

# Análisis

# Laboral

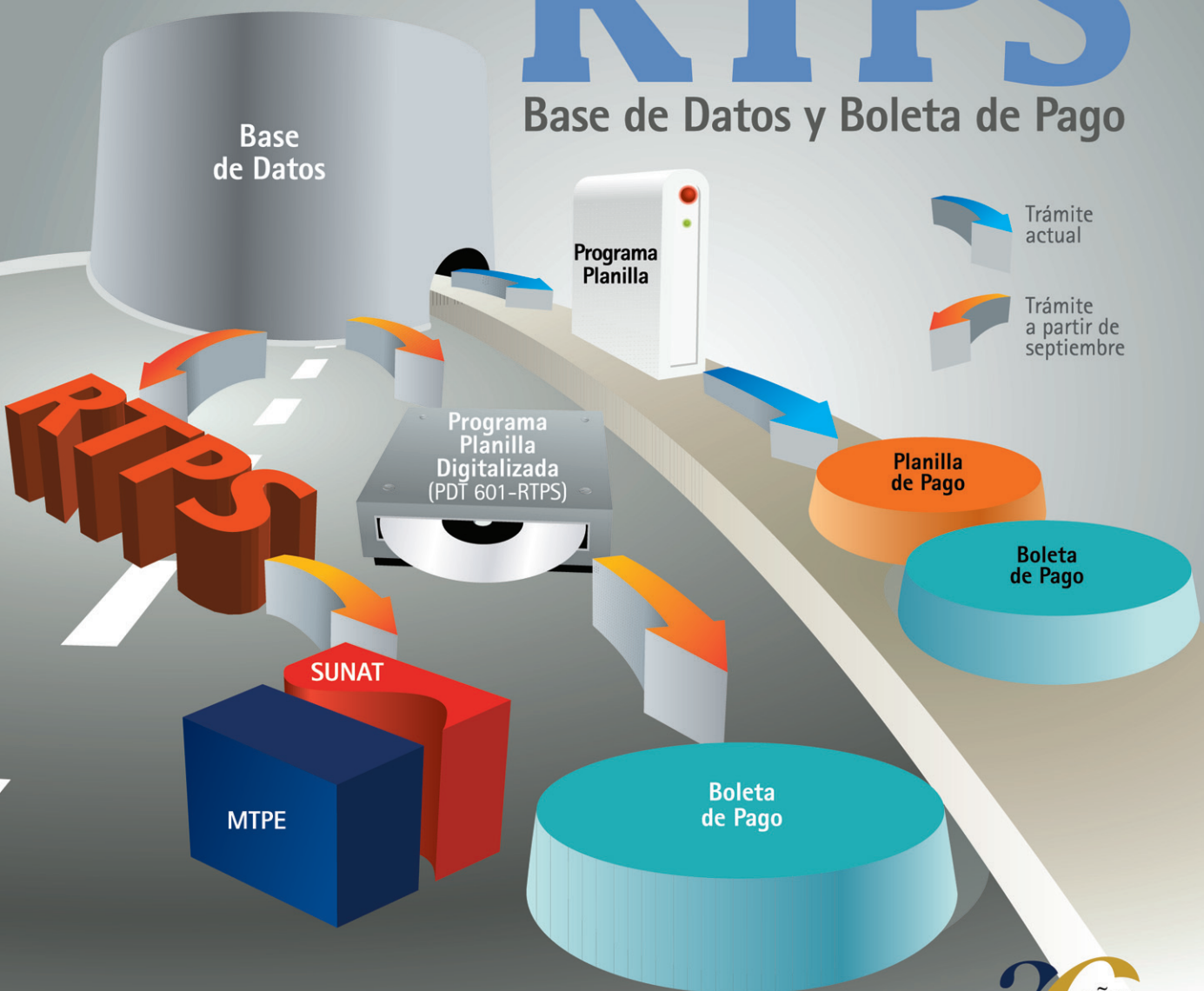
Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXXI N° 360 Junio 2007

**ESPECIAL  
GRATIFICACIONES  
LEGALES**

# RTPS

## Base de Datos y Boleta de Pago



# Carta *del* director

Los tratados de libre comercio constituyen instrumentos muy importantes en el desarrollo de los países, de sus habitantes y, esencialmente, en su futuro –marcado por el discurrir del progreso y la globalización– siempre que se prevea y se redacten con equidad, medidas adecuadas, compensatorias o sustitutorias que atiendan el respeto de la legalidad y situaciones de desventaja en el tiempo, resultado del comercio con países más desarrollados.

Es por ello que respecto al tratado de libre comercio que se ha suscrito con EE.UU., los temas vinculados al trabajo, obligaciones laborales y medio ambiente, han venido siendo debatidos en el Congreso de ese país y han sido materia de impedimento para su ratificación, lo que no ha estado ajeno a tendencias políticas.

Resultado de esas negociaciones entre nuestro país y EE.UU. –que ha tenido como actores principales a representantes del Gobierno, del Partido Demócrata y del Partido Republicano– se ha suscrito el 24 de junio del 2007, el denominado *Protocolo de Enmienda al Acuerdo de Promoción Comercial Perú-EE.UU. (TLC Perú-EE.UU.)* que contiene, entre otros temas, normas aclaratorias, adicionales y modificatorias del texto original del TLC Perú-EE.UU. firmado el 12.04.2006, lo que en verdad convierte a estas conversaciones en lo que constituye una renegociación del TLC.

Con fecha 27 de junio último el Pleno del Congreso de la República de nuestro país aprobó el proyecto que aprueba el Protocolo de Enmiendas (adendas) al Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos por 70 votos a favor, 38 en contra y una abstención.

Una síntesis de los principales aspectos que contiene el Protocolo en materia laboral y de medio ambiente sería la siguiente:

1. Se ha incluido en el Preámbulo del TLC dos párrafos: uno vinculado a la protección de inversiones, y el otro, relacionado a una garantía constitucional. Los alcances son los siguientes:

*«ACORDAR que, por medio del presente, no se concederá a los inversionistas extranjeros derechos sustantivos más amplios en relación con las protecciones a las inver-*

*siones que a los inversionistas nacionales en virtud de la legislación nacional en casos en que, al igual que en los Estados Unidos, las protecciones de los derechos de los inversionistas en virtud de la legislación nacional equivalen o exceden las establecidas en el presente Acuerdo;*

*RECONOCER que en el Artículo 63° de la Constitución Política del Perú se dispone que "las inversiones nacionales y extranjeras están sujetas a las mismas condiciones».*

2. Se ha incluido en las *Notas Generales de la Lista Arancelaria de los EE.UU.*, un párrafo cinco, el mismo que tiene que ver con los costos de insumos y de producción que no serán menores del 35% del valor estimado de las mercancías al ingresar, por lo que las empresas deben compulsar sus costos y formalidades. El texto de esta inclusión es el siguiente:

*«5. Las mercancías originarias no deberán ser sujetas a ningún arancel descrito en la partida 9901 del HTSUS, siempre que (a) las mercancías sean importadas directamente del Perú al territorio aduanero de los Estados Unidos y (b) la suma del costo o valor de los materiales producidos en el territorio del Perú más los costos directos de las operaciones de procesamiento realizadas en el territorio del Perú no sea menos de 35 por ciento del valor estimado de dichas mercancías en el momento de su entrada».*

3. Se han incorporado al TLC normas que en forma clara y precisa tienen como finalidad que las partes respeten la legislación que rige en cada país, tanto en los tratados como en las leyes nacionales. Así, en el TLC se indicaba que las partes procurarían el respeto a los derechos fundamentales, con el nuevo texto del Art. 17.1° literal A: *"Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la organización Internacional del Trabajo (OIT)"*.

Además se ha modificado el Art.17°.2 numeral 1 del TLC, el mismo que ahora tendrá el texto siguiente:

*"Artículo 17.2: Derechos laborales fundamentales (1)*

*1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación, los siguientes derechos tal como se establecen en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) (Declaración de la OIT)–: (2)*

(a) la libertad de asociación;

(b) el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

(c) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio;

(d) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para fines de este Acuerdo, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y

(e) la eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación."

Tal como puede verse de este texto: en el TLC se consignó "derecho de asociación", ahora se señala "Libertad de asociación", pues eso está en nuestra Constitución y en la *Declaración de Derechos Fundamentales de los Trabajadores* (DDFT-OIT). Se indicaba el derecho de organizarse y negociar colectivamente; el nuevo texto es certero y claro, pues contiene el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, tal como se consigna en la DDFT-OIT. La prohibición del trabajo forzoso se ha reemplazado por lo que es, la eliminación de aquel. La protección laboral para niños por edad y otros se ha sustituido por lo que debe ser, la "abolición efectiva del trabajo infantil"; y en lugar de condiciones aceptables de trabajo, respeto al salario mínimo, horas de trabajo, y salud y seguridad ocupacional, se ha reemplazado por el texto que señala la eliminación de la discriminación con respecto a empleos y ocupación.

4. En el Art. 17 del Protocolo, además se establece la obligación de no dejar de aplicar las leyes y reglamentos por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente. En este sentido en nuestro país en materia de inspecciones hay muchas acciones por implementar, debido a la carencia de recursos económicos y personal especializado.

5. También en materia de contratación pública se exige que se practique la conservación de los recursos naturales y el medio ambiente. Asimismo, que el proveedor cumpla con las leyes laborales y, esencialmente, los derechos fundamentales en el trabajo, condiciones de trabajo aceptables, salario mínimo y con las normas de salud y seguridad ocupacional.

6. En materia ambiental se reconoce el derecho soberano de cada Parte de establecer sus propios niveles de protección ambiental interna. En este contexto se establece que cada Parte procurará asegurar que sus leyes y políticas proporcionen y estimulen altos niveles de protección ambiental y adoptará las normas que correspondan para asegurar su estimulación y mejoramiento.

7. Se deben cumplir las obligaciones de los acuerdos ambientales multilaterales listados en el Anexo 18.2 ("Acuerdos cubiertos") estableciéndose, asimismo, la obligación de cada Parte de no dejar de aplicar efectivamente su legislación ambiental y sus leyes, reglamentos y otras

medidas para cumplir con sus obligaciones bajo los acuerdos cubiertos, a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente.

En el ámbito laboral, desde 1991, los sucesivos Gobiernos han alentado en nuestro país modalidades contractuales al margen del marco legal, promoviendo por ejemplo, los contratos por servicios no personales allí donde la prestación era de alcance subordinado, sumándose así al mayoritario sector de entidades violatorias de instrumentos legales y de los convenios internacionales de la OIT, llegando incluso a contratar por locación de servicios a los inspectores laborales encargados de resguardar la legalidad. Encontrándose nuestro país *ad portas* de debatir la Ley General de Trabajo deben definirse sus efectos, pues variaciones posteriores estarían sujetas a los condicionantes que tiene todo tratado.

En materia de Seguridad Social el tema es más complejo, pues ya que se carece de un sistema integral en materia de pensiones, salud y riesgos en el trabajo, resulta sumamente desventajoso atender un tratado en esas circunstancias, ya que cambios posteriores podrían tener limitaciones insalvables. Deberían incorporarse precisiones que permitan al Perú desarrollar la seguridad social que requiere y no la que siempre han promovido los Gobiernos de turno.

Especial mención debe hacerse respecto al medio ambiente, el mismo que ha sido materia del Capítulo 18 del TLC con EE.UU., y que ha sido precisado por el reciente Protocolo en cuanto a la legislación nacional, en el sentido que debe merecer una acción más directa de las autoridades del país.

Temas como los estudios de impacto ambiental, monitoreo de zonas tóxicas y acciones que superen situaciones complejas, aunados a los conceptos de trabajo decente y responsabilidad social, están ausentes en el tratamiento de las inversiones extranjeras en el país.

La redacción de tratados internacionales requiere necesariamente de una concordancia precisa con la legislación, el desarrollo futuro de la misma –lo que marcará los objetivos y metas del país– así como con la materia económica que necesariamente comprende al tema laboral. Los Gobiernos deben ser claros, precisos y no incurrir en este tipo de omisiones y desentendimientos.

Un tratado explica la buena fe de las Partes en objetivos y visiones de interés compartido, por ello, cualquier desviación lo coloca en una situación de inestabilidad, lo que debe evitarse.

(1) *A fin de establecer el incumplimiento de una obligación en virtud del Artículo 17.2.1, una Parte deberá demostrar que la otra Parte ha incumplido, en la adopción o el mantenimiento de una norma, reglamento o práctica, de una manera que afecta al comercio o la inversión entre las Partes.*

(2) *Las obligaciones que se consignan en el Artículo 17.2, en lo que se relaciona con la OIT, se refieren únicamente a la Declaración de la OIT.*

## PÁG 2

### CARTA DEL DIRECTOR

## PÁG 5

### ESCENAS LABORALES

## PÁG 6

### ANÁLISIS

- Los dramas de la educación peruana o el entorno de sus conflictos  
Jorge Bernedo A.

## PÁG 9

### INVITADO

- El Trabajo y la Dignidad Humana  
Pedro G. Morales Corrales

## PÁG 13

### ANÁLISIS LEGAL

- Gratificación Legal de Fiestas Patrias
- Sistema de Presunciones. Aspectos tributarios con incidencia laboral
- Participación Adicional en las Utilidades. Segunda Parte
- Sistema Privado de Pensiones. Reglamentan Ley sobre Desafiliación
- Suspensión del Contrato de Trabajo. Caso Fortuito o Fuerza Mayor

## PÁG 34

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Convenio Colectivo. Minera Yanacocha S.R.L.
- Laudo Arbitral. Sindicato Único de Trabajadores de Electricidad del Sector Eléctrico Nacional - SUTESEN Empresa de Electricidad del Perú - ELECTROPERÚ S.A.

## PÁG 41

### JURISPRUDENCIA LABORAL

- No cabe volver a despedir a un trabajador que ha sido repuesto judicialmente, si no se ha materializado previamente su reincorporación al trabajo

## PÁG 44

### COYUNTURA

- Acerca de las instituciones y las leyes
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2004-2007)

## PÁG 45

### INDICADORES LABORALES

- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Mayo 2007
- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Febrero 2007
- Aportes y Contribuciones Sociales: Junio 2007
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Junio 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
- RMV-RMV Especiales-Gastos de Sepelio SPP-AFP-Seguro de Invalidez y Sobrevivencia 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 51

### TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

## PÁG 55

### LEGISLACIÓN SUMILLADA

- Del 06 al 25 de junio de 2007



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

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

Análisis Laboral  
**Perú**

Arbeit und Recht, Kassel  
**Alemania**

Australian Journal of Labour Law,  
**Australia**

Bulletin of Comparative  
Labour Relations  
**Bélgica**

Canadian Labour  
Et 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

360/JUNIO/2007

Director  
Luis Aparicio Valdez

Subdirector  
Alfredo Chienda Quiroz

Equipo de Investigación  
Jorge Bernedo Alvarado  
Alfredo Chienda Quiroz  
Aldo Vértiz Iriarte  
Anna Vilela Espinosa

Asistente  
de la Publicación  
Ursula Olmos Heeren

Administración  
María H. Aparicio Rabines

Diagramación  
Katia Ponce Ibañez  
Jeannette Flores V.

Corrección de Textos  
Carmen Noblecilla Ramírez

Diseño  
Manuel Saravia N.

Ventas  
Samuel Reppó C.

Cursos y Seminarios  
Haydee Blanco O.

Impresión  
JL Impresores de  
José Antonio Aparicio Rabines  
791-5051

ANÁLISIS LABORAL  
es una publicación mensual  
editada por Aele

Asesoramiento y  
Análisis Laborales S.A.C.

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

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

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

Hecho el Depósito Legal  
REGISTRO N° 98-2765

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN  
EN CUALQUIER FORMA  
SIN PERMISO ESCRITO  
DEL DIRECTOR



# escenas laborales

## • REGISTRO DE TRABAJADORES Y PRESTADORES DE SERVICIOS - RTPS

Desde hace un tiempo, con un esfuerzo institucional entre la SUNAT y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se realizó la versión beta del PDT 601 (Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios - RTPS), la cual ha sido enviada, de manera reservada, a algunas empresas. Este modelo de *software* que estaría emitiendo la SUNAT contendría toda la información laboral-tributaria, sustituyendo las planillas físicas y los PDT 600, 610 y parte del 621. Esta versión beta del RTPS se proporcionó a fin de ayudar a la realización de una prueba general con la que se puedan validar las tablas y los datos necesarios para su registro. Se puede acceder a la versión beta del PDT de la siguiente forma:

- a. **Instale el módulo integrador del PDT:**  
<http://www2.sunat.gob.pe/pdt/integrador/integrador.htm>
- b. **Instale el módulo independiente del RTPS:**
  - 1er. Archivo: [°°rtps1.zip](#) (1.15 MB)  
Versión BETA (actualizado el 04.04.2007).
  - 2do. Archivo: [°rtps2.zip](#) (1.38 MB)  
Versión BETA (actualizado el 04.04.2007).
  - 3er. Archivo: [°rtps3.zip](#) (0.52 MB)  
Versión BETA (actualizado el 04.04.2007).
  - Auto instalador: [rtps.exe](#) (3.21 MB)  
Versión BETA (actualizado el 04.04.2007).

Adicionalmente se recomienda no instalar éstos en una PC que utilice el actual PDT, a fin de no crear conflictos con la información real de otras declaraciones juradas.

## • SECTOR PÚBLICO: 28 de junio día no laborable

Como se recordará, mediante D.S. N° 055-2006-PCM, de fecha 21.08.06, se declaró feriado no laborable a nivel nacional para los trabajadores del Sector Público, entre otros, el día jueves 28 de junio, con el objeto de estimular el desarrollo de la actividad turística, en especial del turismo interno.

Para fines tributarios este día será considerado como hábil.

En la norma reseñada se establece que las horas dejadas de trabajar el 28 de junio serán compensadas en la semana posterior a la del día declarado no laborable, o de acuerdo a lo que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

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

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

## • FERIADO NO LABORABLE: 29 de junio

El Dec. Leg. N° 713 sobre Descansos Remunerados, establece que el viernes 29 de junio de 2007 es día Feriado No Laborable en todo el país, por celebrarse la festividad de San Pedro y San Pablo.

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

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

En caso de concederse descanso sustitutorio, el cual no necesariamente debe darse en la misma semana, sólo se abonará el haber del día feriado trabajado, correspondiendo abonar también el día de descanso sustitutorio con el haber que tuvo su origen en el día feriado.

## • PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL HACIA EL 2020

Como diera a conocer el viceministro de Promoción del Empleo, Javier Barreda Jara, en enero del 2008 se tendría listo el Plan de Formación Profesional, que identificará, entre otros aspectos, cuáles serán las carreras más demandadas en el mercado laboral del futuro. Del mismo modo, el viceministro precisó que "cuando se concluya el Plan de Formación Profesional no solo se conocerá qué carrera u oficio se requerirá en los próximos años, sino que obligará a los centros de estudios públicos y privados a rediseñar su currícula y las carreras que ofrecen actualmente, evitando que la población estudie profesiones u ocupaciones que están saturadas y que si lo hacen será sabiendo que podrían enfrentarse luego al desempleo".

Igualmente, señaló que "los jóvenes no están estudiando lo que demanda el mercado. Existe una formación profesional técnica laboral muy deficitaria, una especie de "estafa" curricular. Es responsabilidad del Estado, de las empresas y las universidades e institutos evitar que esto suceda".

Asimismo, agregó que "de nada vale que tengamos 500 mil jóvenes realizando estudios técnicos o universitarios si sólo 9 de cada 10 trabajarán en aquello que han estudiado y los demás buscarán otros oficios para poder subsistir".

# Los dramas de la educación peruana o el entorno de sus conflictos

Las grandes esferas de la vida son, seguramente, las de la formación y el trabajo. Si bien es posible que tengan muchos puntos de contacto en el curso de una vida, es también claro que tienen perfil propio, que se distinguen sus propios dominios y para nuestro caso, sus problemas.

Y es que en efecto, nuestro país viene sufriendo gravemente de dolencias en su sistema educativo. Nos referimos al de la formación de nuestros niños y jóvenes. La discusión de una nueva Ley de Carrera Magisterial y el reclamo –entendemos que justo– del gremio para ser parte de la discusión de este tema, ha llevado a un paro sectorial y a la amenaza de una huelga de envergadura, que sería a su vez injustamente nociva para con los alumnos. La intención de estas notas es repasar las urgencias y problemas de fondo de nuestra educación pública, la que afecta a la inmensa mayoría de peruanos, y prácticamente a la totalidad de los pobres<sup>(1)</sup>.

## LA HISTORIA DE LA EDUCACIÓN

Por ser una necesidad vital, obviamente nadie está en contra de la calidad educativa. Si desde los años 90 –cuando los resultados fueron ocultados– se pudo comprobar que la calidad de la educación pública peruana era inferior a la de casi todos los países de la región, con alarmantes resultados de desaprobación para pruebas básicas comunes en matemáticas y comprensión del lenguaje, no puede ubicarse en ese período las grandes derrotas de los procesos educativos. La crisis venía desde mucho antes, particularmente desde la explosión demográfica peruana, cuando las cifras más altas de fecundidad, alcanzadas a mediados de 1960, fueron haciéndose presentes en la educación pública peruana. El sistema no podía contener la ola creciente de alumnos y recurrió al expediente de generar turnos en la educación, disminuyendo las horas lectivas, pero “duplicando” artificialmente la capacidad de atender la demanda educativa sin gastar en nuevos locales ni mobiliarios. Los siguientes pasos son conocidos: disminución de las remuneraciones reales de los profesores a términos incalificables, que llevaron también a una caída vertiginosa de las capacidades educativas, deterioro de la infraestructura y materiales. El SUTEP, que se genera sobre la base de entidades sindicales preexistentes, se desarrolla en los años 70 del siglo pasado, especialmente como respuesta a la grave caída de los salarios magisteriales, radicalizándose hasta su actual nivel en esos años.

