Consumidor

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

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

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

GRANDES GRUPOS	PONDERACIÓN %	NÚMEROS ÍNDICES (Base 1994 = 100) (*)										
		MAY. 2006	JUN. 2006	JUL. 2006	AGO. 2006	SET. 2006	OCT. 2006	NOV. 2006	DIC. 2006	ENE. 2007	FEB. 2007	MAR. 2007
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	110.86	110.58	109.81	109.93	109.93	110.28	109.68	109.62	109.84	110.39	110.92
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	105.45	105.70	105.87	105.98	106.07	106.19	106.45	106.77	107.06	107.35	107.59
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	120.08	120.69	120.90	122.22	122.41	122.43	121.68	121.28	121.22	121.27	121.25
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	105.67	105.88	106.37	106.40	106.36	106.51	106.56	106.58	106.49	106.57	106.61
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	111.16	110.92	110.94	111.01	111.33	111.62	111.70	111.74	111.60	111.66	111.64
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	118.20	118.16	118.92	118.54	118.29	117.19	117.22	117.64	116.75	116.42	115.96
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	119.57	108.54	108.65	108.87	108.85	108.91	108.94	109.04	109.04	109.29	111.04
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	97.75	97.83	98.06	98.07	98.16	98.29	98.41	98.55	98.66	98.82	99.05
<b>INDICE GENERAL</b>	<b>100.00%</b>	<b>110.90</b>	<b>110.75</b>	<b>110.56</b>	<b>110.72</b>	<b>110.75</b>	<b>110.79</b>	<b>110.48</b>	<b>110.51</b>	<b>110.52</b>	<b>110.81</b>	<b>111.19</b>

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

## 1. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)

TAMBIÉN APLICABLE A LOS CONVENIOS DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL Y PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

VIGENCIA	OBREROS (diario)	EMPLEADOS (mensual)
Del 09.02.1992 Al 31.03.1994	S/. 2.40	S/. 72.00
Del 01.04.1994 Al 30.09.1996	S/. 4.40	S/. 132.00
Del 01.10.1996 Al 31.03.1997	S/. 7.17	S/. 215.00
Del 01.04.1997 Al 30.04.1997	S/. 8.83	S/. 265.00
Del 01.05.1997 Al 30.08.1997	S/. 10.00	S/. 300.00
Del 01.09.1997 Al 09.03.2000	S/. 11.50	S/. 345.00
Del 10.03.2000 Al 14.09.2003	S/. 13.67	S/. 410.00
Del 15.09.2003 Al 31.12.2005	S/. 15.33	S/. 460.00
Del 01.01.2006	S/. 16.66	S/. 500.00

## 2. REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES ESPECIALES

MINEROS (1.25 RMV) DS. 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
	Afiliados Regulares Pensionistas	4%	Monto de la pensión	percibidas en el mes de octubre

## 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 <sup>(1)</sup>	400.08	400.08	4,000.80	Sin Tope

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

## Bono de Reconocimiento '92 SPP

MONTO MÁXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI

MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
FEB. 2007	S/. 160,114.88	110.81 / 65.3156
MAR. 2007	S/. 161,280.61	111.19 / 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

MES	MONTO
ABR. 2007	S/. 6,631.25
MAY. 2007	S/. 6,631.25
JUN. 2007	S/. 6,631.25

## ESSALUD y ONP-SNP

## REMUNERACIÓN MÍNIMA ASEGURABLE MENSUAL

Por período diario de 4 ó más horas

MES	MONTO	VIGENCIA	BASE	MONTO
ABR. 2007	S/. 6,631.25	Del: 01.10.1996 Al: 31.03.1997	1 RMV	S/. 215.00
MAY. 2007	S/. 6,631.25	Del: 01.04.1997 Al: 30.04.1997	1 RMV	S/. 265.00
JUN. 2007	S/. 6,631.25	Del: 01.05.1997 Al: 30.08.1997	1 RMV	S/. 300.00
		Del: 01.09.1997 Al: 09.03.2000	1 RMV	S/. 345.00
		Del: 10.03.2000 Al: 14.09.2003	1 RMV	S/. 410.00
		Del: 15.09.2003 Al: 31.12.2005	1 RMV	S/. 460.00
		Del: 01.01.2006	1 RMV <sup>(1)</sup>	S/. 500.00

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 ABRIL 2007)

FECHA	10/05	11/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	21/05	22/05	23/05
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8

¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN-PAGO?

1. Principales Contribuyentes: Vía disquete
2. Medianos y Pequeños Contribuyentes con 5 o más trabajadores a su cargo: Vía disquete
3. Medianos y Pequeños Contribuyentes con menos de 5 trabajadores a su cargo: Vía disquete o a través del Formulario 402.

¿QUÉ MEDIOS VAN A UTILIZARSE?

- Programa de Declaración Telemática - PDT Remuneraciones o Formulario 402: Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones.
- Formulario 1071: Trabajadores del hogar y Regímenes especiales.
- Formulario 1072: Construcción Civil Eventuales de ESSALUD-ONP.
- Formulario 1073: Boleta de pago ESSALUD-ONP - Para Medianos y Pequeños Contribuyentes
- Formulario 1273: Boleta de pago ESSALUD-ONP - Para Principales Contribuyentes.

¿CUÁL ES EL LUGAR DE LA PRESENTACIÓN?

1. Principales Contribuyentes: En la dependencia de SUNAT que les corresponda.
2. Medianos y Pequeños Contribuyentes que presenten su declaración en disquete: En los bancos autorizados.
3. Medianos y Pequeños Contribuyentes que presenten su declaración en formulario: En cualquier banco autorizado de la Red (Crédito, Wiese, Interbank, Continental, Nación, Lima, Santander, Bancosur, Comercio).

¿CUÁNDO SE DEBE PRESENTAR?

Conforme al cronograma de vencimiento de SUNAT de acuerdo al último dígito del RUC o documento de identidad.

¿CUÁL ES LA INFORMACIÓN A DECLARAR?

Detalle de las retenciones efectuadas y contribuciones por cada trabajador dependiente por concepto de: Retenciones Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría, ESSALUD (Salud), ONP (Sistema Nacional de Pensiones - Ley N° 19990) y ESSALUD Vida.

Fuente: Comunicado ESSALUD, ONP y SUNAT.

