

# Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXXI N° 359 Mayo 2007

## TRABAJADORES ASALARIADOS Y SINDICALIZADOS

Por años, según Actividad Económica (2002-2005)

Actividad Económica	2002		2003		2004		2005	
	T. ASAL.	% SIND.	T. ASAL.	% SIND.	T. ASAL.	% SIND.	T. ASAL.	% SIND.
Agric., Gan., Caza, Silvic.	55,526	3.48	56,032	1.61	57,885	4.20	75,075	1.68
Pesca	7,355	5.45	7,983	2.66	9,476	5.21	10,807	1.91
Explot. Minas y Canteras	39,755	20.92	43,974	22.57	50,296	23.49	48,353	22.99
Industria Manufacturera	211,130	6.89	219,469	7.97	226,017	8.47	228,703	7.10
Electric., Gas y Agua	13,124	32.84	14,426	40.36	13,837	43.60	12,801	44.94
Construcción	43,962	17.17	48,400	19.77	43,655	11.73	52,094	18.13
Comercio, Rep. Vehic. Aut.	121,638	0.49	128,669	0.80	124,600	0.47	137,860	0.56
Hoteles y Restaurantes	28,152	0.74	29,730	0.52	29,772	0.70	33,660	0.83
Transp. Almacén. Comun.	59,860	7.88	61,037	8.86	66,961	7.34	67,615	9.52
Intermed. Financiera	39,326	1.80	40,520	1.64	42,374	7.77	44,275	11.26
Act. Inmobiliarias	135,501	0.48	146,865	0.38	146,668	0.51	164,610	0.74
Adm. Públ., Planes de Seg.	32,440	17.50	35,010	23.71	39,282	29.95	42,383	30.22
Enseñanza	73,021	4.88	74,305	5.18	77,441	5.69	81,807	5.15
Serv. Soc. y de Salud	34,057	19.88	36,636	27.77	35,845	31.73	35,137	48.38
Otras Act., Serv. Complem.	35,240	5.03	38,418	4.86	41,944	2.85	46,245	3.41
Org. y Org. Extraterritoriales	81	0	107	0	76	0	144	0
Hogar Priv. con Serv. Dom.	13	0	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>930,181</b>	<b>6.64</b>	<b>981,581</b>	<b>7.73</b>	<b>1,006,129</b>	<b>8.30</b>	<b>1,081,549</b>	<b>8.63</b>

T. Asal. = Trabajadores Asalariados  
 Sind. = Trabajadores Sindicalizados  
 Fuente: MTPE Elaboración: Análisis Laboral

# Carta *del* director

**E**n el desarrollo de las relaciones laborales a lo largo de los últimos veinte años, han venido emergiendo con mayor nitidez algunas señales concretas que están variando la percepción que se tenía respecto a los requerimientos y contenidos de las normas que regulan el trabajo y las que definen los sistemas de seguridad social, estos últimos actualizados con las tendencias previsionales, o bien criticados por su aparente elitismo de cobertura.

Pero, la tendencia de los legisladores sigue siendo mantener el tratamiento aislado de estos cuerpos normativos. Una prueba de ello es que en los últimos meses se ha debatido con mayor fuerza el Proyecto de Ley General de Trabajo, pero sólo se han atendido cambios y modificaciones coyunturales en los sistemas de pensiones, como por ejemplo, el retorno al Sistema Nacional de Pensiones de cierto grupo de afiliados al Sistema Privado, o bien algunas variaciones aisladas e indefiniciones en el sistema de salud.

Lo cierto es que más de diez millones de personas que trabajan en el Perú, que no tienen derechos laborales y que pertenecen a la PEA, no cuentan siquiera con la garantía –escasa por cierto de nuestra Constitución de 1993– de acceder a los sistemas de seguridad social y esencialmente a los de Salud y de Pensiones, menos podemos pensar en la posibilidad de que esas personas desamparadas tengan acceso a los sistemas de riesgos de trabajo.

En nuestra Carta del Director del mes de enero del año 2000 señalamos que "conforme se afirma en OIT, cada vez más las personas se encuentran inermes frente al mercado. Más aún si –como ocurre en América Latina– los trabajadores no tienen un sistema de seguridad y protección social que los cubra de los demás riesgos laborales".

Esta reflexión parte de la premisa de que las señales concretas antes acotadas exigen con mayor fuerza

sólidas y sistemáticas normas de seguridad social que acompañen las normas laborales, que respondan a un sistema integral y a las necesidades del país, ya que juegan un papel muy importante al cubrir gastos de salud y de riesgos laborales que por deficiencia del sistema vienen asumiendo los empleadores, lo que seguirá encareciendo la mano de obra y, por tanto, se perderá competitividad.

No debemos olvidar también que actualmente los independientes y quienes han dejado de prestar servicios, han sido despojados de la protección del Seguro Potestativo de Seguridad Social el mismo que ha sido convertido en un oneroso sistema de salud privado.

Lo central e importante en el desarrollo de las relaciones laborales, no sólo es el tema de la Ley General de Trabajo sino también definir los sistemas de seguridad social que la acompañarán para que el país escape de las actuales franjas remendadas que no permiten contar con prestaciones y servicios eficaces, eficientes y oportunos.

Asimismo, queda pendiente la deuda con aquellos más de diez millones de personas que en los últimos 20 años no han aportado a la seguridad social para pensiones y menos para salud. ¿Habrán previsto las autoridades del Sector Economía y Finanzas y los políticos a quienes el electorado les encargó la conducción del país los alcances de esta deuda interna?

*El Director*

## PÁG 2

### CARTA DEL DIRECTOR

## PÁG 4

### ESCENAS LABORALES

## PÁG 6

### ANÁLISIS

- El Nuevo Mundo Laboral  
Jorge Bernedo A.

## PÁG 9

### ANÁLISIS LEGAL

- Proyecto de Ley General de Trabajo
- Subsidio por Incapacidad Temporal
- Feriados No laborables Compensables
  - Crítica Laboral: Horas extras
- Los Servicios de los Policias en su día de descanso
  - +Vida Seguro de Accidentes

## PÁG 25

### RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

- Acuerdo entre Federación Minera y MTPE

## PÁG 27

### JURISPRUDENCIA LABORAL

- Los "servicios no personales" en la actividad pública constituyen contratos de trabajo si se da: prestación personal de servicios; subordinación; y remuneración

## PÁG 31

### JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL

- Contrato de Trabajo de Patrón de Pesca. Pago por facturas

## PÁG 35

### COYUNTURA

- Cuestión de Estado
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2004-2007)

## PÁG 36

### INDICADORES LABORALES

- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Abril 2007
- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Febrero 2007
- Aportes y Contribuciones Sociales: Mayo 2007
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Mayo 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 Supervivencia SPP-AFP-ESSALUD y ONP-SNP-CTS: Topes-Bono de Reconocimiento-Calendarario de Informes Trimestrales
- Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva

## PÁG 43

### TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

## PÁG 59

### LEGISLACIÓN SUMILLADA

- Del 05 al 23 de mayo 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

Arbeitsrecht, 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

359/MAYO/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 Nº 98-2765

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN  
EN CUALQUIER FORMA  
SIN PERMISO ESCRITO  
DEL DIRECTOR



# escenas laborales

## • ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

### Ratifican Convenios 127 y 176

Con fecha 19 de mayo último se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", el D.S. N° 029-2007-RE de fecha 18.05.2007, a través del cual se ratifica el Convenio N° 127 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo al "Peso Máximo de la Carga que puede ser Transportada por un Trabajador". Como se recordará, este Convenio fue adoptado el 7 de junio de 1967, en el marco de la 51 Conferencia Internacional del Trabajo en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza y aprobado por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa N° 29008 de 25.04.2007.

Asimismo, por D.S. N° 030-2007-RE, de fecha 18.05.2007, publicado el 19 de mayo último, se ratificó el Convenio N° 176 de la OIT sobre "Seguridad y Salud en las Minas". Este Convenio fue adoptado el 22 de junio de 1995, en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza y aprobado por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa N° 29012 de 27.04.2007.

## • REVISIÓN DEL CÓDIGO DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE

Mediante notas de prensa emitidas por diversos medios de comunicación se informó que, con fecha 3 de mayo de 2007, fue instalada en el Congreso la Comisión Especial Revisora de la Ley N° 27337, Código del Niño y del Adolescente, a efectos de que en el transcurso de un año proponga modificaciones a la referida norma, con el objeto de mejorar sus alcances. Los integrantes de dicha Comisión laborarán *ad honórem*.

Mercedes Cabanillas, titular del Poder Legislativo, presidió la ceremonia de instalación de la referida Comisión.

## • APRUEBAN NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES Formulario Virtual N° 600

Mediante Resolución N° 096-2007/SUNAT de fecha 22.05.2007, publicada el 23.05.2007 y vigente desde el 24.05.2007, se aprueba la nueva versión del PDT Remuneraciones a ser utilizada por los deudores tributarios para la elaboración y presentación de las declaraciones determinativas, así como para la declaración y pago de la prima por el concepto de "+Vida Seguro de Accidentes", a través del formulario virtual que a continuación se detalla:

PDT	Formulario Virtual N°
Remuneraciones	600 – versión 4.7

El PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600-versión 4.7, se encuentra a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir del 26 de mayo de 2007. Para tal efecto, se entiende por SUNAT Virtual al Portal de la SUNAT en internet, cuya dirección electrónica es: <http://www.sunat.gob.pe>.

Los sujetos obligados a presentar sus declaraciones determinativas, así como declarar y pagar la prima por el concepto de "+Vida Seguro de Accidentes", a través del Formulario Virtual generado por el PDT Remuneraciones, deberán utilizar la nueva versión a partir del 1 de junio de 2007, independientemente del período al que correspondan las declaraciones. Los deudores tributarios podrán hacer uso del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 – versión 4.6 hasta el 31.0.07, siempre que no cuenten con afiliados al "+Vida Seguro de Accidentes".

## • MODIFICAN MODELOS DE CONVENIOS DE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

Mediante Resolución Ministerial N° 142-2007-TR de fecha 23.05.2007, publicada el 24.05.2007, se modifican –en los términos que se señalarán en el Anexo que forma parte integrante de la misma– los modelos de Convenios de Modalidades Formativas Laborales que fueron aprobados por Resolución Ministerial N° 069-2007-TR.

Dicho Anexo será publicado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe)).

Las modificaciones formarán parte de los modelos de convenios de Modalidades Formativas Laborales que se publican en dicho portal.

## • AMPLÍAN FACULTADES A ONP EN APORTACIONES

Al resolver el Tribunal Constitucional (TC) con carácter vinculante, el proceso de amparo recaído en el Expediente N° 09381-2006-AA/TC, ha garantizado el derecho de los administrados al autorizar a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) para que, en el proceso de evaluación del bono de reconocimiento, proceda a la calificación de los aportes al SNP por el recurrente, aún cuando en su solicitud no los hubiera consignado.

Y es que para el TC, a través de la ONP el Estado está obligado a supervisar y efectuar correctamente el traslado de las aportaciones del Sistema Público al Sistema Privado o viceversa, ello sobre la base de que la información con que cuenta dicho ente previsional le permite tener mayor capacidad para determinar cuál es el bono de reconocimiento que le corresponde a cada persona, tal como lo reconoce el artículo 1° del D.S. N° 180-94-EF.

En este contexto, el TC ha señalado que en consideración al artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional se establece como PRECEDENTE VINCULANTE, las reglas de derecho que se desprenden directamente del caso, las mismas que pueden ser resumidas en los siguientes términos:

**A. Regla procesal:** El Tribunal Constitucional, en virtud del artículo VII del CPC, puede establecer un precedente vinculante cuando la ONP, en el proceso de evaluación del bono de reconocimiento, no puede rechazar el pedido de determinación del valor nominal del bono recurriendo a pretensos impedimentos para acceder a tal solicitud.

**B. Regla sustancial:** Queda expedito el derecho de los administrados para que en la ONP se pueda reconocer los meses de aporte al SNP, hayan o no estado detallados en la solicitud presentada para la determinación del bono de reconocimiento.

En este contexto es que se ordena la inaplicación por parte de la ONP de la Resolución Jefatural N° 029-98-Jefatura/ONP, por considerar que afecta el derecho al debido proceso de los administrados.

## • ENCUESTA DE HOGARES ESPECIALIZADA EN NIVELES DE EMPLEO, LIMA SUR - 2006

### Principales Indicadores a Nivel Distrital

El Observatorio Socio Económico Laboral Lima Sur ha ejecutado una Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo en los distritos de Lurín, Santísimo Salvador de Pachacámac, San Juan de Miraflores, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo.

Los datos y gráficos estadísticos que se presentan en esta encuesta permitirán a los actores locales tomar mejores decisiones sobre la realidad económica y social de los distritos de Lima Sur.

Los temas investigados en la encuesta son los siguientes:

1. Características de los miembros del hogar según variables demográficas, educativas y estado civil.
2. Empleo e ingresos de la población que trabaja o se encuentra desocupada.
3. Educación y calificación para el trabajo (además de examinar diversos aspectos de formación profesional).
4. Perspectivas de desarrollo profesional de la población entrevistada.
5. Movilidad laboral: porcentaje de la PEA ocupada que se desplaza a laborar fuera de su distrito de residencia.
6. Presentación social: cuantifica el acceso al seguro de salud y pensiones.
7. Migración: permite analizar diversos indicadores laborales de la población emigrante, cuya área de residencia corresponde a algún distrito de Lima Sur.

## • VII CONGRESO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Del 20 al 22 de junio, en el Auditorio Pedro Zullen de la Biblioteca Central de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se realizará el VII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Los temas a tratar en este evento son los siguientes:

- I. La sistematización del derecho del trabajo.
- II. Por la consolidación y contra la precarización de los derechos laborales.
- III. La duración diaria, semanal y anual del trabajo.
- IV. Hacia una seguridad social para todos.

El último día de plazo para la entrega de las ponencias fue el 20 de mayo de 2007.

Informes e inscripciones en:

- Unidad de Post Grado de Derecho: Av. Gral. Andrés Santa Cruz 711, Jesús María. Telefax: 330-5425 o en [www.unsm.edu.pe/postder](http://www.unsm.edu.pe/postder); e-mail: [postder@unsm.edu.pe](mailto:postder@unsm.edu.pe).
- Facultad de Derecho y Ciencia Política: Av. Venezuela s/n, Ciudad Universitaria. Telf.: 619-7000, anexo: 2002; página web: [www.unsm.edu.pe/derecho](http://www.unsm.edu.pe/derecho); e-mail: [viicongresodeltrabajo@unsm.edu.pe](mailto:viicongresodeltrabajo@unsm.edu.pe).

## • LEY GENERAL DE TRABAJO Y LA JUBILACIÓN OBLIGATORIA

De conformidad con el artículo 154° del Proyecto de Ley General de Trabajo (PLGT), aprobado por la Comisión de Trabajo y elevado a la Presidencia para su discusión en el Pleno: *“La jubilación es obligatoria e inmediata al cumplir el trabajador setenta (70) años de edad, salvo acuerdo de partes.*

*El trabajador tendrá derecho a iniciar el trámite de su pensión de jubilación dentro de los dieciocho (18) meses anteriores a la fecha del cese, para tal efecto, el empleador otorga las facilidades remuneradas del caso”.*

Con este artículo 154° se derogaría el artículo 21° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, T.U.O. del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece que el empleador que aplique la jubilación obligatoria a trabajadores con derecho a pensión (vale decir con edades comprendidas entre 65 y menos de 70 años) se obliga a cubrir la diferencia entre la pensión por jubilación y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y que deberá reajustarse periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

En este orden de ideas, de aprobarse el artículo 154° del PLGT ya no procedería por parte del empleador la aplicación de la jubilación obligatoria con pensión complementaria reseñada en el párrafo anterior, a aquellos trabajadores que contaran con edades entre 65 y menos de 70 años.

## • TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DEL SPP

### Modifican Reglamento

Con fecha 24 de mayo de 2007 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", el D.S. N° 061-2007-EF, de fecha 21.05.2007, por el cual se incorporan, modifican y derogan determinados artículos del Capítulo IV –referido al Procedimiento de Calificación de la Invalidez y Comités Médicos– del Título VI del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

En este contexto, en el art. 1° de la norma modificatoria bajo comentario se establece la incorporación del artículo 121°-A, en los siguientes términos:

### “Organismos médicos que conforman el sistema evaluador de la invalidez en el SPP

Artículo 121-A°.- Los organismos que conforman el sistema evaluador de la invalidez en el SPP son los siguientes:

- Comité Médico de las AFP (COMAFP);
- Comité Médico de la Superintendencia (COMEC);
- Comisión Técnica Médica (CTM).

El COMAFP es el organismo médico de evaluación y calificación de invalidez en primera instancia, y el COMEC es el de segunda instancia. En el ejercicio de sus funciones se encuentran asistidos por médicos representantes y médicos consultores, de conformidad con las disposiciones establecidas por la Superintendencia. Asimismo, la Superintendencia en el cumplimiento de sus funciones, realizará las acciones de supervisión y auditoría de los procedimientos de evaluación y calificación de invalidez que realicen los comités médicos, bajo las instancias administrativas que correspondan.”

De otro lado, se modifican los artículos 122° (referido al COMAFP), 123° (referido al COMAFP. Competencia), 124° (referido al COMAFP. Dictámenes), 126° (referido al COMEC), 127° (referido al COMEC. Competencia), 129° (referido al CTM), 131° (referido a Opciones de Pensión), 134° (referido al Período Transitorio de Invalidez) y 136° (referido a Gastos de Exámenes y Procedimientos Médicos).

Finalmente, se deroga el artículo 125° sobre sanción por apelación dolosa de afiliado a resolución del COMAFP y el 132° referido al momento en que se reajusta o deja de percibir pensión de invalidez total o parcial de naturaleza permanente o pensión de sobrevivencia.

# El Nuevo Mundo Laboral

## LA REALIDAD AMARGA

En los últimos tiempos en nuestro país, cuando se debate la legislación laboral, se afirma que el sector "moderno" de los trabajadores constituye una proporción muy reducida del total del empleo, mientras que el mar informal comprende un espectro amplio en el país.

En efecto, ateniéndonos a la cifras oficiales, el sector público y la mediana y gran empresa (esto último, en el Perú, agrupa a las empresas que tienen al menos 50 trabajadores), más los independientes calificados, son apenas un poco más del 15 por ciento de la población ocupada.

Todo lo demás sería "el sector olvidado" de las MYPE. Este a su vez, tiene como grupo mayor a la microempresa –cuando la unidad productiva se sitúa entre 2 y 9 trabajadores, incluyendo a los familiares no remunerados, que explicaría 55 por ciento de la ocupación, de los cuales 26 por ciento serían urbanos y 29 por ciento, rurales. Luego viene el sector de los independientes no calificados que son el 19 por ciento, con 14 por ciento urbanos y 5 por ciento rurales; luego la pequeña empresa, con 8 por ciento (el grupo junta a empresas que tengan entre 10 y 49 trabajadores) y finalmente un 3 por ciento de trabajadores del hogar.

### PERÚ: PEA OCUPADA SEGÚN SEGMENTOS LABORALES (2005)

	TOTAL	PART. %
Pequeña empresa	1 011 128	7.71
Microempresa 1/	7 182 319	54.74
Urbana	3 360 043	25.61
Rural	3 822 276	29.13
Independientes no calificados	2 428 500	18.51
Urbanos	1 819 236	13.87
Rurales	609 264	4.64
<b>SUB TOTAL MYPE</b>	<b>10 621 947</b>	<b>80.96</b>
Mediana y gran empresa	1 001 501	7.63
Sector Público	900 814	6.87
Independientes calificados	140 838	1.07
Trabajadores del Hogar	454 626	3.47
<b>SUB TOTAL RESTO</b>	<b>2 497 778</b>	<b>19.04</b>
<b>TOTAL</b>	<b>13 119 725</b>	<b>100.00</b>

1/ Incluye a los independientes que utilizan trabajadores familiares no remunerados (TFNR) y también a los TFNR  
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Es cierto que solamente un poco más del 15 por ciento, tal vez ahora sólo 15, sea nuestra fracción de empleo moderno que valga la pena que tenga la denominación de tal, en el sentido de tener un contrato de trabajo relativamente serio y estar sujeto a regulaciones. Aún así, puede que en una parte importante del sector público y de la mediana o gran empresa privada, la legislación se incumpla, pero este incumplimiento es al menos más visible. En sentido contrario, hay pequeñas y hasta microempresas que cumplen con las regulaciones y, en especial, con sus obligaciones laborales. Aquí estamos suponiendo que ambas situaciones se compensan.

Es absurdo, en cambio, denominar MYPE –micro y pequeña empresa– a todo el resto. Primero, los independientes no calificados en su mayoría no son "empresa", puesto que un lavador de carros, un recolector de basura en las calles o un vendedor ambulante en las esquinas con mayor tránsito o en los alrededores de los mercados o ferias de pueblos, o las vendedoras de comida de las carreteras, no lo son, dado que no tienen capital y jamás lo acumularán. En buena cuenta son marginales, sobrevivientes de un sistema escaso en capitales e inversiones que generen empleo, definido secularmente.

Tampoco se denomina empresa a las unidades del campo o la ciudad que entran a la clasificación incluyendo sus trabajadores familiares. La enorme masa del minifundio nacional entra por estas vías a la contabilidad de "empresas", a pesar de ser casi totalmente unidades de producción para el autoconsumo, y también las actividades, igualmente familiares, que se dan en las ciudades para sobrevivir comerciando o en servicios personales. Aunque no hay definiciones taxativas, lo menos que se puede pedir a una empresa es un objetivo en el mercado, y no confundirla con las actividades para sobrevivir en las difíciles condiciones de una población que creció aceleradamente, en un país sin capitalización, sin acceso a la modernidad –que no sea para consumo a la medida de sus posibilidades– para sus grandes mayorías. Para la mentalidad de la estadística peruana en trabajo, el África subsahariana debe ser el paraíso de la "empresarialidad", por la vía de las PYME.

Con estos criterios se llega a la divulgación de la idea –especialmente por parte de los epígonos de las PYME y de las pequeñas empresas– de que "el 98 por ciento de las empresas en el país son pequeñas". En el caso que fuera cierto, no sería tampoco motivo de orgullo. Sería más bien una triste realidad, como que la mayoría de peruanos es de baja estatura. En verdad, la pequeña empresa debe ser mucho menos significativa en el empleo, pues su amplia mayoría son trabajos marginales y de sobrevivencia, que no agregan bienes al mercado –el antiguo ejército industrial de reserva convertido en clase mayoritaria– y cuya relación con él es ofertar a los asalariados mediante el comercio y los servicios personales, y abaratar el nivel de los salarios.

Para seguir anotando falacias, se tiene en diversas apreciaciones, que la proporción de la producción explicable por estas "pequeñas empresas" puede ser del 40, 50 ó 60 por ciento del total nacional. Otro absurdo, puesto que aproxima la productividad de los sobrevivientes (que es nula y hasta puede ser adversa) a

la de pequeñas empresas, y la de éstas a las de medianas y grandes empresas, que tienen productividades bastante distanciadas de las del sector moderno, por ejemplo en la minería y el petróleo, decenas de veces más altas que la productividad promedio nacional.

## LA VERSIÓN LABORAL DE ESTAS FALACIAS

Como ya hemos señalado en otras ocasiones, la versión pública de esta distorsión es que la legislación laboral peruana –entendida como la que norma las relaciones entre un contratista y un contratado– resulta siendo tan favorable a los trabajadores que “ya tienen empleo” o que “están en el sector moderno” que sus beneficios deberían reducirse de tal manera que todos “tengan acceso” a los beneficios de la ley. La presencia de un proyecto de ley proteccionista aviva este tipo de comentarios (1).

El argumento del “acceso” da por supuesto que i) las normas de la contratación en el sector empresarial privado tengan impacto sobre el trabajo de los campesinos de la sierra o de los comerciantes ambulantes de bienes y servicios, para citar dos sectores que representan fácilmente la amplia mayoría de desprotegidos; ii) que las normas vigentes son proteccionistas, a pesar que se hicieron precisamente para cambiar dicha situación (2); y iii) que la posible nueva legislación sea proteccionista.

Curiosamente, el sustento de “dar acceso” a los desprotegidos ignora los argumentos más favorables a una liberación del mercado laboral, como los derivados de la rotación laboral en un medio con sobreabundancia de oferta de mano de obra, o la necesidad de márgenes de maniobrabilidad de las empresas, en especial frente a situaciones de riesgo económico o necesidades de cambio técnico que, de no atenderse, llevarían a la quiebra y a la pérdida de empleo de todos los trabajadores de la empresa. Más aún, es incluso un argumento atendible, la “capacidad de imperio”, es decir, el poder decisión del empleador en materia de quienes deben estar contratados para operar con su capital. Los verdaderos argumentos no son éstos, sino la alusión a los pobres y desprotegidos, mayoritariamente ajenos al tema (3). Esta “apelación al bien social” es contraproducente, porque su condición falaz es una autoacusación, una confesión de culpa, innecesaria a nuestro entender de parte del sector empresarial y el Gobierno.

Puesto en términos más reales, el debate sobre la contratación, que se verá el día de la discusión del proyecto de la nueva Ley General de Trabajo y la población tenga más infor-

mación de los argumentos objetivos, es si debe existir un margen de discrecionalidad del empleador para cesar una relación de trabajo pagando una indemnización adecuada, o si esta posibilidad va a ser definida por el juez.

## EL FRENTE SINDICAL

La estadística oficial muestra (ver carátula) que el porcentaje de sindicalizados respecto a la población asalariada ha ascendido dos puntos porcentuales entre el 2002 y el 2005, desde su reducido nivel, del 6.6 al 8.6, lo cual puede entenderse como que el proceso sindical, que había llegado a sus menores valores en los 90, ha tenido un ligero incremento. Las razones, estarían esencialmente en la sindicación minera, pero también en un reforzamiento derivado de políticas momentáneas y puntuales dadas durante el Gobierno anterior, que facilitaron el incremento de los sindicatos en el país (4). En la práctica, la cantidad de trabajadores sindicalizados privados se habría incrementado desde los 60-65 mil trabajadores de fines de los noventa, a casi 90 mil en la actualidad. En cualquier caso, es una cifra ínfima, inclusive respecto a los antecedentes nacionales, puesto que si se aplicaran las tasas de sindicalización de los años setenta, la afiliación sindical privada sería diez (10) veces mayor, equivalente a unos 600 mil sindicalizados actuales a los que fácilmente se podría agregar una suma similar en el sector público (5).

¿Cómo es que ahora con tan poca militancia el movimiento sindical tenga presencia? La razón está en su entronizamiento en los sectores claves de la economía: la minería y el petróleo, la construcción, las empresas públicas que perduran y la telefonía (6). Un segundo factor puede ser su particularidad política como interlocutor representante de la ralea izquierda, minúscula electoralmente, pero necesaria en el balance político, y posiblemente con mayor representatividad que la electoral, no solamente en el frente sindical, sino también en otros ámbitos laborales y sociales.

Ante su actual encrucijada, el movimiento sindical de empresas privadas tiene muy claro –como los empleadores– que la correlación de fuerzas con el empresariado tiene su núcleo en las condiciones de contratación y despido, es decir, en la seguridad del trabajador de mantenerse en su puesto de trabajo, salvo que cometa faltas que validen su retiro de la labor. Es el grado de esta protección individual, el que define la vigencia del derecho colectivo, y por tanto, la posibilidad de que los asalariados estén en facultad de fundar y afiliarse a un sindicato,

negociar colectivamente y poder protestar con huelgas. Los demás argumentos, todos los sabemos, son distracciones.

En su visión “natural”, es comprensible que el movimiento laboral haya pugnado por las limitaciones al contrato temporal y el esquema de reposición al trabajo, cuando no hay causa justa demostrada para el despido, lo que los empleadores denominan “estabilidad absoluta”, mientras el sector empresarial abona por la proliferación de modalidades de contratación en plazos fijos –una especie de despido adelantado– y el poder discrecional del empleador para despedir, pagando una compensación económica. La transferencia de la decisión –reposición o despido con cobro– del trabajador afectado o del empleador hacia los juzgados, que se consideraría una decisión intermedia, no se acepta por el sector empresarial, que –basado en su experiencia– no tiene mucha fe en las instancias superiores judiciales. En el otro extremo, y aunque no lo declaren explícitamente, es muy posible que sí sea aceptada por los sindicatos.

El problema, que en ANÁLISIS LABORAL ha sido planteado ya en anteriores ocasiones, es que esta contraposición parece imposible de ser conciliada, y configura una situación tradicional y hasta retrógrada. El Congreso de la República, en su proyecto, es acusado de “desalentar las inversiones”, cuyas cifras sobre el tema se han elevado raudamente, especialmente por la inversión en minería y gas, y en infraestructura. El Poder Ejecutivo, por adelantado, ya ha rechazado este proyecto y se ha puesto al lado del empresariado, lo cual no es ningún delito, pero se ampara en el discurso de “proteger a los pobres desempleados y subempleados, que no tienen ningún derecho”. Y de su parte, las inversiones seguirán avanzando en los próximos años, cualquiera sea el resultado de la nueva ley laboral, por los requerimientos de minerales y energía en el mundo.

Para el futuro, lo que tendremos es la imposición de la flexibilización, puesto que el Poder Ejecutivo tiene la última palabra, según el ordenamiento constitucional peruano. Con ello, el tema queda trasladado al terreno político. El retorno relativo a la protección laboral perderá la batalla. Incluso, se retrocedería en derechos laborales, si se extiende la visión de “favorecer a los desempleados y subempleados” restringiendo los derechos de la minoría “sobrepotejada” por su condición de pertenecer a empresas privadas que merecen el calificativo de tales.

El resultado previsible disgustará no solamente a los sindicatos, sino a todos los trabajadores, puesto que es difícil que les resul-

te simpática la reducción de los derechos laborales a los que aspiran, aunque no los tengan. Y por ende, reforzará la posición de quienes van a tildar a este Gobierno de antilaboral, desde su primer año de instalación. Pero no afectará el empleo, porque sobran brazos. Ni las inversiones, porque ante todo están las ganancias empresariales, ni a los sindicatos actuales, instalados allí donde pueden presionar fuertemente, como lo ha probado el reciente paro minero. Y por ello, proveerá de defensa política al Gobierno.

En pocas palabras, estamos ante la encrucijada de toda la vida en lo que a relaciones laborales tradicionales se refiere. Parece que muy poco interesara plantearse las opciones realmente modernas, como la instalación paralela de una flexibilidad controlada asociada a una seguridad social más extendida, el fomento de la sindicalización –por ejemplo por la afiliación obligatoria directa a las centrales– para dar mayor extensión al derecho colectivo, con menor interferencia en las empresas, inclusive pequeñas, o la opción de fomentar una negociación colectiva que integre empresas y representaciones laborales en metas comunes de producción y productividad, premiadas por el Estado. Todo queda centrado en la discusión de si lo absoluto es la estabilidad o el despido, en las pocas empresas reales,

que son el único escenario donde el dilema es concreto (si descontamos las falacias).

Los pobres, en cambio, tienen sus propias urgencias. El crédito que recibe el sector agrícola o las pequeñas empresas urbanas, sigue siendo marginal y oneroso, y sus posibilidades de desarrollo son débiles a pesar de los discursos. Su desprotección es real y extrema, pero no pertenece a la esfera de las relaciones asalariadas, sino precisamente al abandono de la seguridad social. Para los empresarios, hay allí una reserva de mano de obra que favorece sus bajos precios. Para los sindicalistas, son también un deseado aliado potencial, pero les resulta difícil aproximarse a estas personas y unidades, puesto que pertenecen a otra realidad; lo más probable es que desarrollen estrategias geográficas para integrarlos y mecanismos distintos para recoger sus necesidades y combatir al Gobierno, pero este es ya el terreno político, en donde no han logrado triunfar. Para el Gobierno, y en general para la clase política, la informalidad y el campesinado serán siempre la fuente de un caudal electoral susceptible de ser captado con la demagogia.

Así están las cosas, mientras el Producto crece sin afectar el bienestar de las personas, a pesar de los ruegos oficiales, de la buena disposición de algunas empresas, y de los retos pendientes, de los estrategos sindicales. (JBA)

### PERÚ: ASALARIADOS PRIVADOS 1/ E INDEPENDIENTES, CON PROTECCIÓN SOCIAL SEGÚN SECTOR ECONÓMICO (2005)

Sector económico	Seguro de salud 2/		Sistema de pensiones 3/	
	Asalariados privados 4/	Independientes 5/	Asalariados privados 4/	Independientes 5/
Extractiva	141 533	52 165	175 674	107 535
Industria	213 287	4 330	242 092	43 623
Construcción	25 595	87 294	60 918	18 017
Comercio	112 855	39 700	151 998	109 810
Servicios	391 129	34 289	536 774	166 889
Total de trabajadores con protección social (a)	884 398	217 778	1 167 456	445 884
Total de trabajadores (b)	3 646 158	4 863 478	3 646 158	4 863 478
% respecto al total (a) / (b)	24.3	4.5	32.0	9.2

Notas:

1. Se denomina asalariados privados a los empleados y obreros del sector privado que laboran en empresas de cualquier tamaño. Asimismo, los independientes son aquellos que trabajan en forma individual o asociada, y no tienen trabajadores remunerados a su cargo.
2. Trabajadores que están afiliados a un sistema de prestaciones de salud privado y público.
3. Trabajadores afiliados al sistema de pensiones.
4. El seguro de salud es pagado por el empleador.
5. El trabajador independiente es aquella persona que trabaja en forma individual o asociada explotando una empresa, negocio o profesión, y no emplea trabajadores remunerados a su cargo.

Fuente: INEI - ENAHO 2005 (continua enero - diciembre).

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

1 Cuando en los años noventa se reformuló la legislación peruana, el objetivo fue el fomento del empleo y la productividad, y una de las principales vías para ello ha sido la capacitación laboral. Para fines de la legislación de pequeña empresa, expedida y prorrogada por el Gobierno anterior, en la cual expresamente se recortan los beneficios laborales vigentes para estos trabajadores, el objetivo ha sido la formalización. La experiencia muestra que todos estos propósitos, si fueron sinceros, no se han cumplido ni se van a cumplir. Esta legislación ignora el funcionamiento del mercado y su balance con objetivos sociales. Es el mismo tipo de argumento de quien afirma que la legislación proteccionista de los años 60 y 70 "explica" el crecimiento de los salarios y el empleo de esos años.

2 Existen trabajos de instituciones serias, nacionales e internacionales, de investigadores prestigiosos, usualmente economistas, que califican la legislación de los noventa como "rígida y proteccionista", basada esencialmente en el costo del despido, sin especificar que se trata del despido sin expresión de causa, pero sobre todo ignorando que éste es inusual y hasta innecesario dada la amplia disponibilidad de contratos temporales, y que se fijó, anecdóticamente, con una fe de erratas que corregía a otra.

Otro argumento que se busca extender es que el costo salarial peruano es elevado, incluyendo a nuestro salario mínimo, que cualquier estadística sería muestra que es uno de los más bajos de la región, junto a Bolivia y algunos países centroamericanos. Para argumentar este absurdo, se recurre a suponer que todos los beneficios se cumplen, pero sobre todo al "truco" de hacer comparaciones en cifras relativas –ignorando el nivel salarial que es lo que se quiere comparar– o mostrando comparaciones en dólares –¡los economistas!– dejando de lado que el Perú tiene uno de los retrasos cambiarios más amplios de la región. Es imposible un debate real bajo estas circunstancias.

3 En el Plan Sectorial 2006-2011 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se muestra también otro dato esencial: el seguro de salud apenas tiene cobertura para el 24 por ciento de los asalariados y el 5 por ciento de los independientes; y los seguros de pensiones para el 32 por ciento de asalariados privados y 9 por ciento de independientes (no se incluyen datos para el sector estatal, entendemos que por pudor). Esta información –por declaración de las personas– contrasta con las cifras de las instituciones de seguridad, usualmente sobredimensionadas.

4 Debido a que la suma de asalariados que se emplea en ese cuadro es inferior a la de otros del mismo documento, es posible que esta cifra se refiera solamente a las empresas que tengan al menos 20 trabajadores y que además hayan presentado su resumen de planillas al MTPE. Es, sin embargo, una cifra pertinente y muy cercana a la tasa de sindicalización real.

5 Ver YÉPEZ Y BERNEDO: "La sindicalización en el Perú", Fundación F. Ebert, Lima, 1982.

6 Estas apreciaciones no se refieren al sector público, donde también la presencia sindical fue barrida en los noventa, quedando vigentes, esencialmente, la sindicalización en Educación, Salud y Poder Judicial.

# PROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO

Comentarios a las principales modificaciones que ha considerado la Comisión de Trabajo del Congreso de la República (Primera Parte)

## 1. GRUPO DE EMPRESAS

Se ha definido en el Art. 6° del PLGT que existe un "grupo de empresas" cuando varias de estas entidades, jurídicamente independientes, constituyen o actúan como una unidad económica o productiva de carácter permanente, y están sujetas a una dirección única de contenido general. Asimismo, cuando un trabajador ha prestado servicios en varias empresas que conforman un grupo, éstas son solidariamente responsables por sus derechos.

Con la finalidad de identificar un Grupo de Empresas, el Art. 7° del PLGT señala que los elementos para determinar la existencia del mismo son los siguientes:

- El desarrollo en conjunto de actividades que evidencian su integración económica o productiva.
- La existencia de relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes.
- Los órganos de dirección de las empresas están conformados, en proporción significativa, por las mismas personas; entre otros.