A esta secuencia se agregaría la del empobrecimiento general, en particular el incremento de la desnutrición crónica después de los *shocks* de precios y salarios de 1988 y 1990; en tal grado, que hacia el año 2003 en el censo educativo de dicha época la desnutrición crónica alcanzaba a la mitad de la población estudiantil del primer grado y podía ser de hasta el 70-75 por ciento en los departamentos pobres. Conforme la población se ha ido recuperando en su capacidad de consumo, estas cifras han ido descendiendo hacia los actuales niveles de 25-30 por ciento, igualmente preocupantes. Lo propio ha sucedido con el gasto educativo por alumno. Se recupera desde

mediados de los noventa, pero es uno de los más bajos de América Latina.

Tenemos así ahora una educación pública –y también una parte de la privada– en condiciones difíciles de empeorar. El simplismo de decir que ya no hay problemas de cobertura –porque la matriculación es elevada– y que ahora el tema es la calidad, olvida por completo el hecho que cubrir la demanda con menos horas no es realmente mejorar la cobertura que debe medirse en horas de clase, es decir, que cobertura y calidad son interdependientes. Olvida también que los estudiantes y sus padres están afectados en su capacidad de entender, y que por tanto las dimensiones del tema son bastante más amplias.

La reciente versión incomprensible de culpar solamente al Magisterio de la actual situación, es igualmente insostenible. No solamente porque sus niveles salariales sean bajos a pesar de sus progresos en el Gobierno anterior<sup>(2)</sup>, bastante menores a lo que se proclama, sino porque es imposible mejorar la educación sin mejorar a los maestros, no por la vía de la persecución y el maltrato, sino por la del diálogo y el incremento significativo de recursos.

Desde luego, hay mucho que esperar del Magisterio, aún en los niveles salariales que tiene, y desde luego también, que una dirigencia poco propositiva, en ocasiones intransigente y esencialmente defensiva está por reconstruir sus roles, pero el reto seguirá presente aún si se radicaliza el enfrentamiento y el amedrentamiento como política oficial.

## LA EDUCACIÓN: UN SISTEMA

Un problema esencial de la educación peruana de estos tiempos es la reducción de los criterios con que se le concibe. Entre las propuestas inmediatistas está la de poner estándares de cumplimiento de los diferentes grados y materias que los padres –frecuentemente también con reducida educación– deberían controlar, exigiendo, con criterios de consumidor, mayores responsabilidades al sistema, pero sin profundizar mayormente en las alternativas cuando estos estándares se incumplan o los padres sean incompetentes para controlarlos. Un pensamiento así denota más bien una concepción ajena a la educación.

La propia simplificación de reducir el problema a sus esencias económicas, patente en la incumplida y bien intencionada meta

inicial del Acuerdo Nacional de aumentar anualmente el gasto educativo nacional en 0.5 por ciento del PIB, es insuficiente. Desde su formulación, porque los recursos pueden aumentar muy significativamente solamente con el crecimiento del PIB sin que la participación en el PIB progrese –como sucede ahora– sino también porque la estimación es arbitraria y debe encuadrarse en criterios fundamentales sobre el gasto<sup>(3)</sup>.

Los grandes lineamientos para el cambio educativo están condensados en el Proyecto Educativo Nacional, PEN, que es considerado una política de Estado, aunque todavía la realización de este enunciado está por llegar. Es notorio el mensaje esencial del Proyecto –una excelente muestra de colaboración de actores con perspectivas múltiples– resumido en sus objetivos (ver recuadro), que proporcionan sobre todo una visión integral pero esta claridad contrasta con la situación actual de la gestión educativa, en todos sus niveles.

## PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL

La esencia del PEN es su concepción integral, pensada para el largo plazo –que Keynes recordaba que comienza hoy– pero por ello, con el riesgo de que se crea, especialmente por la clase política que se puede postergar. Es todo lo contrario, se debe poner en marcha y seguir estrechamente, si en realidad pretendemos el cambio educativo, definitivamente el más importante para el futuro del país<sup>(4)</sup>.

El cambio educativo no puede concebirse sin cambios en el patrón económico nacional, sin acumulación interna, sin desterrar la convivencia con la pobreza masiva de las últimas décadas. La profundidad de los retos en la educación, además de exigir recursos disponibles, requiere una transformación del entorno social que a su vez haga sostenible al proceso educativo. Este proceso, por su parte, es el sustento de todo progreso pacífico de la sociedad, de desaparición de desigualdades ahora patentes y de provisión de oportunidades significativas para todos.

La siguiente condición es la de calidad, dando por descontada la recuperación de bases mínimas de horas de aporte al estudiantado, que garanticen estas metas mínimas. Es esencial en la concepción de calidad de la educación, la inclusión de la creatividad e iniciativa de todos los actores, en una dinámica permanente.

## LAS METAS DEL PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL AL 2021

### RESUMEN EJECUTIVO

El Proyecto Educativo Nacional propone seis grandes cambios para la educación peruana:

**Equidad.** En primer lugar, una educación básica que asegure igualdad de oportunidades y resultados educativos de calidad para todos los peruanos, cerrando las brechas de inequidad educativa.

Porque la educación es un derecho y porque nuestro sistema educativo se ha habituado a atender peor a los más pobres. Asegurando calidad de insumos y efectividad de logros, la política educativa debe extender cobertura, además, a los adolescentes peruanos, un tercio de los cuales está excluido de la educación secundaria. Las políticas deben impedir en adelante que el sistema educativo siga reproduciendo las desigualdades sociales y asegurar que atienda con calidad, sobre todo a los peruanos que viven en áreas rurales y en condiciones de pobreza extrema, sin regatear derechos a las niñas ni a quienes experimenten alguna discapacidad.

**Calidad.** En segundo lugar, transformar las instituciones de educación básica en organizaciones efectivas e innovadoras capaces de ofrecer una educación pertinente y de calidad, realizar el potencial de las personas y aportar al desarrollo social.

Las políticas de equidad educativa ofrecen el marco indispensable de acción para que cada escuela deje de ser un lugar aburrido y monótono, convirtiéndose en un foco permanente de innovación, en base a una pedagogía crítica, activa, participativa e intercultural, así como en un clima institucional amigable y estimulante, que favorezca la integración y la colaboración en el aprendizaje entre los estudiantes. Proponemos como política de Estado fortalecer y estimular permanentemente esa innovación y ese clima institucional, en base a redes de intercambio entre centros educativos y a sistemas efectivos de asesoramiento técnico-pedagógico en los aspectos que más necesiten.

**Docencia.** En tercer lugar, asegurar el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como de una formación continua integral.

Cientos de docentes pueden ser un factor clave de los cambios educativos, si dan pasos firmes hacia un desempeño pedagógico intercultural, es decir, demostrando capacidad para relacionarse con diversas perspectivas socioculturales, no solo para comprenderlas y valorarlas, sino para organizar la enseñanza sobre la base del reconocimiento de esta diversidad en el aula, partiendo del capital cultural de los estudiantes y sus comunidades, propiciando el diálogo entre distintas cosmovisiones, valores y perspectivas del mundo.

**Gestión.** En cuarto lugar, asegurar una gestión y financiamiento de la educación nacional con ética pública, equidad, calidad y eficiencia.

Una política de reconversión del sistema de gestión educativa no se hará sólo desde dentro de la administración del sector, ya que reclama la participación informada de la ciudadanía, gracias a una política estricta de rendición de cuentas de parte de la autoridad nacional y regional. De otro lado, reclamará también un incremento sostenible del presupuesto educativo y un mejor gasto de los recursos públicos bajo criterios de equidad, destinando más recursos a las regiones y poblaciones excluidas o con mayores desventajas, así como mecanismos efectivos de evaluación y monitoreo de una ejecución orientada a resultados.

**Educación superior.** En quinto lugar, asegurar la calidad de la Educación Superior y su aporte al desarrollo socioeconómico y cultural en base a prioridades, así como a una inserción competitiva en la economía mundial.

La inversión en investigación y desarrollo debe ser la locomotora de una reforma de la educación superior para que ella cumpla su aporte a la construcción de nuestro propio camino de desarrollo. Crear las condiciones para que las universidades e institutos generen ciencia e innovación tecnológica con recursos especialmente dedicados es fundamental. En una sociedad globalizada, lo que hará distintiva a una universidad o instituto peruano respecto de uno extranjero será la ciencia y el desarrollo tecnológico propio que logren imprimirle en aquellas actividades en que el país es competitivo internacionalmente así como en conocimiento para el desarrollo y la prospectiva.

**Sociedad educadora.** En sexto lugar, fomentar en todo el país una sociedad dispuesta a formar ciudadanos informados, propositivos y comprometidos con el desarrollo y bienestar de la comunidad.

Los aprendizajes que propone el Proyecto Educativo Nacional no se logran sólo dentro de las instituciones, requieren además convertir el espacio público en un lugar educativo convergente a los mismos propósitos. Urgen, por tanto, políticas de Estado dirigidas a fomentar el desarrollo de capital social, lo que comprende aspectos como valores compartidos, normas sociales, cultura, la capacidad de concertar, construir redes, sinergias, clima de confianza, inteligencia de las instituciones orientación al trabajo voluntario. Los medios de comunicación, asimismo, necesitan ejercer responsablemente el papel que tienen en la formación ciudadana.

Para el PEN, el primero de los actores es el docente, como ha sido siempre en toda reforma educativa que haya merecido esa calificación. Puede afirmarse que la velocidad y extensión de la mejora de la calidad de nuestros docentes y directivos de educación depende el éxito de la reforma a la que debemos abocarnos para revertir el actual estado de nuestra situación educativa.

Se necesitan gestores de la educación, creadores en los ámbitos administrativos y estrictamente docentes, pensadores ocupados en superar los actuales niveles, proveedores de recursos, dinámicos profesionales preocupados en la desaparición pronta de las desigualdades y déficit educativos.

En su siguiente meta, el PEN alude a la educación superior, y en una concepción más amplia, al problema de la investigación científica para el desarrollo. Un insostenible enfoque consideraba que la educación básica debería ser privilegiada, relegando indirectamente a la educación intermedia y superior. En sentido opuesto, queda cada vez más evidente que no hay etapas privilegiadas en la educación y que para efectos de un desarrollo efectivo, es imprescindible la investigación científica en todas sus versiones. Para nuestro caso, el abandono científico –contrastante con los esfuerzos desplegados desde las instituciones especializadas– es palmario. Esta meta reclama también una mayor participación social de la comunidad universitaria, en cierta forma refugiada en los claustros como respuesta a la segregación y discriminación de los Gobiernos.

La meta final es una de las más importantes (si no la que más). Alude al conjunto social como actor fundamental del proceso educativo. Una mención especial deberá darse a los medios masivos de comunicación, en especial a la televisión, la informal educadora de niños, jóvenes y adultos. Con la reducida carga de horas de clase nacionales, la televisión puede superar las opciones de información de la escuela y convertirse en la mayor (de)formadora de los peruanos. El mensaje de violencia, incapacidad, grosería, consumismo que se provee a la población tiene correlato en el lenguaje, la conducta, actitudes y expectativas de las personas. El comando de los *ratings* sobre los objetivos éticos básicos de toda sociedad ha contaminado notablemente el contenido de nuestros medios masivos, marcadamente ausentes de compromisos y obligaciones con la educación nacional.

## ¿Y EL CONFLICTO?

Con un proyecto reconocido solamente de manera formal y con la evidente amenaza de un conflicto de proporciones entre Gobierno y Magisterio, da sus tortuosos pasos la educación nacional. ¿Cómo producir el ansiado cambio en ambos frentes, que haga del sistema educativo la preocupación central y compromiso de todos, desde alumnos y profesores hasta la sociedad, el Gobierno y los medios informativos?

En la coyuntura no parece tan simple al tenerse la amenaza de un enfrentamiento de proporciones que ojalá no progrese. A juzgar por las opiniones oficiales y de algunos analistas, la solución al problema tiene su núcleo en la aplicación de un enfoque disciplinario a los maestros y la desarticulación de su gremio; política en que serán apoyados por los partidarios del antisindicalismo. Las opiniones del titular de educación y sus acciones recientes en el "censo" evaluativo de los profesores, solamente hacen prever enfrentamientos, mientras se evidencian menos notables los esfuerzos del sector para mejorar las condiciones de operación del sistema educativo, sin politizaciones de por medio. Desde el lado del SUTEP, a su turno, a pesar de las recientes declaraciones de sus líderes en el sentido de mejorar las capacidades magisteriales y renovar su compromiso a pesar de las difíciles condiciones de la infraestructura educativa y de los niveles salariales aún bajos, queda todavía un enorme espacio por cubrir entre sus intereses y los del conjunto, seguramente más fácil de ser cubierto en los escalones más bajos de la estructura administrativa. En otras palabras, es mayor la posibilidad de diálogo entre profesores y directores de colegio, que entre las dirigencias de Magisterio y Gobierno.

El reciente proceso y desenlace de la evaluación educativa por censo, aplicada a un Magisterio cuatro veces ya evaluado, en medio de amenazas de ambas partes, con resultados débiles y nada innovadores, es un mal precedente. No se ha avanzado un paso en el conocimiento de la realidad educativa que no haya estado antes suficientemente claro. Tampoco se ha destruido al SUTEP si ése era el objetivo encubierto, sino por el contrario, se ha propiciado su radicalización y favorecido sus argumentos. Finalmente, no ha avanzado suficientemente el gremio en el desarrollo

de sus propuestas favorables a la capacitación magisterial, y la calidad de dicha capacitación.

La educación sigue en su trance dramático. Tiene un documento bueno y un Consejo reducido a la condición de observador. Entretanto, espera en la arena una contienda que nunca debió existir si la tolerancia, el conocimiento y las buenas intenciones hubiesen primado. (JGBA)

1 En el Perú no es disparatado decir que los pobres –que se considera restringidamente son la mitad de personas y familias, pero que cambiando las volubles definiciones de esta categoría, pueden ser una porción bastante mayor– dependen significativamente del Estado. En la salud y en la educación, en la alimentación e incluso en la vivienda, el destino de los que menos tienen en el Perú, está asociado a los programas generales del Gobierno y a la política asistencial. Esta dependencia se da en menor grado en el campo del empleo y la seguridad social, donde las mayorías dependen de sí mismas y sostienen la oferta abundante que mantiene los bajos salarios peruanos. Irónicamente, han sido las políticas liberales las que han generado esta situación, la del Estado más omnipotente que nunca, por el camino de una política social inclusiva en el sentido de garantizar la sobrevivencia de muy baja calidad, que permite, en el otro extremo, manejar con relativa comodidad las grandes decisiones económicas, las que establecen la internacionalización del mercado de consumo, la explotación de materias primas y el comercio internacional. Desde luego, ésta es una hipótesis mayor, que merece una demostración documentada y empírica, pero que la propia estadística oficial, en especial las Encuestas de Hogares del INEI y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, grafican. Estamos ante un Estado que subsidia lo mínimo para poder facilitar el *status quo* mundial, con sus propias particularidades y quién sabe, sin mayores intenciones específicas, sino por la fuerza de las circunstancias.

2 Los esfuerzos del Gobierno han llevado el promedio remunerativo de los maestros de alrededor de 700 soles hacia poco más de mil en el 2005, y no fueron una duplicación de su valor real, como se consideraba. Actualmente las remuneraciones magisteriales promedio son de 11000 nuevos soles.

3 La meta era llevar del 3 al 6 por ciento la participación de la educación en el PIB. El crecimiento reciente del PIB ha convertido la meta en problemática, dándose más bien el caso que los porcentajes de participación del presupuesto educativo respecto al PIB disminuyan o se mantengan. En cambio, ha habido un progreso de la participación educativa en el presupuesto, desde alrededor del 15 hacia el 18 por ciento.

4 Puede consultarse el texto íntegro del PEN, así como valiosa información y opiniones del Proyecto Educativo Nacional en su portal: <http://www.cne.gob.pe>

# El Trabajo y la Dignidad Humana

Pedro G. Morales Corrales\*

Cuando Dios expulsó del Edén a nuestros antiguos padres, Adán y Eva, y les dijo: “Comerán con el sudor de su frente”, esta decisión, que podría ser considerada como una cruel maldición, en el fondo lo único que hizo fue humanizar al hombre y enfrentarlo con su realidad: “Si no trabajas, no comes y si no comes, mueres”. Como dirían los jóvenes, “lo aterrizaron”, pues el trabajo se convirtió en independiente o dependiente consustancial con el hecho de vivir; en una necesidad vital, cuya prescindencia es imposible para el género humano, porque responde a la esencia de la vida, porque la falta de trabajo puede llevar a la muerte y con ello perderse todo y para siempre.

Siendo entonces el trabajo indesligable a la condición humana, además propio de ella, y abolida la época de la esclavitud, siempre se ha recurrido a la frase “el trabajo dignifica al hombre” como una expresión que significa que realza, que engrandece, que honra al hombre, siendo en consecuencia indigno el ocio, como sinónimo de holgazanería, descuido, desidia o pereza.

El término “digno” significa “correspondiente a la condición de una persona”, es decir que le es propio, intrínseco, sinónimo.

La expresión más alta de la dignificación del trabajo es cuando procura u otorga al hombre la satisfacción no solo de sus necesidades materiales sino, lo más importante, las espirituales o promocionales de su condición humana. Lamentablemente, son muy pocos los trabajadores que alcanzan este nivel ideal.

El trabajo independiente, cuando constituye una decisión de vida que supone el ejercicio de una profesión, actividad u oficio, es tal vez el más dignificante porque no conlleva renuncia o limitación alguna a lo más preciado que tiene el hombre: su libertad.

En nuestro país, de una PEA de aproximadamente 13'807,894 habitantes<sup>(1)</sup>, la microempresa abarca el 54.7%, la pequeña empresa el 7.7%, los trabajadores independientes no calificados el 18.5%, lo que totaliza un 80.9% de la PEA en estos tres segmentos; y si no contamos a los trabajadores del hogar que son el 3.5% de la PEA, apenas queda un 15.60% entre trabajadores de la mediana y gran empresa (7.6%), sector público (6.9%) e independientes calificados (1.1%).

De un total de 2'477,284 microempresas, 1'855,075 son informales; y de 41,333 pequeñas empresas, 15,395 también lo son; en consecuencia, de un total de 2'518,617 micro y pequeñas empresas, 1'870,470 son informales, lo que representa el

74.265% de micro y pequeñas empresas en las cuales ocurre un desconocimiento absoluto de los derechos y beneficios sociales consagrados en la Constitución y las leyes a favor de los trabajadores que prestan servicios en este importante sector empresarial. Si a ello le agregamos que un 18.5% de la PEA son independientes no calificados y que la mayor parte de ellos desarrollan labores informales, careciendo de todo tipo de protección social, entonces el panorama en nuestro país respecto del trabajo digno es realmente desalentador.

Corresponde entonces al Estado adoptar las políticas necesarias para asegurar la generación de fuentes de trabajo decente, a través del fomento de las inversiones, la formalización masiva de las micro y pequeñas empresas, y el crecimiento y desarrollo del país. Como contraposición de lo mencionado, una ínfima cantidad de trabajadores independientes calificados, que no llega a los 142,000 en todo el país, es realmente autónomo por propia decisión y por ende se sienten satisfechos y realizados en su vida profesional.

El trabajo dependiente o subordinado supone la decisión voluntaria de la persona de ponerse bajo las órdenes de su empleador, de “limitar” su libertad durante la jornada de trabajo para obedecer las disposiciones superiores a fin de coadyuvar al cumplimiento de los objetivos empresariales.

Corresponde entonces al empleador garantizar que la actividad dependiente que desarrollan sus trabajadores se compadezca con su dignidad como ser humano y que, en consecuencia, el desempeño de sus funciones lo realce y no lo empequeñezca, maltrate o humille.

## LA DIGNIDAD Y LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por Resolución Legislativa N° 13282 de 15 de diciembre de 1959, en su artículo 1° establece que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.



Profesor de la Universidad de Lima. Socio del Estudio Echeccopar.

Significa entonces que en el mundo, jurídicamente hablando, se encuentra expulsado de su ámbito el trato discriminatorio, y por ser todos los hombres “iguales en dignidad y derechos”, resulta consustancial a la calidad humana un tratamiento digno y un reconocimiento de la titularidad de los derechos sin distinción alguna; y se espera que por estar dotados de razón y conciencia, característica exclusiva del género humano, deben comportarse en consecuencia fraternalmente los unos con los otros, es decir, como hermanos de la misma sangre y destino.

Esta declaración genérica, y todavía ideal, lleva a una más precisa en el artículo 23°, numeral 3) de este instrumento internacional, vinculada al trabajo y especialmente a la remuneración que debe percibir el trabajador como contraprestación de sus servicios. En dicho numeral se indica lo siguiente: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactorio, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la *dignidad humana*, y que será completada en caso necesario por cualquiera otros medios de protección social”.

Nos enseña entonces que, dada la calidad y preminencia del ser humano, la prestación laboral, es decir el trabajo, que a su vez intrínsecamente dignifica al hombre por las razones antes anotadas, trae como correspondencia que la contraprestación, es decir la remuneración, sea por un monto tal que resulte equitativo y satisfactorio para subvenir las necesidades propias y las de la familia, e intrínsecamente, que satisfaga también las necesidades espirituales, inmanentes a la condición humana, pues un trabajo que no cumpla estos requisitos no puede considerarse que corresponde a la dignidad de la persona como trabajador.