## TASA 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)

MAR. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.23	5.54669	2.22	1.85250
02	3.23	5.54718	2.22	1.85262
03	3.23	5.54767	2.22	1.85273
04	3.23	5.54816	2.22	1.85284
05	3.27	5.54866	2.22	1.85296
06	3.25	5.54915	2.19	1.85307
07	3.27	5.54965	2.15	1.85318
08	3.27	5.55014	2.18	1.85329
09	3.20	5.55063	2.13	1.85340
10	3.20	5.55111	2.13	1.85351
11	3.20	5.55160	2.13	1.85361
12	3.23	5.55209	2.21	1.85373
13	3.21	5.55258	2.19	1.85384
14	3.23	5.55307	2.21	1.85395
15	3.26	5.55356	2.20	1.85406
16	3.25	5.55405	2.18	1.85417
17	3.25	5.55455	2.18	1.85428
18	3.25	5.55504	2.18	1.85440
19	3.28	5.55554	2.19	1.85451
20	3.26	5.55603	2.19	1.85462
21	3.25	5.55653	2.20	1.85473
22	3.26	5.55702	2.21	1.85484
23	3.23	5.55751	2.20	1.85496
24	3.23	5.55800	2.20	1.85507
25	3.23	5.55850	2.20	1.85518
26	3.25	5.55899	2.23	1.85529
27	3.18	5.55947	2.18	1.85540
28	3.15	5.55995	2.19	1.85552
29	3.17	5.56043	2.17	1.85563
30	3.10	5.56091	2.17	1.85574
31	3.10	5.56138	2.17	1.85585

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(\*) Acumulado desde el 16.9.1992

## TASA ACTIVA DE MERCADO ANUAL

(Circular BCR N° 041-94-EF/90)

MAR. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	23.25	563.77027	10.62	8.22090
02	23.51	564.10104	10.74	8.22323
03	23.51	564.43200	10.74	8.22556
04	23.51	564.76316	10.74	8.22789
05	23.24	565.09107	10.74	8.23023
06	23.56	565.42325	10.72	8.23255
07	23.60	565.75613	10.72	8.23488
08	23.30	566.08539	10.61	8.23719
09	23.26	566.41433	10.66	8.23951
10	23.26	566.74345	10.66	8.24183
11	23.26	567.07277	10.66	8.24415
12	23.46	567.40484	10.64	8.24646
13	23.26	567.73454	10.63	8.24878
14	23.21	568.06380	10.61	8.25109
15	23.43	568.39606	10.62	8.25340
16	23.20	568.72557	10.64	8.25572
17	23.20	569.05527	10.64	8.25804
18	23.20	569.38516	10.64	8.26036
19	23.15	569.71460	10.60	8.26267
20	23.28	570.04690	10.58	8.26498
21	23.43	570.37932	10.62	8.26730
22	23.16	570.70947	10.65	8.26962
23	23.33	571.04199	10.62	8.27194
24	23.33	571.37471	10.62	8.27426
25	23.33	571.70762	10.62	8.27658
26	23.23	572.03944	10.64	8.27890
27	23.28	572.37210	10.66	8.28123
28	23.21	572.70404	10.66	8.28356
29	23.24	573.03657	10.66	8.28589
30	23.19	573.36863	10.66	8.28822
31	23.19	573.70090	10.66	8.29056

(\*) Acumulado desde el 1.04.1991.

## TASA DE INTERÉS LABORAL ANUAL

Decreto Ley N° 25920 – (Circular BCR N° 025-96-EF/90)  
(Circular BCR N° 009-2000-EF/90)

MAR. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.23	1.63859	2.22	0.59375
02	3.23	1.63868	2.22	0.59381
03	3.23	1.63877	2.22	0.59387
04	3.23	1.63886	2.22	0.59393
05	3.27	1.63895	2.22	0.59400
06	3.25	1.63904	2.19	0.59406
07	3.27	1.63913	2.15	0.59412
08	3.27	1.63921	2.18	0.59418
09	3.20	1.63930	2.13	0.59423
10	3.20	1.63939	2.13	0.59429
11	3.20	1.63948	2.13	0.59435
12	3.23	1.63957	2.21	0.59441
13	3.21	1.63965	2.19	0.59447
14	3.23	1.63974	2.21	0.59453
15	3.26	1.63983	2.20	0.59459
16	3.25	1.63992	2.18	0.59465
17	3.25	1.64001	2.18	0.59471
18	3.25	1.64010	2.18	0.59477
19	3.28	1.64019	2.19	0.59483
20	3.26	1.64028	2.19	0.59489
21	3.25	1.64036	2.20	0.59495
22	3.26	1.64045	2.21	0.59501
23	3.23	1.64054	2.20	0.59507
24	3.23	1.64063	2.20	0.59514
25	3.23	1.64072	2.20	0.59520
26	3.25	1.64081	2.23	0.59526
27	3.18	1.64089	2.18	0.59532
28	3.15	1.64098	2.19	0.59538
29	3.17	1.64107	2.17	0.59544
30	3.10	1.64115	2.17	0.59550
31	3.10	1.64124	2.17	0.59556

(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.

# PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES



## MODIFICAN REGLAMENTO PARA LA ATENCIÓN DE LOS RECLAMOS DE USUARIOS DE LAS ENTIDADES PRESTADORAS DE SALUD (30.03.2007) (342531)

### RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 016-2007-SEPS/CD

Lima, 27 de marzo de 2007

#### VISTOS:

El Informe N° 0086-2006/IRD de la Intendencia de Regulación y Desarrollo, el Informe Jurídico N° 022-2006-SEPS/OAJ de la Oficina de Asuntos Jurídicos y el Informe N° 0018-2007-SEPS/IG de la Intendencia General; y,

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14° de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790, la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud (SEPS) tiene la función de autorizar, regular y supervisar el funcionamiento de las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) y cautelar el uso correcto de los fondos por éstas administrados;

Que, en ese marco normativo, la SEPS, mediante Resolución de Superintendencia N° 024-2003-SEPS/CD, aprobó el Reglamento para la atención de reclamos de los usuarios de las Entidades Prestadoras de Salud;

Que, en el transcurso de la vigencia de la citada norma se ha constatado que es necesaria su actualización, a fin de dar mayor facilidad a los asegurados en la identificación de sus reclamos, mejorar los procedimientos para la presentación, recepción, registro y gestión de los reclamos, y dotar a las EPS de un instrumento que les permita optimizar el proceso de atención de los reclamos de los usuarios del Sistema;

Que, conforme a lo dispuesto en el inciso b) del artículo 8° del Reglamento de Organización y Funciones de la SEPS, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 029-2001-SEPS/CD, corresponde al Consejo Directivo aprobar los reglamentos y otras disposiciones de carácter general que sean de observancia obligatoria por el sistema;