Esto significa que para ser considerado parte de un Grupo, la

*El Dictamen del Proyecto de Ley General de Trabajo del 7 de mayo de 2007 fue aprobado por la Comisión de Trabajo del Congreso de la República y remitido a la Presidencia para su posterior inclusión en los debates del pleno del Poder Legislativo.*

*Un aspecto que es necesario analizar y debatir es el referido a las principales modificaciones que establecería la LGT. Para este efecto hemos tomado como punto de partida los temas que la Comisión de Trabajo del Pleno del Congreso de la República considera más importantes.*

empresa debe estar incluida, cuando menos, en uno de los casos antes señalados.

Un comentario adicional debe llevarnos a reflexionar sobre un hecho muy importante, si tenemos en cuenta que nuestro sistema de relaciones laborales considera al Grupo de Empresas para medir y establecer responsabilidades en materia de derechos individuales. La pregunta que surge es: ¿se considera en el PLGT el Sindicato de Grupo de Empresas, para medir o encauzar las peticiones y reclamos por vías de solución pacífica de un grupo de sindicatos o sindicato de grupo de empresas?

## 2. TRANSFERENCIA DE TRABAJADORES

Se considera que la transferencia de trabajadores entre empresas que forman un Grupo no implica la reducción de remuneraciones ni de categoría, y debe respetarse la antigüedad del trabajador.

Cabe un comentario en este aspecto, pues transferencia implica necesariamente que los trabajadores sean trasladados a una nueva empresa del Grupo sin producirse la extinción del contrato de trabajo, pues de darse cualquiera de las causales contempladas en la ley, no estaríamos frente a esta figura.

### 3. CONTRATOS BAJO MODALIDAD

En materia de contratos bajo modalidad, la Comisión señala que la reducción del plazo máximo de duración del Contrato por Inicio de Actividades es la modificación más importante, pues éste se reduce a dos (2) años.

Además, encontramos que se incorporan algunos otros cambios adicionales y se mantienen figuras contractuales a plazo fijo que existen actualmente en la legislación. Así tenemos:

- a. Contrato por inicio de actividades: Sólo estará circunscrito al inicio de actividades y nuevos establecimientos.
- b. Contrato por necesidades de mercado: Se establece el plazo máximo de un año.
- c. Contrato ocasional: Se mantiene como máximo seis meses en un año.
- d. Contrato de suplencia: Se mantiene bajo los términos actuales.
- e. Contrato para obra o servicio específico: Se mantiene básicamente en los términos actuales y se flexibiliza la posibilidad de suspender las actividades cuando se trata de actividades empresariales que pueden ser discontinuas, lo cual es muy positivo.

### 4. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

En este aspecto se ha definido que es admisible la subcontratación de obras o servicios para ser prestados por empresas contratistas o subcontratistas, siempre que éstas asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades; y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Asimismo, se considera que constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, el equipamiento propio, la inversión de capital y la forma de retribución de la obra o servicio. De esta manera se ha variado el alcance de estos elementos, de coadyuvantes (como figuraban en la Ley N° 27626) a básicos y esenciales.

Entre los alcances específicos tenemos:

- a. Se ha señalado que en ningún caso se admite la simple provisión de personal. Además, en caso de incumplimiento de estas normas, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 59° del PLGT, esto es, que la prestación de servicios con intervención de terceros, que importe infracción de los supuestos de procedencia establecidos en el Capítulo bajo comentario determina que, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se entienda que los trabajadores destacados o desplazados han tenido relación de trabajo con la empresa usuaria o principal, según corresponda, desde el inicio de su prestación.

- b. La subcontratación de obras o servicios no podrá ser realizada en condiciones salariales inferiores a las existentes en la empresa usuaria.
- c. La aplicación de este sistema de contratación o subcontratación no restringe el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores.

Estos alcances se mantienen en las normas actualmente vigentes, pero seguirán siendo letra muerta si no se cuenta con un eficaz, oportuno y suficiente sistema de control de la legalidad a través de inspecciones laborales.

### 5. DERECHOS DE INFORMACIÓN DEL PERSONAL DE EMPRESAS CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS

Se ha establecido en el Art. 79° del PLGT que al inicio de la actividad contratada, la empresa contratista o subcontratista debe informar por escrito a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio y a sus representantes, lo siguiente:

- a. La identidad de la empresa principal incluyendo, para estos efectos, el nombre, denominación o razón social, su domicilio y número de Registro Único del Contribuyente.
- b. Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal, cuya ejecución se llevará a cabo en el centro de trabajo o de operaciones de la misma.
- c. El lugar donde se ejecutarán las actividades mencionadas en el literal anterior.

Finalmente se indica que el incumplimiento de esta obligación constituye infracción administrativa, de conformidad con lo señalado en las normas sobre inspección del trabajo.

### 6. RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL

Se ha establecido en el Art. 79° del PLGT que la empresa que contrate o subcontrate con terceros la realización de obras o servicios correspondientes a su actividad principal, es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas.

Dicha solidaridad se extiende por el plazo de un año posterior a la terminación de las labores del trabajador, en beneficio de la empresa contratante.

### 7. CAUSAS RELATIVAS AL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA

En este tema se han modificado las causales que actualmente se tipifican como causas objetivas de terminación de la relación de trabajo, a las que ahora se les ha dado la denominación de causas relativas al funcionamiento de la empresa.

Así, las siguientes serán causas relativas a las necesidades de funcionamiento de la empresa que justifican el despido:

- La económica, técnica o estructural.- Se han eliminado las causas tecnológicas, quizá en el supuesto de que ya están comprendidas en las causas técnicas, pero las normas reglamentarias deberán precisar sus alcances.
- El caso fortuito o la fuerza mayor.- Se mantienen los mismos alcances actuales.
- La disolución y liquidación de la empresa por insolvencia y la quiebra.- Se mantienen los mismos alcances actuales.
- La disolución y liquidación voluntaria o por mandato judicial.- Se mantienen los mismos alcances actuales, pero adecuándolos a cualquier mandato judicial.

## 8. CAUSA JUSTIFICADA PARA EL DESPIDO

Se señala en el Art.155° del PLGT que sólo puede despedirse a un trabajador cuando exista causa justificada establecida por Ley. Además, se precisa que la causa justificada debe estar relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, o con las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Con estos alcances se elimina el despido arbitrario. Se excluye pues el despido *Ad-Nutum* (sin causa). Asimismo, se considera despido nulo el despido sin expresión de causa, así como el despido fraudulento.

De esta manera se ubica el PLGT dentro de los alcances del Art. 7° del "Protocolo de San Salvador" (Convención Americana de sobre Derechos Humanos), que obliga al Perú a Garantizar la "estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo a las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación", el mismo que fuera aprobado en nuestro país por Resolución Legislativa N° 26448 y que, de acuerdo con nuestra Constitución de 1993, forma parte del derecho nacional.

El modelo que adopta el PLGT es aquel que contempla la atención de los lineamientos y alcances que contiene en materia de terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, el ya conocido Convenio 158 de la OIT, el cual en su Art. 4° consigna que: "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de la empresa".

## 9. IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO INJUSTIFICADO

En relación al despido injustificado, el Art. 167° del PLGT establece que el despido es calificado como injustificado cuando el trabajador lo impugna como tal y el empleador no prueba, en juicio, la existencia de la causa justa invocada en la carta de despido. El juez, en sentencia motivada, determina la reparación correspondiente entre el pago de la indemnización establecida en el artículo 168° o la re-

sición en el trabajo con los derechos y beneficios a que se refiere el artículo 171°.

Sobre este texto creemos necesario realizar una reflexión en el ámbito internacional, así como en el doctrinario, y proponer o recomendar algún ajuste en el texto en mención.

### 9.1 Ámbito internacional

Al respecto consideramos importante señalar los dos instrumentos esenciales que se aplican en el ámbito internacional en los casos de despido injustificado.

La primera reflexión es sobre los alcances del denominado "Protocolo de San Salvador", que es un documento adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pacto de San José de Costa Rica), el mismo que fuera ratificado por nuestro país mediante Resolución Legislativa N° 26448.

En el artículo 7°, referido a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, se consigna que los Estados garantizarán:

"(...) d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En caso de despido, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional".

De ese instrumento se desprende que el contexto jurídico se inclina por la readmisión y no por la "reposición", como medio de protección frente al despido. En consecuencia, ese acto constituye una "acción o efecto de admitir", lo que a su vez constituye "ACEPTAR" o recibir voluntariamente; es decir una acepción voluntaria del empleador para reinstalar al trabajador en el empleo.

En consecuencia, de acuerdo con nuestra Constitución Política, se debe aplicar el alcance del indicado Protocolo de San Salvador, más no la reposición, concepto creado dentro de una concepción de estabilidad absoluta y propiedad del empleo inaplicable actualmente. Es esa la razón por la cual en el ámbito de las reparaciones que establece el Art. 7° del acotado Protocolo de San Salvador se determina que el trabajador tendrá derecho a la indemnización, readmisión, o a cualquiera otra prestación, como por ejemplo una jubilación anticipada u otro medio.

Es así que quien elige el medio de protección frente al despido sin causa es el trabajador. Si éste opta por la readmisión, esta será un acto voluntario, que debe ser aceptado por el empleador; en caso contrario, no quedará más que aplicar la indemnización u otra opción prevista en la legislación.

Además, cabe señalar que el Tribunal Constitucional ya ha fallado pronunciándose en el sentido que quien elige la protección es el trabajador, pero no ha profundizado en el alcance de la readmisión, pues ha desarrollado los conceptos de reincorporación y de reposición, que en algo se acercan al objetivo final que es la readmisión.

El otro instrumento internacional aplicable a este caso es el Convenio N° 158 de la OIT, que aunque no está ratificado por el Perú, se ubica en la línea del Protocolo de San Salvador que nuestros legisladores han adoptado como lineamiento de solución.

Así, tenemos que en el Art. 4° del Convenio N° 158 de OIT, se señala que: *"No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta"*.

Adicionalmente se establece el derecho del trabajador de ser escuchado, previo juicio sobre su despido.

En la línea de la "readmisión" que consagra el Protocolo de San Salvador, el Art. 10° del Convenio 158 de la OIT señala que: *"Si los organismos mencionados (juzgados para nuestro país), llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no se considerara posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la READMISIÓN DEL TRABAJADOR tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada"*. Es así que en el contexto internacional se consagra la institución de la "readmisión" como un acto voluntario, en el cual las partes coinciden por opción del trabajador afectado y aceptación del empleador, y no compelido por la fuerza de una autoridad o la imposición de una ley.

Si observamos con detenimiento el texto del Art. 10° del Convenio N° 158 de OIT, transcrito en el párrafo anterior, se contempla el hecho de que "... no se considera posible, dadas las circunstancias, ... ordenar o proponer la readmisión", en cuyo caso, si el empleador se niega o no acepta este procedimiento, el juez deberá disponer el pago de la indemnización, otras reparaciones o una solución mixta, de conformidad a lo señalado en el Art. 12° del mismo Convenio. Pero darle facultades al juez para que decida no es lo más ajustado al concepto de justicia, que tiene algo de conmutativa como también de distributiva, inmerso en el Derecho del Trabajo.

Tratándose de una readmisión, debería aplicarse con razonabilidad el alcance de los salarios caídos, pues el proceso generalmente tiende a dilatarse por la infraestructura judicial u otros factores. Atendiendo al Art. 12° del Convenio N° 158 de OIT, la cuantía de dichos salarios puede estar en función a los años de servicio, tal como se aplica en los casos de la indemnización, pero señalar el total de salarios constituye reconocer la existencia de un contrato de trabajo en ese lapso, lo cual no es cierto en la realidad, ni tampoco justo y equitativo para las partes, ni consecuente con la Teoría de los Hechos Cumplidos.

Podría explorarse la posibilidad de aplicar en "cascada" los "sueldos caídos", con una normativa similar a la de la indemnización por despido, es decir: el 100% por los primeros ocho meses, 70% por los 8 siguientes y 50% por los 8 restantes hasta un máximo de 24 sueldos.

## 9.2 En el ámbito doctrinario

Es reconocido por todos que el contrato de trabajo es hasta ahora de naturaleza bilateral, en el cual confluyen las voluntades de las partes y se sostiene por el principio de continuidad de las prestaciones y, a nuestro entender, por la buena fe que las partes imprimen a su desarrollo.

Es por ello que los hechos calificados como causa justa de despido atribuibles a la conducta o capacidad implican el quebrantamiento o la lesión de la buena fe laboral.

De otro lado, la aplicación de un despido sin expresión de causa o fraudulento, en esencia lleva la decisión y voluntad del empleador de no contar con los servicios del trabajador.

Es pues así que, abierto el litigio respecto a un despido o a la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador por causa determinada, o en los demás casos, se muestran y condicionan conductas y posiciones que en función a la gravedad de los hechos, independientemente del resultado del proceso, colocan a las partes en situaciones muchas veces irreconciliables; esas circunstancias impiden considerar en el Convenio N° 158 de la OIT ciertas posibilidades de readmisión.

Es por ello que la figura de la readmisión, o bien recompone posiciones o, de no ser aceptada, daría por concluida la relación laboral. Lo cierto es que en estos casos las reparaciones o derechos y beneficios deben ser graduales y equitativos.

Creemos que debe reflexionarse y superarse disposiciones que proporcionan una rigidez no deseada al sistema y no permiten la fluidez de las relaciones, así como tampoco soluciones prontas y adecuadas.

## 9.3 Recomendaciones

Respecto al tema proponemos las siguientes recomendaciones:

- Debe adecuarse finalmente el PLGT al sistema del Convenio N° 158 de OIT en el tema del despido nulo. Si ingresamos a este sistema las causas que le dan origen deben ser consideradas como **Motivos que no son Causa Justificada de Despido** y eliminar el despido nulo. Obviamente deberá existir protección a través del fuero sindical y la reposición directa en aquellos casos en los que se ejerce la libertad sindical.
- Debe reflexionarse en el sentido que, al adecuarse las normas (PLGT) al Convenio N° 158 de OIT, se deberá considerar como reparación por despido injustificado la indemnización o la readmisión con el pago de CTS como mecanismo adicional.
- El Art. 171° del PLGT en cuanto a los derechos y beneficios debería adecuarse para los efectos de despido injustificado y otros.

En sustitución del texto que contiene el PLGT podría profundizarse uno parecido al siguiente:

**"Artículo 167. Impugnación del despido injustificado"**

*El despido es calificado como injustificado cuando el trabajador lo impugna como tal y el empleador no prueba, en juicio, la existencia de la causa justa invocada en la carta de despido. El juez en sentencia motivada determina la reparación correspondiente entre la readmisión en el empleo, esto si dadas las circunstancias previamente existe aceptación de las partes; o, en su defecto, el pago de la indemnización establecida en el artículo 168".*

En esta propuesta consideramos que debe pagársele al trabajador en materia de readmisión o de cese definitivo los montos de los depósitos de CTS que debió corresponderle, derecho que sustituye al seguro de desempleo. Este alcance está también contemplado en el Artículo 12, literales b) y c) del Convenio N° 158 de OIT.

**10. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO**

Se ha establecido que la indemnización por despido injustificado tendría los alcances siguientes:

- a. Cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, con un mínimo de noventa (90) días, hasta un máximo de ocho (8) años.
- b. Treinta (30) días de remuneración ordinaria por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años.
- c. Quince (15) días por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años.

Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, siempre que la indemnización sea superior al monto mínimo. Su abono procede superado el período de prueba.

**11. DESPIDO INDIVIDUALIZADO**

En el Art. 187° del PLGT se ha establecido la figura del despido individualizado, la misma que permite al empleador aplicar un despido directo en función a determinadas causas señaladas en los numerales 1 y 2 del artículo 177° del PLGT, esto es: a) por causa económica, técnica o estructural, y b) por caso fortuito o fuerza mayor. En estos casos, el empleador podría despedir directamente al trabajador, mediante carta que precise el motivo específico que invoca para el despido, así como la fecha del cese, debiendo abonarle la indemnización contemplada en el Art. 189° y, en su caso, efectuar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios que tuviera en su poder o que le adeudara.

Simultáneamente, el empleador está obligado a comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo los despidos efectuados por esta causa, así como la relación, denominación y demás características de las plazas suprimidas.

Los trabajadores cesados no pueden ser reemplazados por trabajadores destacados por empresas de servicios ni por per-

sonal sujeto a Convenio de Formación. En caso de restablecerse dichas plazas dentro del año siguiente al cese, los trabajadores despedidos tendrán derecho de preferencia para ser readmitidos.

**11.1 Indemnización por despido individualizado**

Será equivalente a:

- a. Veintidós (22) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, hasta un máximo de ocho (8) años.
- b. A diez (10) días de remuneración por cada año adicional hasta un máximo de cuatro (4) años.
- c. A siete (07) días por cada año adicional hasta un máximo de cuatro (4) años.

La indemnización está sujeta al límite de 20 UIT vigentes al momento de pago.

Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, siempre que la indemnización sea superior al monto mínimo. Su abono procede superado el período de prueba.

**11.2 Impugnación del despido individualizado**

Este despido puede ser impugnado judicialmente para que se declare injustificado o nulo, salvo que el trabajador haya cobrado la indemnización a que se refiere el numeral anterior.

**11.3 Grave desmedro**

Se ha establecido que si la causa del despido colectivo o individualizado es económica o está basada en un caso fortuito o de fuerza mayor, y el empleador alega grave desmedro, la indemnización a que se refiere el numeral 11.1 se reducirá en cincuenta por ciento (50%). No obstante, si el despido es impugnado y el empleador no demuestra el desmedro, queda obligado al pago de la indemnización por despido injustificado prevista, esto es, la señalada en el numeral 10 precedente.

Por las mismas razones, puede autorizarse su pago hasta en doce armadas mensuales, pero sólo por convenio colectivo o acuerdo individual. (ACHQ)

# SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

## Prestación Económica de EsSalud

### 1. BASE LEGAL

La base legal del Subsidio por Incapacidad Temporal la encontramos en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (LMSSS) y su Reglamento, el D.S. N° 009-97-SA; las Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas, Directiva N° 009-GG-ESSALUD-2001; la que ha sido modificada por la Ley N° 28791 y su Reglamento, el D.S. N° 020-2006-TR.

### 2. APORTES

Para que un trabajador tenga derecho a las prestaciones que brinda EsSalud, el empleador debe cumplir con efectuar los aportes respectivos, los cuales son de carácter mensual y se establecen de la siguiente forma:

#### a. Afiliados regulares en actividad:

El aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso. La base imponible mínima mensual no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital vigente el último día calendario del período laborado, y es aplicada independientemente de las horas y días trabajados por el afiliado regular en actividad durante el período mensual declarado. Excepcionalmente, tratándose de trabajadores que perciban subsidios, la base mensual mínima imponible por cada trabajador se determinará de forma proporcional a los días no subsidiados del mes correspondiente. En el caso de afiliados regulares en actividad, que estando subsidiados desde el inicio del mes terminan su vínculo laboral sin labor efectiva, dicho período subsidiado no determinará la obligación de la entidad empleadora de pagar las contribuciones correspondientes.

*El subsidio es la suma de dinero que la Seguridad Social otorga al asegurado que ha sufrido una contingencia social que le impide la obtención normal de ingresos en razón del trabajo que deja de realizar; por tanto, es evidente que no constituye remuneración, ya que no existe la relación trabajo/contraprestación económica.*

*Al carecer el subsidio de connotación remunerativa, su naturaleza se encuentra ligada a lo que constituyen las diversas facetas o servicios propios de la Seguridad Social, o lo que es lo mismo, las prestaciones económicas que brinda este organismo social.*

*En nuestro país existen diversos tipos de subsidios: por incapacidad temporal, maternidad y accidentes.*

#### b. Afiliados regulares pensionistas:

El aporte de los pensionistas es del 4% de la pensión. Es de cargo del pensionista, siendo responsabilidad de la entidad empleadora la retención, declaración y pago a ESSALUD en los plazos establecidos bajo la normatividad vigente.

### 3. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Centrándonos en el tema que nos ocupa en el presente artículo, adicionalmente a las prestaciones que brinda ESSALUD en caso de incapacidad temporal, el afiliado regular en actividad que cumpla con los requerimientos establecidos por la mencionada entidad tiene también derecho a una prestación económica, el Subsidio por Incapacidad Temporal, cuyos alcances han sido precisados en las Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas, Directiva N° 009-GG-ESSALUD-2001, de 27.07.2001.

El Subsidio por Incapacidad Temporal, entendida esta última como toda lesión orgánica o funcional que impide el trabajo y requiere asistencia médica, está referido a los casos de enfermedad del trabajador. De acuerdo a lo establecido en el art. 12°, inc. a.3) de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, este subsidio se otorga luego de cumplidos los veinte primeros días de incapacidad en que correspondió al empleador abonar la remuneración de dichos días. Es de cargo de la entidad empleadora declararlos y pagarlos a ESSALUD, sin efectuar retención alguna al trabajador, dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, en el mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones afectas.

#### 3.1 Derecho de cobertura

Según la modificatoria introducida por Ley N° 28791 a la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen derecho a

las prestaciones del Seguro Social de Salud siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inició la contingencia (1) y que la entidad empleadora haya declarado y pagado, o se encuentre en fraccionamiento vigente las aportaciones de los doce meses anteriores a los seis meses previos al mes de inicio de la atención, según corresponda. En caso de accidente basta que exista afiliación. ESSALUD podrá establecer períodos de espera para contingencias que éste determine con excepción de los regímenes especiales.

Los afiliados regulares pensionistas y sus derechohabientes tienen derecho de cobertura desde la fecha en que se les reconoce como pensionistas –independientemente de la fecha en que se les notifica dicha condición y siempre que sean declarados por la entidad empleadora–, sin período de carencia. Mantienen su cobertura siempre y cuando continúen en su condición de pensionistas.

Tratándose de afiliados regulares, se considera como períodos de aportación aquellos que determinan la obligación de la Entidad Empleadora de declarar y pagar los aportes. Para la evaluación de los seis meses previos al mes de inicio de la atención, las declaraciones efectuadas por la entidad empleadora no surten efectos retroactivos para determinación del derecho de cobertura. Cuando la Entidad Empleadora incumpla con el criterio establecido en el primer párrafo del presente numeral, ESSALUD o la Entidad Prestadora de Salud que corresponda deberá cubrirlo, pero tendrá derecho a exigir a aquella el reembolso del costo de las prestaciones brindadas.

En el caso de los afiliados potestativos, los períodos de aportación son los que corresponden a aportes efectivamente cancelados. La cobertura no puede ser rehabilitada con aportes efectuados con posterioridad a la ocurrencia de la contingencia.

Las Entidades Empleadoras están obligadas a cumplir las normas de salud ocupacional que se establezcan con arreglo a Ley. Cuando ocurra un siniestro por incumplimiento comprobado de las normas antes señaladas, ESSALUD o la Entidad Prestadora de Salud que lo cubra, tendrá derecho a exigir de la entidad empleadora el reembolso del costo de las prestaciones brindadas.

### 3.2 Derecho al Subsidio por Incapacidad Temporal

El derecho a este subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Para tal efecto se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año calendario, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El Subsidio por Incapacidad Temporal se otorgará mientras dure la incapacidad determinada y certificada por un médico, y como máximo hasta 11 meses y 10 días consecutivos, esto es, 340 días.

El total de los períodos no consecutivos por los cuales se pague el subsidio no deberá ser mayor de 540 días, en el curso de 36 meses.

#### • Situaciones Especiales

- a. Si al 31 de diciembre el empleador o cooperativa estuviera pagando la remuneración correspondiente a los pri-

meros veinte días de incapacidad en ese año, y la incapacidad continuara, seguirá abonando la remuneración hasta que el trabajador sea dado de alta o hasta que se cumplan los veinte días del siguiente año. Si al finalizar los veinte días subsistiera la incapacidad, ESSALUD abonará los subsidios.

En el caso de asegurados pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes, de regímenes especiales y agrarios independientes, que al 31 de diciembre se encuentren en los primeros veinte días de incapacidad en ese año, y la incapacidad continuara, ESSALUD abonará el subsidio a partir del vigésimo primer día de incapacidad para el trabajo del siguiente año.

- b. Si al 31 de diciembre el asegurado regular trabajador en actividad dependiente, asegurado pescador y procesador pesquero artesanal independiente, asegurado de régimen especial o asegurado agrario dependiente o independiente, estuviera subsidiado por ESSALUD y la incapacidad continuara, se seguirá abonando el subsidio hasta ser dado de alta o hasta el vencimiento del plazo máximo.

### 3.3 Cálculo del monto del Subsidio por Incapacidad Temporal

- a. **Base de cálculo.**– La base de cálculo para asegurados regulares es la remuneración mensual, excluyendo las remuneraciones adicionales como las Gratificaciones Legales (Fiestas Patrias o Navidad) u otros conceptos ordinarios legales o convencionales de periodicidad similar a las gratificaciones legales.

En el caso de asegurados de regímenes especiales se considerará la remuneración asegurable por la que efectúan sus aportes mensualmente.

En el caso de los asegurados agrarios dependientes, la base de cálculo será su remuneración mensual y en el caso de asegurados agrarios independientes será la remuneración mínima vital.

- b. **Forma de cálculo.**– El subsidio por incapacidad temporal equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos 12 meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inició la contingencia. Si el total de los meses de afiliación es menor a 12, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado.

### 3.4 Requisitos para solicitar el Subsidio por Incapacidad Temporal

Los requisitos que debe presentar la entidad empleadora o el asegurado para solicitar el subsidio por incapacidad temporal, son los siguientes:

- a. Para asegurados regulares y agrarios dependientes. Solicitud de Reembolso de Prestaciones Económicas –Formulario 8001– que entrega ESSALUD, debidamente llenada y firmada por la entidad empleadora y el asegurado. Para trabajadores del hogar, Construcción Civil, pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes, agrarios independientes y de regímenes especiales, Solicitud de Pago Directo de Prestaciones Eco-

(1) En este caso el mes de inicio de la contingencia es aquél en que ocurre el evento que origina el otorgamiento de la prestación.

nómicas –Formulario 8002– que entrega ESSALUD, debidamente llenada y firmada por el asegurado.

En el caso de trabajadores del hogar o de Construcción Civil deben contar con la firma del empleador.

- b. Certificados médicos particulares o CITT en original, que sustenten incapacidad por los primeros 20 días.
- c. CITT en original por el exceso de los 20 días. En caso de certificados médicos particulares deberán ser canjeados por CITT.

- d. En caso el titular del subsidio haya fallecido, los herederos presentarán la partida de defunción del afiliado fallecido (original) y el documento que los acredite como tales, así como el poder, por documento público o privado con firma legalizada notarialmente, dado a uno de los beneficiarios para que a nombre de los demás herederos pueda solicitar el subsidio devengado y no cobrado.

En el caso que el titular del subsidio haya fallecido y el monto del subsidio sea menor a cinco Remuneraciones Mínimas Vitales, el cónyuge, concubino, hijo mayor de edad o familiar, presentará copia simple del documento que lo acredita como tal (mostrar original), partida de defunción del afiliado fallecido (presentar original) y Declaración Jurada por la cual asume la total responsabilidad ante cualquier reclamo de otra persona con igual derecho, excluyéndose a ESSALUD de cualquier responsabilidad.

- e. Aviso de Accidente de Trabajo, en original, en el caso que la incapacidad temporal sea originada por un accidente de trabajo y el asegurado esté afiliado al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo con una EPS.

- f. En caso la entidad empleadora solicite el reembolso por subsidios, se pedirá al representante legal que muestre su documento de identidad; si el trámite lo efectúa un tercero deberá mostrar carta de presentación de la entidad empleadora firmada por el representante legal.

Si el asegurado solicita el Pago Directo del subsidio se le pedirá que muestre su documento de identidad.

En caso sea un tercero, presentará copia del documento de identidad del asegurado y mostrará su documento de identidad.

- g. En caso la entidad empleadora haya incumplido con el pago del subsidio, el asegurado efectuará el trámite como pago directo, presentando el formulario 8002 (que no requerirá la firma del empleador).

Adicionalmente a los requisitos establecidos, según corresponda, el asegurado cumplirá con presentar en original una denuncia simple, debidamente firmada, comunicando este hecho a ESSALUD.

### 3.5 Lugar de presentación de los requisitos

Los requisitos para solicitar cada una de las prestaciones económicas deberán ser presentados en los siguientes lugares:

- Lima y Callao: En las agencias de atención al público.
- Provincias: En las áreas de Prestaciones Económicas o Sucursales.

### 3.6 Evaluación de las solicitudes de prestaciones económicas

Luego de la presentación de los requisitos, las agencias de

atención al público, en Lima y Callao, y las áreas de prestaciones económicas, en provincias, deberán evaluar:

- a. El cumplimiento de todos los requisitos, de acuerdo a cada tipo de prestación económica.
- b. El cumplimiento de las disposiciones generales y específicas para otorgar las prestaciones económicas de acuerdo a cada tipo de asegurado.

Si se cumple con lo indicado en los literales anteriormente reseñados, las jefaturas de agencias, en Lima y Callao, y los Subgerentes de Recaudación y Mercadeo en provincias, aprobarán la solicitud y autorizarán el pago. Cuando no se cumpla con lo señalado en los literales a. y b. mencionados anteriormente no procederá el otorgamiento de la prestación económica.

### 3.7 Oportunidad para el pago del Subsidio por Incapacidad Temporal

El Subsidio por Incapacidad Temporal se otorga en dinero, vencido el plazo que dure el descanso médico establecido en el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo y siempre que la solicitud se presente hasta el plazo máximo de seis meses contados a partir de la fecha en que termina el período de incapacidad.

### 3.8 Forma de pago

Es con cargo a reembolso, es decir, la entidad empleadora efectúa el pago del monto del Subsidio por Incapacidad Temporal directamente al asegurado, vencido el descanso, en la misma forma y oportunidad en que éste percibe sus remuneraciones o ingresos, el mismo que luego es reembolsado por ESSALUD al empleador. Se aplica a todas las entidades empleadoras, con excepción de los empleadores de trabajadores del hogar, Construcción Civil, pescadores y procesadores pesqueros independientes, asegurados agrarios independientes, de regímenes especiales y otros definidos por Ley o Acuerdo de Consejo Directivo; en cuyo caso, el pago directo de las prestaciones económicas se realizará mediante órdenes de pago o cheques emitidos a nombre del asegurado o beneficiario.

El reembolso de los subsidios se realizará mediante órdenes de pago o cheques emitidos a nombre de la entidad empleadora, o a través de depósito en cuenta bancaria debidamente registrada en ESSALUD. En cualquiera de las modalidades de pago se entregará una liquidación con el detalle de los trabajadores subsidiados y su monto individual.

Las Entidades Empleadoras podrán solicitar en las agencias y oficinas de Atención al Público, el registro de su cuenta bancaria a través de la cual se efectuará el reembolso de las prestaciones económicas mediante el Formulario 8008 «Solicitud de Registro de Cuenta Bancaria para Reembolso por Prestaciones Económicas» que entrega ESSALUD.

Conjuntamente con el Formulario 8008 deberán presentar una constancia otorgada por la entidad bancaria donde se especifiquen los siguientes datos de la entidad empleadora:

- La razón social;
- El número de NIT; y,
- El número de cuenta bancaria en nuevos soles.

Para realizar este trámite se solicitará al representante legal que muestre su documento de identidad; si el trámite lo efectúa un tercero, éste deberá presentar una carta de presentación sellada y firmada por el representante legal de la entidad empleadora.

- **Redondeo del monto del subsidio**

El monto de los subsidios por incapacidad temporal, maternidad y de la prestación por sepelio, se expresará en números enteros. Los criterios para la aplicación del redondeo son los siguientes:

- a. Se aplicará al monto total del subsidio que se consigna en las solicitudes de pago de prestaciones económicas de cada asegurado.
- b. Si la parte decimal es igual o mayor a 0.50, se considerará el número entero superior.
- c. Si la parte decimal es menor a 0.50 se considerará el número entero.

- **Fecha y lugar de pago**

El pago directo o reembolso de las prestaciones económicas se efectuará en la fecha correspondiente y en cualquiera de las agencias del banco que se indique en la copia de la solicitud. En caso transcurran 10 días útiles de la fecha de pago programada y no se haya hecho efectivo el pago, se anulará la orden. Ésta podrá ser rehabilitada, previa solicitud que se presentará en la misma oficina en la que se inició el trámite.

### 3.9 Extinción, pérdida y suspensión del derecho al Subsidio por Incapacidad Temporal

El derecho al Subsidio por Incapacidad Temporal se extingue, pierde o suspende (según corresponda) por:

- a. Cese del vínculo laboral.
- b. Realizar labor remunerada durante el periodo del subsidio.
- c. Recuperación de la salud o declaración de incapacidad permanente.
- d. Abandonar o incumplir el tratamiento y las prescripciones médicas.

### 3.10 Nulidad del derecho del Subsidio por Incapacidad Temporal

El derecho al Subsidio por Incapacidad Temporal es nulo cuando se obtiene fraudulentamente su reconocimiento y pago.

## 4. EVALUACIÓN MÉDICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL PROLONGADA

El plazo máximo que un trabajador puede estar subsidiado por incapacidad temporal a cargo de ESSALUD es 340 días consecutivos (11 meses y 10 días) o 540 días no consecutivos en el curso de 36 meses calendario. Conviene tener presente que antes del vencimiento de los plazos máximos de subsidio señalados, el trabajador puede ser sometido, a solicitud de las unidades operativas de Prestaciones Económicas de ESSALUD, a un examen médico por parte de la Comisión Médica Evaluadora de Incapacida-

des de dicha Institución, con el objeto de evaluar el grado de su incapacidad y determinar si corresponde el otorgamiento de una pensión de invalidez.

El mencionado examen procede en los siguientes casos:

1. Cuando se le haya otorgado al trabajador más de un Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo - CITT por 150 días consecutivos de incapacidad.
2. Cuando se le haya otorgado más de un CITT por 310 días no consecutivos en un lapso de 720 días.
3. Cuando el profesional de la salud califique durante la atención al asegurado, una enfermedad, daño o secuela como irrecuperable o de tratamiento médico incierto y a largo plazo, es decir, de naturaleza permanente.

Si la Comisión Médica determina que la incapacidad es de naturaleza temporal, ESSALUD reconocerá el pago de subsidios hasta la fecha de alta, siendo el máximo subsidio que reconocerá por 340 días consecutivos o 540 días no consecutivos en el lapso de 36 meses calendario.

Si la Comisión determina incapacidad permanente, ESSALUD sólo reconocerá el subsidio por incapacidad temporal hasta la fecha de notificación del dictamen de la Comisión.

El dictamen será notificado al asegurado si es pago directo y al empleador si es pago con cargo a reembolso.

La notificación se efectuará directamente al interesado. Supletoriamente se usarán los otros medios que confiere la ley.

## 5. SUBSIDIO POR ACCIDENTE DE TRABAJO

- a. **El subsidio en la Ley N° 26790.-** Con la Ley N° 26790 (LMSSS) que derogó entre otras normas el D.L. N° 18846, el régimen de subsidios por accidente de trabajo y enfermedades profesionales en actividades que no son de alto riesgo, quedó comprendido dentro del rubro «Subsidios por Incapacidad Temporal» a que se refiere el literal a) del art. 12° modificado por Ley N° 28791. Según esta norma, el subsidio equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos 12 meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia, adquiriéndose este derecho a partir del vigésimo primer día de incapacidad, ya que durante los primeros 20 días el empleador debe cubrir la remuneración correspondiente. Si el total de los meses de afiliación es menor a 12, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado.
- b. **Posibilidades del subsidio dentro del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.-** En caso un asegurado regular activo que se encuentre afiliado al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, sea en ESSALUD o en una EPS, sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional, ESSALUD reconocerá el pago del Subsidio por Incapacidad Temporal hasta por un tiempo máximo de 11 meses y 10 días, esto es, 340 días, aun cuando pueda existir dictamen por incapacidad de naturaleza permanente.

# FERIADOS NO LABORABLES COMPENSABLES

(Parte IV)

## 4. LOS FERIADOS NO LABORABLES COMPENSABLES EN LA ACTIVIDAD PRIVADA

El tratamiento de estos Feriados en la actividad privada debe ser apreciado bajo dos modalidades o circunstancias distintas.

La primera de ellas es aplicable, en líneas generales, respecto de aquellos feriadados compensables, que se vienen generando anualmente por efecto de Decretos Supremos sustentados en el propósito de «*estimular el desarrollo de la actividad turística, en especial del turismo interno, como instrumento dinamizador de las actividades económicas locales y un medio para contribuir al desarrollo social del país*».

La relación de dichos feriadados ha sido ya transcrita con suficiente minuciosidad. Por nuestra parte nos permitimos distinguir, entre ellos, dos modalidades:

- a) Los feriadados propiamente dichos, con carácter no laborable, pero compensables y
- b) Los días no laborables a nivel nacional por duelo nacional.

Nos referiremos a estas dos variantes:

### 4.1 Los feriadados no laborables compensables

El tratamiento de estos días se deriva de lo establecido en la propia norma que los regula en cada oportunidad. En consecuencia, la observancia de tales feriadados en la actividad privada resulta **opcional**, es decir dependerá del acuerdo de partes: **empleador-trabajadores** para hacerlos viables. En consecuencia, funcionarán en la medida que se concuerde la forma de compensar las horas que se dejen de trabajar en el feriado correspondiente.

Algo más, cada norma que genera nuevos días feriadados compensables, expresa textualmente que «*a falta de acuerdo decidirá el empleador*», lo que podría ser interpretado como que la decisión del empleador resulta determinante en última instancia. Corresponde, pues, a la empresa la expresión final de acogerse o no al feriado, sin que esta disposi-

*Concluimos el análisis que hemos venido desarrollando en "Análisis Laboral" sobre el tema Feriados y Descansos desde el pasado mes de marzo.*

*Corresponde en este número revisar el tratamiento de los llamados "Feriados No Laborables Compensables" y de los "Días No Laborables por duelo nacional", en la actividad privada.*

ción pueda ser objetada válidamente por los trabajadores en general o por alguno en particular.