Finalmente, el artículo 25° establece que: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de su medio de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

Entonces, para que la dignidad del hombre realmente exista, es necesario que el ser humano pueda tener acceso, a través de su trabajo, independiente o subordinado, a unos ingresos suficientes, para que se condiga con esa dignidad.

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en su artículo 11°, refiere de manera genérica a la protección de la honra y de la “dignidad”; y como un enunciado o norma de igual nivel señala que “toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su *dignidad*”.

Este instrumento internacional contiene un elemento importante y consiste en que es consciente de los distintos desarrollos de los países de nuestro continente, por lo que establece una aplicación progresiva de sus disposiciones. El artículo 26° señala: “Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno, como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para *lograr progresivamente* la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenida en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos

Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”.

Esta norma nos hace ver que alcanzar el nivel que asegure la identidad entre *dignidad-ser humano*, sólo puede lograrse en el tiempo, dada la realidad de los distintos países, siendo en América la mayoría pobres y por ende incapaces de que sus habitantes transiten por la vida con la dignidad que les corresponde.

Sin embargo, la Convención Americana impone una obligación a los Estados y a sus respectivos gobiernos, que consiste en que progresivamente desarrollen sus países, como un deber esencial que permita a su gente alcanzar el nivel que concierne a su condición humana.

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 16 de diciembre de 1966, en su artículo 7°A (ii), referido al reconocimiento del derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, indica que de manera especial, entre otras, debe asegurar al trabajador “condiciones de existencia *dignas* para ellos y sus familias, conforme a las disposiciones del presente Pacto...”, refiriéndose indudablemente a una contraprestación o remuneración suficiente por los servicios prestados.

Finalmente, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, más conocido como Protocolo de San Salvador, suscrito en dicha ciudad el 17 de noviembre de 1968, y aprobado por Resolución Legislativa N° 26448 de 14 de junio de 1995, vigente a partir del mes de noviembre de 1999, en su artículo 7° referido a “Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo”, en su literal a) establece de manera particular que los Estados deben garantizar en sus legislaciones nacionales “una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia *digna* y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual sin ninguna distinción”. Entonces se insiste en este instrumento internacional sobre la necesidad de que la remuneración permita una subsistencia “digna y decorosa”, es decir, que permita al trabajador y a su familia acceder a los medios necesarios para sostenerse en la condición que les corresponde como ser humano.

## LA DIGNIDAD EN NUESTRA CONSTITUCIÓN

Nada más ni nada menos que el artículo 1° de nuestra Carta Política se refiere de manera superlativa, a la dignidad del ser humano, en los siguientes términos: “La defensa de la persona humana, y el respeto de su dignidad, son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; es decir, no existe obligación más importante para el Estado que la defensa de la persona humana, por ostentar dicha condición, y de su dignidad al ser consustancial a ella.

La Constitución regula inmediatamente en su artículo 2° los derechos que tiene toda persona en nuestro país, siendo dicho listado meramente enumerativo, pues debe entenderse que también se encuentran comprendidos en él los demás derechos que la Constitución garantiza y que se fundan en la *dignidad* del hombre (artículo 3°).

Dentro del articulado que se relaciona al trabajo, de manera específica, el tercer párrafo del artículo 23°, señala que: “Ningu-

na relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer, o rebajar la *dignidad* del trabajador”.

Es decir, siendo la dignidad un atributo del ser humano, por ser propio e intrínseco de él, y siendo además el trabajo vital y esencial para la sobrevivencia, debe concluirse que la relación laboral debe desarrollarse con respeto a la dignidad humana y, como dijimos al inicio, debe significar realce, engrandecimiento y honra para el trabajador, porque la norma constitucional recusa que el desarrollo de la relación laboral pueda desconocer o rebajar la dignidad de quien presta sus servicios.

## LA DIGNIDAD Y LAS NORMAS LABORALES

La característica esencial del contrato de trabajo es que implica que la prestación de los servicios se efectúe en relación de dependencia porque quienes tienen derecho a organizar la actividad empresarial, para alcanzar los fines societarios, son los dueños de la empresa, es decir sus accionistas; y, conociéndose que la oferta de empleo es muy escasa y la demanda de trabajo, abrumadora, es que se puede incurrir en excesos y de hecho así sucede, razón que explica la existencia del Derecho del Trabajo. Debido a ello es que el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, de 21 de marzo de 1997, establece lo que se entiende por la subordinación, como consecuencia de las facultades del empleador, y cómo es que éstas deben ser aplicadas. Lo hace en los siguientes términos: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”.

Esto significa que el ejercicio de las facultades del empleador debe efectuarse atendiendo a los límites de la razonabilidad: lo prudente, sensato, racional, lógico, inteligente, comprensible y justo, pues traspasar esta frontera podría llevar al empleador a los llamados actos de hostilidad, que sin duda alguna suponen una lesión a la dignidad del trabajador y por ende una infracción al tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política, pues implicaría una rebaja de su dignidad.

En efecto “(i) la falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito; (ii) la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; (iii) el traslado del trabajador a un lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; (iv) la inobservancia de medidas de higiene y seguridad que puedan afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; (v) el acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; (vi) los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; y, (vii) los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la *dignidad del trabajador*”, suponen una afrenta a la dignidad del trabajador como ser humano, y por ende deben ser rechazados y, de darse, traerán como consecuencia, que el trabajador agraviado pueda recla-

mar o el cese del acto hostil y la imposición de la multa correspondiente, o darse por despedido y que se le pague una indemnización equivalente a la de un despido incausado o arbitrario.

## LA DIGNIDAD Y LOS PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Tribunal Constitucional se ha referido, recurrentemente, al principio de la dignidad humana como fundamento para resolver diversas acciones. Así, en la sentencia de 19 de agosto de 2002, recaída en el Expediente N° 0895-2001-AA/TC<sup>(2)</sup> en que se discutía sobre el derecho de un profesional a que no se le obligue a prestar servicios los días sábados por vulnerar sus derechos constitucionales a la libertad de conciencia y a la libertad de religión y a no ser discriminado por motivo de su religión, en el Fundamento 8, segundo párrafo, el Tribunal Constitucional sostiene lo siguiente: “En ese sentido, el Tribunal Constitucional considera que si en un principio la emplazada optó por respetar los designios derivados de los dogmas religiosos profesados por el recurrente, no existen razones legítimas para que, con posterioridad, se decidiera cambiar de decisión. Este criterio desde luego, no significa que el Tribunal desconozca el *ius variando* del empleador; pero, en atención al carácter de derecho fundamental, derivado del *principio de dignidad humana*, para que realizara tal cambio, era preciso que se observara un mínimo de razonabilidad en los fundamentos del cambio. Y es que de conformidad con el artículo 7°, numeral 7.1 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, de aplicación al caso de autos, los actos de administración interna en el sector público se orientan a la eficiencia y eficacia, no habiéndose acreditado en autos, si el acto ejecutado en contra del recurrente se ha orientado hacia tales principios, el Tribunal Constitucional estima que éste es irrazonable y desproporcionado”.

En otra resolución recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC<sup>(3)</sup>, en el Fundamento 7, el Tribunal Constitucional expresa lo siguiente: “En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un estatus particular de preminencia ante el cual el Derecho y, en particular el Derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador, no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador, dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, *ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador...* Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución *que debe abordarse toda controversia* surgida en las acciones jurídicas entre el empleador y el trabajador en todo momento, al inicio, durante, y al concluir el vínculo laboral”.

Lo expuesto en esta resolución es sin duda relevante, pues se señala con nitidez que cuando deba analizarse cualquier tipo de controversia entre empleador y trabajador, necesariamente, deberá hacerse teniendo como premisa orientadora de lo que se resuelva a la dignidad del trabajador como ser humano.

En otra sentencia del Tribunal Constitucional de 17 de abril de 2006, recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC<sup>(4)</sup>, vin-

culado al trabajo minero, en el Fundamento 12 y refiriéndose al respeto de la dignidad de la personal, recordando otras resoluciones manifiesta lo siguiente: "... si bien el reconocimiento positivo de los derechos fundamentales (comúnmente, en la Norma Fundamental de un ordenamiento), es presupuesto de su exigibilidad, como límite al accionar del Estado y de los propios particulares, también lo es, su connotación ética y axiológica, en tanto manifiesta concreciones positivas del principio -derecho de dignidad humana-, preexistente al orden estatal y proyectado en él, como fin supremo de la sociedad y el Estado (Artículo 1° de la Constitución).

Agrega el Tribunal: "El principio de dignidad irradia en igual magnitud a toda la gama de derechos, ya sean los denominados civiles o políticos, como los económicos, sociales y culturales, toda vez que la máxima eficacia en la valoración del ser humano, sólo puede ser lograda a través de la protección de las distintas gamas de derechos en forma conjunta y coordinada. Por tanto, el principio-derecho de la dignidad humana fundamenta, por un lado la configuración de nuestro parámetro constitucional, y, por otro, es un principio a la luz del cual se resolverá el presente caso".

A su vez, en la sentencia de 20 de enero de 2005, recaída en el Expediente N° 3156-2004-AA/TC<sup>(5)</sup>, que versaba sobre una rebaja de remuneraciones, el Tribunal en el Fundamento 3, manifiesta: "... bajo dicha premisa y advirtiendo, asimismo, lo establecido en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución que precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, el Tribunal Constitucional ha señalado en el pronunciamiento citado en el párrafo anterior, que se impone, así, una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1° de la Constitución, que estatuye que la defensa de la persona humana y el *respeto de su dignidad*, son el fin supremo de la sociedad y del Estado".

Finalmente en otro Expediente, el N° 08-2005-PI/TC en que se perseguía la inconstitucionalidad de diversos artículos de la Ley N° 28175 -Ley Marco del Empleo Público- sentencia de 12 de agosto de 2005<sup>(6)</sup>, en el Fundamento 18 se expresa lo siguiente: "Es evidente que la *verdadera dignidad del trabajador* radica en su condición de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo...".

## EL RESPETO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y EL TRABAJO DECENTE

En la Declaración efectuada por la Organización Internacional del Trabajo con motivo de la 87 Reunión realizada el año 1999, se establecieron como principios y derechos fundamentales en el trabajo la libertad de asociación y la libertad sindical que conlleva al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva de las peores formas de trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Todos estos derechos fundamentales tienen que ver con la dignidad del ser humano trabajador dependiente y, si tuviéramos que efectuar una graduación de dichos principios para efec-

tos del tema que estamos tratando, tal vez tendríamos que mencionar en primer orden a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, es decir, aquel que se realiza contra la voluntad del trabajador y que lo regresa a las épocas de la esclavitud. Nada más indigno para una persona que realizar un trabajo esclavo, porque lo empequeñece y humilla. Lamentablemente aún en nuestro país existe trabajo forzoso en la selva.

Prácticamente al mismo nivel que el trabajo forzoso podríamos colocar a las peores formas de trabajo infantil, pues roba al ser humano lo más preciado de su vida, su niñez, su infancia, que debería ser la época más bella y feliz, que lo cargue de energía, de hermosos recuerdos, de esperanza y vitalidad; que lo prepare en fin a enfrentar la dureza de la vida cuando sea mayor.

En tercer lugar, no por ello menos importante, la discriminación en materia de empleo y ocupación que supone un tratamiento desigual entre iguales y que puede deberse a razones de origen, de raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole, ataca y lesiona la esencia humana.

## CONCLUSIONES

¿A qué conclusiones podemos llegar de todo lo expuesto?

Que el ser humano para poder transitar en este mundo como le corresponde, al encontrarse intrínsecamente obligado a trabajar por constituir el medio digno para cubrir sus necesidades materiales y espirituales, requiere de un salario suficiente y para ello el Estado debe promover no solo el desarrollo económico del país, sino también paralelamente, una educación y capacitación de primer nivel, que facilite a los ciudadanos acceder a trabajos decentes y por ende dignos y propios de su condición humana. Sólo el desarrollo económico y valorativo del país hará posible lo que ahora simplemente es un ideal, una meta lejana: que los ciudadanos lleguen a una vida digna, a través de un trabajo digno y decente.

El Perú ha suscrito la Convención Americana sobre Derechos Humanos; en consecuencia, el Estado peruano se encuentra obligado a, progresivamente, lograr las condiciones de desarrollo que se requieren para que todos los peruanos puedan vivir dignamente.

También en paralelo con ese desarrollo, el Estado peruano debe vigilar más cercanamente que en la relación laboral dependiente el empleador cumpla con garantizar no solo una remuneración satisfactoria, sino en general, un trabajo que se ejecute en condiciones que sean compatibles con la dignidad del trabajador como ser humano.

(1) PINILLA CISNEROS, Susana, *Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo*. "Lineamientos de la Política Sectorial 2006-2011".

(2) *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral*, obra del Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional del Perú, Palestra Editores S.A.C., Octubre 2006, p. 44.

(3) *Op. Cit.* p. 48.

(4) *Op. Cit.* pp. 77 y 78

(5) *Op. Cit.* p. 215

(6) *Op. Cit.* p. 290

# GRATIFICACIÓN LEGAL DE FIESTAS PATRIAS

## 1. ANTECEDENTES

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

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

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

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

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

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

*De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27735 y su Reglamento, el D.S. N° 005-2002-TR, las empresas deben cumplir con abonar a sus trabajadores, dentro de los primeros quince días naturales del mes de julio próximo, la Gratificación Legal de Fiestas Patrias 2007.*

*Presentamos a continuación el análisis legal de este beneficio, el mismo que se complementa con cuadros y casos prácticos de interés.*

## 2. CAMPO DE APLICACIÓN

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

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

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

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

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

### 3. CONTENIDO DEL BENEFICIO

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

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

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

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

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

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

### 4. MONTO DE LAS GRATIFICACIONES

**4.1 Remuneración Computable.**— El monto de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como **remuneración** a la básica y a todas las cantidades que **regularmente** perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**4.2 Conceptos no computables.**— Se excluyen los siguientes conceptos, los mismos que se encuentran contemplados en el Art. 19° del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios:

- Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o laudo arbitral. Se incluye en este concepto la bonificación por cierre de pliego;
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;

## Cálculo de la Gratificación en función a una muestra de remuneraciones mensuales que presenta casos sólo con meses completos trabajados

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

- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- d) La canasta de Navidad o similares;
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;
- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades, siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y, en general, todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;
- j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

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

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

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

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

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

De lo expuesto se concluye que el Art. 3°, numeral 3.2. del D.S.

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

## 6. LA GRATIFICACIÓN Y EL TIEMPO DE SERVICIOS

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

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

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

En este sentido, para determinar la base de cálculo de las gratificaciones, se deben considerar las remuneraciones que se perciben en forma fija y permanente en el período a tomar en cuenta. Así, para la gratificación de Fiestas Patrias se considerarán las remuneraciones percibidas de enero a junio y para la de Navidad las de julio a diciembre. En el caso de las remuneraciones variables o imprecisas, como las comisiones, el cálculo para determinar el promedio de los últimos seis meses se efectuará, tal como lo indica el artículo 4° de la Ley N° 27735, en base al promedio de las remuneraciones percibidas en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente, es decir, de enero a junio para Fiestas Patrias y de junio a noviembre para la gratificación de Navidad.

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

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

Bajo estas condiciones, quien ingresó a laborar ya iniciado un mes calendario (entendiendo como tal cada uno de los meses del año: enero, febrero, marzo... etc.) tiene derecho a que se le consideren dichos días para el cálculo de la gratificación. El mismo criterio se aplica para el caso de cese de un trabajador que conlleva el pago de gratificación trunca (en la medida que hubiera laborado cuando menos un mes en el semestre respectivo)

## Cálculo de la Gratificación que comprende casos con meses y días trabajados en función a una muestra de remuneraciones mensuales

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

y también en la aplicación de una sanción disciplinaria de suspensión a un servidor que acarrearía la pérdida de la remuneración diaria correspondiente. Se descontarán los días no laborados a razón de 1/30 de un sexto de la remuneración mensual por cada día.

## 7. OPORTUNIDAD DE PAGO

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

## 8. REQUISITOS PARA PERCIBIRLA

Se han establecido expresamente los siguientes:

- Los trabajadores deben estar en la primera quincena de julio o de diciembre en cualquiera de las situaciones siguientes:
  - a) Encontrarse laborando en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio.
  - b) Estar gozando del descanso vacacional.
  - c) Encontrarse de licencia con goce de remuneraciones. Esto comprende también a las licencias sindicales que determinan pago de retribuciones.
  - d) Estar percibiendo subsidio de la seguridad social o del seguro de accidentes y enfermedades profesionales. Se ha omitido considerar el descanso por enfermedad que es cubierto por el empleador (20 primeros días) en los que el trabajador no recibe subsidio, pero sí su remuneración.
- Cuando el trabajador cuente con menos de seis meses en el semestre respectivo, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, lo que se abonará en la *oportunidad* prevista anteriormente.

## 9. GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL

La Ley considera dos posibilidades:

- a. **En razón del ingreso del trabajador.**- Aplicable cuando éste cuenta con menos de seis meses al servicio del empleador. De conformidad a lo señalado en las normas reglamentarias, cuando el trabajador ha laborado parte del semestre, la gratificación se reducirá proporcionalmente en su monto, por lo

que en estos casos se debe aplicar la proporción siguiente: si por seis meses es el 100%, por cinco meses y quince días (por ejemplo) resultaría un monto proporcional ya que el artículo 6º de la Ley, segundo párrafo, no establece el condicionante de mes calendario completo para tener derecho a la proporcionalidad.

- b. **En razón del cese del trabajador (gratificación trunca).**- Este aspecto constituye una novedad en la Ley Nº 27735, aunque el criterio de la proporcionalidad en razón del cese fue de aplicación normal y constante en la jurisprudencia anterior a la Ley Nº 25139 que fue precisamente la que cercenó el derecho a la gratificación para quienes cesaban antes del 1º de julio o 1º de diciembre.

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

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

Se indica -como realmente corresponde- que el derecho a la gratificación trunca se genera con ocasión de la extinción de la relación laboral, por lo que el pago correspondiente debe efectuarse, conjuntamente con todos los otros beneficios sociales, **dentro de las 48 horas siguientes al cese**. Así lo determinan expresamente los numerales 5.1 y 5.4 del artículo 5º del reglamento. No cabe, en consecuencia, dilatar el pago hasta los meses de julio o diciembre.

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

El texto de la Ley Nº 27735 sobre este beneficio ha omitido considerar el caso de aquellos trabajadores que se encuentran con licencia sin goce de haber en la oportunidad en que corresponda su percepción.

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

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

## 11. CASUÍSTICA

1. Un trabajador ingresó a laborar en una empresa en julio de 2006. Enero y febrero de 2007 los laboró en forma completa; en marzo tuvo 3 faltas injustificadas; abril y mayo estuvo subsidiado por ESSALUD; se reincorporó el 1° de junio y cesó el 30 del mismo mes. Percibe una remuneración computable para gratificaciones de S/. 1,000. ¿Cuánto le debo abonar por gratificación de Fiestas Patrias 2007?

Remuneración Computable a Julio de 2007 = S/. 1,000.00

### Meses y días computables

- Mes de enero:  $1/6$  de S/. 1,000 = S/. 166.66
  - Mes de febrero:  $1/6$  de S/. 1,000 = S/. 166.66
  - Mes de marzo: Días laborados 27  
 $(1/6 \times S/. 1,000) \times (1/30) \times 27 = S/. 150$
  - Meses de abril y mayo: (Subsidiado)  
 Ingresan para el cálculo en forma completa las dos remuneraciones normales del trabajador  
 $(1/6 \times S/. 1,000) \times 2 = S/. 333.32$
  - Junio:  
 $1/6 \times S/. 1,000 = S/. 166.66$
  - Gratificación de Fiestas Patrias 2006:  
 $S/. 166.66 + S/. 166.66 + S/. 150.00 + S/. 333.32 + S/. 166.66 = S/. 983.30$
2. Un trabajador ingresó a laborar el 1° de enero de 2006 y percibe una remuneración básica de S/. 700. Realiza horas extras en los meses de marzo, abril y mayo de 2007 percibiendo por esta labor S/. 150, S/. 250 y S/. 300, respectivamente. ¿Cuánto le corresponderá percibir por gratificación de Fiestas Patrias 2007?
- Cálculo del promedio de Horas Extras computable para la gratificación  
 Como cumple con el factor de regularidad (ha realizado horas extras 3 meses en el semestre comprendido entre enero-junio) deben sumarse dichos montos y dividirse entre 6:  
 $150 + 250 + 300 = S/. 700/6 = S/. 117$   
 Promedio = S/. 117.00
  - Remuneración Computable  
 El promedio de horas extras antes encontrado debe sumarse a la remuneración básica:  
 $S/. 700 + S/. 117 = S/. 817$
  - Gratificación de Fiestas Patrias 2007  
 En consecuencia, S/. 817 es lo que le corresponde percibir al trabajador por gratificación de Fiestas Patrias, por semestre respectivo (enero a junio 2007) por no existir días no laborables.
3. Un trabajador ingresó a laborar el 17 de junio de 2007 y sigue laborando al 15 de julio de 2007. ¿Le corresponde algún abono por la gratificación de Fiestas Patrias 2007?

Sí, le corresponde el pago de la gratificación proporcional por cuanto ésta se abona cualquiera sea el tiempo de prestación del servicio en la medida que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad de pago del beneficio. Le corresponderá 14 trein-

tavos de  $1/6$  de la remuneración computable para la gratificación, por el mes de junio.