Que, conforme a lo dispuesto en el inciso c) del artículo 10° del Reglamento de Organización y Funciones de la SEPS corresponde al Superintendente velar por la correcta ejecución de los acuerdos del Consejo Directivo y expedir las Resoluciones que correspondan;

Estando a lo acordado por el Consejo Directivo en Sesión Ordinaria N° 003-2007-SEPS de fecha 21 de marzo de 2007;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Modificar el literal f) del Artículo 1° del Reglamento para la atención de los reclamos de usuarios de las EPS, en los siguientes términos:

«f) Investigación Sumaria: Conjunto de diligencias y actividades que realiza el personal médico o administrativo de la EPS, según corresponda, en los plazos señalados en su Manual de Procedimientos de Atención de Reclamos, para conocer con mayor detalle los hechos que son materia de un reclamo. La investigación sumaria se sustentará en el expediente documentado que comprende lo siguiente:

1. Análisis de la información
2. Plan de investigación
3. Evidencias
4. Evaluación y conclusiones del reclamo

5. Presentación de planteamientos

6. Pruebas

7. Determinación de cuantía del reclamo y

8. Otros asuntos relacionados con el mismo

**Artículo 2°.-** Modificar el Artículo 12° del Reglamento para la atención de los reclamos de usuarios de las EPS, el que quedará redactado en los términos siguientes:

«Artículo 12°.- Los reclamos serán clasificados como de Solución Inmediata o de Solución Mediata según la duración de su trámite administrativo, independientemente de la atención oportuna de las prestaciones de los servicios de salud.

Se consideran «Reclamos de Solución Inmediata» a aquellos previstos en el Anexo N° 1 del presente Reglamento. En estos casos, se aplica un procedimiento abreviado, el mismo que consta de:

- a. Admisión y registro.
- b. Investigación sumaria y concurso de peritos únicamente en los casos indicados en el Anexo N° 1.
- c. Notificación escrita al usuario sobre el resultado del reclamo.

Se consideran «Reclamos de Solución Mediata» a aquellos previstos en el Anexo N° 1 del presente Reglamento. En estos casos, se aplicará un procedimiento que constará de:

- a. Admisión y registro
- b. Notificación de recepción del reclamo
- c. Investigación sumaria
- d. Audiencia de ratificación
- e. Concurso de testigos y/o peritos
- f. Acta de resultado de reclamo
- g. Notificación escrita al usuario sobre el resultado del reclamo

Esta clasificación podrá ser estipulada por el usuario en el momento de la presentación del reclamo o, en su defecto, por la EPS en el momento de la recepción del mismo.

**Artículo 3°.-** Modificar el Artículo 14° del Reglamento para la atención de los reclamos de usuarios de las EPS, el que quedará redactado en los términos siguientes:

«Artículo 14°.- La EPS está obligada a recibir y asignar un código de registro correlativo a todo reclamo de los usuarios, ya sea de Solución Inmediata o Mediata, formulado por vía telefónica, electrónica, escrita o cualquier otro medio, y registrar en la Ficha de Reclamo de Usuarios la información que servirá para elaborar el Reporte de Reclamos (Anexo N° 2) que forman parte del presente reglamento. En los casos en que el reclamo sea presentado por teléfono, la EPS con el consentimiento informado del usuario, grabará los datos básicos del reclamo (nombres y apellidos completos del usuario, fecha y lugar de ocurrencia de los hechos que son motivo del reclamo, causa del reclamo y medio de comunicación con el reclamante).

El código de registro es la constancia de inicio del procedimiento de reclamo, cualquiera sea el tipo del reclamo o la modalidad de presentación. La EPS está obligada a proporcionarlo al usuario, para el control y seguimiento respectivo».

**Artículo 4°.-** Modificar el numeral 7 del Artículo 20° del Reglamento para la atención de los reclamos de usuarios de las EPS, el que quedará redactado en los términos siguientes:

«Artículo 20°.- La EPS comunicará los resultados del reclamo en un Informe donde se detallarán los fundamentos de hecho y de derecho que lo sustentan, las atenciones brindadas al usuario, los peritajes técnicos realizados y los demás medios probatorios que lo respaldan.

Asimismo, dicho Informe debe contener las consideraciones y resultados obtenidos a través de la investigación realizada por la EPS y establecer indubitablemente el carácter fundado o infundado del reclamo, dejando constancia de la posición de la EPS sobre cada uno de los puntos controvertidos. El Informe contendrá los siguientes aspectos:

1. Fundamentos que sustentan el reclamo del usuario
2. Opinión de la EPS sobre los hechos materia del reclamo
3. Decisión de la EPS declarando procedente o improcedente el reclamo
4. Acciones que adoptará la EPS para dar atención al reclamo
5. Medidas correctivas que se aplicarán con el propósito de mejorar los procesos
6. Constancia, de ser el caso de haber llegado a un acuerdo con el reclamante
7. En los casos en que un evento haya derivado en más de un reclamo, según la clasificación del Anexo N° 1, cada uno con diferentes plazos de tramitación, se elaborará un informe único, en el cual se detallarán las fechas de solución de cada uno de los reclamos derivados del evento
8. Otros aspectos de interés sobre el tema

Del mismo modo, todo Informe de Resultado deberá incluir como últimos párrafos de su parte resolutive los siguientes:

«De no estar de acuerdo, en todo o en parte, con el resultados del presente Informe, el usuario puede recurrir, en el plazo máximo de veinte (20) días útiles, contado a partir de la fecha de su recepción, al Centro de Conciliación y Arbitraje de la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud, a fin de resolver la controversia.

El Informe de Resultado no constituye un peritaje médico legal».

Las sanciones a quienes resulten responsables de las infracciones cometidas, serán aplicadas independientemente de las responsabilidades civil o penal que correspondan. En los casos en que la responsabilidad recaiga en terceros la EPS puede adoptar medidas vinculadas a la relación contractual que mantiene con ellos. El resultado final debe ser notificado al usuario por escrito, a su domicilio legal o, de no ser éste conocido, al domicilio del empleador, quedando obligada la EPS a guardar registro de este acto».

**Artículo 5°.-** Modificar el Artículo 22° del Reglamento para la atención de los reclamos de usuarios de las Entidades Prestadoras de Salud, el que quedará redactado en los términos siguientes:

«Artículo 22°.- El procedimiento de «Reclamos de Solución Inmediata» se tramitará en la EPS en el plazo máximo de cinco (5) días útiles, contado desde la fecha de recepción del reclamo hasta la fecha de envío del Informe de Resultado al usuario. La EPS deberá estar siempre en condición de acreditar este hecho.