Si el empleador dispuso acogerse al feriado, resulta lógico que le corresponda también determinar la oportunidad en la que se llevará a cabo la compensación de horas dejadas de laborar, así como también decidir si se prescindirá de la compensación horaria, si fuere el caso.

Estimamos, más bien, que de darse esta última figura, tendría que ser sin afectar al trabajador. Consecuentemente, el empleador no podría disponer el **descuento** por las horas que no resultaren compensadas por imposición suya, pues adoptar tal medida equivaldría a alterar el sentido y el propósito de la norma, ya que el texto legal no prevé la posibilidad de dejar sin compensación las horas no laboradas en el feriado con detrimento económico para el trabajador.

### 4.2 Los días no laborables por duelo nacional

En los últimos años se han producido, por lo menos, tres decesos de personajes, dos de ellos pertenecientes a nuestro ámbito nacional y uno con trascendencia mundial.

Nos referimos a los fallecimientos del ex Presidente Constitucional de la República Arquitecto Fernando Belaúnde Terry (04 de junio de 2002); del también ex Presidente Valentín Paniagua Corazao (16 de octubre de 2006); así como de su Santidad el Papa Juan Pablo II (02 de abril de 2005).

En los tres casos el Gobierno declaró **duelo nacional** por 3 días y a uno de ellos (06 de junio 2002; 17 de octubre 2006; y 04 de abril 2005) se la dio carácter de **día no laborable** a nivel nacional. Sin embargo, en las tres oportunidades se determinó que «*en el Sector Privado las horas dejadas de laborar serán compensadas con posterioridad en la oportunidad que establezca el empleador*».

Consecuentemente, tales días se asimilaban al tratamiento de los feriadados no laborables compensables, con la importante diferencia que estos «**días no laborables**» no resultaban opcionales en su otorgamiento dentro de la acti-

vidad privada, como expresamente y con característica permanente se estipulaba en las normas que determinaban los días considerados como feriados compensables.

#### 4.2.1 Posibles consecuencias en caso de disponerse trabajar tales días

¿Se podría afirmar, acaso, que el día o las horas dejadas de laborar resultaban de obligatorio cumplimiento y que de no ser observadas, las empresas infractoras quedaban sujetas a algún tipo de sanción, como por ejemplo, **pago doble**, equiparando su tratamiento con lo ya establecido para los casos de omisión del día de descanso semanal obligatorio (DSO), según lo determina el Decreto Legislativo N° 713?

En nuestra opinión, el régimen aplicable al trabajo realizado en los «días no laborables» a que nos estamos refiriendo, no puede ser igual a lo regulado específicamente en el Decreto Legislativo N° 713 para el DSO o para el Feriado No Laborable (FNL) en sus artículos 3° y 9° respectivamente.

Tampoco resulta aplicable el descanso sustitutorio dado que las características propias del «*día no laborable por duelo nacional*» no implican hacer efectivo al descanso en forma incondicional, antes por el contrario, las normas que lo regulan obligan a compensar las horas dejadas de laborar en la oportunidad que el propio empleador determine.

Consecuentemente, si por razones del servicio, es decir por la necesidad de mantener el ritmo operativo de las actividades propias de la empresa, o para evitar costos desproporcionados derivados de la paralización y arranque de equipos complejos, o para impedir incumplimiento de obligaciones ya asumidas por la empresa, el empleador determinara la prosecución de las actividades normales en estos días designados como no laborables, tal situación no implicaría violación de la norma que declara "día no laborable" una jornada o parte de ella como expresión de duelo.

Tampoco podría pretenderse considerar tales labores con carácter de sobretiempo o susceptibles de ser compensadas con descansos adicionales que deban ser tomados posteriormente, ya que, en buena cuenta no se trata de horas de trabajo que excedan la jornada normal que debe cumplir el servidor en la empresa.

La situación, en nuestro criterio, es simple, la labor realizada en tales días y motivada en las razones expuestas, no obligan a aplicar la sobretasa del 100% ni a otorgar descansos compensatorios posteriores. Por lo demás, resulta evidente que el trabajador tampoco estará obligado a **compensación posterior** alguna, dado que cumplió con las labores propias de ese día.

Consideramos, en consecuencia, que sería sumamente discutible pretender equiparar –en el caso de los días no laborables por duelo nacional– el trabajo realizado en las circunstancias antes precisadas, con la labor que se cumpla en el día de descanso semanal obligatorio o en el día feriado no laborable, dado que en estas últimas situaciones existen normas precisas que regulan su tratamiento, lo que no sucede en el caso específico que es objeto de este comentario.

# Crítica laboral

## Horas Extras

Nuevamente el tema que nos convoca es el referido al respeto de la legalidad por parte de quienes deben hacerla cumplir, pues tienen a su cargo los sistemas de control de la misma. Nos referimos a los inspectores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Queremos creer que algunos hechos negativos en esta práctica se producen por falta de capacitación o por una deficiente selección de los inspectores, quienes se encuentran exigiendo a los empleadores formalidades que no están consideradas en la ley. Es el caso de las horas extras o sobretiempo, que se retribuyen con una sobretasa del 25% tratándose de las dos primeras horas y con 35% a partir de la tercera, o bien se compensan con descanso sustitutorio.

En el tercer párrafo del Art. 10° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, aprobado por D.S. N° 007-2002-TR, se establece que el empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos de descanso equivalentes al tiempo extraordinario laborado. Es decir, el legislador plantea la realización de este supuesto acuerdo en forma posterior a las horas extras trabajadas, pero, bien podría acordarse, antes de su realización.

Sin embargo, tenemos el caso de inspectores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que están exigiendo a los empleadores que suscriban con los trabajadores un acuerdo indeterminado, en el sentido de que todas las horas extras que el trabajador labore sean compensadas con descanso sustitutorio.

Esta exigencia es ilegal por las razones siguientes: las horas extras son libres de trabajarse o no. El acuerdo de compensar las mismas con descanso debe celebrarse en principio una vez prestado el sobretiempo, aunque puede ser previamente acordado, pero no puede restringirse indeterminadamente el derecho que le asiste a un trabajador de laborar horas extras con el pago de sus salarios y la sobretasa respectiva a través de un contrato.

En el contexto antes reseñado los inspectores no pueden exigir que el acuerdo para que determinadas horas extras sean compensadas con descanso sustitutorio deba tener fecha anterior a la prestación de este sobretiempo, por cuanto ello constituye también una interpretación ajena al marco legal. Primero, por cuanto como hemos señalado, el acuerdo puede ser celebrado aún después de laboradas las horas extras, tal como señala la norma y, en segundo lugar, por cuanto las partes pueden incluso modificar ese acuerdo para que se goce en otra fecha distinta a la primigenia acordada.

# LOS SERVICIOS DE LOS POLICÍAS EN SU DÍA DE DESCANSO

*El trabajo de vigilancia y seguridad que los miembros de la Policía Nacional prestan en su día de descanso (franco) a las instituciones privadas, utilizando el uniforme y las armas reglamentarias, actualmente es una práctica ilegal. Este un tema que todos conocen, pero que nadie quiere dilucidar plenamente, y esto involucra a las mismas autoridades.*

*Veamos un análisis legal de esta prestación de servicios, que obviamente es subordinada y remunerada.*

## 1. LOS SERVICIOS

Los servicios que prestan los miembros de la PNP a las instituciones privadas, utilizando su uniforme y arma de reglamento y desarrollando labores de vigilancia o seguridad personal, constituyen un verdadero contrato de trabajo, dado que materializan una prestación de servicios remunerada, dependiente y subordinada.

Esto es innegable, y no puede asimilarse a una locación de servicios, pues ellos reciben una remuneración de quien los contrata por la prestación de servicios personales y directos y, además, están a las órdenes y bajo la dirección de los usuarios.

Cabe una reflexión sobre este tema al haber entrado en vigencia el 1 de abril último las modificaciones al Código Tributario señaladas en el Dec. Leg. N° 981: ¿Estará la SUNAT en condiciones de acatar la legalidad y en cumplimiento de este Decreto aplicar a las entidades, empresas públicas y demás la presunción de un contrato de trabajo y por tanto acotar aportes, contribuciones e impuestos que corresponden al régimen de presunciones? ¿Han sido acaso informados los empresarios de estos cambios y están en condiciones de adoptar las medidas necesarias? Las leyes están allí publicadas y deben ser aplicadas.

## 2. EL CONTRATO DE TRABAJO

La prestación de servicios de los policías en labores de seguridad siempre se ha manifestado como un servicio exterior y

se ha alegado que no constituye un contrato de trabajo. Además, se afirma: Son "policías" y trabajan para el Estado. Sin embargo, los servicios que comentamos son prestados cuando estos efectivos policiales no se encuentran trabajando para el Estado, pues están de franco o descanso. Por tanto, dicha afirmación constituye un error.

Esto es tan así que de acuerdo a ley, en aplicación a lo preceptuado en el Art. 4° del TUO del Dec. Leg. N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado".

Los servicios de los policías cumplen con los tres requisitos del contrato de trabajo precedentemente referido. Es por ello que en tales servicios (incluso vigilantes o guardaespaldas particulares no policías que prestan servicios individuales), se configura el elemento subordinación por cuanto el trabajador está a disposición de quien le paga el servicio y debe observar las órdenes de los representantes de la empresa que lo contrata. Asimismo por dicho trabajo recibe un pago, lo que configura una contraprestación de servicios remunerados, y realiza la labor de vigilancia y seguridad que le encomienda la empresa que lo contrata, dentro del horario que la misma determina. Además, los servicios son exclusivamente para un tercero ajeno a la Policía Nacional del Perú.

En ese orden de elementos, la retribución que se le abona es una contraprestación por el servicio: lo que se les paga a los policías es por día laborado y está en función a las horas prestadas, lo que es un elemento del contrato de trabajo.

### 3. RÉGIMEN LABORAL

Los servicios de esos trabajadores policías, vigilantes particulares individuales o guardaespaldas están sujetos al Régimen Laboral de la Actividad privada por la norma antes señalada, y tendrán los derechos y beneficios que les corresponda de acuerdo a la jornada desarrollada.

No es aplicable en este caso un contrato de locación de servicios pues la prestación de servicios no tiene dicha naturaleza jurídica.

### 4. EFECTOS TRIBUTARIO-LABORALES

Cabe tener presente el riesgo tributario y laboral que acarrea no cumplir con el ordenamiento legal, esto es, no incluir a estos trabajadores en la Planilla de Pago y efectuar las retenciones, aportes y contribuciones que correspondan. Cuando entre en vigencia el RTPS (en setiembre) los riesgos serán mayores. Esto lo decimos en consideración a que el Dec. Leg. N° 981 (SUNAT) que ha modificado el Código Tributario ha establecido determinadas situaciones que constituyen materia de presunciones tributarias allí donde en verdad, como en este caso, exista una relación laboral remunerada y subordinada, lo que determina que SUNAT acotará aportes, contribuciones e impuestos. ¿Cuál será la actitud del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo? ¿Mantendrá la inacción que ha demostrado hasta ahora en este tema? ¿Por qué no inspecciona estos alcances y advierte las faltas antes de que sean sancionadas las empresas?

### 5. RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL

Adicionalmente a lo expuesto, la Ley N° 28879 del 18.08.2006, Ley de Servicios de Seguridad Privada, ha establecido en su Art. 17° nuevas obligaciones laborales especiales que, tal como se señala en su 1ra. D.F. y D., entrarán en vigencia al día siguiente de la publicación de su Reglamento en el Diario Oficial "El Peruano", lo que aún no ha ocurrido.

De acuerdo a lo establecido en la 3ra. D.T. de la Ley, en el plazo de siete días hábiles contados a partir del 19.08.2006 el Ministerio del Interior debía constituir e instalar un Comité encargado de la elaboración del proyecto del Reglamento, el mismo que en un plazo no mayor a 60 días calendario a su instalación debía remitir al Ministerio del Interior el referido proyecto.

El Reglamento sería aprobado por decreto supremo en un plazo máximo de 15 días calendario de establecida la propuesta. Sin embargo, han transcurrido desde el 19.08.2006 más de 67 días y aún no tenemos reglamento. En este contexto, ¿quiénes son los responsables de la elaboración del Reglamento? El Ministerio del Interior debe pronunciarse.

En el Art. 17° de la acotada ley se señala que son servicios

individuales de seguridad, aquellos orientados a:

- a. La protección de personas y patrimonios prestada exclusivamente por personas naturales debidamente capacitadas y que cuenten con autorización del Ministerio del Interior. Se comprende también los servicios individuales de seguridad personal (guardaespaldas).
- b. Se establece que las personas naturales o jurídicas que contraten servicios individuales de seguridad deberán cumplir con lo siguiente:
  - Celebrar un Contrato de Trabajo con las personas naturales que presten servicios individuales de seguridad, de acuerdo a las normas laborales vigentes.
  - Contratar un Seguro de Salud a favor de la persona que presta el servicio individual de seguridad durante el plazo del contrato.
  - Para seguridad personal (guardaespaldas) se contratará un seguro de vida, sepelio e invalidez.
  - Son asegurados obligatorios de ESSALUD y de los sistemas de pensiones.
- c. De conformidad con lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria de la Ley N° 28879, quienes presten servicios de seguridad individual –dentro de los cuales se encuentran los policías de franco– se rigen por el Régimen Laboral de la Actividad Privada y perciben todos los derechos y beneficios aplicables al mismo.

### 6. ARMAS Y UNIFORME

¿Dónde queda la reserva y protección de los bienes del Estado en este tema? Nos referimos al arma y al uso de un uniforme oficial. ¿Puede permitirse que los policías de franco usen las armas del Estado en beneficio propio o de terceros? ¿Puede permitirse que terceros se beneficien de bienes del Estado destinándolos a fines particulares?

Estas acciones se deben ajustar a la normatividad legal y evitar que empresas y usuarios se vean sorprendidos por acciones no deseadas. (ACHO)

# +VIDA SEGURO DE ACCIDENTES

## Reemplaza a ESSALUD VIDA (\*)

### +VIDA SEGURO DE ACCIDENTES

Es un seguro de accidentes personales que protege al titular y a su cónyuge o concubina(o) las 24 horas del día, los 365 días del año, dentro y fuera del país. Su costo es de S/. 5.00 mensuales.

### CARACTERÍSTICAS DE +VIDA SEGURO DE ACCIDENTES

- Indemniza al afiliado o beneficiarios por riesgos derivados de un accidente.
- Es voluntario.
- Es independiente a cualquier otro seguro que se tenga contratado.
- Su vigencia es mensual y se renueva automáticamente con el pago de la prima correspondiente.

### DEFINICIONES

**Accidente:** Toda acción imprevista, fortuita y externa que causa invalidez permanente o muerte al asegurado, y que pueda ser determinada por los médicos.

**Invalidez Permanente Total:** Cuando a consecuencia de un accidente, el asegurado es incapaz de mover su cuerpo o ha sufrido la pérdida de sus miembros, lo que le impide realizar algún tipo de trabajo por el resto de su vida.

**Invalidez Permanente Parcial:** Pérdida por accidente de algún o algunos miembros del cuerpo que no impiden totalmente al asegurado realizar algún trabajo.

### TITULAR DEL SEGURO

Pueden gozar de este seguro todas las personas titulares afiliadas a un seguro de salud en EsSalud\*, que tengan entre 15 y 80 años de edad.

\* Asegurados Regulares (con vínculo laboral) y Asegurados Potestativos.

A partir de mayo del presente año ha entrado en vigencia el nuevo +Vida Seguro de Accidentes, antes llamado EsSalud Vida, el mismo que tendrá un costo de S/. 5.00 mensuales.

Este seguro tiene como características principales: ser voluntario para el trabajador; indemnizar al afiliado o beneficiarios en caso de invalidez parcial, permanente o muerte por accidente; ser independiente a cualquier otro seguro que se tenga contratado (en este sentido no se debe confundir con el Seguro de Vida de Ley que se otorga dentro de los alcances establecidos en el Dec. Leg. N° 688); y tener una vigencia mensual, que se renueva automáticamente con el pago de la prima correspondiente.

Veamos a continuación sus alcances.

### BENEFICIARIOS

- Los beneficiarios serán los indicados por el titular. En caso no haya tal designación, la indemnización será pagada según orden de precedencia indicada en la póliza.
- El beneficiario, en caso de muerte accidental del cónyuge o concubina(o), será el cónyuge sobreviviente.
- El beneficio de desamparo familiar súbito se entrega a los hijos menores de 18 años o mayores con incapacidad para el trabajo.

### BENEFICIOS DE +VIDA SEGURO DE ACCIDENTES

Muerte o invalidez permanente total, por accidente del titular	S/. 60,000
Invalidez permanente parcial por accidente del titular, según el grado de lesión	Hasta S/. 45,000
Muerte o invalidez permanente total por accidente del cónyuge o concubina	S/. 30,000
Desamparo Familiar Súbito o muerte de ambos padres por accidente	S/. 2,000 adicionales
Hijo póstumo nacido después de la muerte por accidente del afiliado titular (padre)	S/. 2,000 adicionales
Canasta Familiar, en caso de muerte por accidente del titular, S/. 1,000 mensuales por un año	S/. 12,000 adicionales

(\*) Fuente: La información del presente artículo ha sido tomada de la página web de EsSalud: [www.essalud.gob.pe](http://www.essalud.gob.pe)  
Los formularios N°s. 6008 y 9000 se encuentran disponibles en la página web de AELE: [www.aele.com](http://www.aele.com).

**PRINCIPALES COBERTURAS DE +VIDA SEGURO DE ACCIDENTES**

	Antes ESSALUD VIDA	Ahora +Vida
<b>Al afiliado titular</b>	<b>Suma Asegurada</b>	<b>Suma Asegurada</b>
Por muerte accidental	S/. 45,000	S/. 60,000
Por invalidez permanente total por accidente	S/. 45,000	S/. 60,000
Por invalidez permanente parcial por accidente, según el grado de lesión, hasta Pago mensual de S/. 1,000 por muerte accidental por 12 meses	S/. 33,750 ---	S/. 45,000 S/. 12,000
<b>Cónyuge o Concubina(o)</b>		
Por muerte accidental	S/. 22,500	S/. 30,000
Por invalidez permanente total por accidente	S/. 22,500	S/. 30,000
<b>Cobertura adicional Desamparo familiar súbito</b>		
En caso de fallecimiento de ambos padres en un mismo accidente, se otorgará adicionalmente a favor de los hijos menores de 18 años o mayores de 18 años incapacitados en forma total y permanente para trabajar	S/. 40,000	S/. 40,000
<b>Cobertura adicional Beneficio del hijo póstumo</b>		
Cuando la cónyuge se encuentra embarazada al fallecimiento accidental del titular	S/. 2,000	S/. 2,000
Prima mensual	S/. 3	S/. 5

**PROCEDIMIENTO DE AFILIACIÓN**

- Llenar el Cupón de Inscripción adjunto.
- Los asegurados potestativos deberán entregar el Cupón de Inscripción en las Agencias de Atención al Público de EsSalud más cercana a su domicilio o en las oficinas donde realizaron su afiliación al seguro de salud, y deberán pagar S/. 5 soles adicionales a sus aportes habituales mensuales.

El empleador deberá efectuar la retención respectiva y proceder a la declaración y pago a través del PDT Remuneraciones (Formulario 0600), que SUNAT pondrá a disposición durante el mes de mayo a través de su página web [www.sunat.gob.pe](http://www.sunat.gob.pe).

El Cupón de Inscripción, debidamente llenado y firmado por el colaborador, debe ser entregado al área de Recursos Humanos o al encargado de planillas, con el cual autorizará el descuento de S/. 5 soles de su remuneración mensual.

Para los afiliados a EsSalud Vida:

Los colaboradores ya inscritos en EsSalud Vida no necesitarán una nueva inscripción, ya que automáticamente gozarán de los nuevos beneficios.

**EXCLUSIONES DE +VIDA SEGURO DE ACCIDENTES**

Las principales exclusiones son:

- Enfermedades corporales o mentales, y accidentes médicos.
- Accidentes que se produzcan en estado de ebriedad o bajo los efectos de las drogas, alucinógenos o en estado de somnambulismo.
- Lesiones causadas por el asegurado voluntariamente a sí mismo, suicidio o tentativa de suicidio.

- Accidentes que se produzcan en la práctica de deportes notoriamente peligrosos.
- Actos infractorios de leyes o reglamentos.

**COMPAÑÍA DE SEGUROS QUE RESPALDA A +VIDA SEGURO DE ACCIDENTES**

Este seguro cuenta con el respaldo de La Positiva Seguros Generales.

**¿QUÉ HACER EN CASO DE ACCIDENTE?**

- Llamar de inmediato a EsSalud a los teléfonos: 419-0000 (Lima) y al 0-801-10010 (provincias).
- Luego acercarse a la Agencia de Atención al Público de EsSalud más cercana a su domicilio, adjuntando los documentos indicados en la póliza.

**Oficinas de EsSalud:**

- Lima Sur: Av. Arequipa 2890, San Isidro.
- Lima Oeste: Av. Arenales 1302, Oficina 202, Complejo Arenales, Jesús María.
- Lima Centro: Av. Arenales 1302, Oficina 222, Complejo Arenales, Jesús María.
- Lima Este: Calle Paracas 181, Salamanca, Ate.
- Callao Cono Norte: Av. La Marina 2299, San Miguel.
- Oficina Huacho: Jr. Santiago Dávila con Elías Ipinze s/n, Urb. Las Flores, Huacho.
- Oficina Cañete: Calle San Agustín 130, San Vicente de Cañete.

En provincias: Oficinas de Seguros de Redes Asistenciales.

MODELO DE CUPÓN DE INSCRIPCIÓN



CUPÓN DE INSCRIPCIÓN

DATOS DEL EMPLEADOR

Razón Social

R.U.C. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

FOTOCÓPIALO PARA QUE TUS COMPAÑEROS TAMBIÉN SE INSCRIBAN

DATOS DEL ASEGURADO A ESSALUD

Apellidos

Nombres

Fecha de Nacimiento

Doc. de Id. | DNI | C.E. | Otro |

Número de Documento

Dirección

Distrito

Provincia

Departamento

- Los asegurados titulares dependientes presentarán este cupón a su empleador autorizando el descuento mensual del seguro. El empleador deberá registrar el descuento del pago del seguro en la planilla de pagos e informar a SUNAT a través del PDT.
- Los asegurados titulares independientes presentarán este cupón en cualquier Agencia de EsSalud a nivel nacional. Para informes y consultas llama al: 419-0000 (Lima) o 0801-10010 (provincias) o visítanos en: www.essalud.gob.pe. Respaldo por la Positiva Seguros Generales, Póliza N° 2422323.



Fecha: / /

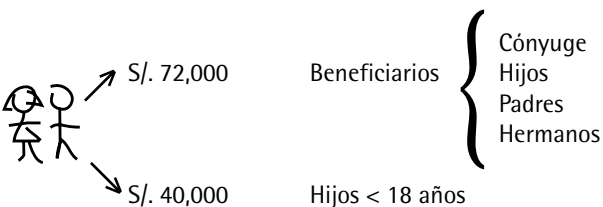
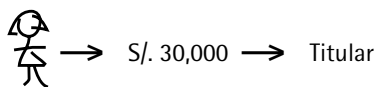
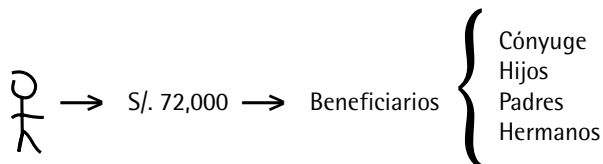
FIRMA DEL ASEGURADO

CASOS PRACTICOS

Afiliación/Caso 1:

El afiliado titular declara a su cónyuge o concubina(o). El cónyuge o concubina(o) no es afiliado titular de +Vida Seguro de Accidentes.

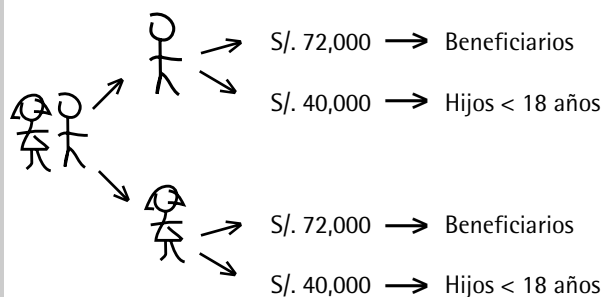
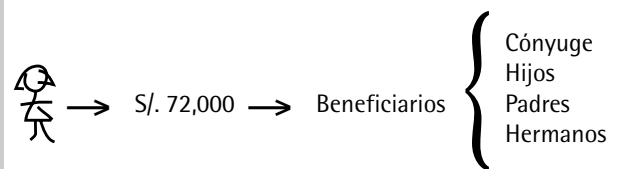
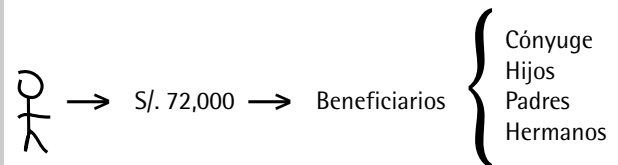
Si fallecen:



Afiliación/Caso 2:

Ambos cónyuges o concubinos son afiliados titulares de +Vida Seguro de Accidentes.

Si fallecen:



Total de beneficios: → S/. 224,000

# ACUERDO ENTRE FEDERACIÓN MINERA Y MTPE

En Lima, siendo las veinte horas del día tres de mayo de 2007, en la sede del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, se reunieron la señora Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, Dra. Susana Pinilla Cisneros, el señor Viceministro de Trabajo Dr. Fernando García Granara, la Directora Nacional de Relaciones del Trabajo, Dra. Manuela García Cochagne, el Director de Asesoría Jurídica, Dr. Guillermo Miranda Hurtado, el Director Nacional de Inspección del Trabajo, Dr. Jorge Elisbán Villasante Aranibar, la Asesora del Despacho Ministerial Dra. Elizabed Zevallos Laguna, en adelante el MTPE y los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, en adelante la Federación, representados por don Luis Castillo Carlos, con DNI 21279439, en calidad de Secretario General, don Alfredo Aquino Parco, con DNI 21258191, en calidad de Asesor Sindical, don Vidal Espinoza Lara, con DNI 24662724, en calidad de Secretario de Defensa, don Cirilo Yarihuamán Pauca, con DNI 22093785, en calidad de Secretario de Relaciones Internacionales, don Felipe Vargas Toledo, con DNI 21450674, en calidad de Asesor Económico, don Julio Ortiz Pinto, con DNI 22093586, en calidad de Sub. Secretario General, don Jorge Montes Abregú, con DNI 23679350, en calidad de Secretario de Organización, don(ña) María Raquel Luna Chávez, con DNI 07235593, en calidad de Asesora Legal, don Juan José Coveñas Benites, con DNI 06102171, en calidad de Asesor Legal, don Vicente Sotomayor Tamaño, con DNI 10382206, en calidad de Secretario de Seguridad e Higiene Minera, don Jesús Del Castillo Rivero, con DNI 22085631, en calidad de Secretario Regional Nor Oriente, don Fidel Reginaldo Enriquez, con DNI 21283205, en calidad de Secretario de Defensa; don Marcos Hurtado Chuquimantari, con DNI 20719473, en calidad de Secretario del Sindicato de la Cía. Minera Los Quenuales, don Rolando Rojas Roque, con DNI 04006178, en calidad de Secretario de Disciplina del Sindicato de la Cía. Minera Los Quenuales, don Parco Ramos Primitivo, con DNI 16152201, en calidad de Secretario de Organización del Sindicato de la Cía. Minera Los Quenuales; don Víctor Gorriti Candela, con DNI 08820794, en calidad de Secretario General Adjunto de la CGTP, don Ronald Zavala Urbina, con DNI 15392951, en calidad de Asesor Económico de la FNTMMSP, Vicente Ichpaz Primitivo, con DNI 23464416, en calidad de Secretario General del Sindicato Unitario de las empresas contratistas de la Cía. Minera Los Quenuales, a fin de dejar constancia de los temas tratados en las tres comisiones establecidas en el acta de reinicio de diálogo.

*Dentro de las conversaciones que marcaron el reinicio del diálogo entre la Federación Minera y las autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a raíz de la reciente huelga indefinida decretada por ese gremio, el 3 de mayo de 2007 se suscribió el acta que transcribimos a continuación y que dio lugar a la reanudación de las labores en el sector minero.*

## LOS SUSCRIBIENTES DECLARAN:

Que el diálogo social realizado entre el MTPE y la Federación es una expresión de democracia y pluralidad que permite establecer procesos pacíficos de solución de los problemas laborales y sociales.

En este contexto la Federación ha presentado diversos temas a ser atendidos y el Ministerio ha procedido a evaluarlos, de acuerdo a la política laboral del gobierno y al Plan Estratégico del Sector Ilegando a lo siguiente:

### PRIMERO.- En cuanto a la intermediación y tercerización

En cuanto a la intermediación y tercerización, la Federación ha planteado la necesidad de garantizar derechos laborales, el cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo y los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

El MTPE manifiesta que los temas planteados deben ser expresados mediante una norma con rango de Ley, y dialogada en el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, por lo que elaborará una propuesta normativa a ser presentada ante este Consejo, invitiéndose a la Federación.

En cuanto a la intermediación laboral, el MTPE emitirá una Directiva Nacional para la aplicación del Decreto Supremo N° 008-2007-TR, que distingue la actividad principal de la actividad complementaria, con relación a los conceptos de mantenimiento y reparación.

### SEGUNDO.- En materia del Derecho a la Participación en las Utilidades

Siendo el derecho a la participación en las utilidades un derecho constitucional y elemento importante de la justicia redistributiva, se requiere regular el derecho de los trabajadores a acceder a la información de todos aquellos documentos que les permita determinar la cuantía de este beneficio laboral, así como la efectiva fiscalización por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La Federación ha planteado un conjunto de propuestas para modificar la ley que regula el derecho a la participación de los trabajadores en las utilidades, en cuanto al porcentaje de participación, su distribución a los días hombres trabajados, entre otros. El MTPE expresa que el Poder Ejecutivo ha remitido al Congreso de la República el Proyecto de Ley N° 610/2006-PE, que tiene por objeto garan-

tizar el derecho a las utilidades de los trabajadores bajo intermediación laboral, así como posiciones concretas sobre el resto de aspectos planteados.

No obstante ello, es necesario reconocer el derecho de información de los trabajadores sobre la información económica de la empresa, para lo cual, el MTPE elaborará una propuesta normativa que será presentada al Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo. Igualmente, el Ministerio elaborará un informe jurídico sobre las normas que regulan el concepto "días efectivamente elaborados" y conceptos deducibles de la utilidad.

#### **TERCERO.- En materia de Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo y la integridad física y mental de los trabajadores están reconocidas por la Constitución Política, y el Ministerio expresa la importancia de proteger a los trabajadores que desarrollan sus labores en actividades de alto riesgo, como lo es la minería. La Federación ha planteado que se respeten y apliquen los criterios de la sentencia del Tribunal Constitucional respecto de las jornadas acumulativas en actividades de alto riesgo, en la minería.

El MTPE reconoce la importancia de las relaciones colectivas en la determinación de las jornadas de trabajo, especialmente las atípicas, y el rol protector que tiene la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Por ello, el MTPE elaborará un proyecto normativo que considere la participación de las organizaciones sindicales y el rol protector que tiene la Autoridad Administrativa de Trabajo en la determinación de las jornadas de trabajo.

Igualmente, el MTPE elaborará una Directiva Nacional que facilite la aplicación adecuada de la legislación sobre jornada de trabajo y su fiscalización.

#### **CUARTO.- Con relación a la situación pensionaria de los trabajadores**

La Federación ha presentado al Congreso de la República un proyecto de Ley a efectos de restituir el Artículo 7° de la Ley N° 25009. Esta petición corresponde ser revisada en el Congreso de la República, por tratarse de una iniciativa legislativa.

Tratándose de materia pensionaria el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha solicitado la participación de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), a efectos de conformar una Comisión Técnica tripartita con representantes del MTPE, ONP y la Federación, para realizar un Estudio Técnico Económico del referido proyecto. Se conviene fijar un plazo máximo de 30 días calendario contados a partir de su instalación, a fin de que la comisión emita su informe, de acuerdo con la competencia funcional de la ONP.

Una vez concluido el informe, éste será entregado al Congreso de la República para su consideración en el debate del proyecto de Ley. La Comisión se instaló el día jueves 03 de mayo de 2007 en las Oficinas de la ONP a las 09:00 a.m. El MTPE acredita a la señora Juana Silva Sernaqué y al señor Enrique Chon Yamasato, y la Federación acredita a los señores Luis Castillo Carlos, Felipe Vargas Toledo, Alfredo Aquino Parco, Fidel Reginaldo Enriquez y Cirilo Yarihuamán Pauca, en la referida Comisión.

Sin perjuicio de lo expuesto, el MTPE y la Federación realizarán gestiones conjuntas para lograr que el Congreso de la República atienda con prioridad el proyecto de Ley N° 847-2006-CR para su debate.

#### **QUINTO.- Respecto a la libre desafiliación de los trabajadores del sector minero**

Teniendo en cuenta el Proyecto de Ley N° 1226-2006-CR presentado por la Federación al Congreso de la República, se realizarán ges-

tiones conjuntas a fin de lograr que se dé prioridad a la revisión y evaluación del proyecto.

#### **SEXTO.- Licencia sindical**

El MTPE evaluará la expedición de una disposición legal que promueva acceder a la licencia sindical para participar en reuniones citadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo y otras autoridades públicas.

#### **SÉTIMO.- Sobre la solución de conflictos laborales**

El MTPE viene atendiendo y prestando su participación promoviendo la solución en cada uno de los conflictos laborales y negociaciones colectivas en trámite, encontrándose en trámite reuniones entre las empresas y organizaciones sindicales y representantes de trabajadores de las empresas Southern Perú Copper Corporation, Shougang Hierro Perú S.S.A, Cooperativa De Trabajo Santo Domingo Ltda., Cooperativa De Trabajo Solar Coopsol, entre otras.

#### **OCTAVO.- Estudio de la situación laboral de los trabajadores en intermediación y tercerización**

El MTPE impulsará la conformación de una Comisión Multisectorial para el tratamiento y revisión de la situación socio-laboral de los trabajadores en intermediación laboral y contrataciones mineras.

Siendo las 3:30 p.m. del día 04 de mayo de 2007, en señal de conformidad proceden a suscribir la presente acta.

Dra. Susana Pinilla Cisneros  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

Dr. Fernando García Gránara  
Viceministro de Trabajo

Dra. Manuela García Cochagne  
Directora Nacional de Relaciones del Trabajo

Dr. Guillermo Miranda Hurtado  
Director de Asesoría Jurídica

Dr. Jorge Elisbán Villasante Aranibar  
Director Nacional de Inspección del Trabajo

Dra. Elizabed Zevallos Laguna  
Asesora Despacho Ministerial

Luis Castillo Carlos  
Secretario General de la Federación Nacional

Victor Gorriti Candela  
Secretario General Adjunto de la CGTP

Jorge Montes Abregú

Rolando Rojas Roque

Julio Ortiz Pinto

Alfredo Aquino Parco

Cirilo Yarihuamán Pauca

Fidel Reginaldo Enriquez

Felipe Vargas Toledo

Ronald Zavala Urbina

María Raquel Luna Lara

Juan José Coveñas Benites

Vicente Ichpas Lima

Vicente Sotomayor Tamayo

Jesús Del Castillo Rivero

Marcos Hurtado Chuquimantari

# Jurisprudencia laboral

Texto / Análisis / Comentario

## PROCESO DE AMPARO

EXP. N° 1944-2002-AA/TC  
LAMBAYEQUE  
EDUARDO ENRIQUE CHINCHAY PUSE

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 28 días del mes de enero de 2003, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los señores magistrados Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen y Gonzales Ojeda, pronuncia la siguiente sentencia.

#### ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Eduardo Enrique Chinchay Puse contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, de fojas 125, su fecha 16 de julio de 2002, que declaró infundada la acción de amparo de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 3 de enero de 2002, el recurrente interpone acción de amparo contra el Presidente del Consejo Transitorio de Administración Regional de Lambayeque, con objeto de que se declare inaplicable el Oficio Múltiple N° 064-2001-CTAR.LAMB/GRAD, de fecha 26 de diciembre de 2001, y que, en consecuencia, se lo reincorpore en el cargo de Técnico Administrativo en la Subgerencia de Abastecimiento, y se le paguen sus remuneraciones dejadas de percibir, alegando que dicho acto vulnera sus derechos a la libertad de trabajo, de defensa y al debido proceso.

Manifiesta que comenzó a laborar como Técnico Administrativo el 7 de setiembre de 1996, contratado bajo la modalidad de servicios no personales, para realizar labores de naturaleza permanente, lo que hizo por más de 5 años, ra-

zón por lo que sólo podía ser destituido conforme lo señala la Ley N° 24041.

El emplazado contesta la demanda solicitando que se la declare improcedente, señalando que las labores del demandante eran de naturaleza eventual, por lo que no le es aplicable la Ley N° 24041, según lo dispone su inciso 3, artículo 2°.

El Sexto Juzgado Especializado Civil de Chiclayo, con fecha 06 de marzo de 2002, declaró infundada la demanda, por considerar que el demandante no acreditó haber laborado por un período mayor de un año ininterrumpido; agregando que de los contratos que obran en autos se advierte que realizaba labores de naturaleza eventual, por lo que no le es aplicable la Ley N° 24041.