4. Una trabajadora ingresó a la empresa en setiembre de 2004 y posteriormente hace uso de su descanso pre y post natal –habiéndose percibido el subsidio correspondiente– durante los meses de abril, mayo y junio 2007. ¿Le corresponde percibir la gratificación de Fiestas Patrias 2007? ¿Qué monto?

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

Le corresponderá el íntegro de la gratificación en la medida que no haya tenido días en que no haya prestado labor efectiva. Se pagará en recibo simple ya que no puede incluirse en la planilla por estar suspendido el contrato de trabajo.

5. Un trabajador ha laborado el semestre Enero-Junio de 2007 y percibe los siguientes conceptos remunerativos y no remunerativos:

– Sueldo Básico	S/. 500
– Incentivos por producción en los meses de abril y junio 2007	S/. 200 y S/. 400, respectivamente
– Asignación por matrimonio	S/. 180
– Comisiones los meses de abril y mayo 2007	S/. 300 y S/. 500 respectivamente
– Bonificación por cierre de pliego	S/. 1,000

### ¿Qué conceptos resultan computables para el pago de la gratificación de Fiestas Patrias 2007?

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

6. Una trabajadora ingresa a laborar en la empresa el 20 de junio de 2007 y cesa el 3 de julio de 2007. ¿Le corresponde percibir gratificación trunca por cese por Fiestas Patrias?

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

- 
- (1) Los incentivos por producción son remuneraciones complementarias variables que se encuentran sujetas al cumplimiento del requisito de regularidad (3 meses en 6 o en el número de meses efectivamente laborados).
  - (2) Concepto no remunerativo expresamente establecido en el Art. 19° del TUO del Dec. Leg. N° 650.
  - (3) Las comisiones son remuneraciones principales imprecisas que no requieren el cumplimiento del factor de regularidad. Se considerará lo percibido entre 6 o entre el número de meses efectivamente laborados, de ser el caso.

# Remuneraciones Computables para Gratificaciones

CONCEPTO REMUNERATIVO	EFECTO Y FORMA DE CÁLCULO		BASE LEGAL
ALIMENTACIÓN PRINCIPAL	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desayuno, almuerzo o refrigerio de medio día, comida o cena (en dinero o especie; con o sin rendición de cuenta). Sólo comprende alimentación principal que constituye prestación alimentaria por suministro directo (Ley N° 28051).</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
ALIMENTACIÓN (Como condición de trabajo)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando es proporcionada directamente por el empleador y tenga la calidad de <b>condición de trabajo</b> por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN O BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>No es concepto computable siempre que sea en monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO (Padres, cónyuges e hijos)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN FAMILIAR MENSUAL (1) (Ley N° 25129 o por convenio)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN MENSUAL POR CÓNYUGE (1)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN MENSUAL POR HIJO (1)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR CUMPLEAÑOS	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se otorga por una sola vez al año. Comprende también otras similares (Día de la Madre, del Padre, etc.). No es remuneración.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD O TRANSPORTE (Pasajes o monto fijo)	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Siempre que esté supeditada a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR VACACIONES	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por no constituir remuneración <b>regular</b> ya que es periódica.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 3°; Regl. Art. 3°, 3.1. NTE.
BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir un pago que se concede por única vez.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir un beneficio recibido por una vez y no ser concepto computable.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se trata de sumas que tienen una naturaleza similar a las gratificaciones extraordinarias. No es remuneración.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suma que se otorga por una vez cada 5 años. Tiene naturaleza similar a la gratificación extraordinaria y no se otorga regularmente.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA (manejo de fondos)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compensación por riesgo que se corre en el tipo de labor que se desempeña. Si es de libre disposición. El monto otorgado en el mes de cómputo.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (BT)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprende la BT que se percibe mensual o semanalmente en forma regular. El monto pagado en el mes de cómputo.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO FIJO (BTNF)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>La BTNF se refiere a la que se percibe por laborar permanentemente en un turno determinado. El monto del mes de cómputo.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR 25 Ó 30 AÑOS DE SERVICIOS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se refiere a la legal establecida por Dec. Leg. N° 688 o a la convencional con similares alcances.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TURNO ROTATIVO (BTR)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>BTR cuyo monto está en función al turno laboral trabajado. Sujeto al factor de regularidad mínimo de 3 en 6 meses.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR ZONA	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percibido regularmente (mensual o diario) de libre disposición, por laborar en una determinada zona geográfica. Monto percibido en el mes de cómputo.</li> </ul>	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
COMISIONES	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se considera el total percibido en el semestre (enero-junio; junio-noviembre) dividido entre el número de meses de servicios.</li> </ul>	Ley N° 27735, Art. 4°. NTE.

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

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

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

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

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

# SISTEMA DE PRESUNCIONES

## Aspectos tributarios con incidencia laboral

### 1. CONTENIDO

El Dec. Leg. N° 981 (15.03.2007) promulgado dentro de los alcances de las facultades extraordinarias que el Poder Legislativo otorgó al Ejecutivo, establece ciertas modificaciones al TUO del Código Tributario aprobado por D.S. N° 135-99-EF, las que han entrado en vigencia el 1 de abril del 2007.

La norma que comentamos refleja la mayor intersección que se está produciendo en la actualidad entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Tributario, no solo en lo referente a principios doctrinarios o criterios de aplicación, sino también, de manera especial, al Subsistema del Control de la Legalidad.

Nótese que esta norma sobre *presunciones* es concurrente con el Registro de Trabajadores, Pensionistas y Prestadores de Servicios - RTPS (D.S. N° 015-2005-TR), planilla digitalizada que deberá entrar en vigencia a partir del 1 de septiembre de este año.

En efecto, a través de dicha planilla digitalizada se podrá a la vez visualizar y comprobar en forma inmediata tanto los incumplimientos de las normas legales, tributarias y laborales, como los aspectos prácticos que permitirán la identificación de **trabajadores** (Régimen General y Regímenes Especiales), **locadores de servicios** (las tres calidades tributarias que tienen: profesión u oficio, cuarta/quinta categoría y Trabajadores-Locadores), **modalidades formativas, destacados de empresas de Intermediación Laboral, desplazados** (los que laboran en la empresa por empresas de Intermediación Laboral), **pensionistas y derechohabientes**.

### 2. MODIFICACIONES AL CÓDIGO TRIBUTARIO

#### Acotaciones de oficio aplicables a remuneraciones en base a presunciones

Entre las modificaciones al Código Tributario tenemos las vinculadas a los nuevos supuestos que habilitan a la Administración Tributaria (fiscalizaciones) para acotar aportes, contribuciones e impuestos al empleador sobre BASE PRESUNTA, conforme se detalla a continuación:

- Se ha incorporado al art. 64° del Código Tributario el numeral 14, el mismo que determina que "LA OMISIÓN DE DECLARAR Y/O REGISTRAR A UNO O MÁS TRABAJADORES POR LOS TRI-

*Las modificaciones introducidas al Código Tributario por el Dec. Leg. N° 981 –que se encuentran vigentes desde el 1 de abril del 2007– consideran una serie de comprobaciones de hecho que tienen incidencia indirecta en el ámbito laboral, por lo que deben adoptarse las medidas internas adecuadas para evitar sanciones.*

*Además, estas normas tienen vinculación directa con el PDT 601 (RTPS) que deberá entrar en vigencia el 1 de septiembre de este año.*

BUTOS VINCULADOS A LAS CONTRIBUCIONES SOCIALES O POR RENTA DE QUINTA CATEGORÍA", autoriza a la Administración Tributaria a aplicar la acotación sobre base presunta.

- En el art. 65° del Código Tributario (CT) se ha incorporado el numeral 12, estableciéndose que la Administración Tributaria podrá practicar la determinación en base, entre otras, a la presunción de remuneraciones por omisión de declarar y/o registrar a uno o más trabajadores.
- Se incorpora asimismo al Código Tributario el art. 72°-D: "Presunción de remuneraciones por omisión de declarar y/o registrar a uno o más trabajadores", cuyo contenido se precisa en el numeral 4.2 del presente artículo.

### 3. HECHO BASE

El hecho base determinado en este sistema de presunciones tributarias con incidencia en hechos laborales está dado por: "La omisión de declarar y/o registrar a uno o más trabajadores".

Tal como se aprecia de los propios efectos tributarios de la norma y en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, estas presunciones se aplicarán en tanto no existan elementos de juicio para determinar la remuneración de los trabajadores. Algunos ejemplos de estos casos serían:

- Cuando se trata de un trabajador sujeto a subordinación y que no se encuentra incluido en planilla pero sus retribuciones se abonan a través de recibo de honorarios, no funciona la base presunta comparativa, pues existirían elementos suficientes de determinación de la base de cálculo de aportes e impuestos, esto es, el propio monto que figura en el recibo de honorarios.
- Incluso también en el caso de personas retribuidas por el sistema de Rentas de "4ta./5ta." cuyos ingresos se registran en el Libro Especial a que se refiere el art. 21° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, cuando en verdad se trata de trabajadores dependientes y subordinados.
- Cuando se detectan recibos de caja, recibos simples, que acreditan el pago de retribuciones de personas que en verdad desarrollan actividad laboral subordinada.

#### 4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR SOBRE BASE PRESUNTA

Éste se encuentra determinado por el Art. 72°-D del Código Tributario, aplicable a la determinación presunta de remuneraciones por omisión de declarar y/o registrar trabajadores.

En este procedimiento debe seguirse observando la legalidad establecida en la Norma IV del Código Tributario, pues de lo contrario se incurre en nulidad.

Presentamos a continuación una síntesis de dicho procedimiento:

**4.1 Empleador y Contrato de Trabajo.-** La Administración debe COMPROBAR si el deudor califica como empleador, para lo cual se deben determinar los elementos esenciales del contrato de trabajo o el contrato de adhesión propio de la seguridad social.

Para estos efectos se considera "Empleador" a quien mantiene con sus trabajadores una relación jurídica de dependencia y subordinación y se detecta que omitió declararlos y/o pagar aportes al Seguro Social de Salud, al Sistema Nacional de Pensiones o el Impuesto a la Renta de quinta categoría.

**4.2 Presunción.-** La remuneración del trabajador no declarado es equivalente al mayor monto remunerativo mensual obtenido de la comparación de la totalidad de remuneraciones que hubiere registrado o declarado el empleador, pero sólo por los periodos requeridos por la administración, para lo cual se observarán los lineamientos siguientes:

- Debe identificarse las remuneraciones de trabajadores de cargo o función similar: De no contarse y no exhibirse esa información, la verificación se efectuará de los datos contenidos en las declaraciones del deudor tributario.
- En defecto de lo anteriormente señalado: Se accederá y tomará información de otras empresas empleadoras de giro o actividad similar que cuenten con similar volumen de operaciones.
- Base mínima: En ningún caso la remuneración presunta será inferior a la Remuneración Mínima Vital vigente en el período de referencia (en la actualidad S/. 500.00).

**4.3 Verificación del período laborado por el trabajador.-** Según se establece en el Art. 72°-D del CT, para determinar el período laborado por un trabajador no registrado y/o declarado, se presumirá que en ningún caso dicho período es menor de seis meses, con excepción de:

- Los trabajadores de las empresas que inicien actividades y tengan menos de seis (6) meses de funcionamiento, para los cuales se entenderá que el tiempo de vigencia del período laboral no será menor al número de meses de funcionamiento.
- Los trabajadores de empresas que laboren bajo contratos sujetos a modalidad, para los cuales se entenderá que el tiempo de vigencia del período laboral no será menor de tres (3) meses.

**4.4 Base de cálculo.-** Las remuneraciones determinadas bajo este procedimiento constituyen base de cálculo de las aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (9%), Sistema Nacional de Pensiones y Retención (Pagos a cuenta) del Impuesto a la Renta de 5ta. categoría.

#### 5. EFECTOS ESPECIALES

**5.1 Base de cálculo.-** Las remuneraciones determinadas de acuerdo a lo dispuesto en el procedimiento reseñado forman parte de la base imponible para el cálculo de las aportaciones al Seguro Social de Salud, al Sistema Nacional de Pensiones –de acuerdo a lo señalado en el pá-

rrafo siguiente– y de los pagos a cuenta a realizarse vía retención del Impuesto a la Renta de 5ta. categoría, cuando correspondan.

**5.2** Sólo se considerará que la remuneración mensual presunta será base de cálculo para las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones en el caso que el trabajador presente un escrito a la SUNAT donde señale que se encuentra o que ha optado por pertenecer al Sistema Nacional de Pensiones. ¿Dónde queda, entonces, el ejercicio de la libre elección del sistema pensionario proclamado por el artículo 11° de la Constitución de la República, si la norma bajo comentario en su artículo 72°-D está forzando a una afiliación no expresada con libertad? El pago del aporte será de cargo de la entidad empleadora en su calidad de agente de retención.

**5.3** De corresponder la realización del pago a cuenta vía retención del Impuesto a la Renta de 5ta. categoría por la remuneración mensual presunta, éste será de cargo de la entidad empleadora.

**5.4** Se entiende como entidad empleadora a toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución pública, institución privada, entidad del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que tenga a su cargo personas que laboren para ella bajo relación de dependencia o que paguen pensiones de jubilación, cesantía, incapacidad o sobrevivencia.

#### 6. CONSECUENCIAS INMEDIATAS

Las consecuencias inmediatas de la aplicación de las presunciones o fiscalizaciones derivadas de estas normas, es que evidentemente quedarán pruebas plenas de la existencia de relaciones laborales y, por tanto, las contingencias por derechos y beneficios laborales serán inminentes.

#### 7. RECOMENDACIONES

En consideración a que estas normas tributarias tienen incidencia directa e indirecta en la relación laboral se recomienda lo siguiente:

- Adoptar medidas adecuadas para contar con los documentos administrativos y contractuales que acrediten la inclusión de los trabajadores en las planillas de pago y en la actividad laboral, dentro del tercer día de haberse iniciado la prestación de servicios (ficha, memorándum, contrato, etc.).
- Replantear –de ser necesario– el sistema de Subcontratación de Bienes y Servicios (tercerización), a efectos de que los contratistas mantengan la formalidad, esquema organizativo y el cumplimiento de normas laborales y tributarias y se detecte a aquellos informales que colocan a la empresa en una situación de exposición a riesgos.
- Eliminar los contratos de locación de servicios en aquellos casos en que existe una prestación de servicios subordinada y cuya contingencia tributaria podrá causarles perjuicio.
- Revisar los contratos de tercerización ya existentes respecto a las presunciones analizadas precedentemente y modificarlos si fuere necesario para que las empresas de tercerización asuman los mayores costos.
- Revisar determinadas realidades que pudieran existir en la empresa, a efectos de verificar si los casos de tercerización corresponden realmente a esta figura, o si en cambio constituyen una intermediación simulada. De producirse esta figura será indispensable asumir las medidas correctivas del caso para evitar riesgos innecesarios para la empresa.

# Modifican artículos del Texto Único Ordenado del Código Tributario aprobado por Decreto Supremo N° 135-99-EF y normas modificatorias

DECRETO LEGISLATIVO N° 981

Texto Legal

(...)

## Artículo 16°.- DETERMINACIÓN SOBRE BASE PRESUNTA

Sustitúyase el numeral 13. e incorpórese como numerales 14. y 15. del primer párrafo del artículo 64° del Código Tributario, los siguientes textos:

"Artículo 64°.- SUPUESTOS PARA APLICAR LA DETERMINACIÓN SOBRE BASE PRESUNTA

La Administración Tributaria podrá utilizar directamente los procedimientos de determinación sobre base presunta, cuando:

(...)

14. El deudor tributario omitió declarar y/o registrar a uno o más trabajadores por los tributos vinculados a las contribuciones sociales o por renta de quinta categoría.

(...)"

## Artículo 17°.- PRESUNCIONES

Sustitúyase el numeral 11. e incorpórese como numerales 12. y 13. del primer párrafo del artículo 65 del Código Tributario, los siguientes textos:

"Artículo 65°.- PRESUNCIONES

La Administración Tributaria podrá practicar la determinación en base, entre otras, a las siguientes presunciones:

(...)

12. Presunción de remuneraciones por omisión de declarar y/o registrar a uno o más trabajadores.

(...)"

## Artículo 20°.- PRESUNCIÓN DE REMUNERACIONES POR OMISIÓN DE DECLARAR Y/O REGISTRAR A UNO O MÁS TRABAJADORES

Incorpórese como artículo 72°-D del Código Tributario, el siguiente texto:

"Artículo 72°-D.- PRESUNCIÓN DE REMUNERACIONES POR OMISIÓN DE DECLARAR Y/O REGISTRAR A UNO O MÁS TRABAJADORES

Cuando la Administración Tributaria, compruebe que el deudor tributario califica como entidad empleadora y se detecta que omitió declarar a uno o más trabajadores por los cuales tiene que declarar y/o pagar aportes al Seguro Social de Salud, al Sistema Nacional de Pensiones o renta de quinta categoría, se presumirá que las remuneraciones mensuales del trabajador no declarado, por el período laborado por dicho trabajador, será el mayor monto remunerativo mensual obtenido de la comparación con el total de las remuneraciones mensuales que hubiera registrado, o en su defecto, hubiera declarado el deudor tributario por los períodos comprendidos en el requerimiento, el mismo que será determinado de la siguiente manera:

a) Se identificarán las remuneraciones mensuales de los trabajadores de función o cargo similar, en los registros del deudor tributario, consignados en ellos durante el período requerido. En caso que el deudor tributario no presente los registros requeridos por la Administración, se realizará dicha identificación en las declaraciones juradas presentadas por ésta, en los períodos comprendidos en el requerimiento.

b) De no encontrarse remuneraciones mensuales de los trabajadores de función o cargo similar en los registros o declaraciones juradas del deudor tributario, se tomará en cuenta la información de otras entidades empleadoras de giro y/o actividad similar que cuenten con similar volumen de operaciones.

c) En ningún caso, la remuneración mensual presunta podrá ser menor a la remuneración mínima vital vigente en los meses en los que se realiza la determinación de la remuneración presunta.

Para efectos de determinar el período laborado por el trabajador no registrado y/o declarado, se presumirá que en ningún caso dicho período es menor de seis (6) meses, con excepción de:

i. Los trabajadores de las empresas que inicien actividades y tengan menos de seis (6) meses de funcionamiento, para los cuales se entenderá que el tiempo de vigencia del período laboral no será menor al número de meses de funcionamiento.

ii. Los trabajadores de empresas contratados bajo contratos sujetos a modalidad, para los cuales se entenderá que el tiempo de vigencia del período laboral no será menor de tres (3) meses.

Las remuneraciones determinadas de acuerdo a lo dispuesto en el presente procedimiento forman parte de la base imponible para el cálculo de las aportaciones al Seguro Social de Salud, al Sistema Nacional de Pensiones de acuerdo a lo señalado en el párrafo siguiente; y de los pagos a cuenta a realizarse vía retención del Impuesto a la Renta de quinta categoría, cuando corresponda.

Sólo se considerará que la remuneración mensual presunta será base de cálculo para las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones en el caso que el trabajador presente un escrito a la SUNAT donde señale que se encuentra o que ha optado por pertenecer al Sistema Nacional de Pensiones. El pago del aporte será de cargo de la entidad empleadora en su calidad de agente de retención.

De corresponder la realización del pago a cuenta vía retención del impuesto a la renta de quinta categoría por la remuneración mensual presunta, éste será de cargo de la entidad empleadora.

Se entiende como entidad empleadora a toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativas de trabajadores, instituciones públicas, instituciones privadas, entidades del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que tenga a su cargo personas que laboren para ella bajo relación de dependencia o que paguen pensiones de jubilación cesantía, incapacidad o sobrevivencia".

(...)

# PARTICIPACIÓN ADICIONAL EN LAS UTILIDADES

## Segunda Parte

(...)

### 4. PARTICIPACIÓN ADICIONAL Y LAS UTILIDADES A DISTRIBUIR

La idea de que para que proceda el abono de la Participación Adicional en las utilidades debe obtenerse autorización de la Junta de Accionistas o el Directorio puede llevar a confusión. Por este motivo, a continuación expondremos los argumentos que sustentan nuestra posición de que ello no es así.

**4.1 La Participación Adicional (PA) en las utilidades es un acto de administración:** La PA es un derecho laboral adicional a la Participación Legal y, por tanto, se concede a través de un acto de administración de la empresa, ya que es un concepto no remunerativo que se aplica sobre la Renta Neta Imponible, es decir, aquella que servirá para calcular el Impuesto a la Renta.

**4.2 Participación Adicional en las utilidades:** La Participación Adicional es un concepto no remunerativo y, por tanto, no se otorga en calidad de contraprestación de servicios, sino en función de los resultados obtenidos en el ejercicio gravable, resultado de la conjunción del capital, trabajo y la participación de mano de obra en aquellos.

La PA es, además, un gasto de empresa; por tanto, es necesariamente un acto de administración interna de la organización que nada tiene que ver con aspectos societarios ni resultados finales. En ese entendido, la administración está encargada al Directorio y a uno o más gerentes tal como lo señala el Art. 152° de la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades (LGS). En consecuencia, en aplicación del Art. 188° de la LGS numerales 1 y 2, el gerente o los gerentes, según corresponda, tienen facultades para celebrar y ejecutar los actos y contratos ordinarios correspondientes al objeto social y, además, representan a la sociedad con las facultades generales y especiales previstas en el Código Civil. Por lo tanto, tienen facultades para celebrar contratos otor-

*Presentamos en esta oportunidad la Segunda Parte del artículo “Participación Adicional en las Utilidades”, cuya primera entrega realizáramos en el último número de INFORME LABORAL de junio de 2007.*

*Como se señalaba en dicha edición, la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, tanto legal, como adicional, se encuentra regulada por el Dec. Leg. N° 892 de 08.11.1996 y su Reglamento, contenido en el D.S. N° 009-98-TR.*

gando la PA en las utilidades o suscribir los documentos por los que ésta se otorga por acto unilateral del empleador, convenio colectivo o contrato individual.