El procedimiento de «Reclamos de Solución Mediata» se tramitará en la EPS en el plazo máximo de treinta (30) días útiles, contado desde la fecha de recepción del reclamo hasta la fecha de envío del Informe de Resultado al usuario. La EPS deberá estar siempre en condición de acreditar este hecho.

El plazo entre el envío y la notificación al usuario no excederá de 3 días útiles para Lima y Callao y 5 días útiles para las demás provincias.

Los plazos para el trámite de los reclamos son prorrogables, en los casos que lo ameriten, a juicio de la EPS, por un período de cinco (5) días útiles adicionales.

Los reglamentos de las EPS establecerán los plazos y modalidades para practicar la investigación sumaria, conforme al artículo 1°, literal f) del presente Reglamento, promoviendo la conciliación y la solución oportuna del conflicto, la satisfacción del interés del usuario y la vigencia armoniosa del sistema de seguridad social».

**Artículo 6°.-** Modificar el Artículo 24° del Reglamento para la atención de los reclamos de usuarios de las Entidades Prestadoras de Salud, el que quedará redactado en los términos siguientes:

Información a la SEPS y las Empresas y Entidades Vinculadas a los Planes de Salud de las EPS (EEV)

Artículo 24°.- Las EPS informarán mensualmente a la SEPS, el registro de atención de los reclamos de usuarios. Dicha información será utilizada por la SEPS para fines de supervisión del cumplimiento de las normas vigentes.

La información reportada será la correspondiente a los reclamos nuevos

y los casos solucionados en el período informado y será enviada mediante correo electrónico durante los quince (15) primeros días calendario del mes siguiente al período que se informa, en archivo magnético que tenga la estructura descrita en el Anexo N° 2 de la presente norma.

En los mismos plazos y utilizando el mismo formato, las EPS remitirán a las EEV la información sobre los reclamos que estuvieran pendientes de solución en sus respectivos establecimientos a la fecha de cierre del reporte».

Para efectos del reporte estadístico que se remitirá a la SEPS, en los casos que un mismo evento dé lugar a más de dos reclamos, éstos se agruparán en un máximo de dos registros por proveedor de servicios, priorizando aquellos que, a juicio de la EPS, se consideren de mayor importancia o que mejor reflejen los diversos reclamos de los usuarios, cada uno de los cuales será clasificado independientemente».

**Artículo 7°.-** Reemplazar los dos anexos del Reglamento para la atención de reclamos de los usuarios de las EPS, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 024-2003-SEPS/CD, por los siguientes, que forman parte de la presente Resolución:

Anexo 1: Tabla de clasificación y calificación de causas de reclamos.

Anexo 2: Formato del reporte de reclamos y su instructivo (Anexo 2A).

La Intendencia de Regulación y Desarrollo queda autorizada para modificar dichos formatos, los que deberán ser puestos en conocimiento del público a través de la Página web de esta Superintendencia ([www.seps.gob.pe](http://www.seps.gob.pe))

**Artículo 8°.-** La presente Resolución entrará en vigencia a los treinta (30) días calendario siguientes a su publicación en el Diario Oficial «El Peruano».

Regístrese, comuníquese y publíquese.

J. EDGARD IBÁRCENA ACOSTA  
Superintendente



**DISPONEN REAJUSTE DE PENSIONES PERCIBIDAS POR PENSIONISTAS DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEY N° 20530, DE ACUERDO A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY N° 28449 Y LEY N° 28789 (05.04.2007)(342921)**

DECRETO SUPREMO N° 039-2007-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el inciso a) del Artículo 4° de la Ley N° 28449, Ley que establece las nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530, dispone que las pensiones percibidas por beneficiarios que hayan cumplido sesenta y cinco (65) años o más de edad y cuyo valor no exceda el importe de dos (2) Unidades Impositivas Tributarias vigentes en cada oportunidad, serán reajustadas al inicio de cada año mediante decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y a propuesta del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, de acuerdo a la Ley N° 28789 se dispone que el valor anualizado de las pensiones para efecto de determinar el monto máximo mensual y del reajuste de pensiones de cesantía, invalidez y sobrevivencia del régimen de pensiones regulado por el Decreto Ley N° 20530 es de veintiocho (28) Unidades Impositivas Tributarias vigentes a la fecha en que corresponda el pago de la pensión;

Que, el mencionado reajuste se hará teniendo en cuenta las variaciones en el costo de vida anual y la capacidad financiera del Estado;

Que, el Instituto Nacional de Estadística e Informática ha publicado el porcentaje de inflación anual acumulada a diciembre de 2006, siendo éste de 1,14%;

Que, tomando en cuenta la capacidad financiera del Estado se ha establecido la posibilidad de otorgar un reajuste en las pensiones equivalente al 80% de la inflación anual acumulada a diciembre de 2006 aplicada a la pensión promedio de los beneficiarios;

Que, de acuerdo al Decreto Supremo N° 213-2006-EF, durante el año

2007 el valor de la Unidad Impositiva Tributaria será de Tres Mil Cuatrocientos Cincuenta Nuevos Soles (S/. 3 450);

En uso de las facultades conferidas en el numeral 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú, el Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo, la Ley N° 28449 y la Ley N° 28789;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

#### Artículo 1°.- Reajuste de pensiones

Reajustar, a partir de enero de 2007, las pensiones percibidas por los pensionistas del Régimen del Decreto Ley N° 20530 que hayan cumplido sesenta y cinco años o más de edad al 31 de diciembre de 2006 y perciban un valor anualizado de las pensiones que no exceda el importe de veintiocho (28) Unidades Impositivas Tributarias.

El monto de dicho reajuste ascenderá a diez nuevos soles y 00/100 (S/. 10,00) para todo beneficiario de acuerdo a las condiciones descritas en el párrafo anterior.

En ningún caso el valor anualizado de las pensiones después del reajuste, que se define como la suma de las pensiones reajustadas, pensiones adicionales, gratificaciones o aguinaldos, bonificación por escolaridad y cualquier otro concepto que sea puesto a disposición del pensionista en el año, podrá superar el tope de veintiocho (28) Unidades Impositivas Tributarias anuales, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 28449 precisada por Ley N° 28789. Asimismo, en caso de percibirse más de una pensión, el reajuste se hará sobre la pensión de mayor monto.