La recurrida confirmó la apelada por los mismos fundamentos.

#### FUNDAMENTOS

**1.** De fojas 89 a 105 de autos obran las copias de los contratos de servicios personales, suscritos por el demandante para encargarse de las labores de limpieza y mantenimiento, con una jornada y horario de trabajo de lunes a viernes; con lo cual se acredita fehacientemente su relación laboral con el CTAR, admitiéndose además, que tal vínculo laboral comenzó el 1 de enero de 2000 y que concluyó el 31 de diciembre de 2001, esto es, duró más de un año.

**2.** Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.

**3.** En el caso de autos, es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En

tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada.

**4.** Por consiguiente, habiéndose acreditado que el recurrente realizó labores de naturaleza permanente por más de un año ininterrumpido, sólo podía ser cesado según las causales previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276, según lo dispone el artículo 1° de la Ley N° 24041. En consecuencia, la decisión de la demandada de dar por concluida la relación laboral con el demandante, sin observar el procedimiento señalado, resulta lesivo de sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso.

**5.** En cuanto al extremo en que se solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, este Tribunal, en reiterada jurisprudencia, ha señalado que la remuneración es la contraprestación por trabajo efectivamente realizado, y que el amparo no es la vía idónea para solicitarlo.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones que le confieren la Constitución Política del Perú y su Ley Orgánica,

#### FALLA

REVOCANDO la recurrida que, confirmando la apelada, declaró infundada la acción de amparo y, reformándola, la declara **FUNDADA**; en consecuencia, inaplicable el Oficio Múltiple N° 064-2001-CTAR.LAMB/GRAD, de fecha 26 de diciembre de 2001; y ordena que la demandada reponga a don Eduardo Enrique Chinchay Puse en el cargo que desempeñaba, e improcedente en el extremo que solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Dispone la notificación a las partes, su publicación conforme a ley y la devolución de los actuados.

**SS.**

**ALVA ORLANDINI  
BARDELLI LARTIRIGOYEN  
GONZALES OJEDA**

## PROCESO DE AMPARO

EXP. N° 01162-2005-PA/TC  
APURÍMAC  
ELVIO NÚÑEZ BECERRA

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 20 días del mes de febrero de 2006, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Gonzales Ojeda, Vergara Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia:

#### ASUNTO

El recurso de agravio constitucional interpuesto por don Elvio Núñez Becerra contra la sentencia de la Sala Mixta Descentralizada e Itinerante de Andahuaylas y Chincheros de la Corte Superior de Justicia de Apurímac, de fojas 198, su fecha 3 de febrero de 2005, que declara improcedente la demanda de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 3 de julio de 2003, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Poder Judicial solicitando que se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando, por considerar que ha sido objeto de un despido arbitrario. Manifiesta haber sido despedido arbitrariamente mediante carta de fecha 23 de junio de 2003, porque la emplazada no le ha expresado una causa justa relacionada con su conducta o su capacidad laboral que justifique su despido, y que los contratos de locación de servicios no personales que ha suscrito han sido desnaturalizados, ya que las labores por las que se le contrató las ha desempeñado dentro de un horario de trabajo y han venido siendo pagadas en planilla.

La Procuradora Pública a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial contesta la demanda manifestando que el demandante ingresó a prestar servicios en el Poder Judicial mediante contratos de locación de servicios no personales, por lo que no ha podido ser despedido arbitrariamente.

El Juzgado Especializado Civil de Andahuaylas, con fecha 16 de junio de 2004, declara fundada la demanda, por considerar que se ha acreditado que el actor laboró bajo una relación de subordinación, dependencia y permanencia; y que, en virtud del principio de la primacía de la realidad, sus contratos civiles se han convertido en contratos de trabajo, por lo que, al no haberse determi-

nado una causa justa para su cese laboral, se ha configurado su despido arbitrario.

La recurrida, revocando la apelada, declara improcedente la demanda, por estimar que las partes convinieron, en la cláusula sexta del contrato de locación de servicios no personales, que al Poder Judicial tenía la facultad de resolver el contrato sin expresión de causa.

#### FUNDAMENTOS

**1.** De acuerdo a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC N° 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante en virtud de lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que, en el presente caso, resulta procedente evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

**2.** El demandante argumenta que los contratos de locación de servicios no personales que ha suscrito con el Poder Judicial han dado origen a una relación jurídica que, en los hechos, tiene el carácter laboral por la subordinación y dependencia con que ha prestado sus labores, por lo que, al haber sido despedido sin expresión de causa, ha sido objeto de un despido arbitrario.

**3.** En tal sentido, la controversia se centra en determinar, primero, qué tipo de relación hubo entre el demandante y el emplazado; esto es, si hubo una relación laboral de “trabajador subordinado” o una relación civil de “locador independiente y no subordinado”, para efectos de aplicar el principio de primacía de la realidad y, a partir de allí, considerar los contratos civiles como contratos de trabajo de duración indeterminada. Posteriormente, en atención a ello, establecer que el demandante sólo podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

**4.** Con relación al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Tribunal ha precisado, en la **STC N° 1944-2002-AA/TC** (1) que mediante este principio “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).

**5.** En el presente caso, con los contratos obrantes de fojas 2 a 5, se acredita que el demandante suscribió contratos de locación de servicios no personales para que preste sus servicios desde el 1 de agosto de 2002 hasta el 30 de junio de 2003; esto es, para que preste servicios sin estar subordinado, por cierto tiempo o para un trabaja-

do determinado, a cambio de una retribución; sin embargo, con el Memorandum N° 431-2002-A-CSJAP/PJ, de fecha 2 de setiembre de 2002, obrante a fojas 4, se acredita que el Poder Judicial le impartía órdenes, ya que mediante este documento se le ordenó que asuma el cargo de Asistente Judicial del Segundo Juzgado de Paz Letrado de Justicia de Andahuaylas; es decir, para que ejerza funciones públicas de carácter permanente y subordinadas, ya que las funciones de los asistentes judiciales se desenvuelven dentro del ámbito de la organización y dirección del Poder Judicial, por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias de los contratos civiles suscritos por el demandante, con lo que se pretendería esconder una relación laboral.

**6.** Por otro lado, debe tenerse en cuenta que en los contratos de locación de servicios el comitente asume la obligación de pagar al locador una retribución por los servicios que presta; es decir, el comitente no se encuentra obligado a incluir al locador en sus planillas de pago, pues ello implicaría que en los hechos existiría una relación laboral y no una relación civil; además, debe señalarse que la retribución que percibe el locador no puede estar sujeta a descuentos para contribuciones a los sistemas de seguridad social y salud, ya que con ello se probaría que el comitente es en realidad un empleador, que está cumpliendo con sus obligación de retener los aportes de seguridad social y salud de la remuneración de su trabajador para depositarla en las entidades correspondientes.

**7.** Atendiendo a lo expuesto en el fundamento precedente, corresponde señalar que con las planillas de remuneraciones y las boletas de pago obrantes de fojas 10 a 12, se prueba fehacientemente que el demandante, durante el período en que fue contratado no percibía una retribución por los servicios que prestaba, sino una remuneración por las labores que desempeñaba, ya que la emplazada cumplía con retenerle las aportaciones para la seguridad social y la salud; es decir, cumplía con una obligación propia de un empleador y no la de un comitente, como alega ser el emplazado.

**8.** Por lo tanto, habiéndose determinado que el demandante –al margen de lo consignado en el texto de los contratos de locación de servicios no personales suscritos por las partes– ha desempeñado labores en forma subordinada y permanente, debe aplicarse a su caso el principio de la primacía de la realidad, en virtud del cual

(1) Reproducida en la página anterior.

queda establecido que entre las partes ha habido una relación de naturaleza laboral y no civil; por lo que el demandado, al haber despedido al demandante sin haberle expresado la existencia de una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral que justifique dicha decisión, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, pues lo ha despedido arbitrariamente.

9. En la medida que en este caso se ha acreditado que el Poder Judicial vulneró el derecho constitucional al trabajo del demandante, corresponde, de conformidad con el artículo 56° del Código Procesal Constitucional, ordenarle que asuma el pago de los costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de sentencia.

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. Ordenar que el Poder Judicial reponga a don Elvio Núñez Becerra como trabajador en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel.
3. Ordenar que el Poder Judicial pague los costos del proceso en ejecución de sentencia.

Publíquese y notifíquese.

**SS.**

**GONZALES OJEDA  
VERGARA GOTELLI  
LANDA ARROYO**

# Comentario

## 1. ¿Servicios no personales?

La llamada contratación de personal bajo la modalidad de «servicios no personales» muy propia de la actividad pública, tuvo sus orígenes, según lo recuerdan algunos memoriosos, allá por los años setenta cuando, al parecer, en el Ministerio de Trabajo fue necesaria la contratación temporal de un grupo de encuestadores para cumplir labores con fines estadísticos.

En tal circunstancia, al no encontrar a mano una modalidad contractual que se ajustara a sus necesidades y a sus posibilidades, algún avispado funcionario o asesor, trató de solucionar el impase adaptando sus requerimientos de personal al tipo de contratación que se hubiera utilizado para contratar, por ejemplo: un taxi, es decir un «servicio no personal» en el que predomina la utilización del medio o instrumento más que la persona u operador que lo dirija, resultando éste un elemento accesorio o secundario respecto a la dimensión importante que, en tal caso, adquiere el vehículo en sí.

Sea cierta o sólo ficción la versión anotada sobre los orígenes de este tipo de contratación, lo que resulta inadmisibles es que aún en la actualidad, la actividad pública continúe utilizando esta modalidad, dado que en la mayoría de los casos sirven sólo para encubrir verdaderas relaciones de trabajo, tal como lo corroboran las dos sentencias del Tribunal Constitucional (TC) que transcribimos en esta oportunidad.

## 2. ¿Qué se entiende por servicios no personales?

La Directiva General N° 002-2004-MTPE/SG/OGA emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre «Contratación por locación de servicios y servicios no personales en el MTPE» estableció los lineamientos y procedimientos para estas modalidades de contratación.

En este sentido manifiesta que «bajo esta modalidad se encuentran comprendidas las personas que prestan sus servicios en el lugar y el horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporciona los elementos de trabajo y asume los gastos que la prestación del servicio demanda», obligando sólo a la retención del Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría con exclu-

sión de las aportaciones propias de la Seguridad Social.

Esta singular definición de «contratos por servicios no personales» nos trae de inmediato a la memoria lo que la Ley del Impuesto a la Renta considera en el inciso e) de su artículo 34° al crear la figura que se ha venido en llamar «contratos de prestación de servicios Cuarta/Quinta». Se designa así, aquellas actividades aparentemente regidas por la legislación civil (*Título IX del Código Civil sobre Prestación de Servicios*) que las ubicaría como rentas de Cuarta Categoría, pero que por sus especiales características impone considerarlas como rentas de Quinta Categoría, es decir igual a las obtenidas por el trabajo personal en relación de dependencia.

En realidad esta híbrida concepción tributaria obliga a que una aparente actividad independiente se desenvuelva con características propias de una relación laboral subordinada (el horario, el lugar, los medios y elementos de trabajo, así como los gastos que demanda la realización de la labor, son dispuestos y/o proporcionados por el usuario del servicio, a más de obligar a éste a consignar el pago o retribución en una Planilla especial que se denomina «Libro de Retenciones incisos e) y ff) del artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta»).

En el terreno laboral es sumamente probable que esta modalidad de prestación de servicios tenga calificación de contrato de trabajo con las consecuencias que de ello se derivan, máxime cuando ni siquiera resulta medianamente congruente calificarla de «servicios no personales».

Las dos sentencias que presentamos bajo este Comentario nos proporcionan el criterio observado por el Tribunal Constitucional (TC) respecto a estos contratos. Incluso resulta evidente que los casos propuestos ni siquiera contienen las características que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pretendió asignarles.

## 3. Las sentencias del Tribunal Constitucional

### 3.1 Primer caso:

#### Expediente N° 1944-2002-AA/TC-LAMBAYEQUE

En esta situación se contrató bajo la modalidad de servicios no personales al demandante para realizar labores

de limpieza y mantenimiento estipulándose la jornada y horario de trabajo que debía cumplir de lunes a viernes. El Tribunal, basándose en el principio de primacía de la realidad constató que en la relación existente entre las partes se podían apreciar los tres elementos constitutivos de un contrato de trabajo: prestación personal de servicios; subordinación; y remuneración como contraprestación de la labor subordinada realizada.

Se comprobó, además, que las actividades realizadas por el demandante revestían carácter permanente, por lo que al no haberse dado las causales legales previstas en este caso por el Decreto Legislativo N° 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público) para justificar su cese, se habían violentado los derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso del trabajador, máxime cuando las labores de éste habían superado un año ininterrumpido.

Como puede apreciarse de lo expuesto, la calificación de **servicios no personales** dado por el empleador a la modalidad contractual utilizada para este caso, tratando de evadir los derechos del servidor y las obligaciones que comprometían a la entidad pública contratante, no fue suficiente para convertir en «**locación de servicios**» la labor subordinada que se desprendía tanto de la realidad en que se desarrolló la actividad del actor como de las nítidas características laborales incluidas en el propio texto del contrato.

Por todo ello, el resultado final resultó evidente al disponerse la reposición del afectado en el cargo que había desempeñado.

### 3.2 Situación planteada en el Expediente N° 01162-2005-PA/TC-APURÍMAC

El reclamo del trabajador afectado estuvo relacionado con los contratos de «*locación de servicios no personales*» que suscribiera nada menos que con el Poder Judicial desde el 1° de Agosto de 2002 hasta el 30 de junio de 2003.

Pese a que en 1ra. Instancia se resolvió a favor del demandante declarando la existencia de un verdadero contrato de trabajo, por lo que al no existir causa justa que ameritara el cese, se había configurado un despido arbitrario, la Corte Superior de Apurímac que se pronunció en Segunda Instancia, revocó lo resuelto por el inferior, dando plena validez a una de las cláusulas del contrato, según la cual, el Poder Judicial tenía la facultad de resolver el contrato sin expresión de causa.

Evidentemente, en el pronunciamiento de la Sala Superior el análisis de la controversia fue tan superficial y condescendiente con la institución de la que formaba parte, que se agotó en el contenido literal de una cláusula, omitiendo el examen de fondo que revelaba la verdadera naturaleza de la contratación.

**3.2.1 Actuación del Tribunal Constitucional.**– Los magistrados del Tribunal al encontrar evidentes elementos probatorios de que la relación entre el demandante y el Poder Judicial no respondían a las características propias de un contrato de «*locación de*

*servicios no personales*» determinó –en aplicación del principio de primacía de la realidad– la existencia de un vínculo de naturaleza laboral y no civil. Para llegar a esta conclusión se basó en los elementos probatorios que obraban en el Expediente a saber:

- Un Memorandum del Poder Judicial –su supuesto «comitente»– por el cual se le ordena asumir el cargo de Asistente Judicial de un Juzgado de Paz Letrado, lo que implicaba el ejercicio de funciones públicas permanentes y subordinadas que no podían corresponder a un «locador» de servicios.
- Adicionalmente, se comprobó que el demandante figuraba en las **Planillas de pago** del Poder Judicial, cumpliéndose inclusive, con las retenciones y aportaciones correspondientes a la «Seguridad Social y la Salud» (sic). Se reforzaba de esta manera la existencia de una relación laboral evidente y hasta cierto punto demostrativa de una burda y torpe administración de personal por parte de los demandados que sólo fueron capaces de cumplir en apariencia, con normas que podrían restringir la contratación de personal permanente, utilizando para ello la locación de servicios –modalidad de contratación de carácter civil– pero evidenciando con otras medidas el verdadero contenido laboral de la relación.
- Frente a una realidad que contradecía lo propuesto en el contrato, la conclusión adoptada por el Tribunal resultaba lógica dentro de su habitual línea de acción sobre este particular. Consecuentemente, al no haberse aludido una probable **causa justa** que ameritara el despido del trabajador (sólo se habría aducido la facultad del demandado contenida en la cláusula sexta del contrato para ponerle fin, incluso sin expresión de causa) el pronunciamiento del Tribunal tuvo que ser acorde con lo ya determinado para el despido arbitrario, es decir ordenándose la reposición del trabajador «*en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel*».

## 4. Conclusión

Los contratos por servicios no personales que, pese a su peculiar denominación, traten de encubrir bajo una aparente relación civil sólo de nombre, lo que en realidad constituye un verdadero contrato de trabajo, caracterizado por la subordinación técnica, económica y jurídica del trabajador respecto de su empleador, corren inminente peligro de afectar su validez.

En efecto, pueden ser denunciados judicialmente en caso de ponerseles fin arbitrariamente sin una justa causa que lo amerite, obteniéndose en consecuencia, la reposición del trabajador en su puesto de labor e, inclusive, en acción posterior, el reconocimiento de las remuneraciones dejadas de percibir durante el período en que estuvo interrumpida la relación por la decisión arbitraria del empleador.

## RTF N° 01503-1-2006

Expediente N°: 949-2004

Interesado:

Asunto: Impuesto General a las Ventas y Multas

Procedencia: Chimbote

Fecha: Lima, 21 de marzo de 2006

Vista la apelación interpuesta por (...) contra la Resolución de Oficina Zonal N° 146-014-0000126 emitida el 30 de diciembre de 2003 por la Oficina Zonal Chimbote de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, que declaró infundada la reclamación formulada contra las Resoluciones de Determinación N°s. 144-03-0003216 y 144-03-0003217 emitidas por concepto del Impuesto General a las Ventas de abril y mayo de 2003 y las Resoluciones de Multa N°s. 144-02-0005496 y 144-02-0005497 por incurrir en la infracción prevista en el numeral 1 del artículo 178° del Código Tributario;

## CONSIDERANDO:

Que el recurrente señala que las operaciones que sustentan sus facturas de compra son reales, no siendo aplicable el artículo 44° de la Ley del Impuesto General a las Ventas, ya que la Administración no ha probado que las operaciones efectuadas sean falsas;

Que agrega que en el caso de las facturas observadas emitidas por (...) cumplió con presentar la documentación que acredita los conceptos por los que fueron emitidos, siendo que la Administración repara los comprobantes porque el referido proveedor no cumplió con presentar ante ella la documentación e información solicitada, incumplimiento que no puede serle atribuido ni ocasionarle la pérdida del crédito fiscal;

Que indica que en el caso de los reparos a las facturas emitidas por (...) ha presentado documentación a la Administración que acredita que el negocio de la indicada proveedora es atendido por su esposo, así como la declaración jurada de ésta en la que reconoce haber emitido los comprobantes de pago observados, habiendo adjuntado el contrato de trabajo del señor (...) para que cumpla las labores de Patrón de Pesca en la Embarcación Pesquera (...), agregando que la carencia de los libros de planilla por parte de la señora (...) alegada por la Administración, no es una falta que pueda serle atribuida;

Que asimismo refiere que en el caso de los reparos a las facturas emitidas por Servicios (...), la manifestación brindada por Heber (...) en la que afirma no conocerlo y no haber efectuado ningún trato comercial, no puede

crear más convicción que los hechos y en el presente caso la Administración no toma en cuenta los recibos de egresos de caja y notas de pedido presentados, los que junto con los comprobantes de pago exhibidos fundamentan las operaciones materia de controversia, agregando que la aparición de una doble facturación es un hecho atribuible al emisor del comprobante de pago, no pudiendo originar el desconocimiento de su crédito fiscal, ameritando una investigación por parte de la Administración;

Que afirma que en el caso del reparo a la Factura N° 001-0003235 emitida por (...) el error es atribuible a la Administración toda vez que ella autorizó la impresión de comprobantes de pago desde el número 001-3000 hasta el 001-3500, conforme lo acredita con la hoja de autorización Formulario 806 N° 06241804 y corroborado con la orden de impresión 0095830143;

Que en cuanto al reparo de la Factura 001-011 emitido por (...) por el hecho de que éste habría afirmado no conocerlo, refiere que no existe norma tributaria que condicione la validez de un comprobante de pago al hecho que los titulares o agentes económicos se conozcan;

Que por su parte la Administración señala que en el curso de la fiscalización efectuada al recurrente, se observó las facturas de compra emitidas por los proveedores (...) y (...), por lo que solicitó al recurrente sustentar la fehaciencia de las operaciones contenidas en dichos comprobantes de pago, programándose adicionalmente los cruces de información correspondientes, concluyéndose en el reparo del crédito fiscal, en virtud de lo establecido por el artículo 19° de la Ley del Impuesto General a las Ventas, según el cual no dará derecho al crédito fiscal el impuesto consignado en comprobantes de pago no fidedignos o falsos que no cumplan con los requisitos legales establecidos;

Que en el caso de las facturas emitidas por (...) señala que el recurrente no sustentó con documento alguno la fehaciencia de los servicios prestados por dicho proveedor, quien tampoco cumplió con presentarse ante la Administración, ni exhibió documentación alguna que probara las operaciones efectuadas con el recurrente, habiendo señalado este último que los servicios de mantenimiento los prestaba una tercera persona, pero que sin embargo la factura le fue emitida por Nanfuñay Guillermo;

Que con relación a las facturas emitidas por (...) señala que en la manifestación rendida por ésta afirmó no realizar actividad comercial, por lo que considera que las operaciones comerciales consignadas en los comprobantes de pago son inexistentes, toda vez que no existe correspondencia entre el prestador del servicio y la persona que emite la factura, dado que de la manifestación tomada a Juan José Salvador Sánchez se desprende que es éste quien realiza en nombre propio las operaciones comerciales, utilizando el nombre y RUC de (...) para emitir las facturas;

Contrato de Trabajo de Patrón de Pesca  
Pago por facturas

Que indica que las facturas emitidas por Servicios María Fe S.R.Ltda. exhibidas por el recurrente son falsas, dado que el representante legal de la referida empresa, Heber Matta Meléndez, exhibió el original EMI-SOR de las facturas observadas las cuales fueron emitidas a Avícola San Martín E.I.R.L. y a Pacific Sunny Foods, habiéndose anulado la Factura N° 001-216, exhibiendo también las guías de remisión correspondientes, afirmando el referido representante que no realizó las operaciones comerciales que figuran en los comprobantes del recurrente, agregando la Administración que las notas de pedido exhibidas por el recurrente no constituyen comprobantes de pago ni documentos autorizados para acreditar el traslado de mercadería y que de la revisión de las mismas no se puede constatar quién es el proveedor y que las firmas que figuran en los recibos de egreso no coinciden con la registrada por Heber Matta Meléndez ante RENIEC;

Que señala que la Factura N° 001-3225 emitida por (...) fue reparada porque el número de orden del comprobante no estaba autorizado y porque el domicilio fiscal del proveedor que figura en el comprobante corresponde a otro contribuyente, habiendo desestimado la primera observación al haber comprobado que el citado comprobante sí cuenta con autorización, manteniendo la validez de la segunda observación, al haber verificado que a la fecha de emisión del comprobante el inmueble ubicado en el domicilio fiscal que figura en dicho comprobante se encuentra arrendado por (...) a (...) siendo el domicilio del emisor uno de los requisitos mínimos que debe contener todo comprobante de pago para tener la calidad de tal y otorgar el derecho al crédito fiscal;

Que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 18° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto General a las Ventas, aprobado por Decreto Supremo N° 055-99-EF sólo otorgan derecho a crédito fiscal las adquisiciones de bienes y servicios, entre otros, que se destinen a operaciones por las que se deba pagar el impuesto y que sean permitidas como gasto o costo de la empresa de acuerdo con la legislación del Impuesto a la Renta;

Que por su parte el artículo 44° de la Ley del Impuesto General a las Ventas, establece que el comprobante de pago emitido que no corresponda a una operación real, obligará al pago del impuesto consignado en ella, por el responsable de su emisión, asimismo el que recibe el comprobante de pago no tendrá derecho al crédito fiscal;

Que de otro lado el artículo 37° del Texto Único de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-99-EF, dispone que a fin de establecer la renta neta de tercera categoría se deducirá de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente, en tanto la deducción no esté prohibida por ley;

Que respecto al reparo a los comprobantes de pago emitidos por Oscar Daniel Nanfuñay Guillermo, se aprecia

del Anexo N° 1 al Requerimiento N° 00062713 (fs. 435 a 438), que la Administración solicitó al recurrente sustentar con la documentación fehaciente la necesidad de los servicios adquiridos detallados en las Facturas N°s. 001-183, 001-194, 001-195, 001-196 y 001-203, emitidas el 28 de marzo, 31 de marzo y 23 de abril de 2003, respectivamente, referidos a la reparación y mantenimiento de la embarcación pesquera Glenn I de matrícula PL-12465-CM, toda vez que del contrato de arrendamiento de la referida embarcación se establecía que recibió la misma totalmente operativa incluida la red de pesca y equipos electrónicos para la pesca de anchoveta el 24 de marzo de 2003, habiéndole requerido, entre otros documentos, acreditar los estudios realizados sobre el estado de la embarcación al 28 de marzo de 2003, así como la presentación de cualquier documentación interna o externa que acredite la fehaciencia de la operación comercial;

Que consta en el Resultado del Requerimiento (fs. 433) que el recurrente no sustentó con documentación fehaciente la necesidad de los servicios de reparación y mantenimiento contenidos en las facturas antes indicadas, no habiendo presentado el informe correspondiente acerca del estado de la embarcación al 28 de marzo de 2003, ni acreditado el ingreso y salida de materiales y repuestos, ni el traslado de la mercadería a la empresa, habiendo indicado que las facturas fueron canceladas en efectivo, indicándose además, que mediante Requerimiento N° 00062866 (fs. 15, 14) se solicitó al referido proveedor diversa documentación e información que acreditara los servicios consignados en las facturas objeto de reparo, sin embargo éste no cumplió con lo solicitado ni compareció ante la Administración conforme a la Citación N° 179-2003-SUNAT/2K1002 (fs. 6), por lo que la Administración procedió a reparar el crédito fiscal de las Facturas N°s. 001-183, 001-194, 001-195, 001-196, 001-203, 001-204 y 001-205 al no haberse acreditado que hayan sido destinadas a operaciones gravadas ni que correspondan a operaciones reales, al amparo de lo dispuesto por los artículos 18° y 44° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto General a las Ventas;

Que conforme se verifica en la presente instancia, a folio 203 obra copia del Contrato de Arrendamiento de la embarcación Glenn I de matrícula PL-12465-CM, celebrado entre el recurrente y Roque Plutarco Glenni Reyes, propietario de la misma, señalándose en la cláusula primera que se daba en arrendamiento la referida embarcación "con permiso de pesca y documentación al día totalmente operativa incluida red de pesca y equipos electrónicos para la pesca de anchoveta", acordándose que el arrendamiento correría a partir del 24 de marzo de 2003, fecha de suscripción del contrato y que la contraprestación ascendía a la suma de S/. 5 000,00 mensuales, indicándose además en la cláusula quinta que el arrendatario debía empobado como garantía la suma de S/. 5 000,00 que sería devuelto al finalizar el contrato previa entrega de la embarcación "en las mismas condiciones y estado operativo que se le entregó", no obstante lo cual el recurrente habría solicitado los servicios de reparación y mantenimiento a Oscar Daniel Nanfuñay Guillermo por los que se emitieron las facturas objeto de reparo con fecha 28 de marzo, 31 de marzo y 23 de abril de 2003;

Que el recurrente indicó mediante carta del 9 de julio de 2003 (fs. 161 a 163), que con fecha 24 de febrero de 2003 solicitó autorización a la Capitanía de Puerto de Chimbote para subir a Varadero la embarcación en cuestión, como consta del documento que adjuntaba, agregando que los servicios de reparación y mantenimiento se efectuaron en el varadero de H&H

Construcción Navales S.A.C., conforme a la factura contabilizada en su Registro de Compras (fs. 303), lo que acreditaba que los trabajos sí se efectuaron, agregando con relación a lo establecido en el contrato de arrendamiento de la embarcación, que si bien es cierto ésta se encontraba en condiciones de salir a faena de pesca con todos sus equipos y red de pesca antes de realizarse el debido mantenimiento y reparación, era conocido que la misma no subía a Varadero desde hacía más de un año y medio, no siendo usual dejar de efectuar tal revisión después de tanto tiempo, por lo que se vio en la necesidad de realizar al mantenimiento a la embarcación pesquera para seguridad de ésta y de la tripulación, habiendo asumido tales gastos;

Que sin embargo, se aprecia que la solicitud de autorización a la Capitanía de Puerto de Chimbote para subir a varadero la embarcación (fs. 120) fue presentada por el propietario de la misma con fecha 24 de febrero de 2003, esto es antes de la suscripción del contrato de arrendamiento con el recurrente, constatándose además que la solicitud para desvarar la embarcación también fue formulada por Roque Glenni Reyes el 14 de marzo de 2003 (fs. 121), concluyéndose de ello y del tenor del contrato de arrendamiento del 24 de marzo de 2003 que los trabajos en varadero de la embarcación pesquera a los que alude el recurrente fueron efectuados por su propietario y luego de realizados éstos fue otorgada en arrendamiento al recurrente en estado de operatividad, habiendo acordado por ello no sólo una merced conductiva de S/. 5 000,00, sino el abono de un depósito de similar importe que garantizaba la devolución de la nave en el mismo estado operativo en que era entregada, no habiendo presentado el recurrente documentación alguna en la etapa de fiscalización que respalde sus alegaciones en el sentido de haber asumido la realización de dicho mantenimiento y reparación de manera previa a tomar en arrendamiento la nave o de la necesidad de éste además del realizado por su propietario;

Que adicionalmente es preciso indicar que a la fecha de emisión de la Factura N° 001-2 de H&H (...) al recurrente no guarda relación con las fechas en que la embarcación pesquera Glenn I se habría encontrado en su varadero de acuerdo a las fechas de autorización de varado y desvarado de la Capitanía de Puertos, dado que a tenor del indicado comprobante el mismo corresponde al varado, desvarado y estadía de la nave, concluyéndose que la misma fue emitida al término del indicado servicio el 20 de abril de 2003, mientras que de acuerdo a la autorización de la autoridad portuaria la nave fue desvarada el 14 de marzo de 2003, siendo que tampoco hay relación con las fechas de los pretendidos servicios de mantenimiento y reparación facturados por (...) los cuales se habrían realizado entre el 25 de febrero y el 13 de marzo de 2003, conforme a las declaraciones juradas de (...) y (...) por lo que la misma no permite acreditar la fehaciencia de los servicios objeto de reparo;

Que en cuanto al Acuerdo de Partes de fecha 20 de enero de 2003, celebrado entre el recurrente y Roque Glenni Reyes, presentado como prueba en la etapa de reclamación, por el que el primero se compromete a cubrir los gastos de mantenimiento y reparación de la nave hasta que quede operativa, corresponde estar a lo señalado por la Administración en la apelada, en el sentido de no ser susceptible de ser merituada al tratarse de una prueba extemporánea, conforme a lo dispuesto por los artículos 141° y 148° del Código Tributario, no habiéndose acreditado las razones para su no presentación en la etapa de fiscalización, ni el pago o afianzamiento de la deuda vinculada a dichas pruebas;

Que en consecuencia, corresponde confirmar la apelada en el extremo del reparo a las Facturas N°s. 001-183, 001-194, 001-195, 001-196 y 001-203 emitidas por Oscar Daniel Nanfuñay Guillermo al no ser fehacientes las operaciones que respaldan;

Que sin embargo es preciso indicar que a tenor del Anexo N° 1 al Requerimiento N° 00062713 la Administración solicitó al recurrente sustentar la necesidad de los servicios adquiridos detallados en las Facturas N°s. 001-183, 001-194, 001-195, 001-196 y 001-203 y no así las Facturas N°s. 001-204 y 001-205 emitidas por el mismo proveedor pero respecto del abastecimiento de petróleo, no siendo posible que la Administración las incluya como parte del reparo sin previamente haber solicitado su sustentación al recurrente, ni acreditara las razones por las cuales considera que dichas adquisiciones no resultan fehacientes, no siendo suficiente alegar el incumplimiento del proveedor toda vez que la Resolución del Tribunal Fiscal N° 256-3-99 ha establecido, atendiendo al criterio de las Resoluciones del Tribunal Fiscal N°s. 1229-1-97 y 238-2-98, que si los proveedores no cumplieren con sus obligaciones o si de la verificación y cruce de información éstos incumplieran con presentar alguna información o no demostraran la fehaciencia de una operación, tales hechos no pueden ser imputables al usuario o adquirente, por lo que corresponde revocar la apelada en el extremo de los citados comprobantes;

Que con relación al reparo a las Facturas N°s. 001-4, 001-6 y 001-12, emitidas por (...) por concepto de prestación de personal a la embarcación pesquera (...) se establece de lo consignado en el Resultado del Requerimiento N° 00062713 y de lo indicado en la apelada (fs. 432, 433 y 672, 673) que la Administración califica las operaciones como no reales al no existir correspondencia entre sus elementos integrantes, siguiendo el criterio establecido por la Resolución del Tribunal Fiscal N° 1759-5-2003, en el presente caso, el prestador del servicio no habría sido la persona que emitió la factura reparada, puesto que de la manifestación tomada a (...) se desprende que es éste quien realiza a nombre propio las operaciones comerciales, utilizando el nombre y RUC de (...) para emitir las facturas;

Que adicionalmente la Administración desestima la veracidad de los servicios de prestación de personal brindados por (...) acreditado con el contrato de trabajo privado exhibido por ésta en el cruce de información que le fuera efectuado, por el hecho de no realizar pago ni declaración alguna por concepto de Beneficios Sociales y por no haber solicitado al Ministerio de Trabajo autorización del Libro de Planillas, concluyendo de ello que no cuenta con personal a su cargo;

Que de la revisión efectuada en la presente instancia, se aprecia que el recurrente exhibió adicionalmente a las facturas observadas, las liquidaciones de pesca que sustentan la emisión de las mismas (fs. 135 a 152, 164 a 167) elaboradas por la empresa (...) de propiedad de (...) conteniendo el detalle de la liquidación y consignando la firma de la indicada propietaria y del Patrón de la embarcación Eduardo Palma Litano, así como los Recibos de Egreso (fs. 139 a 147) por las cancelaciones de la factura que fue objeto de solicitud de la Administración conforme al Requerimiento, suscritos por Juan Salvador Sánchez;

Que asimismo se desprende del Resultado del Requerimiento N° 00062712 (fs. 83, 84) cursado a (...) así como de la manifestación brindada por ésta a la Administración (fs.60,61), que confirma contar con una empresa de servicios de tripulación, que la empresa es manejada por su esposo Juan Salvador Sánchez, lo que fue confirma-

do por éste en su manifestación a la Administración (fs. 55), que se brindó servicios al recurrente, habiendo presentado en respuesta al Requerimiento copia del contrato de trabajo con (...) para desempeñarse como Patrón de la embarcación pesquera (...) entre el 3 de abril al 25 de abril de 2003, así como liquidaciones de pesca, recibos de egreso y la relación y distribución de la tripulación;

Que de lo expuesto se establece que en el presente caso no se produce el supuesto alegado por la Administración de que una de las partes (vendedor y comprador) no existe o no participó en la operación, señalado por la Resolución del Tribunal Fiscal N° 1759-5-2003 para calificar una operación como inexistente, toda vez que en el presente caso se comprueba que la prestadora del servicio existe (se encuentra registrada ante la RENIEC y se presentó ante la Administración) y participó en la operación objeto de reparo a través de un representante, habiendo reconocido que cuenta con un negocio a su nombre y que prestó los servicios de personal al recurrente, lo que no queda enervado por haber indicado a la Administración que desconocía el nombre de los integrantes de la tripulación, dado que como ella misma reconoció la actividad comercial de su negocio era manejada por su esposo, lo que resulta usual, no existiendo en ese sentido discrepancia alguna entre lo manifestado por ninguno de los involucrados en la operación, siendo que en el supuesto analizado en la resolución citada por la Administración existía evidencia en conjunto llevaban a la conclusión de la inexistencia del emisor de los comprobantes de pago, toda vez que no se encontraba registrado ante la RENIEC, existían diversas certificaciones de autoridades competentes que acreditaban que nunca vivió en el domicilio fiscal señalado ante la Administración, así como testimonio de terceros que afirmaban no conocerlo;

Que de otro lado se debe indicar que no basta para desestimar la validez del contrato de trabajo exhibido por Silvia Meléndez Ordóñez, que la Administración haya verificado el incumplimiento de obligaciones laborales y tributarias, toda vez que ello acreditara la comisión de infracciones, mas no acredita fehacientemente la falta de veracidad del contrato, siendo que la Administración no ha acreditado que respecto al proveedor antes indicado se produzcan otros hechos que permitan concluir que los servicios brindados al recurrente supongan operaciones no reales, por lo que corresponde revocar la apelada en el extremo del reparo a las Facturas N°s 001-4, 001-6 y 001-12, emitidas por Silvia Meléndez Ordóñez;

Que con relación a las Facturas N°s 001-221, 001-218 y 001-216 emitidas por Servicios (...), se aprecia del Resultado del Requerimiento N° 00062713, que la Administración califica las facturas exhibidas por el recurrente como falsas, al existir un segundo juego de dichas facturas emitidas a (...) y una anulada, de acuerdo a la manifestación y documentación proporcionada por el representante legal de la indicada empresa, Heber (...) (fs. 96 a 98), quien señaló en carta dirigida a la Administración que su actividad es la venta de alimentos balanceados y derivados y que no cuenta con licencia de funcionamiento para la venta de mercadería tales como corcho, trazo industrial, cabos y otros, alegando no haber efectuado venta alguna al recurrente;

Que sin embargo se establece que la Administración ha asumido como válidas las facturas exhibidas por el representante de la empresa Servicios (...) por la sola alegación de éste, aun cuando existirían fundadas razones para que el representante legal de la empresa niegue la validez de la operación con el recurrente al generarle éstas consecuencias tributarias derivadas de la doble facturación que se evidencia, apreciándose que

la Administración no ha efectuado ninguna investigación con terceros, como la imprenta que aparece en ambos comprobantes, entre otros, (Imprenta ...) para determinar quién encargó la impresión de los mismos y cuál de los juegos de comprobantes es el que se imprimió en relación a la autorización de impresión otorgada por la Administración, dado que se aprecian significativas similitudes entre unos y otros comprobantes y que los productos consignados en las facturas del recurrente corresponden a artículos de ferretería (pañó N° 12, hilo N°s 48, 180, corchos, trazo industrial, guantes, cenefa de plomo, cenefa de corcho, manguera) y que el citado representante indicó en su respuesta a la Administración que la actividad principal de su empresa es, entre otros, la ferretería en general, debiendo señalarse además, que el recurrente en respuesta al requerimiento de la Administración presentó como prueba de la veracidad de sus operaciones las notas de pedido que le habrían sido emitidas, así como los recibos de egreso por las cancelaciones efectuadas, las que han sido desestimadas al no tratarse de documentos autorizados por el Reglamento de Comprobantes de Pago, lo que si bien resulta cierto, no lo es menos que tales documentos constituirían una evidencia de las operaciones observadas que ameritan su evaluación;

Que es oportuno indicar que la Resolución del Tribunal Fiscal N° 06368-1-2003, ha señalado que para demostrar la hipótesis de que no existió operación real que sustente el crédito fiscal, es preciso que se investiguen todas las circunstancias del caso, actuando para tal efecto los medios probatorios pertinentes y sucedáneos siempre que sean permitidos por el ordenamiento tributario, valorándolos en forma conjunta y con apreciación razonada, de conformidad con el artículo 125° del Texto Único Ordenado del Código Tributario, los artículos 162° y 163° de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444 y el artículo 197° del Código Procesal Civil, criterio que fluye de la Resolución del Tribunal Fiscal N° 1759-5-2003 antes citada;

Que en consecuencia, corresponde declarar la nulidad e insubsistencia de la apelada en el extremo del presente reparo, a efecto que la Administración lleve a cabo las comprobaciones que resulten pertinentes a fin de acreditar el reparo por operaciones no reales;

Que con respecto a la Factura N° 001-0003235 emitida por (...), se aprecia de la apelada que la Administración mantiene el reparo a la indicada factura por que el inmueble ubicado en el domicilio fiscal que figura en dicho comprobante se encuentra arrendado a (...);

Que al respecto se debe indicar, en primer término, que de acuerdo al Requerimiento N° 00062713 (fs. 436), el único motivo de reparo señalado por la Administración estuvo referido al rango de comprobantes autorizados, el que ha sido dejado sin efecto por ella al haber comprobado que sí existía autorización para la emisión de facturas hasta la número 3500 (fs.671), no habiéndose señalado observación alguna en cuanto al domicilio fiscal consignado en el referido comprobante, la que ha sido incorporada en la instancia de reclamación como un nuevo reparo;

Que en tal sentido, procedería dar trámite de reclamación contra la apelada en el extremo referido al indicado reparo, no obstante por economía procesal corresponde pronunciarse acerca del mismo en la presente instancia de apelación y señalar que conforme al criterio establecido por la Resolución N° 1759-5-2003, resulta insuficiente para demostrar la falsedad a que se refiere el artículo 19° de la Ley del Impuesto General a las Ventas, en concordancia con el numeral 2.2 del artí-

culo 6° del Reglamento de la Ley del Impuesto General a las Ventas aprobado por Decreto Supremo N° 29-94-EF, modificado por Decreto Supremo N° 136-96-EF, el no ubicar físicamente a los emisores en los domicilios consignados en tales comprobantes, pues el supuesto de falsedad se origina cuando la dirección otorgada es inexistente, criterio recogido en las Resoluciones del Tribunal Fiscal N°s. 952-499 de 9 de noviembre de 1999 y 217-1-2002 de 18 de enero de 2002, entre otras, debiéndose agregar que en el presente caso se aprecia que el comprobante de pago consigna el domicilio fiscal autorizado por la Administración (f. 18 y 222), por lo que no resulta válido el reparo de la Administración, correspondiendo revocar la apelada en el extremo del reparo a la Factura N° 001-0003235 de (...)