**4.3 Utilidades Distribuibles:** A diferencia de la Participación Adicional en las utilidades (PA) que regula el Dec. Leg. N° 892, las utilidades distribuibles en una empresa son aquellas que resultan después de pagar el Impuesto a la Renta de Tercera Categoría y por lo tanto son diferentes a la (PA).

Esto lo decimos por cuanto algunos creen que la PA en las utilidades requiere autorización de la Junta de Accionistas, lo que no resulta ajustado a derecho por lo antes expuesto.

La Junta General de Accionistas (siendo el órgano supremo de la sociedad) decide los asuntos propios de su competencia, según señala el Art. 111° de la LGS. Aún más, la Junta Obligatoria Anual debe resolver, de acuerdo al Art. 114° de la LGS, sobre la aplicación de las utilidades, si las hubiere. Esas utilidades son aquellas que, finalizado el ejercicio, se reflejan en los estados financieros.

Es por ello que el Art. 231° de la LGS determina que las utilidades sobre las que se pronunciará la Junta de Accionistas son las “utilidades distribuibles”, es decir, aquellas resultantes después de deducir los gastos de gestión, impuestos de ley, reservas del caso, entre otros.

Así, las utilidades del ejercicio son aquellas distintas de las que sirvan de base para el cálculo de la PA en las utilidades.

**4.3 Promoción de la inversión:** También debe tenerse presente el Art. 10° del Dec. Leg. N° 757, por el cual el legislador ratifica la diferencia que existe entre los dividendos –cuyo destino resulta ser decisión de los socios–, y la participación en las utilidades, que corresponde a los trabajadores, indicando que ambos conceptos tienen escenarios y entornos distintos. Incluso determina con precisión que las utilidades de las empresas del sistema financiero se rigen por la ley de la materia. Nótese que habla de las utilidades de las empresas y éstas son

las "utilidades distribuibles" que se encuentran dentro del entorno de las facultades de la Junta de Accionistas.

## 5. MEDIOS POR LOS QUE SE PUEDE CONCEDER

Los medios por los que se puede conceder la PA en las utilidades están en función a su origen, pero podemos señalar los siguientes:

**5.1 Por acto unilateral:** Este medio está contemplado en el Art. 10° del Dec. Leg. N° 892, por lo que el gerente general o representante legal, contando con la facultad para conceder conceptos remunerativos, no remunerativos y, en general otro tipo de ingresos, otorga la PA en las utilidades para lo cual podría utilizar los documentos siguientes:

- a) Memorando.
- b) Carta individual.

**5.2 Convenio Individual:** Necesariamente será por escrito. Sugerimos que en este caso se comunique a la autoridad de trabajo respetando el criterio tributario de la generalidad considerado en los Arts. 37° y 75° de la Ley del Impuesto a la Renta.

**5.3 Convenio Colectivo:** Las organizaciones sindicales y empleadores podrán pactar con razonabilidad la PA en las utilidades en los respectivos convenios colectivos.

## 6. DETERMINACIÓN DEL CONCEPTO

La normatividad legal no señala límite alguno respecto a la determinación del monto a concederse, pero de la concurrencia de normas y principios de Derecho Laboral y Tributario concluimos que se deben respetar los lineamientos siguientes:

**6.1 Periodicidad:** Deberá indicarse el ejercicio gravable respectivo por el cual se concede y sin que constituya precedente: anual, trimestral, semestral, etc.

**6.2 Monto:** La empresa determinará el monto que corresponda, pero es recomendable que no supere las 18 remuneraciones mensuales vigentes al cierre del ejercicio o el promedio mensual de aquellas si fuesen variables e imprecisas. Recomendamos utilizar este límite por cuanto si bien la ley autoriza a conceder la PA en las utilidades, el monto debe tratarse con "razonabilidad" conforme se señala en materia tributaria en la Ley del Impuesto a la Renta, principio que también es acogido en el Derecho Laboral.

En este contexto, y a la luz de los alcances de la LGT, carecería de razonabilidad considerar para la PA un tope de otras 18 remuneraciones mensuales adicionales al tope que se aplica para la Participación Legal, por tanto, debería considerarse un solo tope de 18 remuneraciones para ambas, tal como se señala en el párrafo anterior.

**6.3 Montos variables:** Nada impide que se concedan montos variables pues la ley no establece uniformidad ni universalidad en este aspecto; sin embargo, estimamos que debe observarse el criterio de generalidad.

**6.4 Normas sobre generalidad y otros:** Lo que es importante respetar es el alcance tributario contenido en la Ley del Impuesto a la Renta, esto es, que para tener carácter de gasto de empresa, se conceda la PA en las utilidades, cumpliendo los requisitos siguientes:

- a) Ser beneficio normal para la actividad que genera la renta gravada. Esto se da por cuanto la empresa es generadora de rentas de tercera categoría.
- b) Cumplir el criterio de razonabilidad con relación a los ingresos: Se cumplirá en la medida que se observe el tope.
- c) Generalidad para los gastos: En este aspecto se recomienda tener en cuenta que generalidad no es colectividad, ni uniformidad, ni universalidad. La generalidad debe entenderse aplicable en función a un determinado grupo laboral o área, aunque sea otorgando una mínima cantidad. En este entendido, resulta necesario determinar los factores analizados de capital y trabajo para asignar la PA en las utilidades.

**6.5 Adelantos:** Nada impide que la empresa otorgue adelantos a cuenta de la PA en las utilidades. Lo que esto originará es que el Impuesto a la Renta de quinta categoría no se aplique directamente sobre el monto percibido en función a la escala respectiva, sino que deberá prorratearse en los meses restantes del año (esto en aplicación del Art. 71° de la LIR).

## 7. EFECTOS TRIBUTARIOS PARA EL EMPLEADOR

La PA tendrá los mismos efectos tributarios que la Participación Legal en las utilidades, ya que no representará costo adicional alguno al empleador por derechos, beneficios, conceptos, aportes, contribuciones, impuestos, etc.

## 8. REGISTRO DEL CONCEPTO

El pago de la PA en las utilidades o los adelantos que la empresa tenga a bien disponer, se deben registrar en la Planilla de Pago a que se refiere el D.S. N° 001-98-TR.

En el Art. 14° inc. e) de esa norma se indica que en la Planilla de Pago debe registrarse "*cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo según el Art. 7° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*".

Sabemos que tal cita legal nos remite al Art. 19° del TUO de la LCTS en cuyo inc. b) se incluye como concepto no remunerativo cualquier forma de participación en las utilidades.

Igualmente, dado que la Boleta de Pago debe contener los mismos datos que la planilla, también se registrará en aquella los pagos por PA en las utilidades.

## 9. CONCLUSIONES

- a) El Dec. Leg. N° 892 y normas concordantes regulan el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a participar en las utilidades de las empresas que generan rentas de tercera categoría, a través de la Participación Legal y la Participación Adicional.
- b) La Participación Adicional en las utilidades a que se refiere el Art. 10° del Dec. Leg. N° 892 puede otorgarse por acto unilateral del empleador, convenio individual o convenio colectivo. Incluso puede otorgarse por las tres vías antes señaladas en forma concurrente.
- c) Las participaciones adicionales constituyen conceptos no remunerativos que no son computables para derechos, beneficios ni conceptos laborales.
- d) Las participaciones adicionales en las utilidades no están afectas a los aportes, contribuciones, ni tributos de cargo del empleador ni el trabajador, a excepción del Impuesto a la Renta de quinta categoría.
- e) Las participaciones adicionales en las utilidades constituyen gasto de empresa, por lo tanto, servirán para detraerse de la renta bruta antes de impuestos.
- f) Debe aplicarse la PA con razonabilidad y respetando el criterio tributario de generalidad.
- g) La participación adicional en las utilidades constituye un acto de administración empresarial, por lo tanto no se requiere autorización de la Junta de Accionistas ni del Directorio. En cambio, sí se requerirá autorización del Directorio cuando el funcionario fue nombrado por ese órgano colegiado y su retribución, fijada en ese ámbito.
- h) Los costos laborales adicionales de una suma otorgada en calidad de bono y otra por participación adicional en las utilidades son los que se indican a continuación: **(ACHQ)**

## PARTICIPACIÓN LEGAL EN LAS UTILIDADES

Costo	Participación Legal en las Utilidades	Bono Anual o Gratificación	Sueldo Básico
CTS	0%	9.72%	9.72%
Gratific. Julio	0%	0.00%	8.33%
Gratific. Diciembre	0%	0.00%	8.33%
Aportes Gratific.	0%	0.00%	1.83%
RCSSS-ESSALUD	0%	9.00%	9.00%
SCTR	0%	2.00%	2.00%
TOTAL	0%	20.72%	39.21%

## PARTICIPACIÓN ADICIONAL EN LAS UTILIDADES

Costo	Participación Adicional en las Utilidades	Bono Anual o Gratificación Anual	Costo al Sueldo Básico
CTS	0%	9.72%	9.72%
Gratific. Julio	0%	0.00%	8.33%
Gratific. Diciembre	0%	0.00%	8.33%
Aportes Gratific.	0%	0.00%	1.83%
RCSSS-ESSALUD	0%	9.00%	9.00%
SCTR	0%	2.00%	2.00%
TOTAL	0%	20.72%	39.21%

Nota: Se aplica SENATI 0.75%. Si resulta afectada la empresa.

# Critica laboral

## IMPUESTO A LA RENTA DE QUINTA CATEGORÍA ASUMIDO Y EL TRIBUNAL FISCAL

El artículo 47° de la Ley del Impuesto a la Renta (LIR) establece que si un contribuyente asume el tributo de otro, dicho monto no constituirá gasto para el primero de ellos. Respecto a la aplicación de este artículo, la Administración Tributaria en la Resolución del Tribunal Fiscal (TF) N° 06203-3-2002, de 25.10.2002, considera que si un empleador asume el IR de 5ta categoría de sus trabajadores y, por tanto, no realiza la retención correspondiente, origina un mayor monto en la remuneración neta de éstos y, consecuentemente un pago permanente.

A criterio del TF, dicho monto constituye remuneración afecta para los aportes al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (RCSSS) asignándole la calidad de libre disposición. El sustento de tal pronunciamiento reside en el hecho que el trabajador, al recibir una mayor remuneración neta como resultado de la inaplicación del IR de 5ta Categoría—al haber sido éste asumido por el empleador—, obtiene una mayor suma que es de libre disposición.

Sin embargo, en la reciente Resolución del Tribunal Constitucional N° 06089-2006-PD/TC, de fecha 17.04.2007, se establece que debe respetarse el Principio de Legalidad, esto es, que las rentas afectas al IR deben estar señaladas en la Ley. En este caso no existe norma alguna que determine que el monto neto de una remuneración puede constituir una renta afecta. Incluso en la Resolución N° 06203-3-2002 reseñada anteriormente, el TF hace referencia a normas expresas, como la norma 4ta del Código Tributario, ya que el tributo sólo puede modificarse por ley y no por una interpretación. En este sentido, el hecho generador del tributo a que alude el TF no está señalado en la ley ya que el monto afecto a la contribución en el RCSSS no comprende montos netos.

Es así que el IR de 5ta categoría asumido por el empleador es un tributo pagado por éste último en base a lo consignado en el artículo 47° de la LIR y, por tanto, no constituye remuneración; además, al no tener tal naturaleza jurídica no puede ser de libre disposición. No existe ninguna norma legal que establezca una presunción en materia del IR asumido.

Por estos argumentos y otros concurrentes, así el empleador consigne en la columna de aportes que le corresponde pagar el monto que asuma por IR 5ta categoría de sus trabajadores, dicha cantidad no estará afecta a la contribución del 9% al RCSSS establecida en la Ley N° 26790.

Precisamos estos hechos porque en el Registro de Trabajadores Pensionistas y Prestadores de Servicios (RTPS), planilla digitalizada que entrará en vigencia a partir del 1 de setiembre del 2007, la SUNAT está considerando en la Tabla de Ingresos como suma afecta al 9% del RCSSS el IR de 5ta asumido por el empleador, lo cual es una ilegalidad. Incluso establece que los aportes al Sistema Nacional de Pensiones y al Sistema Privado de Pensiones pueden ser asumidos por el empleador, lo cual es una ilegalidad pues no está previsto en la legislación. Esto debe terminar. Las instituciones deben respetar la ley y no crear situaciones que generan incertidumbre.

# SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

## Reglamentan Ley sobre Desafiliación

### 1. DEFECTOS DE LA NORMA

No resulta exagerado afirmar que el Reglamento de la Ley de Desafiliación Informada del SPP no ha merecido suficiente cuidado en su elaboración y en su oportunidad.

Pareciera que hubo apresuramiento en publicar normas que no habían sido totalmente maduras y sobre las cuales no se tenía y, al parecer aún no se tiene, ideas claras sobre lo que realmente debe ser.

De allí que su texto dé la impresión de sumergir al interesado en un mar de exigencias, supuestos, certificaciones, procedimientos operativos integrados por diversas etapas, de pensiones complementarias sujetas a detallados cuestionamientos, etc., todo lo cual acreditaría que los autores de la norma estuvieron más preocupados por evitar fraudes que afecten económicamente a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), aunque ello trabe o complique en demasía el procedimiento a seguir, que ni siquiera está debidamente definido.

Evidentemente, se observa que la redacción de la norma proviene más de un ente "contralor" que de un Ministerio de Trabajo (MTPE), que debe conocer mejor la idiosincrasia de los trabajadores para quienes está hecha la directiva bajo comentario. Es una lástima que el MTPE pareciera haber sólo prestado su firma como refrendo de una norma que requerirá de más de una disposición complementaria adicional.

Por nuestra parte trataremos de extraer los aspectos más relevantes del texto reglamentario.

*El D.S. N° 063-2007-EF de fecha 28.05.2007 pretende regular y reglamentar la Ley N° 28991 –Ley de Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínima y Complementarias, y Régimen Especial de Jubilación Anticipada– pero resulta evidente que lejos de servir de fácil guía para informar adecuada y sencillamente al asegurado sobre los alcances, características, requisitos o exigencias, y efectos de cada régimen pensionario, el contenido del dispositivo resulta inaccesible para el lector promedio.*

### 2. ASPECTOS DIVERSOS CONTENIDOS EN LA NORMA

Los temas son:

- La desafiliación informada y libre del Sistema Privado de Pensiones (SPP).
- Pensiones Complementarias.
- Régimen Especial de Jubilación Anticipada.
- Verificación de aportes efectivos.
- Criterios para determinar error por mala información.

### 3. DESAFILIACIÓN DEL SPP: REQUISITOS

- Haber estado afiliado al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) hasta el 31.12.1995 y posteriormente haber pasado al SPP. Entre el texto de la Ley N° 28991 (art.1º) y el Reglamento (art. 1º) surge la duda sobre el período de afiliación al SNP, ya que la ley da a entender que esta afiliación al SNP debió generarse a más tardar hasta el 31.12.95 y el Reglamento parecería exigir que esta afiliación debió estar vigente sólo hasta el 31.12.95.
- Contar con el número de aportaciones exigido por el SNP para tener derecho a pensión, sumando las correspondientes tanto al SPP como al SNP.
- Se consideran **casos especiales**:
  - Los que al incorporarse al SPP tenían al menos 65 años de edad y 20 años de aportación, es decir, los requisitos nor-

malmente exigidos para tener derecho a pensión, dentro del Sistema Nacional de Pensiones.

- Los que al incorporarse al SPP tenían ya 55 años de edad (varones) y 30 años de aportación al SNP. Tratándose de mujeres, haber alcanzado por lo menos 50 años de edad y 25 años de aportes al SNP. Bajo estas modalidades la pensión suele quedar reducida en 4% por año de adelanto.
- Los que al incorporarse al SPP habían ya cumplido con los requisitos para tener derecho a cualquier otro régimen especial de jubilación en el SNP (pensión especial para los varones nacidos antes del 01/07/31 y por lo menos con 5 años de aportación, o para las mujeres nacidas antes del 01/07/36 y con por lo menos 5 años de aportación. Bajo este mínimo de condiciones se obtiene al menos el 50% de la remuneración de referencia).
- Podría también considerarse dentro de estos regímenes especiales la situación originada con anterioridad a la vigencia del D.L. N° 25967 que impuso los 20 años de aportación como mínimo para tener derecho a pensión. En consecuencia, hasta antes de la vigencia de esta ley que empezó a regir el 19 de diciembre de 1992, **pudo generarse derecho a pensión dentro del SNP con menos de 20 años de aportación (1)**, por lo que quienes habiendo ya adquirido este derecho con menos de 20 años de aportación se afiliaron con posterioridad al SPP, tendrían también la posibilidad de solicitar su desafiliación del Sistema Privado y retornar al Sistema Nacional de Pensiones.

### 3.1 Procedimiento de Desafiliación en compás de espera

El artículo 2° del Reglamento no determina aún el procedimiento que debe seguir el interesado que pretende desafiliarse del SPP para reintegrarse al SNP. Sólo se limita a señalar pautas generales que deberán observar la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS) y la Oficina de Normalización Previsional (ONP) para establecer posteriormente el Reglamento Operativo de desafiliación.

Esta dilación que posterga la elaboración del procedimiento de desafiliación, implica incumplimiento de lo preceptuado expresamente por la Ley N° 28991 en el párrafo final de su artículo 4° que con suma claridad dispuso que *"dicho procedimiento será establecido por el reglamento de la presente ley a propuesta de la SBS"*.

Consecuentemente, la simple enumeración de "pautas" determinadas en el artículo 2° del Reglamento no ayuda al interesado en su hipotético propósito de desafiliación por no existir hasta el momento reglas válidas

*Consecuentemente, la simple enumeración de "pautas" determinadas en el artículo 2° del Reglamento no ayuda al interesado en su hipotético propósito de desafiliación por no existir hasta el momento reglas válidas que lo guíen eficientemente hacia ese objetivo. Habrá, en consecuencia, que seguir esperando la publicación de normas procedimentales que debieron estar contenidas necesariamente en un Reglamento que ya se publicó sin ellas.*

que lo guíen eficientemente hacia ese objetivo. Habrá, en consecuencia, que seguir esperando la publicación de normas procedimentales que debieron estar contenidas necesariamente en un Reglamento que ya se publicó sin ellas.

Tampoco el Reglamento proporciona o señala criterios prácticos de evaluación sobre estimaciones y/o cálculos de las posibles pensiones que puedan corresponder al afiliado tanto en el SPP como en el SNP y que constituye información relevante para la toma de decisiones por parte del interesado.

Sobre este particular, el Reglamento se limita a direccionar genérica y vagamente esta obligación a la SBS y a la ONP, cuando según la Ley, el Reglamento debía ya contener precisiones al respecto, así como también información básica sobre montos adeudados por diferencial de aportes y otros requerimientos complementarios exigidos.

En resumidas cuentas, al momento actual el asegurado que pretendiera la desafiliación sólo contaría con la información que podría proporcionarle la ONP; la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP; así como el MTPE. Estas entidades están divulgando vía internet información básica a considerar en cada caso, mecanismos de protección, requisitos para la pensión mínima, topes en la pensión, etc.

-----  
(1) Ver Informe Laboral, febrero 2004, pág. 6.

#### 4. CERTIFICACIÓN DE APORTES MÍNIMOS

El Reglamento, en su artículo 3º, considerará sólo los efectivamente retenidos y pagados, incluyendo también los aportes "adeudados" mientras se estuvo en el SPP.

- Los aportes realizados en el SNP se considerarán bajo los mismos criterios utilizados actualmente por la ONP para el otorgamiento de pensiones.

Estas expresiones parecerían tener relación directa con los nuevos criterios modificatorios del art. 70 del Decreto Ley N° 19990 introducidos por la Ley N° 28991, referentes a "periodos de aportación" (meses, semanas o días durante los cuales se presta servicios al empleador, así como también las licencias con goce de remuneración, e inclusive los períodos en que el asegurado estuvo percibiendo subsidios), así como también con la modificatoria del artículo 54º del Reglamento del D.L. N° 19990 dispuesta precisamente por el artículo 3º del D.S N° 063-2007-EF de 28.05.07, que reglamenta la Ley N° 28991 sobre Desafiliación Informada del SPP, objeto del presente comentario.

En el nuevo texto del artículo 54º del Reglamento del D.L. N° 19990 se precisan los medios con los que se pueden acreditar los períodos de aportación que servirán de base para el otorgamiento de pensiones dentro del Sistema Nacional de Pensiones. Estos son:

##### 4.1 Respecto a las aportaciones devengadas hasta marzo del 2007

Es decir, antes de la modificatoria del art. 54º, podrán acreditarse con la información proporcionada por el Sistema de la Cuenta Individual que es llevada por la SUNAT desde julio de 1999 en adelante.

Por **períodos anteriores** se utilizarán: planillas de pago y, supletoriamente, con la información que pueda proporcionar la **ORCINEA** (*Oficina de Registro y Cuenta Individual del Empleado y Asegurado* que organizara el antiguo IPSS y cuyas oficinas se encuentran en Av. Arenales 1302); el **SCIEA**, Sistema Manejado por la ONP, o cualquier otro registro complementario que establezca la ONP.