#### Artículo 2°.- Financiamiento

El gasto que ocasione la aplicación de la presente norma será financiado con cargo a la Reserva de Contingencia contemplada en la Ley N° 28927. Asimismo, en el caso de las entidades que no perciben recursos del Tesoro Público para el pago de pensiones, el gasto que irroque la aplicación de lo dispuesto en el Artículo 1° del presente decreto supremo será financiado con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales.

#### Artículo 3°.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

**Primera.-** Las entidades que a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto supremo hayan pagado pensiones correspondientes al año 2007, regularizarán el pago del reajuste que dispone el artículo 1° de la presente norma en el pago correspondiente al mes siguiente.

**Segunda.-** A partir de la entrada en vigencia de la presente norma, las entidades administradoras a las que se hace alusión en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 132-2005-EF deberán remitir a la Oficina de Normalización Previsional la información y/o documentación a que se hace referencia en los Decretos Supremos N° 159-2002-EF y N° 048-2004-EF, según corresponda.

**Tercera.-** Deléguese en la Oficina de Normalización Previsional, la facultad de absolver las consultas referidas a la correcta aplicación del Decreto Ley N° 20530 sus normas complementarias y conexas, pudiendo emitir directivas para tal efecto con la opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de abril 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 ARTÍCULOS DEL D.S. N° 009-2005-TR, REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (06.04.2007) (343005)

DECRETO SUPREMO N° 007-2007-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales causan lesiones en la salud y vida de los trabajadores y provocan pérdidas económicas enormes en las empresas;

Que, el Estado no puede desconocer el grado de incidencia de accidentes y enfermedades profesionales que afectan a quienes laboran, por lo que debe establecer acciones que permitan mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo;

Que, en este contexto, se expidió el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, a través de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

Que, la instauración de una cultura de prevención de riesgos laborales es uno de los ejes impulsores de la competitividad empresarial y de la producción, pues permite por un lado preservar la vida e integridad física de los trabajadores y, por otro lado, mejorar el sistema de organización de la empresa, lo que redundará en una mejora en el sistema productivo o de prestación de servicios y en los costos que ello supone;

Que, resulta necesario introducir modificaciones al Reglamento que permita una adecuada implementación del mismo a nivel nacional;

De conformidad con lo regulado en el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú; en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; Ley N° 28385 y en la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

#### Artículo 1°.- Modificaciones

Modifíquense los artículos 17°, 31°, 58°, 77° y 79° del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, en los siguientes términos:

«Artículo 17°.- El empleador debe implementar los registros y documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en función de sus necesidades. Estos registros y documentos pueden ser llevados a través de medios físicos o por medios electrónicos. Asimismo, deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad. Dichos registros son:

- Registro de accidentes de trabajo e incidentes, en el que deberá constar la investigación y las medidas correctivas.
- Registro de enfermedades ocupacionales.
- Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo ergonómicos.
- Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- Estadísticas de seguridad y salud.
- Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

Los registros a que se refiere el inciso a y b podrán llevarse de manera conjunta.

Los registros a que se refiere los incisos a y b deberán ser llevados también por la empresa usuaria para los trabajadores que desarrollen labores de intermediación laboral, así como para los que prestan servicios de manera independiente, contratistas, subcontratistas o bajo convenios de modalidades formativas, de ser el caso, siempre que las actividades se desarrollen en sus instalaciones».

«Artículo 31°.- La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud,

debe permitir identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier deficiencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, para la planificación de la acción correctiva pertinente».

«**Artículo 58º.**– El empleador no debe emplear adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas, que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la materia».

«**Artículo 77º.**– En caso de un incidente peligroso que ponga en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población, deberá ser notificado por el empleador al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Sector Competente cuando esté previsto en su norma sectorial, dentro de las 24 horas de producido, utilizando el formulario N° 04 indicado en el Anexo 04 del presente Reglamento».

«**Artículo 79º.**– En caso que en la entidad empleadora que contrate obras, servicios o mano de obra proveniente de cooperativas de trabajadores, de empresas de servicios, de contratistas y subcontratistas, así como de toda institución de intermediación con provisión de mano de obra, se produjera un accidente o incidente peligroso, será notificado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de acuerdo a los artículos 75, 76 y 77 del presente Reglamento, por la empresa usuaria y por el empleador de los trabajadores accidentados o involucrados en el evento, bajo responsabilidad».

#### Artículo 2º.– Incorporación de artículos

Incorpórense los artículos 17º-A y 17º-B al Decreto Supremo N° 009-2005-TR:

«**Artículo 17º-A.**– En los procedimientos de inspección ordenados por la Autoridad Competente, la empresa debe exhibir los registros que se mencionan en el artículo anterior, los cuales deben conservarse por un período de cinco (5) años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deberán mantenerse las copias de las notificaciones a la Autoridad Competente».

«**Artículo 17º-B.**– Cuando a consecuencia de un mismo suceso se cause lesiones a más de un trabajador, debe consignarse información individual por cada trabajador».

#### Artículo 3º.– Incorporación de disposiciones complementarias y transitorias

Agréguese las siguientes disposiciones complementarias y transitorias al Decreto Supremo N° 009-2005-TR:

**Cuarta.**– El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la adecuación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo al presente Reglamento o la elaboración del mismo para los sectores que no tenían esta obligación, será obligatorio desde el 1º de octubre de 2007.

**Quinta.**– Las auditorías a las que hace referencia el artículo 32º de este Reglamento serán obligatorias a partir del 1º de enero de 2009. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regulará el registro y acreditación de los auditores autorizados, así como la periodicidad de las mismas.

**Sexta.**– Los exámenes médicos a que hace referencia el inciso d) del artículo 39º de este Reglamento serán obligatorios para las empresas una vez que se aprueben los siguientes instrumentos:

- Las Guías de diagnóstico para exámenes médicos obligatorios por actividad.
- Los Protocolos de exámenes médicos ocupacionales.
- La regulación de los exámenes médicos en contratos temporales de corta duración.

Estos instrumentos son aprobados por la autoridad competente antes del 31 de diciembre de 2007.

Los exámenes médicos establecidos en normas sectoriales mantienen su vigencia y son exigibles ante la Autoridad Competente.

**Sétima.**– El Registro de Enfermedades Ocupacionales y el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales serán obligatorios a partir de la publicación de los instrumentos a los que hace referencia la disposición anterior.

**Octava.**– El Registro de Monitoreo de Agentes y Factores de Riesgo Er-

gonómico será obligatorio una vez que se apruebe el instrumento para el monitoreo de agentes y factores de riesgo ergonómico, que será aprobado por la autoridad competente antes del 31 de diciembre de 2007.