Que en cuanto al reparo a la Factura N° 001-11 emitida por (...) (fs. 223), se debe indicar que no obstante que la Administración no emite pronunciamiento respecto a dicha factura a pesar de haber sido impugnados la integridad de los valores emitidos, conforme lo señala en la apelada, lo que originaría la nulidad e insubsistencia de ésta, corresponde indicar que el reparo en cuestión, a tenor de lo indicado en el Resultado del Requerimiento N° 00062713 (fs. 429), se funda en la manifestación brindada por dicho proveedor, debiéndose precisar que de acuerdo al artículo 125° del Código Tributario las manifestaciones obtenidas durante la fiscalización efectuada por la Administración deben valorarse de forma conjunta con los únicos medios de prueba aceptados en el ordenamiento tributario como son los documentos, la pericia y la inspección, careciendo de validez probatoria por sí solas, por lo que corresponde revocar la apelada en el extremo del reparo a la indicada Factura;

Que en cuanto a las Resoluciones de Multa N°s. 144-02-0005496 y 144-02-0005497 dado que las mismas han sido emitidas al amparo del numeral 1 del artículo 178° del Código Tributario, como resultado de las omisiones establecidas producto de los reparos analizados precedentemente, los mismos que están siendo confirmados, revocados y declarado nulo e insubsistente, corresponde emitir similar pronunciamiento respecto de los citados valores;

Que el informe oral solicitado por el recurrente se llevó a cabo con fecha 2 de marzo de 2006 conforme se aprecia de la Constancia de Informe Oral N° 0026-2006-EF/TF que obran en autos;

Con los vocales Cogorno Prestinoni, Huamán Sialer, a quien se llamó para completar Sala, e interviniendo como ponente la vocal Barrantes Takata;

**RESUELVE:**

CONFIRMAR la Resolución de Oficina Zonal N° 146-014-0000126 emitida con fecha 30 de diciembre de 2003 en el extremo del reparo a las Facturas N°s. 001-183, 001-194, 001-195, 001-196 y 001-203 de Oscar Daniel Nanfuñay Guillermo, REVOCARLA en el extremo del reparo a las Facturas N°s. 001-4, 001-6 y 001-12 de Verónica Meléndez Ordóñez, 001-0003235 de Negocios Generales Afines S.A.C. y 001-11 de Luis César Pflucker Segovia, 001-204 y 001-205 de Oscar Daniel Nanfuñay Guillermo NULA E INSUBSISTENTE en el extremo del reparo a las Facturas N°s. 001-221, 001-218 y 001-216 emitidas por Servicios María Fe S.R.Ltda. y de las Resoluciones de Multa N°s. 144-02-0005496 y 144-02-0005497, debiendo la Administración proceder conforme a lo señalado en la presente resolución.

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

# Comentario

Con relación al reparo a las Facturas N°s. 001-4, 001-6 y 001-12, emitidas por (...) por concepto de prestación de personal a la embarcación pesquera (...) se establece de lo consignado en el Resultado del Requerimiento N° 00062713 y de lo indicado en la apelada (fs. 432, 433 y 672, 673), que la Administración califica las operaciones como no reales al no existir correspondencia entre sus elementos integrantes. Por lo tanto, siguiendo el criterio establecido por la Resolución del Tribunal Fiscal N° 1759-5-2003, en el caso bajo comentario el prestador del servicio no habría sido la persona que emitió la factura reparada, puesto que de la manifestación tomada a (...) se desprende que es éste quien realiza a nombre propio las operaciones comerciales, utilizando el nombre y RUC de (...) para emitir las facturas.

Adicionalmente, la Administración desestima la veracidad de los servicios de prestación de personal brindados por (...) acreditados con el contrato de trabajo privado exhibido por ésta en el cruce de información que le fuera efectuado, por el hecho de no realizar pago ni declaración alguna por concepto de Beneficios Sociales y por no haber solicitado al Ministerio de Trabajo autorización del Libro de Planillas, concluyendo de ello que no cuenta con personal a su cargo.

De la revisión efectuada en la instancia, se aprecia que el recurrente exhibió adicionalmente a las facturas observadas, las liquidaciones de pesca que sustentan la emisión de las mismas (fs. 135 a 152, 164 a 167) elaboradas por la empresa (...) de propiedad de (...) conteniendo el detalle de la liquidación y consignando la firma de la indicada propietaria y del Patrón de la embarcación, Eduardo Palma Litano, así como los recibos de egreso (fs. 139 a 147) por las cancelaciones de la factura que fue objeto de solicitud de la Administración conforme al Requerimiento, suscritos por Juan Salvador Sánchez.

Asimismo, se desprende del Resultado del Requerimiento N° 00062712 (fs. 83, 84) cursado a (...) así como de la manifestación brindada por ésta a la Administración (fs. 60,61), que confirma contar con una empresa de servicios de tripulación, manejada por su esposo Juan Salvador Sánchez, lo que fue confirmado por éste en su manifestación a la Administración (fs. 55), que se brindó servicios al recurrente, habiendo presentado en respuesta al Requerimiento copia del contrato de trabajo con (...) para desempeñarse como Patrón de la embarcación pesquera (...) entre el 3 y el 25 abril de 2003, así como liquidaciones de pesca, recibos de egreso y la relación y distribución de la tripulación.

De lo expuesto se establece que en el presente caso no se produce el supuesto alegado por la Administración de que una de las partes (vendedor y comprador) no existe o no participó en la operación, señalado por la Resolución del Tribunal

Fiscal N° 1759-5-2003 para calificar una operación como inexistente, toda vez que en el caso bajo comentario se comprueba que la prestadora del servicio existe (se encuentra registrada ante RENIEC y se presentó ante la Administración) y participó en la operación objeto de reparo a través de un representante. Ella misma reconoció que cuenta con un negocio a su nombre y que prestó los servicios de personal al recurrente, lo que no queda enervado por haber indicado a la Administración que desconocía el nombre de los integrantes de la tripulación, dado que como ella misma afirmó la actividad comercial de su negocio era manejada por su esposo, lo que resulta usual, no existiendo en ese sentido discrepancia alguna entre lo manifestado por ninguno de los involucrados en la operación. En el supuesto analizado en la resolución citada por la Administración, existía evidencia que en conjunto llevaba a la conclusión de la inexistencia del emisor de los comprobantes de pago, toda vez que no se encontraba registrado ante RENIEC, existían diversas certificaciones de autoridades competentes que acreditaban que nunca vivió en el domicilio fiscal señalado ante la Administración, así como testimonio de terceros que afirmaban no conocerlo.

De otro lado se debe indicar que no basta para desestimar la validez del contrato de trabajo exhibido por Silvia Meléndez Ordóñez, que la Administración haya verificado el incumplimiento de obligaciones laborales y tributarias, toda vez que ello acreditará la comisión de infracciones, mas no acredita fehacientemente la falta de veracidad del contrato. La Administración no ha comprobado que respecto al proveedor antes indicado se produzcan otros hechos que permitan concluir que los servicios brindados al recurrente supongan operaciones no reales, por lo que corresponde revocar la apelada en el extremo del reparo a las Facturas N°s. 001-4, 001-6 y 001-12, emitidas por Silvia Meléndez Ordóñez.

Es oportuno en este contexto indicar que la Resolución del Tribunal Fiscal N° 06368-1-2003, ha señalado que para demostrar la hipótesis de que no existió operación real que sustente el Crédito Fiscal, es preciso que se investiguen todas las circunstancias del caso, actuando para tal efecto los medios probatorios pertinentes y sucedáneos siempre que sean permitidos por el ordenamiento tributario, valorándolos en forma conjunta y con apreciación razonada, de conformidad con el artículo 125° del Texto Único Ordenado del Código Tributario, los artículos 162° y 163° de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444 y el artículo 197° del Código Procesal Civil, criterio que fluye de la Resolución del Tribunal Fiscal N° 1759-5-2003 antes citada.

Entre las críticas que se hacen al actual Gobierno está la de no tener claro el rumbo en lo que respecta a temas esenciales, entre los cuales se resalta el de la Reforma del Estado. El supuesto es que la instalación de un buen gobierno comienza por la apertura de mercados y restricciones al Estado, continúa con una modernización exitosa de las instituciones públicas y remata en una tercera etapa –que algunos países dicen ya estar viviendo– de integración de planes e iniciativas entre Estado y mercado.

Muchos consideran que la primera etapa –que correspondería a las reformas liberales de los noventa– fue un pésimo remedo del ideario liberal, puesto que más que nada tuvo despidos, reemplazos, precarizaciones y deformaciones en el aparato estatal; privatizaciones y concesiones de muy discutible conveniencia para el país; y un relajamiento de la defensa de los consumidores en nombre del libre mercado.

En cuanto a la segunda etapa –aparentemente encargada a una ministra del actual gabinete– se desconoce cómo vendrán las cartas, y eso hace temer que estemos ante la posibilidad de la tercera fase, la integradora, la creadora de espíritu nacional.

A esto hay que sumar el hecho de que nos encontramos ante un proceso de descentralización formulado en términos complejos y difíciles de revertir. Tenemos ahora 25 sub estados en potencia, frecuentemente

enfrentados con el Gobierno central, que a su vez, escamotea el proceso de transferencia de poderes reales (capitales, bienes, personal).

En tales circunstancias es más fácil entender, así como fácil es hacer crítica, las dificultades del problema.

El Estado que deseamos, ¿debe o no tener roles económicos empresariales, por ejemplo, allí donde se tienen mayores riquezas nacionales, o es necesario preser-

var un grado de control afín con la soberanía nacional? ¿Hay muchos trabajadores en las instituciones estatales o es que se les necesita y hay que hacer lo posible por redistribuirlos e inclusive contratar más? ¿Cómo llegar a remuneraciones homologadas y justas? ¿Cuáles son las metas mínimas de eficiencia sectorial, cuánto cuestan en nuevos soles y cómo las alcanzamos? ¿Cómo, a la vez, reordenamos la descentralización?

Estas metas, por llamarlas de algún modo, "operativas", se insumen en objetivos mayores de orden político, de ideario del buen gobierno. ¿Cómo hacer que el Estado sea extendido y participativo, es decir, cumpla con el soñado objetivo de ser democrático, transparente, equitativo y garante de la igualdad ciudadana ante la ley; de ser transparente como parte de su eficiencia, en fin, de cumplir con los ideales que se le asignan y trazan? Todo parece difícil y por eso es fácil cuestionar lo

pasado, presente y futuro sobre el tema. Pero también debemos reconocer que todos los ideales pasan por el grado de civilidad y amor patrio que hayamos acumulado. Por esa cultura de los deberes y derechos que parece haberse esfumado en el país, y ya no ser parte, no digamos de la formación escolar, sino de la propia matriz hogareña. Allí donde se aprendía lo fundamental: amar al país y demostrarlo en las acciones diarias, en el civismo esencial.

## Cuestión de Estado

### 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	111.39	-0.02	0.12	0.51	0.18	2.07	0.63	2.03	0.80	2.78	2.02	2.91	0.10
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	
Septiembre		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	
		ABR.	MAR.	ABRIL	ABR. 2007/ DIC. 2006
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	<b>100.000</b>	<b>111,39</b>	<b>111,19</b>	<b>0,18</b>	<b>0,80</b>
1. ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	111,17	110,92	0,22	1,42
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		112,5	112,2	0,3	1,7
1.1.1. Pan y Cereales		118,5	118,2	0,2	0,8
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes		99,6	102,9	-3,3	-2,3
1.1.3. Pescados y Mariscos		123,6	113,5	8,9	6,5
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos		111,9	110,1	1,6	5,9
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles		107,9	107,6	0,2	1,0
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas		133,0	133,5	-0,4	6,9
1.1.7. Frutas		114,7	110,6	3,7	2,7
1.1.8. Leguminosas y Derivados		111,8	105,3	6,2	6,6
1.1.9. Tubérculos y Raíces		119,1	119,3	-0,2	1,5
1.1.10. Azúcar		123,0	120,5	2,1	1,9
1.1.11. Café, Té y Cacao		113,8	113,6	0,2	0,6
1.1.12. Otros Productos Alimenticios		103,6	104,1	-0,5	0,4
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas		115,0	114,9	0,1	0,7
1.1.14. Bebidas Alcohólicas		87,4	87,4	0,0	0,4
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		107,4	107,3	0,1	0,6
2. VESTIDO Y CALZADO	7.488	107,97	107,59	0,36	1,13
2.1. Telas y Prendas de Vestir		109,7	109,2	0,4	1,2
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		109,9	109,4	0,4	1,3
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa		103,0	103,1	0,0	0,6
2.2. Calzado y Reparación de Calzado		103,8	103,7	0,2	0,9
2.2.1. Calzado		104,0	103,8	0,2	0,9
2.2.2. Reparación de Calzado		101,2	101,2	0,0	-0,1
3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	121,33	121,25	-0,01	-0,04
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		108,6	108,6	0,0	0,0
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda		104,4	104,5	0,0	0,0
3.1.2. Consumo de Agua		121,3	121,3	0,0	0,0
3.2. Energía Eléctrica y Combustible		132,4	132,4	0,0	-0,1
3.2.1. Energía Eléctrica		103,9	104,1	-0,1	-0,1
3.2.2. Combustible		158,0	157,9	0,1	0,0
4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	106,73	106,61	0,11	0,15
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		109,0	108,8	0,2	0,4
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar		109,6	109,4	0,2	0,4
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		107,0	107,2	-0,2	0,7
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación		100,7	100,6	0,1	0,3
4.3.1. Aparatos Domésticos		101,3	101,2	0,1	0,6
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos		98,6	98,6	0,0	-0,7
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación		109,5	109,1	0,4	0,8
4.5. Mantenimiento del Hogar		108,4	108,2	0,2	-0,1
4.5.1. Cuidado del Hogar		108,9	108,7	0,2	-0,1
4.5.2. Lavado y Mantenimiento		103,6	103,8	-0,1	0,6
4.6. Servicio Doméstico		105,4	105,4	0,1	0,1
5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	111,87	111,64	0,21	0,12
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos		113,7	113,4	0,2	0,1
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos		107,6	106,5	1,0	1,3
5.3. Servicios Médicos y Similares		107,2	107,7	-0,4	-0,4
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares		116,7	114,5	1,9	0,6
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades		117,3	117,3	0,0	1,8
6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	116,17	115,96	0,18	-1,25
6.1. Equipo para el Transporte de Personal		105,8	105,1	0,6	1,6
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos		139,7	139,7	0,0	-2,0
6.2.1. Combustibles y Lubricantes		148,9	148,5	0,2	-2,7
6.3. Servicio de Transporte		118,0	117,8	0,2	-0,6
6.4. Comunicaciones		75,3	75,3	0,0	-6,8
6.4.1. Servicio Telefónico		73,0	73,0	0,0	-7,2
7. ESPARC., DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	111,09	111,04	0,05	1,89
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación		99,0	99,2	-0,1	0,1
7.1.1. Equipos y Accesorios		98,3	98,5	-0,1	-0,1
7.1.2. Servicio de Reparación a Radio y TV.		106,1	105,8	0,3	2,1
7.2. Servicios de Esparcimiento y Cultura		105,1	104,8	0,3	0,4
7.3. Libros, Periódicos y Revistas		78,9	78,9	0,0	0,2
7.4. Servicio de Enseñanza		119,1	119,0	0,1	2,5
8. OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	99,18	99,05	0,13	0,64
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal		97,0	96,9	0,1	0,6
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales		95,2	95,2	0,1	0,3
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal		104,1	104,0	0,1	2,1
8.2. Otros Bienes No Especificados		118,6	118,5	0,1	0,6
8.3. Servicios de Alojamiento		101,1	101,8	-0,7	-0,1
8.4. Giras turísticas		116,5	116,2	0,3	-0,2
8.5. Otros Servicios No Especificados		103,2	102,6	0,6	1,1
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 MAYO 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**

MAYO 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%
<b>COMISIONES POR SERVICIOS</b>								
	• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	1.95%	1.80%	1.98%	1.50%
	• Otros conceptos		NO	—	0%	0%	0%	0%
OTROS	• SENATI	(4)	NO	0.75%	—	—	—	—
	• IES	(5)	NO	—	—	—	—	—

- (1) Comunicado publicado el 07.02.2000.
- (2) A partir del 15.05.1998 por D.S. 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 los 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./)									
	SET. 2006	OCT. 2006	NOV. 2006	DIC. 2006	ENE. 2007	FEB. 2007	MAR. 2007	ABR. 2007	MAYO 2007	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	800.20	798.51	799.00	771.71	799.22	796.72	804.29	796.01	800.58	29%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	144.00	146.00	145.00	145.00	145.00	145.00	145.00	145.00	143.60	5%
3.0 Vestido y Calzado	135.42	135.42	135.42	133.08	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	5%
4.0 Alq. y Cons. de Vív., Artif. Eléc.	617.90	615.90	614.90	615.07	614.90	614.90	614.90	616.65	616.65	22%
5.0 Salud, Servicios Médicos	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	24.58	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	202.50	205.50	205.50	228.00	213.00	213.00	213.00	220.50	228.00	8%
7.0 Esparcimiento	25.00	25.00	25.00	24.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	1%
8.0 Enseñanza	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	473.87	473.88	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	263.00	263.00	263.00	263.00	263.00	271.00	271.00	10%
<b>TOTAL GASTO MENSUAL</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>2,780.21</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	PONDE- RACIÓN %	NÚMEROS ÍNDICES (Base 1994 = 100) (*)										
		JUN. 2006	JUL. 2006	AGO. 2006	SET. 2006	OCT. 2006	NOV. 2006	DIC. 2006	ENE. 2007	FEB. 2007	MAR. 2007	ABR. 2007
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	110.58	109.81	109.93	109.93	110.28	109.68	109.62	109.84	110.39	110.92	111.17
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	105.70	105.87	105.98	106.07	106.19	106.45	106.77	107.06	107.35	107.59	107.97
3.0 Alquiler de Vivienda, Combust. y Electricidad	9.34%	120.69	120.90	122.22	122.41	122.43	121.68	121.28	121.22	121.27	121.25	121.23
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	105.88	106.37	106.40	106.36	106.51	106.56	106.58	106.49	106.57	106.61	106.73
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	110.92	110.94	111.01	111.33	111.62	111.70	111.74	111.60	111.66	111.64	111.87
6.0 Transportes y Comunicaciones	8.48%	118.16	118.92	118.54	118.29	117.19	117.22	117.64	116.75	116.42	115.96	116.17
7.0 Esparc., Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	108.54	108.65	108.87	108.85	108.91	108.94	109.04	109.04	109.29	111.04	111.09
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	97.83	98.06	98.07	98.16	98.29	98.41	98.55	98.66	98.82	99.05	99.18
<b>INDICE GENERAL</b>	<b>100.00%</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>	<b>111.39</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)
MAR. 2007	S/. 161,280.61	111.19 / 65.3156
ABR. 2007	S/. 160,956.00	111.39 / 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 Supervivencia SPP-AFP

## ESSALUD y ONP-SNP

## MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL

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

## REMUNERACIÓN MÍNIMA ASEGURABLE MENSUAL

Por período diario de 4 ó más horas

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

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 MAYO 2007)

FECHA	11/06	12/06	13/06	14/06	15/06	18/06	19/06	20/06	21/06	22/06
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7

¿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 de 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)

ABR. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.10	5.56185	2.17	1.85596
02	3.07	5.56232	2.19	1.85607
03	3.09	5.56279	2.14	1.85618
04	3.12	5.56326	2.18	1.85629
05	3.12	5.56374	2.18	1.85640
06	3.12	5.56421	2.18	1.85651
07	3.12	5.56469	2.18	1.85662
08	3.12	5.56516	2.18	1.85674
09	3.14	5.56564	2.23	1.85685
10	3.09	5.56611	2.19	1.85696
11	3.09	5.56658	2.20	1.85707
12	3.08	5.56705	2.22	1.85719
13	3.05	5.56752	2.20	1.85730
14	3.05	5.56798	2.20	1.85741
15	3.05	5.56844	2.20	1.85752
16	3.05	5.56891	2.22	1.85764
17	3.05	5.56937	2.20	1.85775
18	3.05	5.56984	2.21	1.85786
19	3.14	5.57032	2.20	1.85797
20	3.15	5.57080	2.20	1.85809
21	3.15	5.57128	2.20	1.85820
22	3.15	5.57176	2.20	1.85831
23	3.15	5.57224	2.22	1.85842
24	3.12	5.57272	2.20	1.85854
25	3.12	5.57319	2.22	1.85865
26	3.13	5.57366	2.22	1.85876
27	3.10	5.57414	2.21	1.85888
28	3.10	5.57461	2.21	1.85899
29	3.10	5.57508	2.21	1.85910
30	3.10	5.57555	2.25	1.85922

(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)

ABR. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	23.19	574.03335	10.66	8.29289
02	22.91	574.36237	10.56	8.29520
03	23.34	574.69715	10.60	8.29752
04	23.39	575.03278	10.62	8.29985
05	23.39	575.36860	10.62	8.30218
06	23.39	575.70461	10.62	8.30451
07	23.39	576.04082	10.62	8.30683
08	23.39	576.37723	10.62	8.30916
09	23.09	576.70994	10.59	8.31149
10	23.09	577.04284	10.61	8.31382
11	22.99	577.37463	10.59	8.31614
12	22.84	577.70465	10.56	8.31846
13	22.69	578.03289	10.58	8.32078
14	22.69	578.36133	10.58	8.32311
15	22.69	578.68995	10.58	8.32544
16	22.77	579.01980	10.59	8.32776
17	22.78	579.34997	10.59	8.33009
18	22.86	579.68138	10.59	8.33242
19	22.77	580.01180	10.57	8.33475
20	22.57	580.33978	10.57	8.33707
21	22.57	580.66795	10.57	8.33940
22	22.57	580.99630	10.57	8.34173
23	22.66	581.32602	10.59	8.34406
24	23.03	581.66079	10.61	8.34640
25	22.28	581.98588	10.58	8.34873
26	22.17	582.30969	10.56	8.35106
27	22.03	582.63182	10.58	8.35339
28	22.03	582.95413	10.58	8.35573
29	22.03	583.27662	10.58	8.35806
30	21.85	583.59690	10.67	8.36042

(\*) 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)

ABR. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.10	1.64132	2.17	0.59562
02	3.07	1.64141	2.19	0.59568
03	3.09	1.64149	2.14	0.59573
04	3.12	1.64158	2.18	0.59579
05	3.12	1.64166	2.18	0.59585
06	3.12	1.64175	2.18	0.59591
07	3.12	1.64183	2.18	0.59597
08	3.12	1.64192	2.18	0.59603
09	3.14	1.64200	2.23	0.59610
10	3.09	1.64209	2.19	0.59616
11	3.09	1.64217	2.20	0.59622
12	3.08	1.64226	2.22	0.59628
13	3.05	1.64234	2.20	0.59634
14	3.05	1.64242	2.20	0.59640
15	3.05	1.64251	2.20	0.59646
16	3.05	1.64259	2.22	0.59652
17	3.05	1.64267	2.20	0.59658
18	3.05	1.64276	2.21	0.59664
19	3.14	1.64284	2.20	0.59670
20	3.15	1.64293	2.20	0.59676
21	3.15	1.64302	2.20	0.59682
22	3.15	1.64310	2.20	0.59688
23	3.15	1.64319	2.22	0.59694
24	3.12	1.64327	2.20	0.59700
25	3.12	1.64336	2.22	0.59706
26	3.13	1.64344	2.22	0.59713
27	3.10	1.64353	2.21	0.59719
28	3.10	1.64361	2.21	0.59725
29	3.10	1.64370	2.21	0.59731
30	3.10	1.64378	2.25	0.59737

(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



## APRUEBAN REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LAS ACTIVIDADES ELÉCTRICAS

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 161-2007-MEM/DM

Lima, 13 de abril de 2007

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial N° 263-2001-EM/VME, publicada el 21 de junio de 2001, se aprobó el Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Subsector Electricidad;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2005-EM, publicado el 29 de septiembre de 2005, se aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que se establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Salud son organismos suprasectoriales en materia de seguridad y salud, respectivamente, además se indica en su Tercera Disposición Complementaria y Transitoria que las disposiciones sectoriales deben armonizarse en materia de seguridad y salud;

Que, mediante Decreto del Consejo Directivo N° 001-2006-CONAM/CD del 10 de enero de 2006, se aprueba la Estrategia Nacional para la Promoción de la Producción Más Limpia y Ecoeficiente, cuyo objetivo principal es la prevención en seguridad, salud y medio ambiente;

Que, el fin es simplificar procedimientos, aclarar la asunción de responsabilidades y explicitar el alcance y la aplicación de dichos dispositivos legales de manera sectorial en todas las actividades eléctricas en las que participen las entidades públicas y no públicas sin excepción;

Que, en aplicación de lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 162-2001-EM/SG, el proyecto del presente dispositivo fue prepublicado en la página web del Ministerio de Energía y Minas;

De conformidad con el inciso c) del artículo 6° de la Ley Orgánica del Sector Energía y Minas, aprobada por Decreto Ley N° 25962, y el literal g) del artículo 10° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas, aprobado por Decreto Supremo N° 025-2003-EM;

Con la opinión favorable del Director General de Electricidad y del Viceministro de Energía;

### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Actividades Eléctricas, cuyo texto forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 2°.-** A partir de la entrada en vigencia de la presente Resolución Ministerial, déjese sin efecto la Resolución Ministerial N° 263-2001-EM-VME, que aprobó el Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Subsector Electricidad.

**Artículo 3°.-** La presente Resolución Ministerial entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN VALDIVIA ROMERO  
Ministro de Energía y Minas

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS  
DIRECCIÓN GENERAL DE ELECTRICIDAD

"REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO DE LAS ACTIVIDADES ELÉCTRICAS"

### ÍNDICE

TÍTULO I	GENERALIDADES	art. 1° - art. 3°
TÍTULO II	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SISTEMA DE GESTIÓN)	
CAPÍTULO I	Organización del Sistema de Gestión	art. 4° - art. 7°
CAPÍTULO II	Implementación del Sistema de Gestión	art. 8° - art. 14°
TÍTULO III	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD Y DE LOS TRABAJADORES	art. 15° - art. 16°
TÍTULO IV	EL SISTEMA ELÉCTRICO	
CAPÍTULO I	Disposiciones Generales	art. 17° - art. 38°
CAPÍTULO II	Sistema de Generación	art. 39° - art. 48°
CAPÍTULO III	Líneas de Transmisión	art. 49° - art. 55°
CAPÍTULO IV	Centros de Transformación o Subestaciones	art. 56° - art. 59°
CAPÍTULO V	Sistemas de Distribución	art. 60° - art. 72°
CAPÍTULO VI	Maquinaria y Herramientas en General	art. 73° - art. 76°
CAPÍTULO VII	Almacenamiento de Materiales y Líquidos Inflamables o Combustibles	art. 77° - art. 78°
TÍTULO V	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	
CAPÍTULO I	Equipos de Protección Personal	art. 79° - art. 88°
CAPÍTULO II	Características de las Instalaciones en el lugar de trabajo	art. 89° - art. 94°
CAPÍTULO III	Servicios Permanentes y Provisionales	art. 95° - art. 98°
CAPÍTULO IV	Prevención y Control de Incendios	art. 99° - art. 102°
CAPÍTULO V	Programas de Emergencias, Servicios Médicos y Primeros Auxilios	art. 103° - art. 107°
CAPÍTULO VI	Condiciones Ambientales en el lugar de trabajo	art. 108° - art. 113°
TÍTULO VI	INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES DE LAS ACTIVIDADES ELÉCTRICAS	art. 114° - art. 116°
TÍTULO VII	DENUNCIAS Y SANCIONES	art. 117° - art. 119°

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO DE LAS ACTIVIDADES ELÉCTRICAS

### TÍTULO I GENERALIDADES

#### Artículo 1°.- Alcance y Objetivos

El presente Reglamento es de aplicación a todas las personas que participan en el desarrollo de las actividades eléctricas; 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 la energía eléctrica.

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

a. Proteger, preservar y mejorar continuamente al 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.

b. Proteger a los usuarios y público en general contra los peligros de las instalaciones y actividades inherentes a la actividad eléctrica.

c. Establecer lineamientos para la formulación de los planes y programas de control, eliminación y reducción de riesgos.

d. Promover y mantener una cultura de prevención de riesgos laborales en el desarrollo de las actividades eléctricas.

e. Permitir la participación eficiente de los trabajadores en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 2°.- Competencias**

a. La máxima autoridad en materia de seguridad en el trabajo es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y en lo referente a salud en el trabajo es el Ministerio de Salud.

b. La Dirección General de Electricidad del Ministerio de Energía y Minas es la autoridad competente en el ámbito normativo de las actividades eléctricas de generación, transmisión, distribución; y la de seguridad y eficiencia en la utilización de la electricidad.

c. El organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN) es el organismo responsable de la fiscalización del cumplimiento del presente Reglamento por parte de las entidades que realizan actividades eléctricas de acuerdo a lo establecido por el Decreto Ley N° 25844, Ley de Concesiones Eléctricas. En ese sentido, actuará con arreglo a la Ley N° 26734 "Ley del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería", el Reglamento General de OSINERGMIN, aprobado mediante Decreto Supremo N° 054-2001-PCM, y demás normas que resulten aplicables.

**Artículo 3°.- Terminología**

Cuando el texto del presente Reglamento se empleen los términos "MTPE", "MINSA", "OSINERGMIN", "DGE", "Entidad" y "Reglamento", se deberá entender que se refieren al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al Ministerio de Salud, al Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería, a la Dirección General de Electricidad del Ministerio de Energía y Minas, a los titulares de derechos eléctricos que desarrollan actividades relacionadas con la generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica, y al Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Actividades Eléctricas, respectivamente.

**Arnés de Seguridad:** Dispositivo que se usa alrededor de porciones del torso del cuerpo: hombros, caderas, cintura y piernas, que tiene una serie de tirantes, correas y conexiones que detendrá las caídas más severas.

**Accidente de tercero:** Evento que sobreviene durante la realización de trabajos para la Entidad o por contacto con instalaciones de propiedad de esta última y que produce lesión orgánica o perturbación funcional sobre una persona que no tiene vínculo laboral con la Entidad.

**Accidente de trabajo:** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce pérdidas tales como lesiones personales, daños materiales, derroches y/o impacto al medio ambiente; con respecto al trabajador le puede ocasionar una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Asimismo se consideran accidentes aquellos que:

- Interrumpen el proceso normal de trabajo.
- Se producen durante la ejecución de órdenes de la Entidad, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Dependiendo de la gravedad, los accidentes con lesiones personales pueden ser:

- **Accidente leve:** No requiere de un descanso médico y el tiempo de atención médica no debe superar las 24 horas.

- **Accidente Incapacitante:** Como resultado de la evaluación médica se determina que el accidente no es leve y recomienda que, el accidentado al día siguiente no asista al trabajo y continúe el tratamiento. El día de la ocurrencia de la lesión no se tomará en cuenta, para fines de información estadística.

- **Accidente mortal:** Donde la lesión genera la muerte del trabajador, sin tomar en cuenta el tiempo transcurrido entre la fecha del accidente y el deceso. Para efecto de la estadística se debe considerar la fecha del fallecimiento del trabajador.

- **Actividad:** Ejercicio de las actividades industriales o de servicios en las operaciones de la Entidad en concordancia con la normatividad vigente.

- **Emergencia:** Evento no deseado que se presenta debido a factores naturales o como consecuencia de accidentes de trabajo, tales como: incendios, explosiones, sismos, deslizamientos, entre otros.

- **Enfermedad ocupacional o profesional:** Enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos como agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, inherentes a la actividad laboral.

- **Equipos de protección personal:** Los dispositivos específicos destinados a proteger al trabajador de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo.

- **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 limitaciones de los trabajadores, con el fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ello incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

- **Estadística de accidentes:** Sistema de control de la información de los incidentes. Permite medir y utilizar esta información y las tendencias asociadas en forma proactiva y focalizada para reducir los índices de accidentabilidad.

- **Estudio de riesgos:** Proceso mediante el cual se establece la probabilidad y la gravedad de que los peligros identificados se manifiesten, obteniéndose la información necesaria para que la Entidad esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad y el tipo de acciones preventivas que deben adoptarse.

- **Estudio de ruidos:** Evaluación y medición de las fuentes primarias y secundarias de generación de ruidos inherentes a la actividad eléctrica que puedan estar afectando directa o indirectamente a los trabajadores. El estudio constará como mínimo de la siguiente información:

- Identificación de las fuentes primarias y secundarias de generación de los ruidos.

- Medición de la intensidad de los ruidos en las fuentes identificadas, estableciendo la metodología del mapeo de los mismos y los quipos de medición (rangos, calibración, etc.).

- Análisis de los resultados obtenidos, estableciendo la comparación de los mismos con la de los límites permisibles establecidos por norma.

- Selección de los sistemas de atenuación (cambios estructurales, modificación de la ingeniería de diseño del equipo, uso de equipo de protección personal, entre otros).

- Conclusiones y recomendaciones.

**Exámenes médicos periódicos:** Son evaluaciones médicas que se realizan al trabajador durante la vigencia del vínculo laboral. Estos exámenes tienen por objeto la detección precoz de patologías ocupacionales y la promoción de la salud. Asimismo, permiten definir la eficiencia de las medidas preventivas y de control que se toman y el impacto de éstas, así como la reorientación de dichas medidas.