Además, se aceptará:

- Boletas de pago y/o liquidación de beneficios sociales firmadas por el empleador.
- Declaración Jurada del empleador acreditado en los Registros Públicos, sobre la veracidad de la retención del aporte.
- Informes de verificación de aportes emitido por la ONP;
- Declaración Jurada del asegurado según el D.S. N° 082-2001-EF (en formato especial aprobado por la ONP adjuntando documentos requeridos). Sólo podrá reconocerse un máximo de 4 años completos.
- Otros documentos probatorios de aportaciones provenientes del ex-IPSS o ESSALUD.

##### 4.2 Aportaciones devengadas a partir de abril de 2007

- Se acreditarán con la información que maneja la SUNAT o con los registros complementarios que establezca la ONP, siempre que se trate de aportes efectivos cancelados íntegramente.
- La documentación **supletoria** anteriormente mencionada será válida siempre que corresponda a originales y no esté alterada. Los indicios razonables de falsedad o adulteración permitirán que la ONP suspenda los efectos de los actos cuestionados, inclusive cuando estén referidos a Bonos de Reconocimiento, Complementarios y otros beneficios.

#### 5. TRANSFERENCIA DE APORTES (REGL. ARTS. 4º Y 6º)

Los aportes acumulados en la *Cuenta Individual de Capitalización (CIC)* dentro del SPP, sólo serán transferidos al Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (FCR - D.L. N° 19990) luego que la SBS haya emitido la Resolución de desafiliación del SPP.

Esta transferencia comprende también el Bono de Reconocimiento que pueda corresponder. La AFP efectuará estos trasposos dentro de los 30 días calendario siguientes a la desafiliación.

Los "aportes en cobranza" que no hubieran sido aún recuperados del empleador moroso o incumplido, exigen que la AFP correspondiente continúe con los procedimientos respectivos para hacerlos efectivos y entregarlos a la ONP.

#### 6. DECLARACIÓN JURADA (REGL. ART. 5º)

Es el documento con que el asegurado que se decide por la desafiliación del SPP deja constancia escrita de su voluntad en ese sentido y de haber sido adecuadamente informado sobre las implicancias, irreversibilidad y la conveniencia o no de su desafiliación, así como también de que los recursos provenientes de sus aportes al SPP o de su Bono de Reconocimiento, de ser el caso, pasarán a formar parte del Fondo Común del Sistema Nacional de Pensiones que sustenta económicamente las pensiones a otorgarse bajo este régimen.

Esta Declaración Jurada debe presentarse ante la AFP de la cual se desafilia el asegurado.

Las AFP podrán elaborar estos formatos de Declaración Jurada sobre la base de las exigencias señaladas en el artículo 6º de la Ley N° 28991 y repetidas en el art. 6º de su Reglamento (1ra. Disposición Complementaria Final del Reglamento).

(continuará)

# SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

## Caso Fortuito o Fuerza Mayor

### 1. CLASES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

De acuerdo a lo establecido en el art. 11º del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, las causales de suspensión del contrato de trabajo son de dos tipos:

a. **Suspensión Temporal Perfecta:** Cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

b. **Suspensión Temporal Imperfecta:** Cuando si bien es cierto no existe prestación efectiva de servicios por parte del trabajador, el empleador continúa obligado a pagar la remuneración correspondiente.

### 2. CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- a) La invalidez temporal;
- b) La enfermedad y el accidente comprobados;
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d) El descanso vacacional;
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) El ejercicio del derecho de huelga;
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
- j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;

*La tipificación del Caso Fortuito o la Fuerza Mayor como causal de suspensión de labores es desarrollada en el presente artículo.*

*Asimismo, se analizan las normas sobre la forma y oportunidad de la reincorporación al trabajo. En este último caso se determina que la reincorporación debe hacerse oportunamente, después de cesar la causal, al mismo puesto de trabajo habitual u otro de similar categoría. Interpretando el reglamento, podría entenderse válidamente que no existiría la obligación legal de que la incorporación del trabajador se efectúe en el mismo puesto.*

*Asimismo, proporcionamos un modelo de recurso de apelación por denegatoria de la autorización para suspender labores y otro modelo que contiene el acuerdo de partes para prolongar la suspensión de labores por Caso Fortuito o Fuerza Mayor.*

- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- l) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- ll) Otros establecidos por norma expresa.

### 3. EL CASO FORTUITO Y LA FUERZA MAYOR: CONFIGURACIÓN

De acuerdo a lo establecido en el art. 12º, inc. l) del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, una de las causas de suspensión temporal perfecta del contrato de trabajo es el caso fortuito y la fuerza mayor.

Tal como se establece en el art. 21º del Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por D.S. N° 001-96-TR, se configura el caso fortuito o la fuerza mayor "cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo".

### 4. PROCEDIMIENTO PARA LA SUSPENSIÓN DE LABORES

En el art. 15º del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se establece que el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, para la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa (90) días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT). No obstante, se señala que el empleador deberá, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La comunicación a la AAT a que se hace referencia en el párrafo anterior debe efectuarse incluyendo la siguiente información:

- Duración de la suspensión;
- Fecha de inicio;
- Nómina y domicilio de los trabajadores comprendidos en la medida;
- Sustentación de la causa invocada;
- Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación, cuyo costo es de 0.70% de la UIT por cada trabajador, es decir, S/. 24 por el año 2007 (Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE, aprobado por D.S. N° 016-2006-TR, Procedimiento N° 4).

Ocurrida la suspensión de labores es responsabilidad de la AAT verificar, dentro del sexto día, la existencia y procedencia de la causa invocada, debiendo examinar, según lo establecido en el art. 22° del Reglamento de la LFE, si la causa invocada guarda proporcionalidad y razonabilidad con el período de suspensión de labores determinado por el empleador.

De no proceder la suspensión, pues la causa resulta inexistente o improcedente, la resolución que se expida ordenará la inmediata reanudación de las labores –considerándose el período dejado de laborar como de trabajo efectivo para todo efecto legal (art. 23° del Reglamento de la LFE)– y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

Si la verificación no es efectuada por la autoridad competente, se entiende que ha quedado autorizada la suspensión, salvo el caso de que el motivo que impidió la realización de la inspección sea atribuible al empleador (art. 24° del Reglamento de la LFE).

El reglamento expresa también que si la situación que motiva la suspensión de labores subsistiera vencido el plazo máximo considerado por la ley (90 días), sólo por acuerdo de partes podría prolongarse dicha suspensión, resultando improcedente la iniciación de un nuevo trámite regular ante la Autoridad de Trabajo para obtener dicha prórroga (art. 26° del Reglamento de la LFE).

## 5. APELACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Se contempla en el art. 24° del Reglamento el hecho que las partes puedan apelar la resolución expresa o ficta que determina la procedencia o no de la causa invocada en el término de tres días hábiles.

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá la apelación en el término de cinco días hábiles computados desde el día siguiente de ingresado el expediente a la dependencia respectiva. De no expedirse resolución en el plazo indicado, se tendrá por confirmada la resolución de primera instancia.

## 6. REINCORPORACIÓN DEL TRABAJADOR

El Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, en su artículo 18°, se ocupa de la oportunidad en que el trabajador debe reincorporarse al centro de trabajo cuando el contrato ha quedado suspendido por una de las causales señaladas en el artículo 15° de la ley, indicando para el caso bajo comentario que ello deberá

ocurrir al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo, debiendo el trabajador reincorporarse oportunamente en su puesto habitual u otro de similar categoría.

## 7. SUBSISTENCIA DE IMPOSIBILIDAD DE REANUDAR LABORES

Si venciera el plazo máximo de 90 días considerado por ley y subsistiera la imposibilidad de reanudar las labores, la suspensión podrá prolongarse por acuerdo de partes con conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo (ver modelo que se adjunta) pudiendo alternativamente el empleador optar por el cese colectivo a que se refiere el art. 47° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

### ACUERDO DE PARTES PARA PROLONGAR LA SUSPENSIÓN DE LABORES POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

#### ACUERDO

En la ciudad de ..... siendo las ..... horas del ..... del mes de ..... de 200....., reunidos en el local de la empresa ..... sito en ....., de una parte la empresa ....., con RUC N° ..... debidamente representada por ..... identificado con DNI N° ....., a quien se denominará LA EMPRESA; y, de la otra parte, el Sindicato de ....., debidamente representado por don... ..... identificado con DNI N° ..... en calidad del Secretario General; don ..... identificado con DNI N° ..... en calidad de Secretario de Defensa; y don ..... identificado con DNI N° ..... en calidad de Secretario de Organización, con la finalidad de definir la suspensión perfecta de labores aplicada en la empresa según Expd. N° ..... la misma que concluirá el .....

Abierta la reunión y después de múltiples deliberaciones las partes acordaron lo siguiente:

**PRIMERA:** Las partes reconocen que habiendo efectuado una inspección *in situ*, la situación de las instalaciones de la empresa impide desarrollar labor productiva a consecuencia de los hechos fortuitos y de fuerza mayor ocurridos el .....

**SEGUNDA:** A pedido de la empresa, las partes acuerdan que es necesario adoptar la prolongación de la suspensión perfecta de labores en vista que están por concluir las (reparaciones u otro) de las instalaciones del centro de trabajo.

**TERCERO:** En consecuencia, las partes acuerdan prolongar la suspensión de labores desde el día ..... hasta el ..... Los trabajadores podrán reintegrarse a sus labores el día ..... salvo que por motivos ajenos a la voluntad de las partes se tenga que aplicar otra prolongación.

Hecho en tres ejemplares de un mismo tenor y para un mismo efecto que suscriben las partes en señal de conformidad en su contenido y forma.

-----  
-----  
-----

## COMUNICACIÓN DEL EMPLEADOR A LA AAT DANDO CUENTA DE UNA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

### SEÑOR DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

(Razón social del empleador) ..... con RUC N° ....., con domicilio en ..... distrito de ..... empresa dedicada a ..... debidamente representada por ....., identificado con DNI N° ....., en calidad de ..... quien acredita su personería con poder inscrito en ..... a Ud. decimos:

Que, amparados en lo dispuesto en el art. 15° del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR comunicamos a su despacho que hemos aplicado en nuestro centro de trabajo ubicado en ..... una suspensión perfecta de los contratos de trabajo de ..... (...) trabajadores de las áreas y secciones que se indican en el anexo N° 1 de este recurso, en razón de los hechos que se detallan a continuación:

1. El día ..... en el centro de trabajo ubicado en ..... se produjo ..... (...) La indicada suspensión perfecta de labores que comunicamos a través de este recurso se inició el ..... y concluirá el ....., esto es, tendrá una duración de ..... días.

Como se desprende de los hechos precedentemente señalados, se ha configurado un caso fortuito y fuerza mayor ya que tiene el carácter de inevitable, imprevisible e irresistible que hace imposible la prosecución de las labores por un tiempo determinado, todo lo cual se enmarca dentro de los alcances del art. 21° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por D.S. N° 001-96-TR.

Asimismo, el plazo que comprende la suspensión perfecta de labores y que alcanza a ..... días, en relación con la naturaleza y efectos de los hechos materia del caso fortuito y la fuerza mayor, guardan una perfecta y coherente proporcionalidad, razonabilidad y temporalidad.

#### POR TANTO:

A Ud. pedimos se sirva proveer de acuerdo a ley:

OTROSÍ DECIMOS: En parte de prueba de lo expuesto presentamos lo siguiente:

- 1° La copia certificada del Parte Policial N° ..... que acredita los hechos expuestos.
- 2° Informe N° ..... de fecha ..... expedido por la Cia. de Bomberos N° ... en el cual se indican los hechos ocurridos en nuestro centro de trabajo el día ..... los que originan esta suspensión.
- 3° El Anexo N° 1 que contiene los nombres y apellidos, ocupación y domicilio de los trabajadores comprendidos en esta suspensión de labores, ordenados por área y sección (...).

Lima, .....

.....  
Firma

## APELACIÓN POR DENEGATORIA DE LA SOLICITUD DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Expd. N° .....

### SEÑOR DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

(Razón social del empleador) ..... con RUC N° ....., con domicilio en ..... empresa dedicada a ..... debidamente representada por ..... en calidad de apoderado, según lo acredita con poder inscrito en ....., a Ud. decimos:

Que, al amparo del Art. 25° del Reglamento del Dec. Leg. N° 728, aprobado por D. S. N° 001-96-TR, apelamos la Resolución N° ..... del ..... expedida por ..... en relación a la suspensión perfecta de labores aplicada en nuestro centro de trabajo, ubicado en ....., materia de este expediente y denegada por su Despacho, por lo que pedimos se nos conceda la alzada y se eleve los actuados a la instancia superior donde esperamos lograr la revocatoria de la Resolución en cuestión, por los fundamentos de hecho y los argumentos jurídicos que señalamos a continuación:

#### A. FUNDAMENTOS DE HECHO:

Interponemos este recurso de apelación contra la Resolución N° ..... por cuanto está acreditado en autos que .....

(...)

Además, incluimos adjunto al presente, pruebas que acreditan que los hechos .....

#### B. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Los hechos expuestos y acreditados con las instrumentales que obran en autos y las que se adjuntan al presente, resultan demostrativos que estamos frente a un caso fortuito y de fuerza mayor que ubica plenamente al caso dentro de los alcances del Art. 15° del TUO del Dec. Leg. N° 728 aprobado por D. S. N° 003-97-TR, LPCL, por tanto resulta procedente y ajustada a ley la suspensión perfecta de los contratos de trabajo de los trabajadores a que se refiere nuestro escrito N° ..... de fecha .....

Es por tales razones y fundamentos que interponemos este recurso de apelación con la finalidad que se eleven los actuados al superior jerárquico donde esperamos se revoque la Resolución N° ..... y, por tanto, se autorice la suspensión perfecta de labores los días del ..... al .....

#### POR TANTO:

A Ud. pedimos se sirva concedernos la alzada y proveer conforme a ley.

OTROSÍ DECIMOS: Adjuntamos en parte de prueba lo siguiente:

- 1° .....
- 2° .....

Lima, .....

.....  
Firma

# Convenio Colectivo

MINERA YANACOCCHA S.R.L.

En la ciudad de Lima, a horas 15:00 horas del día 31 del Mayo de 2007, en las oficinas de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ubicadas en la Av. Salaverry 655, Jesús María, se reunieron de una parte, los integrantes de la comisión negociadora acreditada por Minera Yanacocha S.R.L., señores Jorge Lluncor Carvajal identificado con DNI 29239637; Oscar Silva Rojas, identificado con DNI 26695671; Iván Carrera Vega identificado con DNI 10262409, Luis Alvarez Ganoza identificado con DNI 25617011; Alejandro Robatti Álvarez De La Torre identificado con DNI 08889007 y Víctor Ferro Delgado identificado con DNI 07829683; y de la otra parte, en representación de la comisión negociadora acreditada por el Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera Yanacocha S.R.L., los señores Guillermo Nina Yampasi identificado con DNI 22091114, Secretario General; Robinson Castañeda Vargas identificado con DNI, 27916679 Secretario General Adjunto, Guillermo Jiménez Huamani identificado con DNI 22088544, Secretario de Organización; Juan Ernesto Duránd Arenas identificado con DNI 08266801, Secretario de Defensa; Néstor Lezama Abanto identificado con DNI 36723579, Secretario De Control y Disciplina; Reginal Arenaza Coloma identificado con DNI 26719309, Secretario de Economía, Julio Novoa Pachamango identificado con DNI 26628678, Secretario de Actas y Archivo; Wilmer Lezama Abanto identificado con DNI 26724776, Secretario de Prensa y Propaganda; Eliseo Castro Ortiz identificado con DNI 29687423, Secretario de Asistencia Social y Asuntos Pensionables; Jorge Guanilo Sandoval identificado con DNI 19235609, Secretario de Frente Único Regional y Comunidades; Marco León García, identificado con DNI 26616886 Delegado; Jorge López Tello, identificado con DNI 26728051 Delegado; debidamente asesorados por el señor Jesús Del Castillo Rivero identificado con DNI 22085631, Secretario Regional del Norte de la Federación de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú; con la participación de la Dra. Manuela García Cochagne, en su condición de Directora Nacional de Relaciones de Trabajo;

con el objeto de celebrar el presente convenio colectivo:

## CAPÍTULO I

### 1. ASPECTOS GENERALES

#### 1.1 Ámbito del Convenio Colectivo

El Convenio colectivo (en adelante: "el Convenio") contiene el acuerdo sobre remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás concernientes a las relaciones entre Minera Yanacocha S.R.L. (en adelante: "la Empresa") y los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera Yanacocha S.R.L. (en adelante: "el Sindicato").

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y artículo 34° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la acotada ley, el Convenio se aplica a los trabajadores afiliados al Sindicato.

Están amparados y obligados por el presente convenio colectivo los trabajadores que tengan contrato de trabajo a la fecha de inicio de vigencia del Convenio (01 de marzo de 2007) y que tengan o adquieran la condición de afiliados al Sindicato, así como a quienes se incorporen a la empresa con posterioridad a dicha fecha y se afilien al Sindicato.

Adicionalmente, en cualquier caso, para encontrarse regido por el presente Convenio el trabajador deberá tener contrato de trabajo vigente con la Empresa a la fecha en que corresponda la aplicación de alguna de sus estipulaciones, así como tener a esa fecha la condición de afiliado al Sindicato.

En caso que durante la vigencia del Convenio algún trabajador opte por desafiliarse al Sindicato luego de su celebración y durante dicho periodo haya recibido beneficios previstos en el Convenio, tales pagos serán considerados como pago a cuenta de los que le pudieran corresponderle por decisión unilateral de la Empresa a favor del personal no sujeto a negociación colectiva.

De igual modo, en caso que durante la vigencia del Convenio algún trabajador opte por afiliarse a el Sindicato luego de su celebración y du-

rante dicho período haya recibido incremento (s) remuneratorio (s) y/o gratificación (es) extraordinaria (s) dispuestas por la Empresa a favor del personal no sujeto a negociación colectiva tales pagos serán considerados como pago a cuenta de los que le correspondería percibir en aplicación del Convenio.

Ningún trabajador podrá percibir doble beneficio, esto es, los establecidos por disposición de la Empresa a favor del personal no sujeto a negociación colectiva y los acordados mediante el Convenio conforme a los párrafos anteriores.

Respecto de trabajadores cuya afiliación sea comunicada a la Empresa luego de la celebración del Convenio, éste les resultará aplicable a partir de la fecha de dicha comunicación. Sin embargo, por excepción y por esta única vez, la Empresa reconocerá los beneficios previstos en el Convenio con retroactividad al 1° de marzo de 2007, sólo para aquellos trabajadores cuya afiliación al Sindicato se haya producido antes de dicha fecha y sea comunicada a la Empresa hasta las 12:00 m del 05 de junio de 2007.

#### 1.2 Vigencia del Convenio Colectivo

La vigencia del Convenio, así como de las cláusulas que lo integran, es de 03 (tres) años computados entre el 1° de marzo de 2007 y el 28 de febrero de 2010.

#### 1.3 Adecuación de Contratos Individuales

Los contratos individuales de trabajo del personal comprendido en el Convenio quedan automáticamente adaptados al mismo.

#### 1.4 Edición y Distribución del Convenio Colectivo

La Empresa editará un folleto con el texto del Convenio y procederá a su distribución gratuita entre los trabajadores afiliados al Sindicato dentro de los 30 (treinta) días hábiles siguientes a su descripción.

## CAPÍTULO II

### 2. ASPECTOS ECONÓMICOS

#### 2.1 Aumento General Círculos Verdes

La Empresa conviene en incrementar los sueldos básicos mensuales de los trabajadores que tienen la condición de "Círculos Verdes", en la forma que se detalla a continuación:

## 2.1.1 Escala Salarial Vigente a partir del 1° de Marzo de 2007

Grado	1 S/.	2 S/.	3 S/.	4 S/.	5 S/.	6 S/.	7 S/.
Escala al 28.02.07	1,920	2,070	2,230	2,430	2,660	2,920	3,210
Escala de Sueldos Básicos a partir del 01.03.07	2,120	2,330	2,560	2,820	3,100	3,410	3,780

## 2.1.2 Escala Salarial Vigente a partir del 1° de Marzo de 2008

Grado	1 S/.	2 S/.	3 S/.	4 S/.	5 S/.	6 S/.	7 S/.
Escala de Sueldos Básicos a partir del 01.03.08	2,280	2,520	2,790	3,090	3,420	3,790	4,210

## 2.1.3 Escala Salarial vigente a partir del 1° de Marzo de 2009

Grado	1 S/.	2 S/.	3 S/.	4 S/.	5 S/.	6 S/.	7 S/.
Escala de Sueldos Básicos a partir del 01.03.09	2,440	2,700	3,000	3,330	3,700	4,110	4,600

Se deja constancia que tienen la condición de "Círculos Verdes" los trabajadores que perciben sueldos básicos ubicados dentro de la escala salarial vigente en la Empresa.

Queda claramente entendido que de acuerdo a la política de la Empresa, ningún trabajador percibirá remuneraciones menores a la escala salarial

correspondiente al grado asignado a su puesto de trabajo.

## 2.2 Gratificación Extraordinaria Círculos Rojos

La Empresa conviene en otorgar una gratificación extraordinaria a los trabajadores que tienen la condición de "Círculos Rojos", conforme a la siguiente escala:

## 2.2.1 Gratificación Extraordinaria a ser otorgada por el período comprendido entre el 1° de marzo de 2007 y el 28 de febrero de 2008.

Grado	1 S/.	2 S/.	3 S/.	4 S/.	5 S/.	6 S/.	7 S/.
Escala de Sueldos Básicos a partir del 01.03.07	2,120	2,330	2,560	2,820	3,100	3,410	3,780
Total Gratificación Extraordinaria "Círculos Rojos"	4,120	5,350	6,790	8,020	9,050	10,080	11,720

La gratificación extraordinaria en referencia será abonada con ocasión del pago de la remuneración correspondiente al mes de junio de 2007.