**Novena.**– El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo podrá dictar normas complementarias a través de Resolución Ministerial, en especial para aprobar los siguientes instrumentos:

- Reglamento de Constitución y Funcionamiento del Comité y designación del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Guía Básica de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Guía Técnica de Registros.

**Décima.**– En tanto se adecuen las normas sectoriales a lo dispuesto en este Reglamento y se expidan los reglamentos en los sectores que no cuentan con normas de seguridad y salud, la Autoridad Administrativa de Trabajo dispondrá y ejercerá actuaciones de orientación y asistencia técnica a que se refiere el numeral 2) del artículo 3º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, por un período de 6 meses, sin perjuicio de la realización de las actuaciones inspectivas en los casos de denuncias por incumplimiento de normas de seguridad y salud sectoriales y cuando se tome conocimiento de un accidente de trabajo o las señaladas en la Ley General de Inspección del Trabajo, donde procede la actuación fiscalizadora y sancionadora.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementará el Plan Operativo de Orientación y Asistencia Técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo, a nivel nacional».

#### Artículo 4º.– Modificación del Glosario de Términos

Modifíquese el Glosario de Términos del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, de la siguiente forma:

##### GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Accidente de Trabajo (AT):** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Según su gravedad, los accidentes de trabajo con lesiones personales pueden ser:

**Accidente Leve:** Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.

**Accidente Incapacitante:** Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. El día de la ocurrencia de la lesión no se tomará en cuenta, para fines de información estadística.

Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:

- Total Temporal:** Cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; da lugar a tratamiento médico al término del cual estará en capacidad de volver a las labores habituales plenamente recuperado.
- Parcial Permanente:** Cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.
- Total Permanente:** Cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

**Accidente Mortal:** Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efecto de la estadística se debe considerar la fecha del deceso.

**Actividad:** Ejercicio u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador en concordancia con la normatividad vigente.

**Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo:** Aquellas cuya realización implica un trabajo con alta probabilidad de daño a la salud del trabajador. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente.

**Actividades Insalubres:** Aquellas que generen directa o indirectamente perjuicios para la salud humana.

**Actividades Peligrosas:** Operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias son susceptibles de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.

**Ambiente, centro o lugar de trabajo y unidad de producción:** Lugar en donde los trabajadores desempeñan sus labores o donde tienen que acudir por razón del mismo.

**Auditoría:** Procedimiento sistemático, independiente y documentado para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Autoridad Competente:** Ministerio, entidad gubernamental o autoridad pública encargada de reglamentar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales.

**Capacitación:** Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.

**Causas de los Accidentes:** Es uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente.

Se dividen en:

- **Falta de control:** Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción de la empresa o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la salud en el trabajo.
- **Causas Básicas:** Referidas a factores personales y factores de trabajo: **Factores Personales.-** Referidos a limitaciones en experiencia, fobias, tensiones presentes de manera personal en el trabajador. **Factores del Trabajo.-** Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistema de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación.

- **Causas inmediatas.-** Debidas a los actos y/o condiciones subestándares:

**Condiciones Subestándares:** Toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

**Actos Subestándares:** Toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

**Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Órgano paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por las normas vigentes, destinado a la consulta regular y periódica de las condiciones de trabajo, a la promoción y vigilancia del programa de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

**Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores presentes en el proceso de trabajo que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza, intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos, presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos, métodos de trabajo, tecnología, establecidos para la utilización o procesamiento de los agentes citados en el apartado anterior, que influyen en la generación de riesgos para los trabajadores.
- La organización y ordenamiento de las labores, relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

**Condiciones de salud:** El conjunto de determinantes sociales, económicos y culturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

**Contaminación del ambiente de trabajo:** Es toda alteración o nocividad que afecta la calidad del aire, suelo, agua del ambiente de trabajo cuya presencia y permanencia puede afectar la salud, la integridad física y psíquica de los trabajadores.

**Contratista:** Persona o empresa que presta servicios remunerados a un empleador con especificaciones, plazos y condiciones convenidos.

**Control de riesgos:** Es el proceso de toma de decisión, basado en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos, a través de proponer medidas correctoras, exigir su cumplimiento y evaluar periódicamente su eficacia.

**Cultura de seguridad o cultura de prevención:** Conjunto de valores, princi-

pios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización.

**Emergencia:** Evento o suceso grave que surge debido a factores naturales o como consecuencia de riesgos y procesos peligrosos en el trabajo, que no fueron considerados en la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

**Enfermedad ocupacional:** Es el daño orgánico o funcional inflingido al trabajador como resultado de la exposición a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, inherentes a la actividad laboral.

**Empleador:** Toda persona natural o jurídica que emplea a uno varios trabajadores.

**Entidades Públicas competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Salud, Energía y Minas, Producción, Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción, Agrícola, EsSalud y otras que la Ley señale.

**Equipos de Protección Personal (EPP):** Son dispositivos, materiales, e instrumental específicos y personales, destinados a cada trabajador, para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo que puedan amenazar su seguridad y salud. El EPP es una alternativa temporal, complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.

**Ergonomía:** Llamada también ingeniería humana, es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores, a fin de minimizar efectos negativos y con ello mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

**Estadística de accidentes:** Sistema de registro y análisis de la información de accidentes. Orientada a utilizar la información y las tendencias asociadas en forma proactiva y focalizada para reducir los índices de accidentabilidad.

**Estándares de Trabajo:** Son los modelos, pautas y patrones establecidos por el empleador que contienen los parámetros y los requisitos mínimos aceptables de medida, cantidad, calidad, valor, peso y extensión establecidos por estudios experimentales, investigación, legislación vigente y/o resultado del avance tecnológico, con los cuales es posible comparar las actividades de trabajo, desempeño y comportamiento industrial. Es un parámetro que indica la forma correcta de hacer las cosas. El estándar satisface las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Quién? y ¿Cuándo?

**Evaluación de riesgos:** Proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos, proporcionando la información necesaria para que la empresa esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.

**Exámenes Médicos de Preempleo:** Son evaluaciones médicas de salud ocupacional que se realizan al trabajador antes de que éste sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene por objetivo determinar el estado de salud al momento del ingreso y su mejor ubicación en un puesto de trabajo.