**Horas-hombre trabajadas:** Es el número total de horas trabajadas bajo ciertas condiciones ambientales por los trabajadores incluyendo los de operación, producción, mantenimiento, transporte, etc.

**Incidente:** Un acontecimiento no deseado, el que bajo circunstancias ligeramente diferentes a un accidente pudo haber resultado en lesiones a las personas, daño a la propiedad o pérdida en un proceso de producción.

Los incidentes son reportados a la autoridad en formatos especialmente preparados por la misma.

**Índice de accidentalidad (IA):** Una medición que combina el índice de frecuencia con tiempo perdido (IF) y el índice de severidad de lesiones (IS)

$$IA = \frac{IF \times IS}{1\ 000}$$

**Índice de frecuencia (IF):** Número de accidentes mortales e incapacitantes por cada millón de horas-hombre trabajadas. Se calculará con la fórmula siguiente:

$$IF = \frac{N^{\circ} \text{ accidentes} \times 1\ 000\ 000}{\text{Horas-hombre trabajadas}}$$

**Índice de severidad (IS):** Número de días perdidos o su equivalente por cada millón de horas-hombre trabajadas.

Se calculará con la fórmula siguiente:

$$IS = \frac{N^{\circ} \text{ días perdidos} \times 1\ 000\ 000}{\text{Horas-hombre trabajadas}}$$

**Inspecciones periódicas:** Técnica básica para la prevención de riesgos de accidentes, permitiendo la identificación de deficiencias, así como la adopción de medidas preventivas para evitarlas. Está orientada a evitar y controlar las deficiencias de las instalaciones, las máquinas y los equipos y en general las condiciones de trabajo.

**Medidas de prevención:** Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.

**Observaciones planeadas:** Técnica básica para la prevención de accidentes, a través de la identificación de deficiencias, durante el desarrollo de las actividades específicas, así como el control de las medidas existentes para evitarlos.

**Plan de contingencias:** Aquel plan elaborado para responder a las emergencias.

**Prevención de accidentes:** Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de las operaciones de la Entidad con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

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

**Peligro inminente:** Fuente o una situación que implica un daño potencial en términos de lesión o daños a la salud, daño a la propiedad, daño al ambiente de trabajo, o una combinación de éstos.

**Riesgo:** Probabilidad de que un peligro se materialice en unas determinadas condiciones y produzca daños a las personas, equipos y el ambiente.

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

**Salud en el trabajo o salud ocupacional:** Rama en 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 todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

**Seguridad:** Son todas aquellas acciones y actividades que permiten que el trabajador labore en condiciones seguras, tanto ambientales como personales, con el fin de conservar la salud y preservar los recursos humanos y materiales.

**Trabajador:** Toda persona que desempeña una actividad de manera regular o temporal por cuenta ajena y remunerada o de manera independiente o por cuenta propia, como dependiente o mediante cualquier otra modalidad de contrato.

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

### CAPÍTULO I Organización del Sistema de Gestión

#### Artículo 4º.- Constitución del Sistema de Gestión

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está constituido por:

- La Entidad, tiene bajo su responsabilidad el desarrollo de la actividad eléctrica.
- El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.
- El Supervisor de Seguridad y Salud en el trabajo. Según corresponda.
- Los Trabajadores.

#### Artículo 5º.- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

En ambos casos los designados o elegidos recibirán la capacitación y entrenamiento necesario y se le delegará la autoridad para ejercer su función por el periodo 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 al avance de los objetivos establecidos en el referido Programa Anual.

c. Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud de la Entidad y actualizarlo permanentemente.

d. Velar por la correcta aplicación del Reglamento Interno de Seguridad, contribuyendo a su difusión y enseñanza.

e. Mantener coordinación permanente con los subcomités de seguridad, si los hubiera.

f. 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.

g. Analizar las causas de los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales emitiendo y difundiendo las recomendaciones correctivas dentro de la Entidad.

h. Verificar que se realice en forma inmediata la investigación de los accidentes graves o fatales de trabajo ocurridos en su ámbito.

i. Velar que se haga reconocimientos médicos profesionales a todos los trabajadores de la Entidad al menos una vez al año y en los casos que se requieran.

j. Comprobar la vigencia y actualización del Plan de Contingencias para la atención de situaciones de emergencias.

k. Analizar los reportes y registros de los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales; y, canalizarlos ante los niveles correspondientes para aplicar las medidas correctivas o de control necesarias.

l. Promover y vigilar que se establezca 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 en el trabajo; e, informar a la dirección de la Entidad de los defectos y peligros detectados, proponiendo la adopción de medidas necesarias 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.

#### Artículo 6º.- Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Podrán conformarse subcomités de seguridad y salud en el trabajo en los siguientes casos:

a. En las unidades o centros de trabajo ubicadas fuera de la sede principal que cuenten con más de veinticinco (25) trabajadores (tanto de la Entidad como de sus contratistas); o.

b. Cuando sin alcanzar dicho número, lo amerite por el especial riesgo de sus actividades.

En su conformación deberán participar por lo menos dos miembros, debiendo ser uno de ellos un representante de los trabajadores.

#### Artículo 7º.- Personal de Seguridad y Salud en el trabajo

Para que la Entidad cumpla eficientemente lo prescrito en el presente Reglamento, creará en su estructura orgánica una Unidad de Prevención de Riesgos con personal especializado en seguridad y salud en el trabajo en las actividades eléctricas, que se encargará de las actividades relacionadas con la materia. Se le implementará con los recursos necesarios y adecuados para el desarrollo de sus funciones.

Dicho personal deberá tener experiencia en ejecución y control de planes, programas y actividades de seguridad y salud en el trabajo, y estará dirigido por un ingeniero colegiado con formación académica o experiencia comprobada en la materia.

### CAPÍTULO II Implementación del Sistema de Gestión

#### Artículo 8º.- Estudio Previo

Cada Entidad como parte de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá realizar una evaluación inicial o estudio de línea base como diagnóstico del estado de la seguridad y salud en su organización.

#### Artículo 9º.- Planificación y Operatividad del Sistema de Gestión

Cada Entidad, teniendo en cuenta lo prescrito en el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborará las siguientes actividades:

- a. Estudio de Riesgos
- b. Programa Anual Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- c. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- d. Plan de Contingencias
- e. Programa de Simulacros, y otras que fueran necesarias

#### Artículo 10°.- Estudio de Riesgos

La Entidad deberá elaborar un estudio donde se identifique, describa, analice y evalúe los riesgos existentes en ella, referidos a sus equipos, instalaciones y operaciones, la evaluación de los trabajadores, sus herramientas y ambientes de trabajo. Además incluirá los posibles daños a terceros y/o propiedad como consecuencia de las actividades que desarrollo la Entidad. Asimismo se considerará riesgos tales como el manipuleo de sustancias peligrosas, exposición de agentes químicos, exposición de ruidos, entre otros. El estudio deberá ser actualizado, por lo menos, una vez al año.

A partir de dicho estudio se establecerá las medidas, procedimientos y controles preventivos para mitigar o contrarrestar dichos riesgos.

El Estudio de Riesgos deberá ser efectuado por profesionales colegiados, expertos en la materia propia de la Entidad, o por empresas con experiencia debidamente acreditada; con participación de trabajadores con amplia experiencia y conocimiento.

La Entidad presentará ante el OSINERGMIN un ejemplar del mencionado estudio y sus respectivas actualizaciones.

Asimismo, deberá contar con otro ejemplar del Estudio de Riesgos para mantenerlo a disposición de la autoridad competente.

El Estudio de Riesgos deberá contener, como mínimo, las siguientes consideraciones:

- a. Descripción completa del proceso o actividad, analizando de manera sistemática cada una de sus partes.
- b. Determinación de los probables escenarios de riesgo del establecimiento, instalaciones y procesos, incluyendo los riesgos por agentes externos, tales como la ocurrencia de exposición de tanques, incendio, derrames y/o nubes de vapor.
- c. Metodología para la identificación, evaluación y control de riesgos.
- d. Clasificación del riesgo y evaluación de los efectos a la vida, a la propiedad y al ambiente, considerando los criterios de severidad, probabilidad de ocurrencia y frecuencia o exposición.
- e. Tiempo y capacidad de respuesta del propio establecimiento.
- f. Tiempo, capacidad de respuesta y accesibilidad de apoyo externo.
- g. El tipo, cantidad y ubicación del equipamiento de detección, alarma y control de Emergencias.
- h. Acciones de mitigación cuando la probabilidad de ocurrencia de un suceso es alta y hace de una actividad un peligro.
- i. Efectos climatológicos y de desastres de origen natural.
- j. Protección de tanques y estructuras de los efectos del fuego.
- k. Reserva y red de agua, así como sistemas fijos y manuales contra incendios.
- l. Acciones planeadas en caso de emergencias, instrucción y entrenamiento del Personal de planta, equipos de protección personal, sistema de comunicaciones, apoyo externo, entre otros.

El Estudio de Riesgos deberá analizar detalladamente todas las variables técnicas y naturales, que puedan afectar las instalaciones y su área de influencia, a fin de definir los métodos de control que eviten o minimicen situaciones de inseguridad, incluyendo el dimensionamiento de los sistemas y equipos contra incendios.

#### Artículo 11°.- El 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 se desarrollarán durante el período de un año en materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual será presentado al OSINERGMIN, a más tardar, el 30 de noviembre de cada año para aplicarse al año siguiente.

Dicho programa estará basado en el estudio de riesgos mencionado en el artículo 10° y el diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo de la Entidad referido al personal, material, equipos y medio ambiente; será de carácter técnico, social y humano, así como analítico, deductivo y correctivo.

#### Artículo 12°.- Contenido del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá comprender, por lo menos, lo siguiente:

- a. Relación de actividades que en materia de seguridad y salud en el trabajo realizará la Entidad.
- b. Establecimiento de la política y directivas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

c. Plan de actividades de control del programa de seguridad de la Entidad incluyendo la aplicación de las medidas preventivas para mitigar los riesgos determinados como no tolerables.

d. Plan mensual de inspecciones y observaciones planeadas sobre seguridad.

e. Programa de entrenamiento de brigadas de emergencia y de simulacros de situaciones consideradas en el plan de contingencias.

f. Plan de capacitación en materia de seguridad para los trabajadores.

**Artículo 13°.- El 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.

#### Artículo 14°.- 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.

El Plan de Contingencias se presentará a 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 de respuesta.
- Una descripción general del área de operación.
- Una lista de los tipos de equipos a ser utilizados para enfrentar 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 contingencias.

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

### TÍTULO III

#### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD Y DE LOS TRABAJADORES

#### Artículo 15°.- Obligaciones de la Entidad

La Entidad es responsable de adoptar las medidas necesarias para la seguridad y salud de los trabajadores, incluyendo las de prevención de los riesgos ocupacionales, de información y de formación. El costo de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no debe recaer de modo alguno sobre los trabaja-

dores. Con relación al Reglamento, la Entidad tiene las siguientes obligaciones:

a. Responsabilizarse frente al Estado y terceros respecto al cumplimiento del Reglamento, por sí misma o por sus contratistas (subcontratistas). El contratista responde frente a la Entidad por el cumplimiento del Reglamento por parte de sus propios trabajadores.

b. Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con las actividades que se desarrollen en sus instalaciones.

c. Realizar y mantener actualizada una completa evaluación de los riesgos existentes en las diferentes actividades de la Entidad.

d. La Entidad realizará auditorías periódicas a fin de que se compruebe si el Sistema de Gestión en la Entidad es el adecuado para la prevención de los riesgos laborales, siendo realizadas por auditores independientes. En la consulta sobre la selección del auditor y en todas las fases de la auditoría, incluido el análisis de los resultados de la misma, se requerirá la participación de los trabajadores o sus representantes.

e. Las auditorías a que se refiere el literal d) deben permitir a la administración de la Entidad que la estrategia global del Sistema de Gestión logre los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del Sistema. Sus resultados deben ser comunicados al Comité de Seguridad y Salud, a los trabajadores y a sus representantes.

f. Adoptar las medidas necesarias para que el personal propio y de sus contratistas reciban información y las instrucciones adecuadas, con relación a los riesgos existentes en las diferentes actividades; así como las medidas de protección y prevención correspondientes.

g. Ejecutar los programas de adiestramiento y capacitación en seguridad para sus trabajadores incluyendo a su personal contratado y al personal de sus contratistas.

h. Otorgar los equipos de protección e implementos de seguridad a sus trabajadores y verificar que los contratistas hagan lo propio con los suyos de acuerdo con las disposiciones del Reglamento, las Normas Técnicas Peruanas de INDECOPI; las normas internacionales IEC "International Electrotechnical Commission" e ISO "International Organization for Standardization"; o en normas reconocidas tales como ANSI "American National Standards Institute", ASTM "American Society for Testing and Materials", entre otras, para los casos en que no estén considerados tanto en las normas internacionales como en las Normas Técnicas Peruanas.

i. Establecer las medidas y dar instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores tanto de la Entidad como de sus contratistas puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

j. Ejecutar programas de inspecciones periódicas y observaciones planeadas de seguridad en el trabajo de las actividades eléctricas que desarrolla.

k. Ejecutar tareas de supervisión al personal involucrado en tareas de mantenimiento y/u obras de operación.

l. Proponer al Comité o Supervisor, según corresponda, el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y Reglamento Interno de Seguridad de la Entidad.

m. Autorizar la práctica de reconocimientos médicos iniciales, anuales y de retiro o término de la relación laboral de sus trabajadores, de acuerdo a los riesgos de sus labores, así como verificar su cumplimiento por los contratistas.

n. Cubrir las aportaciones del Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo para efecto de las coberturas por accidente de trabajo y enfermedades profesionales y de las pólizas de accidentes, de acuerdo con la legislación laboral vigente; y, verificar su cumplimiento y vigencia por los contratistas.

ñ. Mantener un registro de las enfermedades profesionales de los trabajadores en general y otro de accidentes e incidentes de trabajo que ocurrieran en sus instalaciones. Estos registros se mantendrán, por lo menos, durante los últimos cinco años, en archivos impresos debidamente foliados.

o. Tener información escrita de la nómina del personal del contratista que efectúe los trabajos y las personas responsables de las cuadrillas o grupos; así como la información de la fecha de inicio o reinicio de las labores, el plazo y la secuencia de las faenas, a fin de coordinar las actividades de supervisión y medidas de seguridad.

p. Asegurar que se coloque avisos y señales de seguridad para la prevención del personal y público en general, antes de iniciar cualquier obra o trabajo.

q. Asegurar la disponibilidad permanente de un vehículo para la evacuación de accidentados que requieran atención urgente en centros hospitalarios. El vehículo deberá contar en forma permanente con botiquines u otros elementos de primeros auxilios. En casos especiales de difícil acceso, se dispondrá de un medio efectivo de transporte apropiado para el lugar del accidente, que garantice la inmediata atención del accidentado.

r. Vigilar que sus contratistas cumplan con el Reglamento y demás normas de seguridad.

s. Cumplir con las disposiciones del Reglamento y hacer entrega del mismo a todos los trabajadores.

t. Cumplir con lo dispuesto por el Código Nacional de Electricidad y demás normas técnicas aplicables.

#### **Artículo 16°.- Obligaciones y derechos de los trabajadores**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como también tienen las obligaciones inherentes a sus actividades.

Forman parte de estos derechos y obligaciones:

a. Derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente; y, vigilancia de su estado de salud.

b. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o eventuales, así como los contratados por las Entidades de servicio temporal, tienen derecho a través de sus Entidades, al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores que prestan sus servicios.

c. Usar correctamente los equipos e implementos de protección personal, cuidando de su buen estado de conservación en forma permanente durante el tiempo que estén laborando en la Entidad.

d. Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, equipos de transporte y otros medios con los que desarrollen su actividad.

e. Utilizar ropa de trabajo, instrumentos o herramientas de trabajo proporcionados por la Entidad o contratista.

f. Comunicar inmediatamente a su jefe inmediato o jefe de seguridad acerca de las condiciones y actos inseguros que se observen en el desarrollo del trabajo.

g. Velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad, a causa de sus acciones u omisiones en el trabajo.

h. Participar activa y responsablemente en la difusión de las normas, programas y planes de seguridad de la Entidad, así como en la elección del delegado representante de los trabajadores ante el Comité o Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

i. Colaborar plenamente en las investigaciones de los accidentes en su ámbito de trabajo.

j. Pasar por un reconocimiento médico inicial, anual y al término de la relación laboral, determinado por la Entidad o contratista, y otros controles preventivos de salud ocupacional, para establecer la aptitud del trabajador con relación a las actividades que desarrolla.

k. Comunicar de inmediato a la Entidad o contratista, en caso de sufrir enfermedad contagiosa, para que se aplique las medidas correspondientes.

l. Cumplir con las disposiciones del Reglamento y las del Reglamento Interno de Seguridad de la Entidad.

## **TÍTULO IV EL SISTEMA ELÉCTRICO**

### **CAPÍTULO I Disposiciones Generales**

#### **Artículo 17°.- Procedimientos y autorizaciones**

Para efectuar cualquier actividad relacionada con estudios o proyectos, construcción, maniobras, mantenimiento, y reparación de instalaciones eléctricas, se deberá seguir lo estipulado por los manuales internos sobre procedimientos específicos y otras disposiciones internas de la Entidad, debiéndose cumplir estrictamente con la autorización de las órdenes y permisos de trabajo por parte de las jefaturas correspondientes. Los trabajadores deberán conocer perfectamente los procedimientos de seguridad para la ejecución de sus actividades en el trabajo. La Entidad dará especial atención a los trabajos en caliente, siendo necesario contar con órdenes de trabajo, permisos de trabajo, tarjetas de seguridad que indiquen en forma precisa el nombre del trabajador, el trabajo a desarrollar, la duración del trabajo, practicar charlas de prevención, minutos antes de iniciar el trabajo en dicho lugar. El supervisor u operador de turno deben verificar la colocación de las tarjetas y avisos de seguridad en los equipos a ser intervenidos y el accionamiento de los sistemas de bloqueo correspondientes.

Para la ejecución de cada una de las actividades en mención se deberá contar con las autorizaciones necesarias, salvo los casos en que debido a situaciones de peligro inminente se requiera la intervención inmediata, la cual será comuni-

cada a los responsables una vez finalizada la acción.

#### **Artículo 18°.- Instrucciones previas en el lugar de trabajo**

Antes de efectuar cualquier trabajo en las instalaciones eléctricas, estando en el lugar de trabajo, se deberá instruir a los trabajadores sobre la tarea a realizarse, designando equipos de trabajo con los responsables respectivos, poniendo especial énfasis en la seguridad de los trabajadores.

#### **Artículo 19°.- Previsiones contra contactos con partes con tensión**

En las instalaciones eléctricas se adoptará algunas de las siguientes previsiones para la protección de las personas contra los contactos con partes normalmente con tensión:

a. Se alejará las partes activas de las instalaciones o equipos eléctricos a las distancias mínimas de seguridad indicadas en el Código Nacional de Electricidad del lugar donde las personas, vehículos motorizados, coches rodantes y otros que habitualmente se encuentran o transitan, para evitar un contacto fortuito o la manipulación de objetos conductores que puedan ser utilizados cerca de la instalación.

b. Se recubrirá las partes activas con aislamiento apropiado, que conserve sus propiedades indefinidamente y que limite la corriente de contacto a un valor inocuo.

c. Se colocará obstáculos que impidan todo contacto accidental con las partes vivas de la instalación. Los obstáculos de protección deben estar fijados en forma segura; y, deberán resistir los esfuerzos mecánicos usuales.

#### **Artículo 20°.- Acceso a áreas energizadas**

Las áreas de acceso donde se encuentren instalaciones eléctricas con tensión, deberán estar debidamente señalizadas, permitiéndose el acceso a las mismas únicamente al personal debidamente autorizado y que cuente con equipo de protección personal.

#### **Artículo 21°.- Distancias de seguridad, espacio de trabajo y faja de servidumbre**

Las partes energizadas de las instalaciones deberán respetar las distancias mínimas de seguridad con respecto al lugar donde las personas habitualmente se encuentran circulando o manipulando objetos alargados como escaleras, tuberías, fierro de construcción, etc. Asimismo, se deberá considerar los espacios de trabajo requeridos para ejecutar trabajos o maniobras, de acuerdo a lo indicado en el Código Nacional de Electricidad.

En cuanto a la faja de servidumbre de las instalaciones eléctricas, la Entidad ejecutora de la obra y el concesionario deben asegurarse que dentro de ella no habiten personas ni existan construcciones.

#### **Artículo 22°.- Circuitos eléctricos**

Los circuitos eléctricos deben instalarse cumpliendo con lo dispuesto por el Código Nacional de Electricidad, de tal forma que faciliten su identificación y garanticen la seguridad de la instalación. Los cableados deben realizarse a través de tubos, ductos, bandejas o similares, para evitar la existencia de cables sueltos que puedan causar accidentes o incendios por corto circuito.

#### **Artículo 23°.- Mantenimiento y maniobras de componentes de los circuitos eléctricos de media, alta y muy alta tensión**

Las labores de maniobras, mantenimiento y reparaciones se efectuarán conforme a lo prescrito en los manuales y disposiciones del Reglamento Interno de Seguridad para las instalaciones que se refieran, en donde se exige por lo menos el empleo de las órdenes de trabajo, autorización de maniobra, permisos para trabajar, la colocación de avisos y tarjetas de seguridad y la constatación de su cumplimiento.

Antes de iniciar los trabajos de mantenimiento o reparaciones se verificará que el circuito esté sin tensión, mediante el empleo del detector de tensión y se instalará equipos de puesta a tierra temporal antes y después del lugar de trabajo y en caso de líneas de transmisión, adicionalmente tierra franca (seccionador de puesta a tierra) en sus dos extremos.

En una instalación de media, alta y muy alta tensión se restablecerá el servicio cuando se tenga la absoluta seguridad de que no queda nadie trabajando en ella y de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Reglamento Interno citado.

En las operaciones que conducen a la puesta en servicio de las instalaciones, una vez terminado el trabajo, se tomará en cuenta las siguientes pautas:

a. En el lugar de trabajo, se retirará las puestas a tierra temporales y el material de protección complementario y se realizará la limpieza general del área donde se laboró; y, el supervisor, después del último reconocimiento, dará aviso que el trabajo ha concluido.

b. En el origen de la alimentación, una vez recibida la comunicación de que el trabajo ha terminado, se retirará las tarjetas y avisos de seguridad y se desbloqueará los mandos de los equipos de maniobra (interruptores y seccionadores).

#### **Artículo 24°.- Conexión de puesta a tierra permanente**

Las conexiones de puesta a tierra de las instalaciones o equipos deberán

efectuarse de acuerdo con lo indicado en el Código Nacional de Electricidad y sus normas complementarias.

Estas conexiones deberán garantizar permanentemente su buena operatividad sin que aparezcan potenciales peligrosos en el lugar de la instalación. Todos los sistemas a tierra deberán estar identificados y tener revisión y mantenimiento permanente; y, sus mediciones e inspecciones deberán contar con un registro de control. La Entidad establecerá un programa de mediciones recomendándose que éste se lleve a cabo en condiciones climatológicas en las que se prevea o considere que se tiene la mayor resistencia eléctrica.

Las partes metálicas normalmente no conductoras de corriente, tales como armazones de generadores, tanques de transformadores, postes, estructuras metálicas, armazones de cables, entre otros, deberán estar conectados permanentemente a tierra de manera efectiva, de acuerdo al Código Nacional de Electricidad.

#### **Artículo 25°.- Trabajos en líneas aéreas de dos o más circuitos**

En las líneas eléctricas de dos o más circuitos y en la que una de ellas se requiere ponerla fuera de servicio, para efectuar trabajos de mantenimiento, reparación o renovación de sus aisladores o conductores, se ejecutarán siguiendo los procedimientos especialmente elaborados por la Entidad en su Reglamento Interno de Seguridad y las pautas contenidas en el Código Nacional de Electricidad.

#### **Artículo 26°.- Verificaciones a maquinarias en movimiento**

Está prohibido las verificaciones a maquinarias en movimiento, salvo aquellas prácticas que sean necesarias para detectar fallas, efectuar pruebas y ajustes con el giro, en cuyo caso se adoptará las medidas necesarias y los resguardos de seguridad específicos, siendo realizados por especialistas de acuerdo a sus manuales internos.

#### **Artículo 27°.- Comprobación de la secuencia de fases**

Cuando la entidad efectúe la modificación de una instalación (subestaciones, contadores de energía, etc.) se deberá comprobar, antes de la puesta en servicio, el correcto funcionamiento de las máquinas y/o equipos de los predios involucrados, las cuales deberán coincidir con las condiciones iniciales.

#### **Artículo 28°.- Electricidad estática**

Para el control de riesgos producido por la presencia de electricidad estática, se debe aplicar medidas preventivas, tales como las indicadas en la publicación de la National Fire Protection Association (NFPA) de Estados Unidos de América NFPA-77 "Método Recomendado sobre Electricidad Estática", que considera los siguientes aspectos:

- Puesta a tierra
- Humidificación
- Incremento de conductividad
- Ionización

#### **Artículo 29°.- Alumbrado de emergencia**

Deberá contarse con una fuente de alumbrado de emergencia mediante un generador independiente, batería de acumuladores u otro medio apropiado en centrales, subestaciones y locales donde haya personal permanente.

#### **Artículo 30°.- Medios de protección y seguridad**

Los trabajadores deberán utilizar, de acuerdo a la actividad a desarrollar, los siguientes medios de protección y seguridad:

- a. Equipo de puesta a tierra temporal.
- b. Herramientas con un aislamiento apropiado que satisfaga las exigencias de las Normas Técnicas Peruanas de INDECOPI, NFPA, IEC, ISO u otras, para el tipo de trabajo.
- c. Equipo de protección personal adecuado.
- d. Equipo detector de tensión.
- e. Medios de señalización y comunicación apropiados.
- f. Botiquín de primeros auxilios.
- g. Permisos de trabajos, boletas, tarjetas, carteles o avisos de seguridad.
- h. Ropa de trabajo resistente al arco eléctrico, de acuerdo a la exigencia de la instalación eléctrica donde ha de laborar.

#### **Artículo 31°.- Avisos y señalización de seguridad dentro de la Entidad**

En las diversas áreas de la Entidad se deberá colocar en lugares visibles y estratégicos avisos y señales de seguridad de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica Peruana NTP 399.009 "Colores Patrones Utilizados en Señales y Colores de Seguridad", Norma Técnica Peruana NTP 399.010 "Colores y Señales de Seguridad", Norma Técnica Peruana NTP 399.011 "Símbolos, Medidas y Disposición (arreglo, presentación) de las Señales de Seguridad", la Norma DGE "Símbolos Gráficos en Electricidad" y el Código Nacional de Electricidad para el control de:

- a. El ingreso y acceso de personas a las instalaciones y zonas reservadas y peligrosas.
- b. La circulación peatonal dentro de las instalaciones u oficinas.

- c. El tránsito vehicular: velocidad máxima y sentido de circulación.
- d. Los equipos e instalaciones que se encuentren en mantenimiento o manoobra.
- e. Las zonas de emergencia, indicando las zonas y vías seguras para la evacuación y las instrucciones a seguir en situaciones de emergencia.

**Artículo 32°.- Trabajos en vías públicas**

Los trabajos en las vías públicas requieren del uso de señales de seguridad de tránsito, tales como banderines, conos, avisos, tranqueras, luces intermitentes u otros medios que adviertan el peligro a conductores y peatones.

Se colocará las señales de seguridad y un cerco continuo en toda el área de trabajo que impida el paso o acceso de las personas no autorizadas, considerando un área de influencia para la protección de personas y propiedades.

Cuando se requiera utilizar o colocar en la calzada o vía de tránsito cables eléctricos u otros materiales, se dispondrá de personal provisto de un banderín rojo con las señales de seguridad.

En caso sea necesario reservar el espacio de trabajo durante horas de la noche, deberá mantenerse la señalización nocturna usando luces intermitentes o antorchas para prevenir a las personas y vehículos que transiten en los alrededores.

Para la señalización de las obras en vías públicas, la Entidad deberá contemplar las disposiciones establecidas en el artículo 97° y 109° del Decreto Ley N° 25844, "Ley de Concesiones Eléctricas" y los artículos 188° y 189° de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-93-EM.

**Artículo 33°.- Limpieza en áreas energizadas**

Todo trabajo de limpieza y fumigación de cámaras y celdas en los cuales se encuentren instalados bancos de transformadores, equipos de operación, terminales de cables subterráneos y de líneas aéreas de transmisión y ductos con cables energizados, podrá ejecutarse si se dispone y se usa con precaución los implementos de seguridad necesarios, adecuadas sustancias químicas dieléctricas no corrosivas ni tóxicas, personal capacitado y procedimientos establecidos en el Reglamento Interno de Seguridad.

**Artículo 34°.- Trabajos en espacios confinados**

En los ambientes de trabajo se debe evitar aquella atmósfera peligrosa que pueda exponer a los trabajadores a riesgo de muerte, incapacidad, disminución de su capacidad para el auto rescate (escape de un espacio sin ayuda), así como a lesiones o enfermedades graves que comprometan su integridad.

Las actividades de supervisión, mantenimiento o reparación en espacios confinados deberán contar con el respectivo permiso de trabajo y serán dotados de equipos de iluminación artificial, equipos de comunicación confiables y de seguridad adecuados (máscaras antigases, balones auto contenido de aire, cascos, guantes, botas de jebe, entre otros).

Los trabajadores que realicen labores en espacios confinados deben ser entrenados y capacitados para realizar estas labores y serán provistos de implementos de primeros auxilios y equipos de rescate. Estos trabajos se realizarán con dos trabajadores, permaneciendo uno de ellos fuera del ambiente confinado.

Los trabajos en espacios confinados deberán seguir los manuales internos sobre procedimientos específicos; éstos incluirán la evaluación y planificación del trabajo y del ambiente en el que se realizan las actividades (plan de trabajo, monitoreo de la calidad de la atmósfera, medidas adicionales de acondicionamiento y ventilación forzada, entre otros).

**Artículo 35°.- Personas ajenas a la Entidad y equipos de protección**

Todas las personas ajenas a la Entidad que ingresen a sus instalaciones de planta (centrales, centros de transformación y subestaciones) deberán recibir equipos de protección personal de acuerdo al riesgo al que se expondrán, fin de preservar su integridad física mientras permanezcan en las mismas, y estarán acompañados por un trabajador de la Entidad encargado de su seguridad.

**Artículo 36°.- Ergonomía**

La Entidad deberá efectuar un Estudio Ergonómico, a fin de ubicar a los trabajadores en los puestos de trabajo según sus aptitudes y capacidades, proporcionándoles un ambiente adecuado. La verificación de la ergonomía deberá estar orientado a las siguientes tareas humanas: diseño de controles, diseño de indicadores, diseño de las tareas, diseño de las dimensiones y factores ambientales.

**Artículo 37°.- Escalamiento**

Para el escalamiento en el poste o algún otro tipo de estructura se utilizarán escaleras, andamios u otro medio apropiado que permitan subir, bajar y posicionarse en él y poder desarrollar la actividad de forma segura. No se permite el uso de "pasos" o soga en ninguna de sus formas.

**Artículo 38°.- Implementos de seguridad y equipos de protección personal**

Para la ejecución de trabajos o cualquier actividad en las instalaciones eléctricas en general, el personal debe utilizar los implementos de seguridad y equi-

pos de protección personal de acuerdo a la labor que desempeñan, tales como:

- a. Casco dieléctrico con barbiquejo (antichoque)
- b. Zapatos dieléctricos (con planta de jebe aislante)
- c. Máscara facial y/o lentes
- d. Guantes de cuero
- e. Guantes de badana (protección de guantes dieléctricos)
- f. Guantes de hilo de algodón
- g. Guantes dieléctricos
- h. Ropa de trabajo
- i. Correa o cinturón de seguridad tipo liniero
- j. Arnés, cuerdas, poleas de izaje
- k. Protección de vías respiratorias
- l. Pértigas de maniobras
- m. Equipos revelador de tensión
- n. Manta aislante
- o. Juego de herramientas aisladas
- p. Equipo de comunicación portátil
- q. Equipos de puesta a tierra temporal y otros
- r. Elementos de señalización tales como conos o señales desmontables de seguridad
- s. Botiquín de primeros auxilios
- t. Camillas

Todos los implementos deben estar en buen estado de conservación y uso, los cuales deberán ser verificados por el supervisor antes de la ejecución de cualquier trabajo. Asimismo, debe registrarse periódicamente la calidad y operatividad de los implementos y Equipos de Protección Personal.

**CAPÍTULO II  
Sistema de Generación**

**Artículo 39°.- Medidas de seguridad**

La Entidad, a través de las jefaturas u operadores de sus centrales y del personal encargado de la seguridad y salud en el trabajo, adoptará las medidas necesarias de seguridad y salud en el trabajo en sus respectivos centros de trabajo.

Estas incluirán aquellas actividades complementarias que forman parte del suministro eléctrico (suministro de combustible, limpieza, tratamiento de agua, entre otros), de acuerdo con su Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, para la ejecución de trabajos en los sistemas de generación, el personal debe contar y hacer uso de los implementos de seguridad señalados en el artículo 38°, de acuerdo a la labor que desempeñan.

**Artículo 40°.- Trabajos con equipos y máquinas herramientas de talleres peligrosos**

Los trabajos de soldadura y corte de metales, esmerilados de piezas metálicas y de limpieza o pulido de piezas metálicas con equipos de arenado neumático que pudieran desarrollarse dentro de la casa de máquinas de las centrales generadoras o fuera de ella, se desarrollarán de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Reglamento Interno de Seguridad, que deben considerar, cuanto menos, las siguientes precauciones:

- a. Los trabajos de soldadura y cortes de piezas metálicas con equipos eléctricos u oxiacetilénico cerca o en depósitos de combustible se efectuarán cumpliéndose con los procedimientos y medidas de seguridad respectivas, siendo realizados por dos trabajadores como mínimo, los cuales deberán contar con equipos de extinción de incendios, máscara y guantes para soldador (además máscaras antigases para ambientes cerrados), etc. Además se deberá verificar que el nivel de concentración de oxígeno y de los gases o vapores combustibles presentes en el ambiente de trabajo no sea peligroso.

Si el trabajo se efectuara dentro de la casa de máquina, además se debe tomar las medidas para asegurar una buena ventilación en ella.

- b. Los trabajos de esmerilados de piezas metálicas, limpieza o pulido de metales con equipos de arenado neumático que se efectúen dentro de la casa de máquina, deben en lo posible ser desarrollados en ambientes con buena iluminación y aislados del resto de las maquinarias y equipos instalados en ella; asimismo el trabajador deberá usar adecuados equipos de protección personal.

Si no fuera posible lograr el aislamiento del área de trabajo, se debe asegurar una buena ventilación en la sala de máquina manteniendo las ventanas y puertas abiertas y en caso de que no fuera suficiente se debe recurrir a la ventilación forzada.

**Artículo 41°.- Seguros, equipos de bloqueo y otros dispositivos de seguridad**

Los seguros y otros dispositivos de bloqueo o protección neumática, eléctrica o hidráulica (como válvulas de alivio, entre otros) se mantendrán en condiciones de operación óptima y confiable.

Cualquier seguro u otro dispositivo de protección o seguridad, no podrán ser modificados ni podrán operar cumpliendo función distinta para la que fueron diseñados, salvo en los casos de prueba, reparación o ajuste de los mismos.

#### Artículo 42°.- Protección de partes energizadas

Todas las partes vivas que operen a más de 150 V con relación a tierra sin cubiertas aislantes serán provistas de guardas, a menos que se ubiquen a suficiente distancia horizontal, vertical o combinación de ambas de tal forma que minimicen la posibilidad de contacto accidental con los trabajadores de acuerdo a lo establecido en el Código Nacional de Electricidad.

La protección de las partes energizadas dentro de compartimientos se mantendrá durante la operación y mantenimiento para impedir que las herramientas u otros equipos caigan sobre dichas partes, a excepción del reemplazo de fusibles u otro accesorio necesario, el cual será realizado por personal calificado y equipado.

Al retirar las guardas de los equipos energizados, se colocará avisos y se instalará barreras alrededor del área de trabajo para impedir que el personal que no trabaja en los equipos, pero que está en el área, tenga acceso a las partes vivas expuestas.

#### Artículo 43°.- Trabajo en zonas con vapor de agua

Al realizar trabajos en lugares donde exista vapor de agua asociados con calderas, debe observarse, por lo menos, las siguientes medidas:

- Las condiciones de seguridad deben ser verificadas antes y después del trabajo.
- Se usará protección a la vista, o protección facial o del cuerpo (ropas térmicas protectoras especiales) si es necesario, para la limpieza de las tuberías, hogar, condensador y otros asociados a las calderas.
- Donde sea necesario que los trabajadores realicen trabajos cerca de los extremos de los tubos durante la limpieza, se deberá colocar protectores en dichos extremos.
- Realizar el respectivo bloqueo y rotulación (tarjetas de seguridad) de válvulas de acuerdo con el procedimiento de consignación de equipos aprobado en cada Entidad.
- Colocar señales de seguridad.

#### Artículo 44°.- Limpieza química de compartimientos a presión y calderas

Para realizar la limpieza de calderas y compartimientos a presión con productos químicos debe cercarse el área donde ésta se realice, a fin de restringir el acceso de personas durante el desarrollo de las operaciones.