## 2.2.2 Gratificación Extraordinaria a ser otorgada por el período comprendido entre el 1° de marzo de 2008 y el 28 de febrero de 2009.

Grado	1 S/.	2 S/.	3 S/.	4 S/.	5 S/.	6 S/.	7 S/.
Escala de Sueldos Básicos a partir del 01.03.08	2,280	2,520	2,790	3,090	3,420	3,790	4,210
Total Gratificación Extraordinaria "Círculos Rojos"	3,290	3,910	4,730	5,560	6,580	7,820	8,850

La gratificación extraordinaria en referencia será abonada con ocasión del pago de la remuneración correspondiente al mes de marzo de 2008.

## 2.2.3 Gratificación Extraordinaria a ser otorgada por el período comprendido entre el 1° de marzo de 2009 y el 28 de febrero de 2010.

Grado	1 S/.	2 S/.	3 S/.	4 S/.	5 S/.	6 S/.	7 S/.
Escala de Sueldos Básicos a partir del 01.03.09	2,440	2,700	3,000	3,330	3,700	4,110	4,600
Total Gratificación Extraordinaria "Círculos Rojos"	3,290	3,710	4,320	4,940	5,760	6,580	8,020

La gratificación extraordinaria en referencia será abonada con ocasión del pago de la remuneración correspondiente al mes de marzo de 2009.

Se deja constancia que un trabajador tiene la condición de "Círculo Rojo" cuando su sueldo básico se ubica por encima del monto que le corresponde a su grado en la escala salarial vigente en la Empresa. Así, para eliminar esta distorsión salarial, las partes han acordado que en lugar de recibir aumentos en el sueldo básico este personal reciba una gratificación extraordinaria no menor al incremento en el sueldo básico anualizado otorgado al personal que tiene la condición de "Círculo Verde". En dicha gratificación se ha estimado prudencialmente el efecto económico derivado en el cálculo de la participación legal en las utilidades como resultado de no recibir aumento en el sueldo básico.

A su vez: (i) el trabajador que tiene la condición de "Círculo Rojo" podría percibir una porción del aumento general estipulado a favor de los "Círculos Verdes" conforme al Convenio y la diferencia como gratificación extraordinaria. Esta situación operará cuando la porción del incremento otorgado en el sueldo básico no determina que se supere el nivel remuneratorio previsto para el respectivo grado en la escala salarial; y, (ii) un trabajador puede tener la condición de "Círculo Rojo" durante un período correspondiente al plazo del Convenio, y luego deje de tenerla por haber pasado a la condición de "Círculo Verde".

Dichas gratificaciones extraordinarias se otorgan dentro de los alcances del inciso a) del artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

## 2.3 Asignación Familiar

La Empresa extenderá a los trabajadores comprendidos en el Convenio la Asignación Familiar en el importe a que se refiere la Ley 25129 y su reglamento, con la salvedad que se tomará como base de cálculo la remuneración mínima legal minera.

## 2.4 Gratificación Extraordinaria por beneficios colaterales

La Empresa conviene en mantener el pago de S/. 2,500.00 (dos mil quinientos y 00/100 nuevos soles) anuales, en calidad de gratificación extraordinaria, por beneficios colaterales que se otorga dentro de los alcances del inciso a) del artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, la misma que sustituye a los importes que pudieran corresponder por: 1° de Mayo, Día del Trabajador Minero, Asignación por Escolaridad y Asignación por Estudios Superiores de Hijos de Trabajadores.

Esta gratificación extraordinaria se abonará en la planilla del mes de marzo de cada año. Se deja constancia que excepcionalmente y por esta única oportunidad la Empresa pagó S/. 5,000.00 (cinco mil y 00/100 nuevos soles) por este concepto en el mes de febrero de 2007.

## 2.5 Bonificación por Quinquenio

La Empresa pagará una bonificación por quinquenio de S/. 1,500.00 (un mil quinientos y 00/

100 nuevos soles) a todos aquellos trabajadores que cumplan o hayan cumplido cinco (5) años de servicios a la Empresa. Dicha bonificación se incrementará a S/. 3,000.00 (tres mil y 00/100 nuevos soles) a quienes cumplan diez (10) años de servicios. El pago de dicha bonificación se efectuará por única vez durante el mes en que se haya cumplido el quinquenio, efectuándose su cancelación conjuntamente con el pago de la remuneración correspondiente al respectivo mes.

### 2.6 Bonificación por Trabajo Nocturno

La Empresa incrementará de 5% (cinco por ciento) a 10% (diez por ciento) la sobretasa que viene otorgando por hora real y efectivamente laborada entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m.

### 2.7 Bonificación por Retorno Vacacional

Con efectividad a partir del 1° de marzo de 2008 (y no así el inicio de la vigencia del presente Convenio) la Empresa otorgará una bonificación del 50% (cincuenta por ciento), calculada sobre el sueldo básico por concepto de retorno vacacional.

Dicho pago se efectuará durante los primeros 5 (cinco) días naturales en que el trabajador se haya reincorporado a sus labores al término de sus vacaciones de 30 días. En caso de goce fraccionado o venta de una porción del descanso vacacional, dicho pago se hará efectivo con ocasión del retorno del descanso vacacional de mayor extensión.

### 2.8 Bono por Cierre de Convenio

La Empresa pagará la suma de S/. 13,000.00 (trece mil y 00/100 nuevos soles) por concepto de Bono por Cierre del presente Convenio, el cual será cancelado en las siguientes 3 (tres) armadas:

- S/. 5,000.00 (cinco mil y 00/100 nuevos soles) en la oportunidad de pago de la remuneración del mes de junio de 2007.

- S/. 4,000.00 (cuatro mil y 00/100 nuevos soles) en la oportunidad de pago de la remuneración del mes de junio de 2008.

- S/. 4,000.00 (cuatro mil y 00/100 nuevos soles) en la oportunidad de pago de la remuneración del mes de enero de 2009.

### 2.9 Pago de Reintegros

Los reintegros derivados de retrotraer la vigencia del Convenio al 1° de marzo de 2007 serán cancelados en la oportunidad de pago de la remuneración del mes de junio de 2007.

## CAPÍTULO III 3. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

### 3.1 Copia de Reportes de Accidentes de Trabajo

En caso de accidentes de trabajo la Empresa efectuará una comunicación inmediata a todo el personal (*flash reports*), los cuales serán colocados en las vitrinas destinadas a anuncios (periódicos murales), las cuales se encuentran ubicadas en distintas áreas de la Empresa.

La Empresa entregará al Sindicato una esta-

dística sobre el número, tipo, efectos y causas de los accidentes de trabajo que ocurran en la Empresa con la indicación precisa de los lugares o secciones donde ocurrieron.

El Sindicato será pro activo en la implementación de las medidas de seguridad preventivas o correctivas dispuestas por la Empresa y formulará sugerencias o recomendaciones tendientes a mejorar los niveles de seguridad existentes en la Empresa.

Ambas partes declaran su identificación y compromiso con la seguridad en las operaciones de la Empresa, así como con los esfuerzos por implementar planes y acciones de mejora continua en esta materia.

### 3.2 Reubicación Temporal

La Empresa efectuará esfuerzos por tratar de reubicar temporalmente a trabajadores que hayan sufrido una dolencia que le impida desempeñar sus labores habituales previa comunicación por escrito de los servicios médicos donde constará la dolencia y las labores permitidas a realizar. Dicha reubicación se efectuará hacia puestos de trabajo compatibles con su condición física y siempre que el trabajador se encuentre calificado para desempeñarse en el nuevo puesto de trabajo, exista la vacante y la reubicación no exceda de un plazo mayor a 03 (tres) meses, luego de lo cual el trabajador deberá retornar a sus labores habituales o continuar con el descanso médico correspondiente que determine los servicios médicos.

### 3.3 Servicios del Tópico

La Empresa continuará con sus esfuerzos por brindar atención médica de emergencia de calidad en los tópicos de salud en la zona de operación.

### 3.4 Seguro Complementario de Salud

La Empresa y el Sindicato declaran que el traslado a una empresa prestadora de servicios de salud (EPS) distinta a la que actualmente viene prestando sus servicios en la Empresa, deberá efectuarse de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

### 3.5 Evacuaciones Médicas

La Empresa instruirá a la Compañía de Seguros a cargo del seguro médico familiar vigente en la Empresa para que en aquellos casos en que deba efectuarse evacuación de emergencia debidamente autorizada fuera de Cajamarca para algún afiliado al Seguro Médico Familiar, éste se traslade por vía aérea con un acompañante a quienes se les cubrirá adicionalmente el alojamiento, la alimentación y traslados entre el lugar del alojamiento y el centro médico y viceversa hasta por 07 (siete) días.

### 3.6 Jubilación Minera

La Empresa y el Sindicato dejan constancia que se efectuará el aporte compartido requerido para la jubilación minera anticipada conforme a las normas legales que rigen este derecho. Para este efecto, evaluará que se cumpla con efectuar el referido aporte compartido por todos los trabajadores que ocupan puestos de trabajo posibles de acogerse al régimen de jubilación minera anticipada.

### 3.7 Permiso por Nacimiento

La Empresa otorgará licencia con goce de remuneraciones por nacimiento de hijo. Dicha licencia tendrá una extensión de 1, (un) día si el nacimiento se ha producido dentro de la provincia de Cajamarca; 2 (dos) días, para el resto del departamento de Cajamarca; y, 3 (tres) días fuera de dicho departamento.

### 3.8 Permiso por Enfermedad

La Empresa otorgará licencia sin goce de remuneraciones en caso de enfermedad de familiar directo, entendido como padres, esposa, conviviente e hijos. Dicha licencia tendrá una extensión de 3 (tres) días si el familiar enfermo se encuentra dentro de la provincia de Cajamarca; 4 (cuatro) días, para el resto del departamento de Cajamarca; y, 7 (siete) días fuera de dicho departamento. Sin embargo, de tener derecho a vacaciones devengadas pendientes de otorgamiento, el trabajador podrá solicitar que en lugar de la referida licencia se le otorgue el mismo número de días antes indicado, conforme a los supuestos referidos, a cuenta de dicho descanso vacacional.

### 3.9 Permiso por Fallecimiento

La Empresa otorgará licencia con goce de remuneraciones por fallecimiento de padres, esposa, conviviente, hijos y hermanos. Dicha licencia tendrá una extensión de 3 (tres) días si el deceso se ha producido dentro de la provincia de Cajamarca; 4 (cuatro) días, para el resto del departamento de Cajamarca; y, 7 (siete) días fuera de dicho departamento.

### 3.10 Transporte de Trabajador Fallecido

La Empresa instruirá a la Compañía a cargo del seguro médico familiar vigente en la Empresa para que en aquellos casos en que los familiares del trabajador fallecido opten porque el entierro se efectúe en algún lugar del Perú distinto a Cajamarca, el traslado del ataúd se efectúe sin costo para dichos deudos y por el medio de transporte más idóneo.

## CAPÍTULO IV

### 4. SERVICIOS Y PRESTACIONES

#### 4.1 Asistencia Legal

La Empresa continuará brindando al trabajador orientación sobre trámites de jubilación, al igual que a sus deudos para el cobro de los beneficios previstos en las pólizas de seguros contratadas por la Empresa. A su vez, la Empresa y el Sindicato actuarán pro activamente en el esfuerzo porque los trabajadores cumplan con actualizar sus fichas relativas a designación de beneficiarios en dichas pólizas.

El servicio de asistencia social de la Empresa, en colaboración con el Sindicato, brindará información oportuna a los trabajadores, e incluso a quienes tengan la condición de cesantes, sobre los beneficios y trámites vinculados a dichos seguros.

#### 4.2 Integración

Ambas partes dejan constancia de su interés por acentuar los mecanismos que favorezcan los

vínculos de integración entre la Empresa, los trabajadores, sus familiares y la comunidad de Cajamarca.

Para este efecto, las partes se comprometen a alentar actividades tales como: visitas de los cónyuges e hijos de los trabajadores a las instalaciones de la mina, realización de actividades deportivas y recreativas, realización de charlas o cursos de educación familiar, actividades en beneficio de la comunidad (Ej. labores de forestación, apoyo en educación), campañas de difusión de responsabilidad social de la Empresa hacia la comunidad, entre otros.

#### 4.3 Capacitación

La Empresa continuará con sus programas de capacitación a través del Departamento destinado a estas actividades, procurando que los trabajadores sean capacitados en aquellas áreas vinculadas al desempeño de sus labores. A su vez, la Empresa brindará facilidades a aquellos trabajadores que directamente opten por mejorar su formación profesional o técnica, siempre que dicha capacitación resulte coincidente con aquella que la Empresa se encuentra interesada en desarrollar y esté prevista en los planes de desarrollo personal.

La Empresa otorgará licencia sin goce de remuneraciones hasta por 90 (noventa) días calendario para la realización de prácticas pre-profesionales, cuando éstas sean una exigencia académica de la respectiva universidad o instituto superior y siempre que los requerimientos de la producción lo permitan sin afectar el desarrollo de las operaciones.

#### 4.4 Prácticas Pre-Profesionales

Se otorgará preferencia a los hijos de los trabajadores para que realicen prácticas pre-profesionales en la Empresa, cuando obtengan similar puntaje en el respectivo proceso de selección.

### CAPÍTULO V

#### 5. CRITERIOS APLICABLES EN LAS RELACIONES LABORALES

##### 5.1 Criterios para la Aplicación de Sanciones

Las partes convienen que, en adición a los criterios contenidos en el artículo 105° del Reglamento Interno de Trabajo vigente en la Empresa, luego de la comprobación objetiva de los hechos que ameritan la imposición de una medida disciplinaria, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- De razonabilidad en la aplicación de las sanciones, conforme a lo previsto por las normas legales correspondientes.
- De proporcionalidad, conforme al cual las medidas disciplinarias serán proporcionales a la gravedad de la falta.
- De primacía de la realidad, conforme al cual en caso de discordancia entre los hechos constatados y lo que figure en documentos formales, deberán privilegiarse los hechos constatados.

##### 5.2 Exoneración de Obligación de Laborar

Las partes convienen que un trabajador incurso

en una presunta falta podrá ser eximido de su obligación de cumplir con sus labores por un plazo razonable mientras se efectúan las investigaciones del caso, y sin que ello afecte su remuneración y demás beneficios laborales. En este supuesto, la Empresa podrá determinar que el trabajador permanezca en las instalaciones del centro de trabajo o se retire a su domicilio.

Durante el proceso de investigación y resolución, el trabajador podrá hacerse asistir por la Organización Sindical.

### CAPÍTULO VI

#### 6. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

##### 6.1 Fuero Sindical

Las partes convienen que la protección correspondiente al fuero sindical se regirá por las disposiciones legales vigentes.

A su vez, con ocasión de la discusión del pliego de reclamos la Empresa otorgará la información que corresponda sobre todos aquellos documentos en los que haya mediado acuerdo de partes sobre su otorgamiento.

##### 6.2 Cotizaciones Sindicales

La Empresa descontará por planillas la cotización ordinaria mensual de los trabajadores afiliados al Sindicato, así como la correspondiente a cuotas extraordinarias, siempre que el Sindicato lo solicite acompañado de la respectiva carta de autorización suscrita por el trabajador.

El monto de las cotizaciones será depositado en una cuenta bancaria conforme a las instrucciones impartidas por el Sindicato.

##### 6.3 Licencias y Permisos Sindicales

La Empresa conviene en otorgar licencia sindical hasta por 200 (doscientos) días anules las cuales podrán ser usadas indistintamente por cualquier miembro de la directiva sindical. Para este efecto el Sindicato deberá cursar la respectiva comunicación a la Empresa con una anticipación no menor a tres (3) días hábiles indicando el motivo de la licencia. En este número de días no se incluye el tiempo destinado a la discusión del pliego de reclamos ni el tiempo invertido en la atención de citaciones formuladas por la Empresa, ni citaciones de asistencia obligatoria de acuerdo a ley.

##### 6.4 Viáticos para Dirigentes Sindicales

La Empresa reintegrará a los dirigentes sindicales, los gastos de alimentación, transporte terrestre y estadía, de acuerdo a su política, en caso que deban atender citaciones de la Empresa o de la Autoridad Administrativa de Trabajo, cuando éstas correspondan a reuniones de conciliación o extra proceso en la oportunidad correspondiente a la discusión del pliego de reclamos.

##### 6.5 Facilidades de Comunicación

Las partes convienen que el Sindicato estará autorizado a colocar, a su costo, 05 (cinco) paneles para la comunicación a sus afiliados de infor-

mación de carácter sindical. Dichos paneles estarán ubicados en el Campamento, en Mantenimiento, en los accesos a la Planta de Pampa Larga, Yanacocha Norte y La Quinua, los mismos que podrán ser reubicados en caso las locaciones dejen de operar y en todos los casos se colocarán en forma contigua a los paneles de seguridad.

El Sindicato podrá hacer uso de las instalaciones del Auditorio del Km. 37 para efectuar reuniones de comunicación con sus afiliados, para lo cual deberá solicitarlo a la Empresa con una anticipación de siete (07) días naturales.

##### 6.6 Local Sindical

La Empresa otorgará, por única vez, una contribución al Sindicato por concepto de local sindical, en la forma siguiente:

- Por el año 2007: US\$ 3,000.00 (tres mil y 00/100 dólares americanos).
- Por el año 2008: US\$ 3,000.00 (tres mil y 00/100 dólares americanos).
- Por el año 2009: US\$ 3,000.00 (tres mil y 00/100 dólares americanos).

Dicha contribución se efectuará durante la última semana del mes de abril de los indicados años, salvo la correspondiente al año 2007 que se efectuará en la misma fecha en que se pague la remuneración correspondiente al mes de junio de 2007.

##### 6.7 Aniversario Sindical

La Empresa otorgará, por única vez, una contribución al Sindicato por concepto de aniversario sindical, en la forma siguiente:

- Por el año 2007: US\$ 1,000.00 (un mil y 00/100 dólares americanos).
- Por el año 2008: US\$ 1,000.00 (un mil y 00/100 dólares americanos).
- Por el año 2009: US\$ 1,000.00 (un mil y 00/100 dólares americanos).

Dicha contribución se efectuará durante la última semana del mes de abril de los indicados años, salvo la correspondiente al año 2007 que se efectuará en la misma fecha en que se pague la remuneración correspondiente al mes de junio de 2007.

##### 6.8 Reuniones Mensuales

Las partes convienen en reunirse mensualmente y con una agenda preestablecida para tratar asuntos de interés común. A dicha reunión asistirá un máximo de cuatro dirigentes.

Con las cláusulas que anteceden queda íntegramente solucionada la negociación colectiva llevada a cabo entre las partes, habiendo sido retirados por el Sindicato los puntos incluidos en su petitorio que no hayan sido materia de acuerdo en los términos previstos en el Convenio. A su vez, las partes dejan constancia que el presente documento incluye la integridad de los acuerdos colectivos vigentes entre las partes, por lo que queda sin efecto cualquier otro convenio colectivo distinto al presente.

Luego de revisarlo cuidadosamente, las partes procedieron a suscribir el Convenio en señal de conformidad.

# Laudo Arbitral

Transcribimos a continuación el Laudo Arbitral celebrado por el Sindicato Único de Trabajadores de Electricidad del Sector Eléctrico Nacional - SUTESSEN con ELECTROPERÚ.

Parte importante del Laudo tiene que ver con las limitaciones que existen en la negociación colectiva de las empresas del Estado y la diferencia en relación al tratamiento de los servidores públicos que se regulan bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada.

En Lima, a los treinta y un días del mes de mayo de 2007, el Tribunal Arbitral presidido por el Dr. Jaime Beltran Quiroga e integrado por el Dr. Pedro Morales Corrales designado por la parte Empresarial y, el Dr. Hernán Sandoval Colquicocha designado por la parte sindical, expiden el presente LAUDO ARBITRAL que pone fin a la Negociación Colectiva iniciada por el Sindicato Único de Trabajadores de Electricidad del Sector Eléctrico Nacional - SUTESSEN con la Empresa de Electricidad del Perú - ELECTROPERÚ S.A. mediante expediente N° 126205-2006-DRTPEL-DPSC-SDNC seguido ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el mismo que se tiene acompañado, juntamente con el Dictamen Económico Laboral N° 058-2006-MTPE/2/9.3 emitido por la Dirección General de Economía del Trabajo y Productividad del mismo Sector; habiendo sido votado por unanimidad, en los siguientes términos:

## ANTECEDENTES

Concluida la etapa conciliatoria en el procedimiento de negociación colectiva, sin éxito, las partes acordaron someter a arbitraje las diferencias surgidas en éste, para cuyo efecto suscribieron el Acta de Compromiso Arbitral de fecha 4 de enero del presente año, ante el Conciliador designado por la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas.

Cumpliendo con las prerrogativas que concede la Ley, las partes designaron a los árbitros que les correspondía y éstos a su vez, nominaron al árbitro que debía presidir el Tribunal, el mismo que se instaló el 19 de abril último en audiencia llevada a cabo con la concurrencia de ambas partes, conforme consta del acta respectiva, con lo que se dio inicio al procedimiento arbitral.

En el referido acto de instalación las partes presentaron por escrito sus Propuestas Finales, con el proyecto de convenio colectivo que sometían a la

decisión arbitral, las cuales fueron entregadas a su contraparte, a fin de formular las observaciones que estimasen convenientes, las que fueron presentadas por cada una de ellas el 26 de abril del presente año.