**Exámenes Médicos Periódicos:** Son evaluaciones médicas que se realizan al trabajador durante el ejercicio del vínculo laboral. Estos exámenes tienen por objetivo la promoción de la salud en el trabajo a través de la detección precoz de signos de patologías ocupacionales. Asimismo, permiten definir la eficiencia de las medidas preventivas y de control de riesgos en el trabajo, su impacto, y la reorientación de dichas medidas.

**Exámenes de Retiro:** Son evaluaciones médicas realizadas al trabajador una vez concluido el vínculo laboral. Mediante estos exámenes se busca detectar enfermedades ocupacionales, secuelas de accidentes de trabajo y en general lo agravado por el trabajo.

**Exposición:** Presencia de condiciones y medio ambiente de trabajo que implican un determinado nivel de riesgo a los trabajadores.

**Fiscalizador:** Es toda persona natural o jurídica autorizada de manera expresa por el Ministerio o autoridad competente y domiciliada en el país, encargada de realizar exámenes objetivos y sistemáticos en centros de trabajo, sobre asuntos de seguridad y salud, siempre y cuando esté autorizado de manera expresa por el Ministerio o autoridad competente.

**Gestión de la Seguridad y Salud:** Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.

**Gestión de Riesgos:** Es el procedimiento, que permite una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.

**Identificación de Peligros:** Proceso mediante el cual se localiza y reconoce

que existe un peligro y se definen sus características.

**Incidente:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.

**Incidente Peligroso:** Todo suceso que puede causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo, o a la población.

**Inducción u Orientación:** Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta. Se divide normalmente en:

**Inducción General:** Capacitación al trabajador sobre temas generales como política, beneficios, servicios, facilidades, normas, prácticas, y el conocimiento del ambiente laboral de la empresa, efectuada antes de asumir su puesto.

**Inducción Específica:** Capacitación que brinda al trabajador la información y el conocimiento necesario que lo prepara para su labor específica.

**Inspector:** Funcionario público encargado de fiscalizar el cumplimiento de una norma o reglamento.

**Investigación de Accidentes e Incidentes:** Proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancias y puntos críticos que concurren para causar los accidentes e incidentes. La finalidad de la investigación es revelar la red de causalidad y de ese modo permite a la dirección de la empresa tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos.

**Inspección:** Verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales. Proceso de observación directa que acopia datos sobre el Trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en SST.

**Lesión:** Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

**Mapa de Riesgos:** Es un plano de las condiciones de trabajo, que puede utilizar diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las propias acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores a nivel de una empresa o servicio.

**Medidas Coercitivas:** Constituyen actos de intimidación, amenaza o amedrentamiento realizados al trabajador, con la finalidad de desestabilizar el vínculo laboral.

**Medidas de Prevención:** Acciones que se adoptan ante los riesgos identificados con el fin de evitar lesiones a la salud y/o disminuir los riesgos presentes en el trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores. Medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.

**Peligro:** Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipo, procesos y ambiente.

**Pérdidas:** Constituye todo daño, mal o menoscabo que perjudica al empleador.

**Plan de Emergencia:** Documento guía de las medidas que se deberán tomar ante ciertas condiciones o situaciones de envergadura. Incluye responsabilidades de personas y departamentos, recursos de la empresa disponibles para su uso, fuentes de ayuda externas, procedimientos generales a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos.

**Programa anual de seguridad y salud:** Conjunto de actividades de prevención en SST que establece la organización servicio, empresa para ejecutar a lo largo de un año.

**Prevención de Accidentes:** Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece una organización en el objetivo de prevenir riesgos en el trabajo.

**Primeros Auxilios:** Protocolos de atención de emergencia que atiende de inmediato en el trabajo a una persona que ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional.

**Proactividad:** Actitud favorable en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con diligencia y eficacia.

**Procesos, Actividades, Operaciones, Equipos o Productos Peligrosos:** Aquellos elementos factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o mecánicos, que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional, que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.

**Reglamento:** Conjunto de normas, procedimientos, prácticas o disposiciones detalladas, elaborado por la empresa y que tiene carácter obligatorio.

**Representante de los Trabajadores:** Trabajador elegido de conformidad con la legislación vigente para representar a los trabajadores, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Riesgo:** Probabilidad de que un peligro se materialice en unas determinadas

condiciones y sea generador de daños a las personas, equipos y al ambiente.

**Riesgo Laboral:** Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

**Salud:** Bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.

**Salud Ocupacional:** Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir riesgos en el Trabajo.

**Seguridad:** Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales, para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.

**Servicio de Salud en el Trabajo:** Dependencia de una empresa con funciones esencialmente preventivas, encargada de asesorar al empleador, a los trabajadores y a los funcionarios de la empresa acerca de: i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental; y iii) la vigilancia activa en salud ocupacional que involucra el reconocimiento de los riesgos, las evaluaciones ambientales y de salud del trabajador (médico, toxicológico, psicológico, etc.), y los registros necesarios (enfermedades, accidentes, ausentismo, etc.) entre otros.

**Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos. Estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.

**Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Trabajador capacitado y designado entre los trabajadores de las empresas con menos de 25 trabajadores.

**Trabajador:** Toda persona, que desempeña una actividad de manera regular, temporal o no, por cuenta ajena y remunerada, o de manera independiente o por cuenta propia.

**Vigilancia en Salud Ocupacional:** Es un sistema de alerta orientado a la actuación inmediata, para el control y conocimiento de los problemas de salud en el trabajo. El conjunto de acciones que desarrolla proporcionan conocimientos en la detección de cualquier cambio en los factores determinantes o condicionantes de la salud en el Trabajo.

#### Artículo 5º.- Publicación del glosario de términos y anexos

Publíquese el glosario de términos y los anexos del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, los que, de ser el caso, podrán ser modificados por resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### Artículo 6º.- Aprobación del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo

El reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo no requiere de aprobación por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

#### Artículo 7º.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

**Única.-** Deróguense los artículos 78º, 82º, 83º y 84º y anexo N° 5 del Decreto Supremo N° 009-2005-TR.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

Los anexos se encuentran publicados en la página web de AeI: [www.aei.com](http://www.aei.com)

# SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 12 al 24 de abril de 2007

## 1. Modifican Reglamento de la Ley del Profesorado (12.04.2007) (343330)

Mediante D.S. N° 011-2007-ED de 11.04.2007, se modifican artículos del Reglamento de la Ley del Profesorado, aprobado por D.S. N° 19-90-ED.

Una de las modificaciones realizadas fue al artículo 33°, el cual establece que los profesores al servicio del Estado tienen derecho a la estabilidad laboral, en la plaza, nivel, cargo, lugar, centro y turno de trabajo, salvo lo dispuesto en los artículos 119°, 119°-A, 137°, 233° y 234° del Reglamento reseñado.