Si durante el proceso de limpieza se tuviera que utilizar o producir líquidos inflamables, gases, vapores o materiales combustibles, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Se señalará el área debidamente, se colocará avisos sobre peligro de incendio y explosión y se restringirá el ingreso.
- Se prohibirá fumar, soldar y utilizar otras posibles fuentes de combustión o elementos que produzcan chispas en el área restringida.
- El personal designado en el área restringida se limitará al número necesario para realizar la tarea sin riesgo.
- Se deberá tener instalados grifos de agua, rociadores o hidrantes y otros accesorios contra incendios.
- Los trabajadores que laboren en las áreas restringidas usarán los equipos protectores pertinentes, que incluirán como mínimo ropa protectora, máscara o careta facial, botas, gafas protectoras y guantes.
- Se prohibirá la ingestión de alimentos en la zona demarcada.

#### Artículo 45°.- Calderas

Antes del inicio de reparaciones en el hogar de la caldera o de la remoción de cenizas, se verificará que en las áreas superiores no existan objetos que puedan caer. Si existiera este peligro se instalará tableros o redes protectoras extendidas en el área de influencia.

Cuando se abra las puertas de las calderas, los trabajadores deberán permanecer fuera del alcance de ellas y con la protección adecuada para evitar daños por fuga de calor y salida de gases.

Antes de cerrar los accesos al caldero, se deberá verificar que no haya quedado personal, equipos o herramientas en su interior.

En caso que se requiera efectuar mantenimiento correctivo (reparaciones) de las tuberías ubicadas dentro del hogar de las calderas, sin esperar que la temperatura baje a los niveles que se tengan en el medio ambiente, los trabajadores deben utilizar ropas térmicas protectoras especiales.

La Entidad deberá contar con un libro de ocurrencias donde se indique las situaciones de operación y mantenimientos efectuados, entre otras.

#### Artículo 46°.- Generador de la turbina

Se prohíbe fumar o manipular algún dispositivo que produzca combustión

cerca de los compartimientos de hidrógeno de los generadores. Se deberá utilizar una señalización suficientemente clara para advertir peligro de explosión o incendio.

Se considerará como emergencia, en caso se produzca una excesiva impregnación de hidrógeno o pérdida anormal de presión en el sistema de hidrógeno; y se tomará de inmediato las medidas correctivas pertinentes.

Antes de realizar el mantenimiento de los grandes generadores deberá disponerse de una cantidad suficiente de gas inerte para purgar el hidrógeno de los mismos.

#### Artículo 47°.- Hidroeléctricas y sus equipos

Los trabajadores que desarrollen sus actividades cerca de compuertas, válvulas, bocatomas, embalses, túneles u otros emplazamientos donde los incrementos o disminuciones en el flujo de agua o en sus niveles pueden representar un significativo riesgo, deben contar con un sistema oportuno y seguro de evacuación de tales áreas peligrosas, antes que se produzcan los cambios. Para ello la Entidad responsable mantendrá un registro actualizado de datos tales como: últimas incidencias, historia del flujo de agua, etc. que se darán conocer al trabajador antes de iniciar sus actividades.

Las obras hidráulicas de captación y conducción deben contar con cercos u otro tipo de protección y señalización para evitar que el personal propio o terceros se ahoguen.

La casa de máquinas deberá contar con extintores de incendios.

#### Artículo 48°.- Limpieza de presas

La extracción o remoción de material flotante en la presa y otros materiales que obstruyan la libre circulación de agua se ejecutará con los procedimientos, equipos y medios de seguridad adecuados que protejan a los trabajadores de riesgos de caída de altura, caída al agua con peligro de ahogamiento u otras causas.

### CAPÍTULO III Líneas de Transmisión

#### Artículo 49°.- Uso de implementos de seguridad en Líneas de Transmisión

Para la ejecución de trabajos en las líneas de transmisión, el personal debe contar y hacer uso de los implementos de seguridad señalados en el artículo 38°, siendo éstos por lo menos los siguientes: casco dieléctrico antichoque con barbi-quejo, zapatos dieléctricos con planta de jebes aislante, guantes dieléctricos para alta tensión, guantes de cuero, correa o cinturón de seguridad tipo linderero, arnés, cuerdas, poleas de izaje, juego de herramientas aisladas, equipo de comunicación portátil, escaleras de fibra, equipos de puesta a tierra temporal, elementos de señalización tales como conos o señales desmontables de seguridad, botiquín de primeros auxilios, camilla y otros.

Todos los implementos deben estar en buen estado de conservación y uso, los cuales deberán ser verificados por el supervisor antes de la ejecución de cualquier trabajo.

Debe registrarse periódicamente la calidad y operatividad de los implementos y Equipos de Protección Personal.

#### Artículo 50°.- Puesta a tierra temporal y verificación de la solidez de las estructuras

Antes de realizar los trabajos de reparación o mantenimiento se deberá instalar equipos de puesta a tierra temporal en el tramo de línea intervenida, así como también tierra franca al inicio y final de la línea.

Antes que las estructuras metálicas o postes estén sujetos a esfuerzos tales como los producidos por escalamiento, instalación o remoción de equipos, la Entidad deberá verificar que las estructuras mantengan la capacidad para soportar esfuerzos adicionales o desbalances causados por el peso del personal, equipos de mantenimiento y otros,

Si la estructura metálica o el poste no puede soportar las cargas que le serán impuestas, deberá ser arriostrado o soportado de otra forma para evitar accidentes.

#### Artículo 51°.- Trabajos en estructuras

Las líneas de transmisión serán consideradas como energizadas mientras no se compruebe fehacientemente lo contrario; por lo tanto, antes de iniciar cualquier trabajo en lo alto de sus estructuras, es obligatorio conocer su nivel de tensión y la verificación mediante pruebas con el equipo apropiado, de que efectivamente están desenergizadas (detector de tensión para el nivel indicado en su estructura).

Todo trabajo en estructuras metálicas, postes y pórticos se efectuará con dos personas como mínimo y será supervisado permanentemente por otra persona desde tierra en la zona de trabajo. Todo liniero estará asegurado a la estructura con correa o arnés de seguridad en forma permanente mientras dure la labor en lo alto de la estructura.

La realización de trabajos en lo alto de las estructuras metálicas, postes y pórticos, requiere que el trabajador esté en buen estado físico y anímico; y, provisto de óptimos implementos de seguridad y equipos de protección. El trabajador que no esté apto para subir a las estructuras o postes será retirado del grupo de trabajo.

**Artículo 52°.- Instalación de líneas paralelas a líneas energizadas**

Antes que se instalen líneas nuevas paralelas a líneas energizadas existentes, la Entidad deberá determinar la tensión aproximada que se inducirá en las nuevas líneas para aplicar la protección necesaria durante todo el tiempo de ejecución de los trabajos. En su defecto, la obra se ejecutará suponiendo que la tensión inducida es peligrosa y se tomarán las medidas pertinentes para trabajos en líneas energizadas.

La Entidad deberá tomar en cuenta las siguientes precauciones:

- a. Cada conductor desnudo deberá ser puesto a tierra en intervalos de tal manera que ningún punto a lo largo del conductor se encuentre a más de 3 km de una puesta a tierra.
- b. Las puestas a tierra referidas en el inciso anterior deberán dejarse en su lugar hasta que se complete la instalación del conductor.
- c. Se retirará las puestas a tierra referidas en el inciso "a" en la última fase de limpieza de la línea.
- d. Si los trabajadores están laborando en contacto con conductores desnudos, las puestas a tierra deberán instalarse en cada lugar donde ellos estén trabajando, y también deberán instalarse puestas a tierra todos los puntos muertos o puntos de soporte de la estructura adyacente.
- e. Si dos conductores desnudos van a ser empalmados, previamente deberán ser puenteados, puestos a tierra y el empalme será realizado con guantes dieléctricos.

Se deberá respetar las distancias mínimas de seguridad para la construcción de líneas paralelas entre los diferentes niveles de tensión, según lo establecido en el Código Nacional de Electricidad.

**Artículo 53°.- Identificación y señalización de líneas**

Los postes y estructuras metálicas de las líneas de transmisión deberán ser fácilmente identificados, indicando por lo menos: tensión nominal, nombre de la Entidad, número, código de la estructura, nombre de la línea de transmisión y señales de peligro. Las estructuras metálicas deberán contar con medios de anti-escalamiento, cuando se ubiquen en las zonas urbanas o cercanas a éstas y terrenos agropecuarios.

**Artículo 54°.- Trabajos en caliente o con tensión o línea viva o energizada**

Está absolutamente prohibido trabajar en circuitos energizados, mientras no se disponga del procedimiento respectivo y autorización para su uso. En caso de disponer de estos medios, el trabajo deberá ser realizado por personal especializado, con el perfil mínimo en lo físico y psicológico, y que cuente con ropa de trabajo resistente al arco eléctrico, equipos y herramientas especialmente diseñados, probados y fabricados para esos fines.

La Entidad deberá disponer de la relación de personal calificado para realizar trabajos en caliente y las hojas de vida de cada uno de los trabajadores que participan en la ejecución de trabajos en caliente, donde se incluya el cronograma de capacitación, actitud física y psicológica.

**Artículo 55°.- Condiciones meteorológicas y climáticas en los trabajos**

Los trabajos en las líneas de transmisión deberán efectuarse en horas de luz natural y con las condiciones meteorológicas y climáticas más convenientes. Se suspenderá los trabajos en caso que las condiciones ambientales tengan alguna de las siguientes características:

- a. Velocidad de viento superior a los 35 km/h.
- b. Lluvias torrenciales, granizadas y nevadas.
- c. Tempestades eléctricas, rayos y truenos.
- d. Otros fenómenos anormales que afecten la seguridad.

Cuando existan condiciones meteorológicas y climáticas adecuadas, se podrá efectuar trabajos durante horas nocturnas que puedan ejecutarse con mayor seguridad que durante horas de luz natural y sean debidamente sustentados por la Entidad en su reglamento interno, y para los casos de situaciones de emergencia.

**CAPÍTULO IV**

**Centros de Transformación o Subestaciones**

**Artículo 56°.- Uso de equipos de protección personal e implementos de seguridad**

El personal que efectúe cualquier actividad en las instalaciones de un centro de transformación (maniobras en los equipos de operación, trabajos de mantenimiento o reparación de equipos e instalaciones, otros) debe contar y hacer uso de

los implementos de seguridad señalados en el artículo 38°, siendo éstos por lo menos los siguientes: cascos dieléctricos antichoque con barbiquejo, guantes dieléctricos para la tensión implicada, guantes de cuero, calzado dieléctrico de seguridad con planta de jebe aislante, máscara facial y/o lentes, protección de las vías respiratorias, correa o cinturón de seguridad, botiquín portátil, camillas y otros los cuales deberán ser verificados por el supervisor antes de la ejecución de cualquier trabajo. La Entidad debe verificar periódicamente el uso, vigencia y operatividad de los dispositivos de señalización existentes como podrían ser detectores de humo, alarmas contra incendios, sirenas, extintores, entre otros. Toda persona que ingresa a los centros de transformación deberá usar casco dieléctrico e implementos de seguridad necesarios.

**Artículo 57°.- Personal autorizado para realizar maniobras**

La Entidad establecerá la nómina del personal autorizado y entrenado para operar los centros de transformación y realizar las maniobras, de acuerdo a los programas de trabajo o por emergencias, de conformidad con su Reglamento Interno de Seguridad. Dicha nómina debe estar registrada en el centro de control y ubicada en las casetas de vigilancia así como en la sala de operación de los centros de transformación.

**Artículo 58°.- Identificación de circuitos**

Todos los sistemas eléctricos deben presentarse en forma visible en los diagramas donde se señalen claramente todos los circuitos, redes y líneas debidamente numeradas y codificadas a fin de identificarse con toda facilidad.

Estos diagramas deben estar ubicados en lugar visible dentro de la sala de operaciones de cada uno de los centros de transformación.

**Artículo 59°.- Requisitos del personal no electricista**

En el desarrollo de sus actividades dentro de las instalaciones de la Entidad, el personal no electricista como pintores, albañiles, personal de limpieza, y otros deben cumplir los siguientes requisitos:

- a. Tener la orden o permiso escrito para trabajar, en la que se delimite el área de labores.
- b. Utilizar sus implementos de seguridad personal y los adecuados al área donde realizan sus labores.
- c. Tener sus equipos de trabajo en perfecto estado.
- d. Ser supervisados permanentemente por un trabajador autorizado con conocimiento de los riesgos en las instalaciones del centro de transformación.

**CAPÍTULO V**

**Sistemas de Distribución**

**Artículo 60°.- Uso de implementos de seguridad en sistemas de distribución**

Para la ejecución de trabajos en sistemas de distribución, el personal debe contar y hacer uso de los implementos de seguridad señalados en el artículo 38°, siendo éstos por lo menos los siguientes: casco dieléctrico antichoque con barbiquejo, zapatos dieléctricos con planta de jebe aislante, guantes dieléctricos para alta tensión, guantes de cuero, correa o cinturón de seguridad, protección facial y/ lentes, protección de vías respiratorias, juego de herramientas aisladas, equipo de comunicación portátil, botiquín de primeros auxilios portátil y otros. Estos implementos deberán ser verificados por el supervisor antes de la ejecución de cualquier trabajo.

**Artículo 61°.- Trabajos con tensión en sistemas de distribución**

Para garantizar la seguridad en los trabajos con tensión en sistemas de distribución, por lo menos, deberá tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- a. Identificación fehaciente del circuito a intervenir.
- b. Los equipos y líneas eléctricas en baja tensión se considerarán y deberán ser tratados como energizados, aun cuando no lo estén. Los equipos y líneas eléctricas a tensiones mayores se considerarán y deberán ser tratados como energizados, salvo que estén liberados, con los terminales cortocircuitados y puestos a tierra y con la documentación que certifique esta condición.
- c. Para los trabajos realizados bajo la técnica de línea energizada en media tensión, se protegerán todas las líneas o equipos energizados o que pudieran llegar a estarlo, que se encuentren dentro de la zona de trabajo y hasta donde lo permita la instalación, siempre que no represente un riesgo mayor al colocar la protección.
- d. Los trabajadores calificados son los únicos que pueden efectuar labores en los circuitos o equipos energizados, debiendo ser capacitados periódicamente sobre los procedimientos de seguridad existentes en el manejo de herramientas necesarias y adecuadas; y, usarse obligatoriamente equipos e implementos de seguridad.
- e. Los trabajos con tensión en las líneas aéreas de media tensión deben ser ejecutados de acuerdo a lo prescrito en los manuales internos sobre los procedimientos establecidos por la Entidad para cada tipo de trabajo.

El trabajador debe cumplir con el perfil mínimo en lo físico y psicológico establecido para el desarrollo de esas tareas y contar con los equipos y herramientas especialmente diseñados, probados y fabricados para esos fines.

e. Por lo menos dos trabajadores calificados ejecutarán las maniobras en media tensión, los cuales serán debidamente supervisados, excepto la conexión o desconexión rutinaria de circuitos que puede ser realizada por un solo trabajador si la Entidad demuestra que las condiciones permiten que este trabajo sea desempeñado sin riesgo.

f. Los trabajos en sistemas de distribución en baja tensión serán realizados como mínimo por dos personas, salvo aquellos que de acuerdo a los procedimientos propios de cada Entidad demuestran que pueden ser realizados sin riesgo por una persona debidamente entrenada, supervisada y dotada con los equipos de seguridad y conocimientos adecuados.

#### **Artículo 62°.- Mantenimiento o trabajos de ampliación de redes subterráneas en media y baja tensión**

Para ejecutar trabajos de mantenimiento o ampliaciones en redes subterráneas en media y baja tensión se debe cumplir, por lo menos, con las siguientes disposiciones de seguridad:

a. Antes de efectuar el corte en un cable subterráneo de media tensión, en primer lugar se identificará fehacientemente el circuito a intervenir y se comprobará la ausencia de tensión en el mismo, bloqueo de los dispositivos de maniobra y equipos, se pondrá en cortocircuito y a tierra los terminales más próximos, incluyendo las de sus derivaciones si los tuviera.

Si se tratara de cables subterráneos de baja tensión, los trabajos de empalmes para realizar ampliaciones (derivaciones), serán efectuadas por el personal calificado y ciñéndose a los procedimientos prescritos en el reglamento Interno de Seguridad de la Entidad para este tipo de trabajo.

b. Los trabajos de mantenimiento correctivo de los cables subterráneos / reparación del tramo del cable) o de ampliaciones (derivaciones) sin tensión, en las redes de distribución de media tensión, serán efectuados por personal calificado y ciñéndose a los procedimientos prescritos en el Reglamento Interno de Seguridad antes citado, las mismas que deben considerar cuanto menos las siguientes exigencias:

- Uso adecuado del equipo localizador de falla (aproximaciones al lugar o lugares de falla o descarga) o generador de alta frecuencia (que define un grupo de cables, cuál es el que debe ser intervenido).

- Empleo del plano de tendido a escala con el recorrido geográfico del cable subterráneo a intervenir.

- Otros, si fueran necesarios.

c. En la apertura de zanjas para la reparación de cables subterráneos se colocará previamente barreras u obstáculos y la señalización que corresponda.

#### **Artículo 63°.- Maniobras en subestaciones aéreas de distribución y mantenimiento sin tensión de líneas aéreas de media tensión**

Para ejecutar las maniobras en subestaciones aéreas de distribución y el mantenimiento sin tensión de líneas aéreas de media tensión se debe cumplir, por lo menos, con las siguientes disposiciones de seguridad:

a. Cortar la fuente de tensión, bloqueo de los equipos de desconexión, comprobar la ausencia de tensión, poner a tierra y cortocircuito y señalar la zona de trabajo.

b. Toda instalación será considerada con tensión mientras no se compruebe lo contrario con aparatos destinados para este efecto de acuerdo al nivel de tensión de la instalación y en segundo lugar se pondrá en cortocircuito y a tierra los terminales más próximos, incluyendo las de sus derivaciones si los tuviera.

c. Todos los trabajadores encargados para efectuar maniobras o mantenimientos que tengan que subir a las partes altas de líneas eléctricas aéreas, o a sitios elevados, estarán provistos de cinturones o arneses de seguridad, guantes dieléctricos, calzados dieléctricos, detector de tensión y cascos de seguridad con barbiguejos, apropiados.

Las escaleras que se utilicen serán totalmente de material aislante; y, deberán contar con bases antideslizantes.

d. Todo liniero estará asegurado al poste con correa o arnés de seguridad en forma permanente mientras dure la labor en lo alto del poste.

e. Para los trabajos en líneas aéreas de diferentes niveles de tensión, a efectos de seguridad se considerará la tensión más elevada que soporten (salvo casos excepcionales debidamente autorizados por la DGE). Esta prescripción también será válida en el caso de que alguna de tales líneas sean de telecomunicaciones.

f. El trabajo se suspenderá cuando las condiciones meteorológicas y climáticas sean algunas de las indicadas en el artículo 55° del Reglamento.

g. Cuando se utilice vehículos dotados de cabrestantes o grúas, el chofer

deberá evitar el contacto con las líneas con tensión y la excesiva cercanía que pueda provocar una descarga a través del aire, debiendo permanecer los demás trabajadores lejos del vehículo.

Las disposiciones de seguridad en líneas de transmisión se aplicarán supletoriamente a los trabajos que se ejecuten en líneas aéreas en media tensión.

#### **Artículo 64°.- Manipuleo de fusibles**

Cuando los fusibles sean instalados o retirados con uno o ambos terminales energizados, la Entidad deberá asegurarse que se utilice las herramientas y guantes dieléctricos apropiados para la tensión del circuito. Cuando se instale fusibles de tipo expulsión, la Entidad deberá asegurarse que cada trabajador utilice protección facial y la herramienta apropiada para esta tensión y que se encuentre libre la trayectoria de salida del cuerpo del fusible.

Se deberá cumplir con los procedimientos de trabajo específicos establecidos por la Entidad. En el Reglamento Interno de Seguridad y Salud de la Entidad deberá consignarse la obligación de utilizar bases y fusibles normalizados; asimismo, de ser el caso, la Entidad deberá sustituir los equipamientos que contengan fusibles no normalizados, de preferencia los que estén sujetos y ajustados mediante pernos u otros medios similares o que no puedan ser removidos mediante herramientas específicamente diseñadas para tal finalidad.

#### **Artículo 65°.- Interruptores y seccionadores de baja tensión**

Los fusibles o seccionadores de baja tensión no estarán al descubierto a menos que estén montados de tal manera que no puedan producirse proyecciones ni arcos.

Los interruptores de baja tensión deberán ser de equipo completamente cerrado, a fin de imposibilitar el contacto fortuito con personas y objetos. Se prohíbe el uso de interruptores de cuchilla o palanca que no estén debidamente protegidos, incluso durante su accionamiento.

#### **Artículo 66°.- Interruptores en los locales que almacenan líquidos inflamables**

Los interruptores situados en locales de características inflamables o explosivos se colocarán fuera de la zona de peligro. Cuando ello no sea posible, deberán estar encerrados en cajas antideflagrantes o herméticas, según sea el caso, las que no podrán ser abiertas, a menos que la fuente de energía eléctrica esté cerrada.

#### **Artículo 67°.- Advertencia de riesgo eléctrico**

Toda celda tendrá en la puerta o ingreso a la instalación un letrero que advierta al personal del riesgo eléctrico. Deberá estar identificada en forma precisa y fácilmente visible la señalización que advierta del riesgo eléctrico en:

a. Las subestaciones.

b. Los circuitos de distribución primaria.

c. Los tableros de distribución en baja tensión.

#### **Artículo 68°.- Protección de recintos en subestaciones**

En subestaciones tipo caseta, los transformadores, interruptores y otros equipos de media tensión deberán estar ubicados en recintos (celdas) que tengan puertas y separadores con una altura mínima necesaria, de modo que el recinto o equipo puesto fuera de servicio quede aislado de las partes energizadas.

#### **Artículo 69°.- Protección de las instalaciones de media y alta tensión**

Todo recinto que albergue instalaciones de media y alta tensión debe estar protegido con cercos de malla metálica o similar, con una altura mínima de 2,20 m desde el suelo y provistos de señales de peligro referidos a la tensión y al riesgo eléctrico existente, a fin de evitar el acceso de personas ajenas al servicio.

#### **Artículo 70°.- Pruebas eléctricas a equipos y redes eléctricas**

Los equipos y redes eléctricas nuevas que se conecten al sistema eléctrico existente deberán estar sujetos a pruebas eléctricas, cuyos resultados quedarán registrados en el protocolo de prueba de las mismas.

Los responsables de la Entidad para la ejecución de las pruebas eléctricas deben elaborar un programa en el que por lo menos se indique la instalación eléctrica, tipos (cortocircuito y tensión) y etapas (porcentaje de corriente o tensión nominal vs tiempo de exposición de cada etapa) considerada en el protocolo correspondiente como también la fecha y horario de prueba a la que será sometida la instalación, asimismo la nómina del personal responsable de su ejecución incluyendo las operaciones previas para independizar los circuitos que se utilizarán y las instrucciones específicas que deben recibir cada uno de los participantes.

#### **Artículo 71°.- Accesos a zonas subterráneas**

Para ingresar o salir de una cámara o bóveda superficial que exceda los 1,20 m de profundidad se deberá utilizar una escalera o cualquier otro medio apropiado para trepar. Ningún trabajador deberá ingresar o salir de una cámara o bóveda trepando por cables o soportes colgantes.

#### **Artículo 72°.- Manipuleo de materiales en cámaras subterráneas**

El equipo usado para bajar materiales y herramientas hacia cámaras subte-

rráneas o bóvedas deberá tener una capacidad suficiente para soportar el peso a ser manipulado; y, deberá verificarse su operatividad antes de cada uso. Antes de bajar las herramientas o materiales por la abertura de la cámara subterránea o bóveda, los trabajadores que laboran en dicha área deberán despejar la zona directamente debajo de la abertura.

## CAPÍTULO VI Maquinaria y Herramientas en General

### Artículo 73º.- Equipos y herramientas eléctricas portátiles

En los aparatos y herramientas eléctricas que no lleven dispositivos que permitan unir sus partes metálicas accesibles a un conductor de protección, su aislamiento corresponderá en todas sus partes a un doble aislamiento reforzado.

Cuando se emplee herramientas eléctricas portátiles en emplazamientos muy conductores, éstas estarán alimentadas por una tensión no superior a 24 V, si no son alimentadas por medio de un transformador de separación de circuitos.

Los cables de alimentación de las herramientas eléctricas portátiles estarán protegidos con material resistente que no se deteriore por roces o torsiones no forzadas.

Se evitará el empleo de cables de alimentación largos al utilizar herramientas eléctricas portátiles, instalando tomacorrientes en puntos próximos.

Las lámparas eléctricas portátiles tendrán mango aislante y un dispositivo protector de la lámpara, de suficiente resistencia mecánica. Cuando se empleen sobre suelos o superficies que sean buenos conductores, no podrá exceder su tensión de 24 V, si no son alimentadas por medio de transformadores de separación de circuitos.

Los equipos y herramientas eléctricas estarán marcados por etiquetas u otros medios adecuados con el objeto de evitar errores de alimentación de energía y operación.

### Artículo 74º.- Protección mecánica de herramientas portátiles

Para el uso de las herramientas portátiles los trabajadores deberán cumplir, por lo menos, con las siguientes medidas preventivas:

a. Las herramientas portátiles accionadas por fuerza motriz, como esmeriles, taladros, sierras u otros estarán suficientemente protegidas para evitar al trabajador que las maneje, de contactos y proyecciones o partículas peligrosas.

b. Sus elementos cortantes, punzantes o lacerantes estarán cubiertos o protegidos con fundas o pantallas que sin entorpecer las operaciones a realizar, determinen el máximo grado de seguridad para el trabajo.

c. En las herramientas neumáticas, los gatillos impedirán su funcionamiento imprevisto, las válvulas cerrarán automáticamente al dejar de ser presionadas por el trabajador; y, las mangueras y sus conexiones estarán firmemente fijadas a los tubos del aire a presión.

### Artículo 75º.- Herramientas neumáticas e hidráulicas

Las herramientas neumáticas e hidráulicas no deberán operarse a mayor presión que la recomendada por los fabricantes. En caso de que operen cerca de sistemas energizados, deberán estar diseñados para estos fines y contra la acumulación de humedad en la alimentación del aire.

Los equipos que operan a presión hidráulica o neumática deben contar con los accesorios de seguridad en caso de fugas o rotura de mangueras. Los trabajadores no deberán utilizar ninguna parte de su cuerpo en el intento de contener una rotura o fuga del sistema hidráulico o neumático.

### Artículo 76º.- Limpieza y mantenimiento de máquinas y equipos

Para realizar la limpieza y mantenimiento de las máquinas y equipos debe cumplirse estrictamente las normas y recomendaciones del fabricante. Los desechos líquidos o sólidos resultantes de la limpieza de las máquinas y equipos deberán ser depositados en recipientes especiales para su posterior evacuación del lugar de acuerdo a lo que establece el plan de manejo de residuos de la Entidad según lo dispuesto por la Ley de Residuos Sólidos, Ley N° 27314.

## CAPÍTULO VII Almacenamiento de Materiales y Líquidos Inflamables o Combustibles

### Artículo 77º.- Almacenamiento y manipulación de materiales

Para el almacenamiento y manipulación de materiales se deberá considerar las siguientes pautas:

a. Se debe cumplir con los manuales internos sobre procedimientos específicos establecidos por la Entidad.

b. Está prohibido almacenar o depositar materiales u otros objetos en los

centros o locales donde existan instalaciones o equipos con tensión e instrumentos en servicio.

c. Se prohíbe almacenar en forma cercana las sustancias que puedan reaccionar juntas y puedan expeler emanaciones peligrosas y causar incendios o explosiones.

d. Los ácidos corrosivos y tóxicos se almacenarán en lugares bajos, en depósitos de seguridad y contruidos de material a prueba de incendios. Estos depósitos llevarán un rótulo de advertencia e identificación aún estando vacíos.

e. Los cilindros a presión, de oxígeno, acetileno e hidrógeno se almacenarán en forma vertical, separados y asegurados contra posibles caídas.

f. Los cilindros a presión conservarán su casco dieléctrico protector tanto en el transporte como en el almacenaje y conservarán actualizadas las marcas o señales de prueba. No se utilizará grasas ni aceites en las roscas de las tapas o válvulas de recipientes de oxígeno. Cuando se almacenen en el exterior, se les debe proteger contra la oxidación o exceso de calor, evitando el contacto con el suelo.

g. Los materiales se almacenarán fuera de los pasadizos o áreas de tránsito y en zonas que serán demarcadas considerando el lugar de utilización y de mayor seguridad; se mantendrán libres de obstáculos, mangueras, cables o materiales que puedan causar accidentes.

h. Los materiales serán apilados asegurando una adecuada distribución de luz natural o artificial para el funcionamiento apropiado de las máquinas y equipos de acarreo, el libre paso por los pasillos y el uso eficiente de los equipos contra incendio.

### Artículo 78º.- Almacenamiento y manipulación de materiales inflamables o combustibles

Para el almacenamiento y manipulación de materiales inflamables o combustibles se deberá considerar las siguientes pautas:

a. Se debe cumplir con los manuales internos sobre procedimientos específicos establecidos por la Entidad.

b. Está prohibido el almacenamiento conjunto de sustancias o materias que pueden reaccionar y causar incendios o explosiones.

c. En los almacenes de materiales inflamables o combustibles, los pisos serán impermeables e incombustibles. Se tomará precauciones para evitar escapes de material hacia sótanos o desaguajes.

d. Los recipientes que contienen sustancias inflamables serán expresamente rotulados, indicando su contenido, peligrosidad y modo de usarse. Se comprobará el cierre hermético de los envases.

e. Los equipos e instalaciones, eléctricas deberán ser del tipo «a prueba de explosión», en lugares donde se almacenen o manejen materiales líquidos o gases combustibles o inflamables y dentro de aquellas zonas o áreas donde puedan existir vapores inflamables.

f. Los tanques que almacenen derivados de hidrocarburos deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes referidas a la seguridad en el almacenamiento y transporte de combustibles líquidos y gaseosos dispuestos por la Ley N° 26221 «Ley Orgánica de Hidrocarburos» y sus normas complementarias.

g. Los productos líquidos y materiales combustibles o inflamables se almacenarán en locales distintos a los de trabajo, y si éste fuera único, en recintos completamente aislados; en los puestos o lugares de trabajo sólo se depositará la cantidad estrictamente necesaria para el proceso de producción o mantenimiento.

h. Todas las zonas de almacenamiento de materiales inflamables deben estar correctamente señalizadas precisando el tipo de material y el riesgo de inflamación en pintura ignífuga, de acuerdo a lo indicado por las Normas Técnicas Peruanas respectivas.

## TÍTULO V ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

### CAPÍTULO I Equipos de Protección Personal

#### Artículo 79º.- Criterios generales para la selección de los equipos de protección personal

Los equipos de protección personal deberán cumplir, al menos, con los siguientes requisitos:

a. Cumplir con lo indicado en el inciso h) del artículo 15º del Reglamento.

b. Deberán ser seleccionados de acuerdo a las condiciones de trabajo, climáticas y textura del trabajador;

c. Deberán proporcionar una protección efectiva contra el riesgo.

d. No deberán poseer características que interfieran o entorpezcan significativamente el trabajo normal del trabajador; y serán cómodos y de rápida adaptación.

e. No deberán originar problemas para la integridad física del trabajador considerando que existen materiales en los equipos de protección personal que pueden causar alergias en determinados individuos o sean fácilmente combustibles.

f. El mantenimiento deberá ser sencillo, y los componentes deteriorados deberán ser de fácil reposición o en su defecto posibles de reparar sin que ello represente una merma en la capacidad protectora del equipo.

g. Su deterioro o inutilización deberá ser detectable a través de inspecciones simples o sencillas.

Periódicamente la Entidad deberá revisar y registrar la calidad y operatividad de los equipos de protección personal.

#### Artículo 80º.- Ropa de trabajo

Todo trabajador que esté sometido a riesgo de accidente o enfermedad profesional, o en razón de aquellas actividades que imponen la obligación de distinguirse de personas ajenas a la Entidad, está obligado al uso de ropa de trabajo; debiendo ser ésta resistente al arco eléctrico, de acuerdo a las exigencias de la actividad a desarrollar en los equipos e instalaciones eléctricas. Dicha ropa será proporcionada por la Entidad o contratista para la cual presta sus servicios.

Además, la ropa de trabajo cumplirá, al menos, los siguientes requisitos:

a. Estará confeccionada de tejido o material adecuado, de preferencia de fibra de algodón (resistente al fuego) teniendo en cuenta la zona y condiciones climatológicas.

b. Será de diseño adecuado al puesto de trabajo y al cuerpo del trabajador, permitiendo con facilidad el movimiento del trabajador.

c. Se eliminará o reducirá en lo posible aquellos elementos adicionales como bocamangas, botones, cordones, bolsillos u otros a fin de evitar el peligro de enganche.

d. En toda actividad o trabajo como riesgo se prohíbe el uso de corbatas, tirantes, bufandas, cadenas, anillos, collares y otros aditamentos posibles de enganches o conductores de electricidad.

e. Deberá llevar en lugar visible el logotipo de la Entidad.

#### Artículo 81º.- Protección craneal

Es obligatorio el uso de casco dieléctrico antichoque con barbiroteo para todo trabajador que ejecute trabajos en las instalaciones aéreas o a nivel del suelo; asimismo su uso es obligatorio cuando las condiciones de trabajo entrañan riesgos de electrocución o golpes, como ocurre en lugares pequeños o trincheras. Para la protección del cráneo la Entidad deberá proporcionar a los trabajadores u otras personas que tengan acceso al lugar de trabajo los cascos de seguridad correspondientes.

#### Artículo 82º.- Protección auditiva

Para la selección de la protección auditiva, la Entidad deberá realizar un estudio de ruidos para identificar sus fuentes generadoras que la llevan por encima del límite permisible y que potencialmente puedan perjudicar al trabajador.

En zonas de trabajo donde los equipos generen ruidos por encima de 80 dB (ochenta decibeles) es obligatorio el uso de equipo de protección auditiva, el cual se empleará durante todo el tiempo de exposición al ruido. Los elementos de protección auditiva serán siempre de uso individual.

Cuando la exposición sea continua por ocho horas o más y el ruido exceda los 60 dB (sesenta decibeles), los trabajadores deberán usar protección auditiva.

Para la protección contra los ruidos se dotará a los trabajadores que hayan de soportarlos, de tapones endoaurales, protectores auriculares con filtros, orejeras de almohadilla, discos o casquetes antirruidos o dispositivos similares.

#### Artículo 83º.- Protección facial

Cuando el riesgo por proyección de partículas, líquidos o gases o por emisión de energía radiante de alta intensidad involucra no sólo la vista sino también otras partes del rostro del trabajador, será obligatorio el uso de equipo de protección facial (escudos o caretas, máscaras y capuchas antiácidas, entre otros).

#### Artículo 84º.- Protección visual

Los equipos de protección visual, tales como gafas o anteojos, son necesarios en trabajos donde existen riesgos para la vista por impacto de partículas volantes, salpicadura de líquidos o polvos, o por energía radiante; y, deben cumplir las siguientes condiciones complementarias:

a. Las monturas serán indeformables al calor, cómodas y de diseño anatómico sin perjuicio de su resistencia y eficacia.

b. Cuando se trabaje con vapores, gases o polvo muy fino, deberán ser completamente cerradas y bien ajustadas al rostro; en los casos de polvo grueso y líquidos serán como las anteriores, pero llevando incorporados los botones de ventilación indirecta con tamiz antiestático; en los demás casos serán con montura de tipo normal y con protecciones laterales, que podrán ser perforadas para una mejor ventilación.

c. Cuando exista peligro de impactos por partículas duras, podrá utilizarse gafas protectoras de tipo «panorámica» con armazón de vinilo flexible y con visor de policarbonato o acetato transparente.

d. Deberán ser de fácil limpieza.

#### Artículo 85º.- Protección de las vías respiratorias

Todo trabajador será protegido contra los riesgos de atmósferas peligrosas originados por polvos, humos, nieblas, gases o vapores tóxicos.

Los equipos protectores del aparato respiratorio cumplirán, por lo menos, los siguientes requisitos y condiciones:

a. Serán apropiados al tipo de riesgo.

b. Serán de diseño anatómico y ajustadas al contorno facial, cuyo material en contacto será de goma especialmente tratada o de neoprene.

c. Se mantendrá su conservación y se vigilará su utilidad.

d. Sólo se utilizará respiradores o mascarillas con filtros en áreas donde existan riesgos indicados en el estudio correspondiente (escasa ventilación, con nieblas, polvos, partículas o vapores orgánicos). Los filtros serán reemplazados cuando se saturan o en función del tiempo de utilización, lo que ocurra primero.

e. Se almacenarán en compartimientos secos, amplios y de temperatura adecuada.

#### Artículo 86º.- Cinturones y arneses de seguridad

Para los trabajos en altura es obligatorio el uso de correas, cinturones o arneses de seguridad considerando las siguientes pautas:

a. No será permitido el uso de correa de posicionamiento 100% de cuero, ni cuerdas o sogas de material orgánico.

b. Las partes metálicas serán de una sola pieza y resistencia superior a la correa.

c. Se inspeccionará siempre el cinturón o arnés, antes de su uso. Cuando tengan cortes, grietas, o deshilachadas, que comprometen su resistencia, serán dados de baja y destruidos.

d. Estarán provistos de anillos por donde pasará la cuerda salvavidas y aquellas no deberán ir sujetas por medio de remaches.

Las cuerdas de cable metálico deberán ser utilizadas en operaciones donde una cuerda podría ser cortada. Las cuerdas de cable metálico no deberán ser utilizadas en las proximidades de líneas o equipos energizados.