## 2. Ley que autoriza, por única vez, una asignación extraordinaria por desplazamiento a favor de los docentes que participaron de la evaluación censal, y dicta otras medidas (16.04.2007) (343604)

Mediante Ley N° 29000 de 15.04.2007, se autoriza el otorgamiento, por única vez, de una Asignación Extraordinaria por Desplazamiento, por el monto de S/. 30.00 a favor de los docentes de Educación Básica Regular de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria que participaron en la evaluación censal, dispuesta en el D.S. N° 025-2006-ED, exceptuando sólo para este efecto, la prohibición establecida en el numeral 1) del artículo 4° de la Ley N° 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007.

Dicha asignación no tiene carácter ni naturaleza remunerativa ni pensionable, tampoco se encuentra afecta a cargas sociales y no constituye base de cálculo para el reajuste de la CTS o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas.

## 3. Designan integrantes del Consejo de la Orden del Trabajo (17.04.2007) (343664)

Mediante R.M. N° 104-2007-TR de 13.04.2007, se designa a los integrantes del Consejo de la Orden del Trabajo.

- Doctora Susana Isabel Pinilla Cisneros, Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo y Canciller, quien preside el Consejo de la Orden del Trabajo por expresa delegación del Gran Maestro;
- Doctor Fernando Alberto García Granara, Viceministro de Trabajo;
- Señor Javier Alberto Barreda Jara, Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa;
- Doctor Jaime Zavala Costa, miembro de la Comisión Consultiva de Trabajo;
- Señor Grover Pango Vildoso, miembro de la Comisión Consultiva de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa;
- Señora Juana Silva Sernaqué, Directora General de la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad, Directora General más antigua del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;
- Señor Alfredo Lazo Peralta, representante de los

trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada;

- Señor José Jesús Guerrero Flores, representante de los trabajadores sujetos al régimen laboral público;
- Doctor Julio César Barrenechea Calderón, representante de los empleadores;
- Doctora Ana María Yáñez Málaga, representante de los profesionales;
- Doctora Sylvia Cáceres Pizarro, Asesora Técnica de la Alta Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien actuará como Secretaria de Actas del Consejo de la Orden, con voz pero sin voto.

## 4. Aprueban Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Actividades Eléctricas (18.04.2007) (343702)

R.M. N° 161-2007-MEM/DM de 13.04.2007. Ver análisis legal sobre el tema en páginas interiores de la presente edición y transcripción de la norma en Análisis Laboral de mayo 2007.

## 5. Aprueban "Directiva para la Implementación de Flujograma de procesos de Atención de Afiliados del Seguro Integral de Salud en los Establecimientos del Ministerio de Salud" (18.04.2007) (343731)

Mediante R.M. N° 315-2007/MINSA de 16.04.2007, se aprueba la "Directiva para la Implementación de Flujograma de Procesos de Atención de Afiliados del Seguro Integral de Salud en los Establecimientos del Ministerio de Salud".

## 6. Aprueban "Norma Técnica de Salud para implementación del Listado Priorizado de Intervenciones Sanitarias en el Marco del Plan de Aseguramiento Universal en Salud en los establecimientos del Ministerio a nivel nacional" (18.04.2007) (343732)

Mediante R.M. N° 316-2007/MINSA de fecha 16.04.2007, se aprueba la "Norma Técnica de Salud para implementación del Listado Priorizado de Intervenciones Sanitarias en el Marco del Plan de Aseguramiento Universal en Salud en los establecimientos del Ministerio a nivel nacional".

## 7. Aprueban la exoneración del proceso de selección para contratación por servicios personalísimos de abogado (19.04.2007) (343824)

Mediante Resolución N° 076-2007/SUNAT de 18.04.2007, se aprueba la exoneración del proceso de selección para contratación por servicios personalísimos de abogado.

## 8. Autorizan la realización de la "Encuesta sobre la Calificación de Trabajadores y sus Competencias Laborales en las Empresas Privadas" en las ciudades de Lima Metropolitana,

## na, Chimbote y Paita (21.04.2007) (343968)

Mediante R.J. N° 124-2007-INEI de 17.04.07, se autoriza la realización de la "Encuesta sobre la Calificación de Trabajadores y sus Competencias Laborales en las Empresas Privadas" en las ciudades de Lima Metropolitana, Chimbote y Paita, dirigida a todas las empresas del sector privado dedicadas a las actividades económicas de Pesca, la que será ejecutada por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del MTPE.

## 9. Aprueban modificaciones al TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (21.04.2007) (343952)

R.M. N° 107-2007-TR de 20.04.2007. Ver Secciones Escenas Laborales y Análisis Legal de la presente edición. La transcripción de la norma se presentará en Informe Laboral de mayo 2007.

## 10. Aprueban "Normas de Transparencia en la Conducta y Desempeño de Funcionarios y Servidores Públicos, que bajo cualquier Régimen Laboral y Forma o Modalidad Contractual, desempeñen Actividades o Funciones en los Órganos de Gestión y Administración del Ministerio de Educación" (20.04.2007) (343854)

Mediante Resolución de Secretaría General N° 0279-2007-ED de 17.04.2007, se aprueban "Normas de Transparencia en la Conducta y Desempeño de Funcionarios y Servidores Públicos, que bajo cualquier Régimen Laboral y Forma o Modalidad Contractual, desempeñen Actividades o Funciones en los Órganos de Gestión y Administración del Ministerio de Educación", que tienen como finalidad orientar a los funcionarios y servidores públicos, sobre el debido y transparente accionar que les corresponde observar al ejecutar sus servicios y, en especial, informar acerca de la prohibición de establecer o formalizar relaciones laborales, económicas o financieras con entidades o personas que pudiesen estar en conflicto con los deberes, funciones públicas que ejercen, o las responsabilidades que de éstos se deriven.

## 11. Oficializan la I Convención Nacional por el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a realizarse en Lima (24.04.2007) (344071)

Mediante R.M. N° 108-2007-TR de 23.04.2007, se oficializa la I Convención Nacional por el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo lema propuesto por la Organización Internacional del Trabajo - OIT para el año 2007 es "Lugares de trabajo seguros y saludables: Hacer realidad el trabajo decente".

Este evento es organizado por la Empresa MCE Consultores Asociados y la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT, y se llevará a cabo en el hotel Los Delfines, Lima - Perú, el 27 y 28 de abril de 2007.