#### Artículo 87º.- Calzado de seguridad

La Entidad debe proporcionar a los trabajadores calzado de protección para las diferentes labores que se realizan, entre ellas para protegerlos, según sea el caso, contra:

a. Choques eléctricos: se empleará calzados dieléctricos y no deberán tener ninguna parte metálica, de acuerdo a la norma técnica peruana correspondiente.

b. Impactos, aplastamientos y golpes: se usará calzados con puntera de seguridad (punta reforzada) para la protección de los dedos.

c. La humedad y el agua: se empleará botas de jébe de media caña y caña completa.

d. Líquidos corrosivos o químicos: se emplearán calzados de neoprene para ácidos, grasas, gasolina, entre otros; o similar.

#### Artículo 88º.- Protección de las extremidades superiores

La Entidad debe proporcionar los implementos necesarios para la protección de las extremidades superiores de los trabajadores para las diferentes labores que realizan. Los guantes dieléctricos deben cumplir con la norma IEC 903 «Specification for Gloves and Mitts of Insulating Material for Live Working» tomando en cuenta además, según el caso, lo siguiente:

a. Para los trabajos de acarreo de materiales diversos, de mecánica pesada, de manejo de piezas o materiales punzo cortantes, abrasivos y otros, se empleará guantes de cuero resistentes y reforzados.

b. En los trabajos en líneas o equipos eléctricos o para las maniobras con electricidad se empleará guantes dieléctricos en buen estado que lleven marcados en forma indeleble la tensión máxima para el que han sido fabricados.

c. En los trabajos de soldadura eléctrica o autógena, se empleará guantes de mangas de cuero al cromo o equivalente.

d. Para la manipulación de ácidos o sustancias corrosivas se empleará guantes de manga larga de neoprene o equivalente.

e. Para la manipulación de materiales o piezas calientes, se empleará guantes de cuero al cromo o equivalente.

Debe verificarse que los equipos de protección de las manos, antebrazos y brazos por medio de mitones, guantes, mangas que usen los trabajadores, no provoquen dificultades mayores para su movimiento. Los trabajadores que estén utilizando dichas protecciones no deben acercarse a maquinaria rotativa alguna a fin de evitar que sean atrapados por las piezas rotantes de dichas máquinas.

## CAPÍTULO II

### Características de las instalaciones en el lugar de trabajo

#### Artículo 89º.- Orden y limpieza de los ambientes de la Entidad

Los accesos y ambientes de la Entidad deben mantenerse limpios; los desperdicios, materiales inflamables y combustibles deben depositarse en recipientes y lugares apropiados y expresamente acondicionados; y, se debe evitar las concentraciones de gases, humo, polvo y humedad.

La Entidad realizará inspecciones periódicas para verificar el orden, limpieza y cumplimiento de las disposiciones internas sobre procedimientos específicos establecidos de las diversas operaciones que se realicen en sus instalaciones.

#### Artículo 90º.- Locales de aseo y vestuarios

La Entidad deberá implementar cuartos de vestuario con armarios o casilleros en número suficiente, cuando los trabajadores tengan que usar ropa de trabajo especial y no existan instalaciones adecuadas donde se puedan cambiar.

Los lugares de trabajo deberán estar preparados de tal forma que los trabajadores dispongan en las proximidades de los mismos, y en proporción a la cantidad de trabajadores usuarios:

a. De duchas, si el carácter de sus actividades lo requiere:

b. De locales especiales equipados con un número suficiente de servicios higiénicos para ambos sexos.

#### Artículo 91º.- Suministro de agua

La Entidad deberá disponer de suficiente abastecimiento de agua potable que garantice el consumo de todos los trabajadores. Al personal que labora en zonas rurales o alejadas de la ciudad sin suministro de agua de la red pública debe abastecerse, al menos, con 50 litros de agua diarios por persona.

#### Artículo 92º.- Calidad del agua para consumo humano

Los suministros, depósitos y reservorios de agua potable de la Entidad deberán estar debidamente vigilados, conservados y protegidos contra los peligros de contaminación para prevenir a los trabajadores de enfermedades infectocontagiosas, debiendo efectuarse periódicamente los análisis correspondientes de acuerdo a las normas relacionadas con la calidad del agua potable. Los tanques, por lo menos, deberán limpiarse y desinfectarse semestralmente.

#### Artículo 93º.- Temperatura en los lugares de trabajo

La temperatura en los locales de trabajo debe ser adecuada al organismo humano durante el tiempo de trabajo, teniendo en cuenta el tipo de trabajo y esfuerzo físico a que están sometidos los trabajadores, debiendo evitarse el stress térmico.

#### Artículo 94º.- Tratamiento de sustancias químicas peligrosas y de residuos tóxicos

La Entidad debe contar con un Plan de Manejo de Materiales Peligrosos.

La Entidad debe cumplir con las normas que al respecto establezcan las autoridades competentes, complementadas por la normativa específica emitida por las autoridades del subsector electricidad.

## CAPÍTULO III

### Servicios Permanentes y Provisionales

#### Artículo 95º.- Alojamiento del personal

Las viviendas que proporcione la Entidad a los trabajadores que para cumplir sus funciones tengan que vivir fuera de su lugar de residencia por períodos largos deben contar con servicios de electricidad, agua, desagüe, y acondicionadas al medio ambiente. La construcción de las viviendas deberá cumplir con las especificaciones técnicas del Reglamento Nacional de Edificaciones.

#### Artículo 96º.- Comedores y cocinas

La Entidad instalará comedores para la alimentación de sus trabajadores o proporcionará los recursos equivalentes en las centrales mayores, campamentos, subestaciones y centros de líneas de los sistemas interconectados, toda vez que por razones del proyecto o su ubicación lejana a los centros poblados así lo justifique.

Los comedores se instalarán en lugares próximos al centro de trabajo, debidamente distanciados de las áreas operativas e insalubres. Las cocinas dispondrán de agua potable y lavaderos para la limpieza de los utensilios y vajillas.

#### Artículo 97º.- Albergues para trabajos temporales

Para el trabajo de linieros y para los que se efectúen al aire libre, los trabajadores que se vean imposibilitados de regresar cada día a su residencia habitual por la continuidad del trabajo, la Entidad o sus contratistas proporcionarán albergues. La mencionada instalación deberá ser de construcción segura y contar con dormitorios, comedores, servicios de agua, desagüe y electricidad y acondicionada al medio ambiente.

#### Artículo 98º.- Cumplimiento del Reglamento Nacional de Edificaciones

Todos los proyectos y trabajos de obras civiles y de cimentación electromé-

canicas deberán ser elaborados por ingenieros colegiados, especialistas; además, deberán ejecutarse cumpliendo las normas del Reglamento Nacional de Edificaciones, en especial en lo que se refiere a:

- Edificaciones utilizadas por la Entidad y su personal.
- Suelos, cimientos, pisos y demás elementos de las edificaciones de la Entidad (paredes, techos, etc.).
- Locales de trabajo (casa de máquinas, oficinas de atención al público, etc.).
- Galerías, pasillos y corredores.
- Puertas exteriores y de salidas (cantidad y dimensiones).
- Cimentación de máquinas, equipos y estructuras.
- Suministro y circulación de aire en ambientes cerrados, tales como la casa de máquinas, galerías, túneles o centros subterráneos de operación y control.
- Dimensiones de los vestuarios y servicios higiénicos.
- Construcciones de albergues.

## CAPÍTULO IV

### Prevención y Control de Incendios

#### Artículo 99º.- Control de incendios en ambientes del sistema eléctrico

Para el control de incendios deberá seguirse las pautas establecidas en el Plan de Contingencias de la Entidad, realizado según lo establecido en el presente Reglamento y en el Reglamento de Protección Ambiental en las Actividades Eléctricas, aprobado mediante Decreto Supremo N° 29-94-EM.

#### Artículo 100º.- Brigadas de emergencia

La Entidad debe capacitar a los trabajadores en la lucha contra incendios y organizar brigadas de emergencia con los trabajadores más capacitados. Estas brigadas deberán ser debidamente entrenadas y atender las tres principales contingencias:

- Lucha contra el fuego.
- Movilización y evacuación del personal.
- Atención de heridos y primeros auxilios.

La Entidad asegurará que los trabajadores que sean seleccionados para formar brigadas estén físicamente aptos para realizar los deberes que les puedan ser asignados durante las emergencias.

La Entidad informará a los miembros de las brigadas de emergencia sobre los riesgos especiales existentes en sus instalaciones e indicados en el estudio de riesgos, tales como el almacenamiento y uso de líquidos inflamables y gases, químicos tóxicos, fuentes radiactivas, sustancias reactivas, a los que pueden exponerse durante el fuego y otras situaciones de emergencia. También se comunicará a los miembros de la brigada de cualquier cambio que ocurra con relación a los riesgos especiales.

#### Artículo 101º.- Programación de simulacros de lucha contra incendios

La Entidad elaborará un programa de simulacros de lucha contra incendios, los que deben efectuarse, por lo menos, una vez al año con la participación de todo el personal, debiendo coordinarse, si fuera necesario, con las autoridades locales como la Policía Nacional del Perú, el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, entre otros. Antes de la ejecución de este programa, se deberá verificar la operatividad de los extintores.

En aquellos lugares donde se ha proporcionado extintores de incendios portátiles para el uso de los trabajadores, la Entidad también proporcionará un programa educativo para familiarizar a los trabajadores con los principios generales del uso del extintor de incendios y los riesgos involucrados con la fase inicial de la lucha contra el fuego.

#### Artículo 102º.- Manipuleo de equipos eléctricos en caso de incendio

En caso de incendios eléctricos, está prohibida la manipulación de equipos eléctricos por personal no experto, incluido el del cuerpo de bomberos o de la brigada de emergencia, debiendo intervenir en este caso, solamente el personal de servicio a cuyo cargo se encuentran las instalaciones eléctricas y que se encuentre debidamente entrenado en aplicación de planes de acción o respuesta indicada en el Plan de Contingencia de la Entidad.

## CAPÍTULO V

### Programas de Emergencias, Servicios Médicos y Primeros Auxilios

#### Artículo 103º.- Asistencia médica, primeros auxilios y examen médico

La Entidad tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores en forma gratuita, inmediata, y en el lugar del accidente, asistencia médica y de primeros auxilios. Además, deberá cubrir, al menos, los gastos de un examen médico completo anual en prevención de enfermedades profesionales.

**Artículo 104º.- Capacitación en primeros auxilios**

En todo programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo deberá incluirse actividades de capacitación y entrenamiento en primeros auxilios para los casos de accidentes eléctricos y demás riesgos comunes de la Entidad.

**Artículo 105º.- Traslados de accidentados**

La Entidad está obligada a prestar el servicio de traslado de los accidentados a los centros hospitalarios.

**Artículo 106º.- Botiquines de primeros auxilios**

En todo centro de trabajo o local, sea éste de administración, operación o mantenimiento, se dispondrá obligatoriamente de botiquines de primeros auxilios debidamente implementados.

**Artículo 107º.- De los vehículos**

Todo vehículo al servicio de la Entidad destinado a las actividades de operación y mantenimiento deberá tener un botiquín de primeros auxilios, y otros que exija el Reglamento Nacional de Tránsito.

**CAPÍTULO VI****Condiciones Ambientales en el lugar de trabajo****Artículo 108º.- Ruidos y vibraciones**

El control del ruido y vibraciones debe realizarse mediante la revisión técnica de las máquinas y equipos que son sus fuentes generadoras, para luego proceder con el aislamiento completo o encapsulamiento de las mismas; como una protección secundaria o cuando no pueda aplicarse alguno de los sistemas o métodos para reducir o eliminar el ruido, se protegerá al trabajador mediante el uso de dispositivos de protección personal como tapones u orejeras apropiadas.

Está prohibida la instalación de máquinas junto a paredes medianeras, con las que guardarán una distancia mínima de 0,70 m, o junto a paredes exteriores o columnas, de las que distarán un (1) metro como mínimo.

Los ductos y conductos con circulación necesaria de líquido y gases, cuando estén conectados a máquinas en movimiento deberán ser provistos de dispositivos que eviten la transmisión de las vibraciones que se generen en ellas.

**Artículo 109º.- Evaluaciones de ruido y vibraciones**

Las máquinas que produzcan ruido o vibraciones en los centros de trabajo deberán evaluarse periódicamente para verificar si están por encima del límite permisible, a fin de evitar la ocurrencia de las enfermedades profesionales.

Los ruidos y vibraciones se evitarán o reducirán en lo posible en su foco de origen, tratando de aminorar su propagación en los locales de trabajo.

**Artículo 110º.- De las temperaturas altas o muy bajas**

Las partes de un equipo o maquinaria de trabajo que alcancen temperaturas elevadas o muy bajas deberán estar protegidas, cuando corresponda, contra riesgos de contacto o de proximidad de los trabajadores.

**Artículo 111º.- Radiaciones Electromagnéticas**

En caso que el trabajador realice tareas en áreas en las que existe radiación electromagnética, la Entidad hará los estudios correspondientes tomando en cuenta los estándares de calidad ambiental indicados en el D.S. N° 010-2005-PCM, así como las recomendaciones del Organismo Mundial de la Salud (OMS) u otros organismos internacionalmente reconocidos, y adoptará medidas que protejan la salud de los trabajadores.

Los trabajadores expuestos a peligro de radiación serán informados previamente por personal competente: sobre los riesgos que la labor implica para su salud, las precauciones que deben adoptar, el significado de las señales de seguridad o sistemas de alarma, los métodos de trabajo que ofrezcan mayor seguridad, el uso adecuado de las prendas y medios de protección personal y la importancia de someterse a exámenes médicos periódicos y a las prescripciones médicas.

**Artículo 112º.- Ventilación**

En los ambientes de trabajo se mantendrá por medios naturales o artificiales condiciones atmosféricas adecuadas para evitar el insuficiente suministro de aire, el aire detenido o viciado, corrientes dañinas o atmósferas peligrosas.

Cualquier equipo de trabajo que implique riesgos por emanaciones de gases, vapores, líquidos o emisiones de polvos, deberá estar provisto de adecuados dispositivos de seguridad de captación o extracción cerca de la fuente correspondiente a dichos riesgos.

De utilizarse ventiladores, ambos lados de las aspas deberán estar protegidos por una red metálica suficientemente resistente, por cuyos orificios las personas no puedan introducir ninguno de sus miembros.

**Artículo 113º.- De la iluminación natural y artificial**

En todos los lugares de tránsito de trabajo habrá iluminación de tipo natural, artificial o mixta apropiada a las actividades que dentro del sistema ejecuta la Entidad. De preferencia se empleará la iluminación natural y se intensificará

con iluminación artificial en las máquinas, escaleras, salidas de urgencia y lugares de tránsito con riesgo de accidentes. Para los fines que persigue el presente Reglamento, se tomará en cuenta lo siguiente:

**a. Características de la iluminación natural y artificial**

En caso de tener iluminación natural se evitará que las sombras dificulten las operaciones y actividades a desarrollarse. Se procurará que la intensidad luminosa sea uniforme, evitando reflejos o deslumbramiento al trabajador.

En las zonas, áreas o secciones de trabajo que no cuenten con iluminación natural o ésta sea insuficiente, se empleará iluminación artificial adecuada. La relación entre los valores mínimos y medios de iluminancia no será inferior a 0,8 a fin de garantizar uniformidad de iluminación.

**b. Niveles de iluminación**

La Entidad deberá mantener una adecuada y correcta iluminación en los ambientes de los sistemas eléctricos para facilitar la visualización dentro de su contexto espacial que permita operar en condiciones aceptables de seguridad, eficacia y comodidad.

Los niveles de iluminación mínimos a ser mantenidos durante las operaciones en las centrales eléctricas y ambientes relacionados, serán los establecidos en el Código Nacional de Electricidad.

**TÍTULO VI****INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES DE LAS ACTIVIDADES ELÉCTRICAS****Artículo 114º.- Recopilación de información**

La Entidad está obligada a informar a OSINERGMIN los accidentes de trabajo y de terceros fatales dentro de las 24 horas ocurrido el hecho de acuerdo al formato del Anexo 1 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estos reportes de accidentes serán complementados con el informe ampliatorio en un plazo máximo de 10 días hábiles con el formato aprobado por el OSINERGIM, adjuntando la documentación sustentatoria.

Igualmente los accidentes incapacitantes de trabajo y de terceros serán informados al OSINERGIM dentro de las 24 horas ocurrido el hecho y será complementado con el informe ampliatorio en un plazo máximo de 10 días hábiles con los formatos aprobados por el OSINERGIM, adjuntando la documentación sustentatoria.

Los incidentes peligrosos y laborales serán informados al OSINERGIM de acuerdo a los formatos del Anexo 4 y 5 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 115º.- Estadística**

De acuerdo a los señalados formatos, la Entidad presentará al OSINERGIM en forma trimestral, las estadísticas de accidentes e incidentes de trabajo, desgregándose por trabajadores de la Entidad, contratistas y personas ajenas a la Entidad. Adicionalmente, presentará los índices de frecuencia (cantidad de accidentes incapacitantes y fatales por 1 000 000 de horas-hombre trabajadas), de severidad (cantidad de días perdidos por 1 000 000 de horas-hombre trabajadas) y de accidentabilidad (una medición que combina el índice de frecuencia con tiempo perdido (IF) y el índice de severidad de lesiones (IS)).

**Artículo 116º.- De la Póliza de Seguro**

Sin perjuicio de las pólizas de seguro a que se encuentren obligadas según la normatividad vigente y de acuerdo a la actividad que desarrollan, las Entidades tienen la obligación de contar con póliza de seguros cuyas coberturas incluyan, dado el caso, y sin limitación, responsabilidad civil extracontractual, así como otros tipos de seguros aplicables contra riesgos, accidentes, siniestros, entre otros, tanto dentro como fuera de sus instalaciones, en concordancia con la importancia y alcance de sus operaciones, y exigencia de las normas correspondientes.

**TÍTULO VII****DENUNCIAS Y SANCIONES****Artículo 117º.- Denuncias**

Cualquier infracción al presente Reglamento, que sea detectada por autoridades distintas a OSINERGIM deberá ser denunciada en la brevedad posible ante ésta última, bajo responsabilidad, sin perjuicio de que cada autoridad, según su competencia aplique las medidas para lo cual se encuentran facultadas, siempre y cuando no represente duplicidad de la sanción.

**Artículo 118º.- Responsabilidades**

La responsabilidad por incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Reglamento y demás disposiciones complementarias, corresponde a todas las personas a que se refiere el artículo 1º del Reglamento.

**Artículo 119º.- Sanciones**

OSINERGIM dentro de sus competencias, impondrá las sanciones por las infracciones contempladas en el presente Reglamento, de acuerdo a la tipificación de infracciones y Escala de Multas y Sanciones respectivas, así como sus modificaciones, sustituciones y complementos.

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a que hubiere lugar, se considera infracción sancionable cualquier incumplimiento de las disposiciones establecidas por el presente Reglamento, normas complementarias y especiales en materia de Seguridad.

De comprobarse una infracción y de acuerdo a la gravedad de la misma, el OSINERGIM procederá a aplicar la sanción correspondiente a la Entidad, no eximiéndola de subsanar las causales que dieron lugar a la sanción.



**ESTABLECEN DÍAS NO LABORABLES PARA EL EJERCICIO 2007 Y LA COMPENSACIÓN LABORAL POR PARTE DE EMPLEADOS Y OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD (16.05.2007) (345423)**

**DECRETO DE ALCALDÍA N° 006-2007-MDR**

Rímac, 25 de abril de 2007

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL RÍMAC

VISTO; El Informe N° 110-2007-AA-MDR, de fecha 26.03.07 del Asesor de Alcaldía; el proveído S/N de fecha 27.03.07 de la Gerencia Municipal; el Informe Legal N° 135-2007-OAJ-MDR de fecha 27.03.07 de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú, en su artículo 194º modificada por la Ley N° 28607, de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de gobierno local, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante Decreto Supremo N° 055-2006-PCM, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 22.08.06, establece en su artículo primero "Declarar feriados no laborables a nivel nacional, para los trabajadores del Sector Público, 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 31 de diciembre";

Que, en el artículo segundo de la citada norma legal establece que las horas dejadas de trabajar en los días declarados no laborables en el artículo precedente, serán compensadas en la semana posterior a la del día declarado no laborable o de acuerdo a lo que establezca el Titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades;

Que, de acuerdo a la naturaleza de los servicios que brinda la Municipalidad, es necesario establecer los mecanismos que no interrumpa(n) la operatividad Institucional;

Estando a los fundamentos expuestos y de conformidad a las atribuciones conferidas en el numeral 6) del artículo 20º de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972;

Estando a las consideraciones expuestas y de conformidad a la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972;

**DECRETA:**

**Artículo Primero.- ESTABLECER** los días no laborables para el ejercicio 2007, y la compensación laboral por los Empleados y Obreros de la Municipalidad Distrital del Rímac.

- Martes 2 de enero: Será compensado con una hora adicional los días 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16 y 17 del mes de enero de 2007.

- Lunes 30 de abril: Será compensado con una hora adicional los días 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15 y 16 del mes de mayo de 2007.

- Jueves 28 de junio: Será compensado con una hora adicional los días 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10 y 11 del mes de julio de 2007.

- Lunes 30 de julio: Será compensado con una hora adicional los días 31 de julio, 1, 2, 3, 6, 7, 8 y 9 del mes de agosto de 2007.

- Viernes 31 de agosto: Será compensado con una hora adicional los días 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11 y 12 del mes de septiembre de 2007.

- Martes 9 de octubre: Será compensado con una hora adicional los días 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18 y 19 del mes de octubre del 2007.

- Viernes 2 de noviembre: Será compensado con una hora adicional los días 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13 y 14 del mes de noviembre de 2007.

- Lunes 24 de diciembre: Será compensado con una hora adicional los días 26, 27, 28 de diciembre y 2, 3, 4, 7 y 8 del mes de enero de 2008.

- Lunes 31 de diciembre: Será compensado con una hora adicional los días 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17 y 18 de enero de 2008.

**Artículo Segundo.- ENCARGAR**, a la Gerencia Municipal y a la Oficina de Administración y Finanzas a través de la Unidad de Recursos Humanos, la dotación del personal necesario para garantizar la continuidad de los servicios públicos locales.

Dado en el local de la Municipalidad del Rímac, a los veinticinco días del mes de abril de dos mil siete.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

VÍCTOR LEYÓN DÍAZ  
Alcalde



**RATIFICAN EL "CONVENIO N° 127 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) RELATIVO AL PESO MÁXIMO DE LA CARGA QUE PUEDE SER TRANSPORTADA POR UN TRABAJADOR" (19.05.2007) (345642)**

**DECRETO SUPREMO N° 029-2007-RE**

EL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

**CONSIDERANDO:**

Que el "Convenio N° 127 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Relativo al Peso Máximo de la Carga que puede ser Transportada por un Trabajador" fue adoptado en el marco de la 51 Conferencia Internacional del Trabajo el 7 de junio de 1967, en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza; y aprobado por el Congreso de la República, mediante Resolución Legislativa N° 29008 de 25 de abril de 2007;

Que es conveniente a los intereses del Perú la ratificación del citado instrumento internacional;

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 56º y 118º inciso 11 de la Constitución Política del Perú y el artículo 2º de la Ley N° 26647;

**DECRETA:**

**Artículo 1º.- Ratifícase** el "Convenio N° 127 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Relativo al Peso Máximo de la Carga que puede ser Transportada por un Trabajador" adoptado en el marco de la 51 Conferencia Internacional del Trabajo el 7 de junio de 1967, en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza; y aprobado por el Congreso de la República, mediante Resolución Legislativa N° 29008 de 25 de abril de 2007.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

JOSÉ ANTONIO GARCÍA BELAÚNDE  
Ministro de Relaciones Exteriores



**RATIFICAN EL "CONVENIO N° 176 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS MINAS"**

**DECRETO SUPREMO N° 030-2007-RE**

EL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

**CONSIDERANDO:**

Que el "Convenio N° 176 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud en la Minas", fue adoptado el 22 de junio de 1995, en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza; y aprobado por el Congreso de la República, mediante Resolución Legislativa N° 29012 de 27 de abril de 2007;

Que es conveniente a los intereses del Perú la ratificación del citado instrumento internacional;

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 56° y 118° inciso 11 de la Constitución Política del Perú y el artículo 2° de la Ley N° 26647;

DECRETA:

**Artículo 1°.-** Ratifícase el "Convenio N° 176 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud en las Minas", adoptado el 22 de junio de 1995, en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza; y aprobado por el Congreso de la República, mediante Resolución Legislativa N° 29012 de 27 de abril de 2007.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

JOSÉ ANTONIO GARCÍA BELAÚNDE  
Ministro de Relaciones Exteriores



**APRUEBAN NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES FORMULARIO VIRTUAL N° 600 (23.05.2007) (345823)**

**RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 096-2007/SUNAT**

Lima, 22 demayo de 2007

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo a lo establecido por el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 501, Ley General de la SUNAT, modificado por la Ley N° 27334 la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), administra las aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) y a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), señalando además dicho artículo que la SUNAT podrá ejercer facultades de administración respecto de otras obligaciones no tributarias de EsSalud y de la ONP, de acuerdo a lo que se establezca en los convenios interinstitucionales correspondientes;

Que de acuerdo al artículo 12° del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, que aprobó el Reglamento de la Ley N° 27334 le corresponde a la SUNAT elaborar y aprobar las normas y los procedimientos necesarios para llevar a cabo la recaudación y administración de las aportaciones a la Seguridad Social, de acuerdo con las facultades que le confiere el Código Tributario, siendo ello también de aplicación, entre otros, para la declaración y/o pago de las demás deudas no tributarias a dichas entidades cuya recaudación le haya sido encomendada a la SUNAT;

Que la SUNAT y el EsSalud han suscrito un Convenio de Cooperación Interinstitucional por el cual el EsSalud delega en la SUNAT la recaudación de las aportaciones del seguro «+ Vida Seguro de Accidentes»;

Que de acuerdo a lo señalado por el EsSalud el importe de la prima mensual de «+ Vida Seguro de Accidentes» ascenderá a cinco nuevos soles.

Que de otro lado mediante la Resolución de Superintendencia N° 204-2006/SUNAT se aprobó, entre otros, el PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600 - versión 4.6;

Que asimismo la Tercera Disposición Transitoria y Final de la Resolución de Superintendencia N° 080-99/SUNAT aprobó el Formulario N° 402 «Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones» el mismo que debe ser utilizado por aquellos deudores tributarios no obligados a usar PDT's para declarar y pagar, entre otros conceptos, las primas por concepto de «EsSalud Vida»;

Que mediante el artículo 1° de la Resolución de Superintendencia N° 059-2000/SUNAT se aprobó, entre otros, el Formulario N° 1076 «Trabajadores del Hogar», a ser utilizado por las entidades empleadoras de trabajadores del hogar, para efectuar la declaración y pago, entre otros conceptos, de las primas de «EsSalud Vida»;

Que de acuerdo a lo señalado en los considerandos anteriores, resulta necesario aprobar una nueva versión del PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600 y establecer que para la declaración y pago del seguro «+ Vida Seguro de Accidentes» de aquellos sujetos que no se encuentren obligados a utilizar el PDT Remuneraciones y que tengan a su cargo tres (3) o menos trabajadores, se utilizará el Formulario N° 402 «Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones», en tanto que para el caso de las entidades empleadoras de trabajadores del hogar, se deberá utilizar el Formulario N° 1076 - «Trabajadores del Hogar», respectivamente;

En uso de las facultades conferidas por el artículo 12° del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, el artículo 5° de la Ley General de la SUNAT aprobada por De-

creto Legislativo N° 501 y los incisos q) y u) del artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT aprobado por Decreto Supremo N° 115-2002-PCM.

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- APROBACIÓN DE LA NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES**

Apruébase la nueva versión del PDT Remuneraciones, a ser utilizada por los deudores tributarios para la elaboración y la presentación de las declaraciones determinativas, así como para la declaración y pago de la prima por el concepto de «+ Vida Seguro de Accidentes», a través del formulario virtual que a continuación se detalla:

PDT	FORMULARIO VIRTUAL N°
Remuneraciones	600-versión 4.7

**Artículo 2°.- OBTENCIÓN DE LA NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES**

El PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600-versión 4.7, estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir del 26 de mayo de 2007. Para tal efecto, se entiende por SUNAT Virtual al Portal de la SUNAT en la Internet, cuya dirección electrónica es <http://www.sunat.gob.pe>.

La SUNAT, a través de sus dependencias facilitará la obtención del mencionado PDT a aquellos deudores tributarios que no tuvieran acceso a la Internet, para lo cual deberán proporcionar el (los) disquete(s) de capacidad 1.44 MB de 3.5 pulgadas que sea(n) necesario(s).

**Artículo 3°.- UTILIZACIÓN DE LA NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES**

Los sujetos obligados a presentar sus declaraciones determinativas así como a declarar y pagar la prima por el concepto de «+ Vida Seguro de Accidentes» a través del Formulario Virtual generado por el PDT Remuneraciones, deberán utilizar la nueva versión a partir del 1 de junio de 2007, independientemente del período al que correspondan las declaraciones.

Lo señalado en el párrafo anterior, también será de aplicación a las declaraciones rectificatorias correspondientes a todos los períodos por los cuales exista la obligación de presentar la declaración a través del referido formulario virtual.

**Artículo 4°.- DE LOS FORMULARIOS A UTILIZAR PARA LA DECLARACIÓN Y EL PAGO DE «+ VIDA SEGURO DE ACCIDENTES»**

Aquellos sujetos que no se encuentren obligados a utilizar el PDT Remuneraciones harán uso del Formulario N° 402 «Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones» para declarar a los trabajadores afiliados al «+ Vida Seguro de Accidentes» y realizar el pago de la prima correspondiente.

Los empleadores de trabajadores del hogar, deberán utilizar el Formulario N° 1076 - «Trabajadores del Hogar» para declarar a los trabajadores del hogar afiliados al «+ Vida Seguro de Accidentes» y realizar el pago de la prima correspondiente.

**Artículo 5°.- VIGENCIA**

La presente Resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente a su publicación.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primera.- UTILIZACIÓN DEL PDT REMUNERACIONES FORMULARIO VIRTUAL N° 600 - VERSIÓN 4.6**

Los deudores tributarios podrán hacer uso del PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600 - versión 4.6 hasta el 31 de julio de 2007, siempre que no cuenten con afiliados al «+ Vida Seguro de Accidentes».

**Segunda.- UTILIZACIÓN DE FORMULARIOS**

Los formularios que contengan referencias a «EsSalud Vida» podrán ser utilizados hasta agotar su stock, para la declaración de los afiliados al «+ Vida Seguro de Accidentes» y el pago de la prima correspondiente.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

LAURA CALDERON REGJO  
Superintendente Nacional  
Superintendencia Nacional de  
Administración Tributaria

# SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 05 al 23 de mayo de 2007

## 1. Aprueban fusión del PRODAME – Programa de Auto Empleo y Micro Empresa, del PROFECE – Programa Femenino de Consolidación del Empleo y del BONOPYME – Bono de Capacitación Laboral y Empresarial, y su integración dentro del Programa Mi Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (07.05.2007) (344707)

Mediante D.S. N° 010-2007-TR de 04.05.07, se aprueba la fusión del PRODAME – Programa de Auto Empleo y Micro Empresa, PROFECE – Programa Femenino de Consolidación del Empleo y del BONOPYME – Bono de Capacitación Laboral y Empresarial y su integración dentro del Programa Mi Empresa; correspondiéndole a este último la calidad de programa integrante.

El Programa Mi Empresa estará a cargo de la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y su objetivo será impulsar y mejorar la competitividad de las micro y pequeñas empresas y el desarrollo de nuevos emprendimientos. Para ello promoverá la formalización de las micro y pequeñas empresas y el acceso a servicios de desarrollo empresarial, a través de una estrategia de promoción de capacitación, asistencia técnica, asociatividad, articulación empresarial, desarrollo de mercados y acceso al crédito.

## 2. Aprueban y formalizan el pago de prestaciones de salud a diversas Unidades Ejecutoras (11.05.2007) (345006)

Mediante R.J. N° 091-2007/SIS de 08.05.07, se aprueba y formaliza el pago de las prestaciones de salud a diversas Unidades Ejecutoras.

## 3. Circular sobre los Límites de inversión generales para los fondos administrados por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (12.05.2007) (345059)

Mediante Circular N° 009-2007-BCRP de 11.05.07, se establecen los límites y sublímites de inversión generales para los fondos administrados por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

## 4. Establecen días no laborables para el ejercicio 2007 y la compensación laboral por parte de empleados y obreros de la Municipalidad Distrital del Rímac (16.05.2007) (345423)

Mediante Resolución de Alcaldía N° 006-2007-MDR de 25.04.07, se establecen los días no laborables para el ejercicio 2007 y la compensación laboral por parte de empleados y obreros de la Municipalidad Distrital del Rímac, tal como sigue:

– Martes 2 de enero: Será compensado con una hora adicional los días 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16 y 17 del mes de enero de 2007.

– Lunes 30 de abril: Será compensado con una hora adicional los días 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15 y 16 del mes de mayo de 2007.

– Jueves 28 de junio: Será compensado con una hora adicional los días 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10 y 11 del mes de julio de 2007.

– Lunes 30 de julio: Será compensado con una

hora adicional los días 1, 2, 3, 6, 7, 8 y 9 del mes de agosto de 2007.

– Viernes 31 de agosto: Será compensado con una hora adicional los días 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11 y 12 del mes de septiembre de 2007.

– Martes 9 de octubre: Será compensado con una hora adicional los días 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18 y 19 del mes de octubre de 2007.

– Viernes 2 de noviembre: Será compensado con una hora adicional los días 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13 y 14 del mes de noviembre de 2007.

– Lunes 24 de diciembre: Será compensado con una hora adicional los días 26, 27 y 28 del mes de diciembre de 2007 y 2, 3, 4, 7 y 8 del mes de enero de 2008.

– Lunes 31 de diciembre: Será compensado con una hora adicional los días 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17 y 18 del mes de enero de 2008.

## 5. Decreto Supremo que regula los actos de conmemoración del Día Cívico Laborable a Nivel Nacional denominado “Día de la Solidaridad” (19.05.2007) (345625)

Mediante D.S. N° 043-2007-PCM de 18.05.07, se establece que el 31 de mayo de cada año, a las 12 horas, en todas las entidades e instituciones integrantes del Sistema Nacional de Defensa Civil – SINADECI, se deberá realizar un (1) Minuto de Silencio por el “Día de la Solidaridad”, en conmemoración de las víctimas de los desastres ocurridos en el país, y como homenaje a hombres, mujeres, instituciones y pueblos afectados por el sismo que asoló el departamento de Áncash el 31 de mayo de 1970.

## 6. Ratifican el “Convenio N° 127 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo al Peso Máximo de la Carga que puede ser Transportada por un Trabajador” (19.05.2007) (345642)

D.S. N° 029-2007-RE de 18.05.2007. Ver anexo de Legislación.

## 7. Ratifican el “Convenio N° 176 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Seguridad y Salud en las Minas” (19.05.2007) (345642)

D.S. N° 030-2007-RE de 18.05.2007. Ver anexo de Legislación.

## 8. Modifican representación del MTPE ante Comisión encargada de la transferencia de bienes, recursos, personal y materiales, constituida por D.S. N° 003-2007-TR (19.05.2007) (345646)

Mediante R.M. N° 139-2007-TR de 18.05.07, se modifica la representación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante la Comisión encargada de la transferencia de bienes, recursos, personal y materiales, constituida por D.S. N° 003-2007-TR, quedando conformada de la siguiente manera:

– El Secretario General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien presidirá la Comisión;

– Claudia Canales Mayorga, Jefa del Gabinete de Asesores de la Alta Dirección; y,

– Hugo Javier Rodríguez Espinoza, representante del PROMPYME.

## 9. Establecen la conformación de la Sala Civil Transitoria y la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República (19.05.2007) (345658)

Mediante R.A. N° 112-2007-P-PJ de 17.05.07, se establece la conformación de la Sala Civil Transitoria y la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República.

## 10. Transferencia del Programa de Capacitación Laboral Juvenil – PROJOVEN, a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del MTPE (20.05.2007) (345707)

Mediante D.S. N° 011-2007-TR de 19.05.07, se dispone la Transferencia del Programa de Capacitación Laboral Juvenil – PROJOVEN, a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## 11. Establecen conformación de la Sala Civil Transitoria y la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia (22.05.2007) (345770)

Mediante R.A. N° 122-2007-P-PJ de 18.05.07 se establece la conformación de la Sala Civil Transitoria y la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia.

## 12. Nombran Ministro de Agricultura (23.05.2007) (345781)

Mediante R.S. N° 088-2007-PCM de 22.05.07, se nombra como Ministro de Estado en el Despacho de Agricultura, al señor Ismael Benavides Ferreyros.

## 13. Aprueban Nueva Versión del PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600 (23.05.2007) (345823)

Resolución N° 096-2007/SUNAT de 22.05.07. Ver anexo de Legislación.

## 14. Modifican el Reglamento de Aplazamiento de la Deuda Tributaria y aprueban Nueva Versión del PDT Fracc. 36° C.T. Formulario Virtual N° 687 (23.05.2007) (345824)

Mediante Resolución N° 097-2007/SUNAT de 22.05.07, se aprueba el PDT Fracc. 36° C.T., Formulario Virtual 687 – Versión 1.3, a ser utilizado por los deudores tributarios para la elaboración y presentación de la solicitud de acogimiento al aplazamiento y/o fraccionamiento de la deuda tributaria.

A partir del 24 de mayo de 2007, los deudores tributarios utilizarán el PDT Fracc. 36° C.T., Formulario Virtual N° 687 – Versión 1.3, el cual estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual, cuya dirección electrónica es <http://www.sunat.gob.pe>.

La resolución reseñada entrará en vigencia a partir del 24 de mayo de 2007.