Las partes han tenido la oportunidad de debatir las observaciones presentadas contra su propuesta final durante todo el periodo de investigación, tanto mediante alegatos escritos como orales, recibidos éstos últimos, en la Audiencia Final que se llevó a cabo el 16 de mayo pasado, donde las partes directamente o a través de sus abogados, hicieron uso de la palabra, con derecho a réplica y dúplica respectivamente, así como respondiendo a las preguntas formuladas por los integrantes de este Tribunal.

Con fecha 21 de los corrientes se dio por concluida la etapa probatoria e investigatoria del presente procedimiento, con lo que quedaba expedito para emitir el Laudo que ponga fin a este proceso y, el día 23 se convocó a las partes señalando fecha para darlo a conocer.

## CONSIDERANDO:

### A) Las Propuestas Finales de las partes

1. Que el SUTESSEN ha presentado como Propuesta Final un Proyecto de Convenio Colectivo de siete cláusulas, en el que propone: Un incremento de remuneraciones del 10% de sus haberes básicos y de la Asignación Escolar en un 100%; el otorgamiento de una Asignación Vacacional de un sueldo básico en el momento de hacer uso de su descanso vacacional; el de una Bonificación por cierre de pliego de 2.3 remuneraciones totales mensuales; el reintegro del 100% del consumo de energía eléctrica de cada trabajador; la vigencia de todos los beneficios obtenidos anteriormente por convenio colectivo y, la aplicación del convenio a los trabajadores sindicalizados con antigüedad mayor a 3 meses.

Sindicato Único de Trabajadores  
de Electricidad del Sector  
Eléctrico Nacional - SUTESSEN  
Empresa de Electricidad  
del Perú - ELECTROPERÚ S.A.

2. Que ELECTROPERÚ S.A. alcanza una Propuesta Final también de siete cláusulas, que comprende: Un incremento de remuneraciones de 2.5% a partir del 1° de enero de 2007; el otorgamiento de préstamo por situación excepcional, uniforme al personal masculino para invierno y verano, una Bonificación por cierre de pliego de S/.3,250.00; la inclusión de un representante de los trabajadores en una comisión para definir el contenido de la Canasta Navideña, la ratificación de los beneficios y derechos establecidos en convenios colectivos anteriores, usos y costumbres; y, la aplicación del convenio a todos los trabajadores de la empresa con relación vigente a la fecha del laudo.

### B) Las limitaciones de la Negociación Colectiva

3. Que, la negociación colectiva surgida entre los trabajadores de una empresa del Estado y ésta, pudiera estar restringida por los Principios de Legalidad Presupuestaria y de Provisión Presupuestaria, invocados por la parte empresarial en su escrito fechado el 19 de abril, afirmando que "... la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2006 - Ley N° 28652, artículo 8° inciso a), las entidades deben aplicar obligatoriamente durante la ejecución del presupuesto la restricción de todo reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, y beneficios de cualquier índole, cualquiera sea su modalidad o mecanismo, aspecto último que consideramos incluye, además, a la negociación colectiva y arbitraje, concordante con el artículo 4° de la Ley N° 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2007".

4. Que, ELECTROPERÚ S.A. es una Empresa Estatal de Derecho Privado, perteneciente al Sector Energía y Minas, creada por Decreto Ley N° 19521, modificada por el Decreto Legislativo 216 de 12 de junio de 1981, sometida a la Ley de la Actividad Empresarial del Estado N° 24948 de 2 de diciembre de 1988 y organizada bajo la forma de sociedad anónima, no siéndole aplicable las normas legales genéricas ni específicas referidas al Sector Público, salvo en los casos que por ley expresa se disponga lo contrario; cuyos trabajadores se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, y cuya titularidad actual de sus acciones la ostenta el Fondo Nacional de Ahorro Público (FONAHPU), correspondiendo la administración de las mismas al FONAFE,

quien tiene a su cargo la gestión y proceso presupuestario de dicha empresa, según lo previsto por la Ley N° 27319.

5. Que, los principios invocados por la empresa, expresados a través de normas de austeridad contenidas en la Ley N° 28652 de Presupuesto para el Año Fiscal 2006 y artículo 4°, numeral 1 de la Ley de Presupuesto N° 28927 correspondiente al Ejercicio Fiscal 2007, que prohíben el reajuste o incremento de remuneraciones, están referidas a las entidades del Gobierno Central, los Gobiernos Regionales y Locales, así como a los órganos autónomos e instituciones descentralizadas y no a la Actividad Empresarial del Estado, pues de conformidad con el artículo 52.4 de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto N° 28411, FONAFE y las empresas bajo su ámbito, programan y formulan sus presupuestos sobre la base de las directivas que emita dicha entidad, en el marco de las reglas de estabilidad, teniendo en cuenta las proyecciones macroeconómicas contenidas en el artículo 4° de la Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal N° 27245, modificada por la Ley N° 27958, lo cual es corroborado por el artículo 53.2 de la referida Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

6. Que, adicionalmente, debe hacerse notar que el artículo 40 de la Constitución Política del Estado referido a la Función Pública, expresamente excluye de ella a los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, de tal modo que los trabajadores de estas empresas no tienen para estos efectos la calidad de funcionarios o servidores públicos, por lo que, en este orden de ideas, la Ley Marco del Empleo Público N° 28175 (Principio de Provisión Presupuestaria), invocada por ELECTROPERÚ S.A. resulta impertinente en la medida que dicha norma regula la prestación de servicios personales, subordinada y remunerada entre la entidad de la administración pública y un empleado público, por lo cual tampoco es de aplicación al presente caso lo resuelto el 12 de agosto de 2005 por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 008-2005-AI/TC, en el que se pretendía entre otras, la inconstitucionalidad del numeral 10 del Título IV Preliminar de la Ley N° 28175 (Principio de Provisión Presupuestaria), que fue declarada infundada.

7. Que, como consecuencia de todo lo anterior, puede establecerse que las normas que regulan la aprobación y gestión presupuestal de las empresas de la actividad empresarial del Estado antes mencionadas se han dictado en concordancia con el artículo 77° de la Constitución, debiendo precisarse que, por no estar comprendidos los trabajadores de dichas empresas en la función pública, no les son aplicables el artículo 42° de la Carta, que reconoce, a nivel constitucional, a los servidores que sí se encuentran comprendidos en la función pública, los derechos de sindicación y

huelga, desarrollándose el derecho a la negociación colectiva por el Decreto Supremo N° 026-82-JUS, como consecuencia del Convenio de la OIT N° 151, ratificado por el Perú; por lo cual, a los trabajadores de las empresas del Estado les son de plena aplicación el artículo 28° numeral 2) de la Constitución Política, así como el Convenio 98 de la OIT, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 14712 de 18 de noviembre de 1963, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva; siendo esto así, las regulaciones y en su caso limitaciones sólo obligan a FONAFE, no así a este Tribunal Arbitral, que aplica la norma constitucional, el Convenio 98 de la OIT y las normas específicas contenidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo sobre la finalidad y atribuciones del Arbitraje, en concordancia con los criterios vinculantes establecidos por el Tribunal Constitucional en su sentencia de 28 de febrero de 2006 (Exp. 6167-2005-PHC/TC) en que se pronuncia expresamente sobre la constitucionalidad de la jurisdicción arbitral;

#### C) La situación económico-financiera de la Empresa

8. Que, el Dictamen Económico Laboral N° 058-2006-MTPE/2/9.3 presentado por la Dirección General de Economía del Trabajo y Productividad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina que la situación de ELECTROPERÚ S.A. ha mejorado comparativamente entre los ejercicios económicos de 2005 y 2006. Es así que la Utilidad Bruta se ha incrementado en 133.26%, la Utilidad de Operación en 153.37% y la Utilidad del ejercicio en 40.49%, debido principalmente a un incremento de los ingresos por ventas y la disminución del costo de ventas y de los gastos financieros netos.

9. Que, también se establece en dicho dictamen que la Rentabilidad comparativa de los últimos tres años –2004, 2005 y 2006– también ha mejorado, en la siguiente proporción: a) La Rentabilidad de los ingresos por ventas en el 2004 fue de 11.58%, incrementándose a 14.07% en el 2005 y al 40.91% al 30 de junio de 2006; b) La Rentabilidad Económica en el año 2004 fue 4.02%, incrementándose a 10.17% en el 2005 y a 6.21% en el 2006; c) La Rentabilidad Financiera en el año 2004 fue 6.84%, subiendo a 8.79% en el 2005 y a 10.83% en el 2006.

10. Que, los índices arriba detallados permiten concluir que ELECTROPERÚ S.A. tiene una economía saneada y que su rentabilidad durante los últimos tres años es ascendente, lo cual le da capacidad para asumir un incremento adicional en sus costos laborales y las correspondientes cargas sociales, siempre que no distorsione el equilibrio de su presupuesto de gastos, con relación al destino que se ha fijado por Ley a sus utilidades.

#### D) La variación del costo de vida y la capacidad adquisitiva de los salarios

11. Que, la situación económica del país durante los últimos años y, en particular el último quinquenio, se ha mantenido en un marco de estabilidad económica que ha impedido la manifestación de fenómenos de inflación o deflación que permitan la elevación sustantiva de los índices de variación de precios o la devaluación de nuestro signo monetario, el cual por el contrario se ha fortalecido y se mantiene en un nivel estable que facilita su utilización en un mayor ámbito de nuestra economía, desplazando a la moneda extranjera.

12. Que, ello se denota en la variación del Índice de precios al consumidor (IPC) que publica el Instituto Nacional de Estadística, la cual se ha registrado en un 2.17% para el periodo 2002-2003, 4.26% para el de 2003-2004, 1.49% para el de 2004-2005 y 1.83% para el de 2005-2006, siendo éste último el que debe servir para regular cualquier incremento de remuneraciones, ya que es el periodo que se ha sometido a negociación colectiva, a partir del vencimiento del convenio colectivo celebrado el 25 de noviembre de 2005 para el período 2005 – 2006.

13. Que, el valor de la canasta familiar es equivalente a un 150% de la Remuneración Mínima Vital, el cual es un referente de la suficiencia del nivel de los salarios percibidos en determinado sector o empresa, demostrando en este caso que dicha canasta familiar es cubierta holgadamente por las remuneraciones más bajas de las partes en conflicto, las mismas que, según la Escala Remunerativa aprobada por FONAFE en Acuerdo de su Directorio N° 007-2002/019 del 10 de diciembre de 2002, en la categoría inferior de "Auxiliar II" representan un total bruto mensual de S/. 3,300.00, de modo que las remuneraciones indicadas no han perdido poder adquisitivo con el transcurso de estos últimos años.

#### E) El nivel de remuneraciones en las empresas del sector

14. Que, de acuerdo al Informe de Competitividad Externa en el mercado de trabajo del "Club de Energía" elaborado por la empresa Hay Group, a solicitud de ELECTROPERÚ S.A., las remuneraciones que abona ésta a sus trabajadores se encuentran en su mayoría por encima del promedio que se pagan en el mercado por el mismo puesto de trabajo. Es así que el 93% de dichos puestos se encuentra remunerados por encima del 120% del promedio que perciben las demás empresas del sector.

15. Que, de acuerdo al mismo informe, sólo el 5% de trabajadores perciben remuneraciones inferiores al promedio del sector, dentro de los cuales se encuentran predominantemente el personal ejecutivo (gerentes y jefes de área), los mismos que no se encuentran comprendidos en esta negociación colectiva.

**F) La propuesta adoptada por el Tribunal Arbitral**

16. Que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 65 de la Ley de Relaciones Colectivas, en Texto Único aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, este Tribunal procediendo con criterio de conciencia y, actuando con equidad de acuerdo a la naturaleza de este procedimiento arbitral especial, recoge la propuesta alcanzada por la EMPRESA, debido a que se aproxima más a los parámetros esbozados en las considerativas anteriores.

17. Que, sin embargo, debido a que las principales cláusulas económicas que contiene no reflejan la capacidad de pago que demuestra, ni guardan armonía con beneficios similares concedidos en otras negociaciones, este Tribunal debe hacer uso de la facultad de ATENUARLAS, que le concede el mismo numeral antes citado, por lo que puede modificar el monto fijado en cada una de ellas, conforme se justificará más adelante.

**G) El incremento de remuneraciones**

18. Que, la propuesta presentada por la empresa contiene en su cláusula cuarta un incremento de 2,5% sobre las remuneraciones básicas de los trabajadores, que sustenta por haber hecho un aumento similar a sus trabajadores del Centro de Producción de Mantaro, afiliados al otro gremio, el Sindicato Único de Trabajadores de Generación Eléctrica Mantaro - SUTGEM, habiendo presupuestado ese porcentaje para los comprendidos en esta negociación colectiva.

19. Que, sin embargo, en la negociación con el otro gremio, que ha concluido con el Convenio Colectivo celebrado el 23 de marzo del presente año se hace referencia al otorgamiento de una "Bonificación especial Mantaro" equivalente al 30% de la remuneración básica, según el Acuerdo de Directorio de la empresa adoptado en Sesión N° 1143 del 12 de febrero de 2003, acompañado en el escrito de fecha 18 del presente mes, la cual si bien puede deberse a las condiciones especiales de trabajo a la que están sometidos los trabajadores de ese Centro de Producción, resulta un incremento importante de sus remuneraciones, que debe tenerse en cuenta para atenuar las diferencias con los trabajadores sometidos al presente arbitraje.

20. Que por otra parte, ELECTROPERÚ S.A. ha venido haciendo aumentos selectivos de remuneraciones aprobados en Sesión de su Directorio N° 1242 del 6 de octubre de 2006, los cuales están representados por diferentes porcentajes, tal como se aprecia del anexo acompañado al Acuerdo de Directorio señalado, que van desde el 3.21% al 45.58%, dependiendo del nivel remunerativo de cada trabajador, lo cual permite mejorar el porcentaje propuesto por la empresa para un aumento general a todos los trabajadores.

21. Que, para compensar y equiparar esos mayores beneficios económicos que la empresa ha otorgado a un grupo selecto de trabajadores y a la otra representación sindical, este Tribunal

considera que se debe hacer una ATENUACIÓN VERTICAL ASCENDENTE con el porcentaje de incremento de remuneraciones considerado en la Propuesta elegida, el mismo que debe elevarse en 1.5%, que sumado al 2.5% ofrecido da como resultado un incremento del 4% sobre la remuneración básica de cada trabajador.

22. Que, por otra parte, la propuesta de la empresa señala que la vigencia de este incremento será a partir del 1° de enero de 2007, soslayando lo dispuesto por el inciso b) del artículo 43 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas que establece que toda Convención Colectiva –sustituida por el Laudo Arbitral– rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior, que en este caso es desde el 1° de julio de 2006, como lo reconoce en la cláusula primera de su misma propuesta, de modo que debe modificarse también en este extremo, para dar cumplimiento a la Ley.

**H) La Bonificación por cierre de pliego**

23. Que, la empresa propone el pago de S/. 3,250.00 por única vez, en atención al cierre de las negociaciones, lo cual una vez más disiente con la equiparidad que debe haber en relación al mismo beneficio concedido en el Convenio Colectivo celebrado con el SUTGEM, en cuya cláusula octava se acuerda conceder como Bonificación por cierre de pliego la suma de S/.6,500.00, aunque si bien es cierto que por un periodo de vigencia de 18 meses, que es mayor al comprendido en este arbitraje, por lo menos debe guardar una proporción equivalente a dicha suma.

24. Que, si el periodo de vigencia de este Laudo va a ser de doce meses, la bonificación por cierre de pliego debe equivaler a 2/3 de la concedida al SUTGEM, por lo que en vía de ATENUACIÓN VERTICAL ASCENDENTE este Tribunal considera que la Bonificación mencionada se eleve a la suma de S/. 4,330.00 a otorgarse por única vez a cada trabajador comprendido en el ámbito de este Laudo.

**I) Conclusión**

25. Que, el presente Laudo se emite dentro de los plazos establecidos por los artículos 55 y 56 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado mediante D.S. N° 011-93-TR y,

26. Que, se ha votado con criterio de conciencia por unanimidad, recogiendo la propuesta final de una de las partes y atenuando dos de sus cláusulas que se consideraban posiciones extremas, en atención al dictamen económico laboral de la Dirección General de Economía y Productividad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo que con la facultad que concede el artículo 65 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas:

SE RESUELVE:

**PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

El presente Laudo se aplicará a las relaciones laborales de todos los trabajadores de la empresa

ELECTROPERÚ S.A., siempre que presten servicios en la Sede Lima y la sede Tumbes y, tengan vínculo laboral vigente a la fecha de emisión de este Laudo. Su vigencia será desde el 1° de julio de 2006 hasta el 30 de junio de 2007.

**SEGUNDO: PRÉSTAMO POR SITUACIÓN EXCEPCIONAL**

ELECTROPERÚ S.A. deberá continuar otorgando a los trabajadores un préstamo excepcional, en la oportunidad que lo soliciten, el mismo que servirá para cubrir gastos en situaciones de emergencia que ameriten este tipo de asistencia. El préstamo se otorgará previo informe favorable de la asistente social y consistirá hasta una remuneración total mensual, pagadera en un plazo máximo de doce meses.

**TERCERO: UNIFORME DE PERSONAL MASCULINO**

ELECTROPERÚ S.A. otorgará anualmente una dotación de uniforme de verano e invierno al personal masculino que tenga una antigüedad mínima de seis meses con relación a la fecha programada para la entrega. El costo de cada dotación no podrá exceder los costos aprobados actualmente para los uniformes del personal femenino. Cada uniforme constará de 1 terno, 1 pantalón de vestir, 2 camisas, 2 corbatas y un par de zapatos.

**CUARTO: INCREMENTO DE REMUNERACIONES**

ELECTROPERÚ S.A. otorgará a partir del 1° de julio de 2006 un incremento del 4% sobre las remuneraciones básicas de sus trabajadores.

**QUINTO: RATIFICACIÓN DE LOS DERECHOS Y BENEFICIOS CON VIGENCIA DE CARÁCTER PERMANENTE**

ELECTROPERÚ S.A. ratificará el carácter permanente y el respeto de los beneficios y derechos plenamente vigentes a la fecha de expedición del presente Laudo, debiendo respetarlos y continuar otorgándolos de acuerdo a las condiciones establecidas en actas y convenios colectivos pactados anteriormente, así como por usos o costumbres.

**SEXTO: CANASTA NAVIDEÑA**

ELECTROPERÚ S.A. incorporará a un representante de los trabajadores en la Comisión encargada de definir los productos que integran dicha canasta.

**SÉTIMO: BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO**

ELECTROPERÚ S.A. otorgará una Bonificación por cierre de pliego de S/.4,330.00 (CUATRO MIL TRESCIENTOS TREINTA 00/100 NUEVOS SOLES) a los trabajadores con relación laboral vigente al momento de la emisión de este Laudo.

El presente Laudo es inapelable y tiene carácter imperativo para las partes, debiéndose entregar un ejemplar a cada una de ellas para su debido cumplimiento, fecho lo cual se devolverán los actuados a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su archivo definitivo.

JAIME BELTRÁN QUIROGA  
Presidente del Tribunal

PEDRO MORALES CORRALES  
Árbitro

HERNAN SANDOVAL C.  
Árbitro

# Jurisprudencia laboral

Texto / Análisis / Comentario

## No cabe volver a despedir a un trabajador que ha sido repuesto judicialmente, si no se ha materializado previamente su reincorporación al trabajo

### PROCESO DE AMPARO

EXP. N° 8078-2005-PA/TC  
LAMBAYEQUE  
ÁNGEL ENRIQUE COLCHADO CASTRO

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

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

#### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Ángel Enrique Colchado Castro contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, de fojas 97, su fecha 20 de setiembre de 2005, que declara improcedente la demanda de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 15 de octubre del 2004, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa de Transportes y Servicios Generales Múltiples «El Chasqui» S.A., a fin de que se deje sin efecto la carta de despido de fecha 26 de julio de 2004, mediante la cual se le despide por una supuesta falta grave de abandono de trabajo, vulnerando con ello su derecho al trabajo, y se disponga su reposición.

Manifiesta que el despido tiene por objeto contrarrestar la denuncia penal que hizo contra el representante de la demandada, por su negativa a cumplir la orden de reposición dispuesta por el Cuarto Juzgado Civil de Lambayeque, Exp. N° 2003-6986, en anterior proceso de amparo, y que la demandada se niega a cumplir.

La emplazada contesta la demanda y solicita que se la declare improcedente o infundada, ma-

nifestando que en cumplimiento de la sentencia del Cuarto Juzgado Civil, Exp. N° 2003-6986, requirió al recurrente, por conducto notarial, para que asista a sus oficinas a fin de proceder a su reposición. En vista que su pedido no fue atendido, se procedió a cursarle la carta de pre aviso de despido por abandono de trabajo, procedimiento que concluyó con su despido.

El Quinto Juzgado Civil de Chiclayo, con fecha 14 de enero del 2004, (2005) declara **fundada en parte la demanda** y, en consecuencia, inaplicable la carta de fecha 26 de julio del 2004, por considerar que el abandono del trabajo imputado al actor no puede considerarse válido, toda vez que no se había producido el restablecimiento del vínculo laboral en forma efectiva y con intervención de la autoridad judicial; e **improcedente** el reingreso a sus labores habituales por no haber sido ese el estado anterior a la fecha de la carta de despido, correspondiendo al Cuarto Juzgado Civil ordenar la reposición por haberlo ordenado así en el Exp. N° 2003-6986.

La recurrida, en aplicación del inciso 1) del artículo 50° del Código Procesal Civil, declaró improcedente la demanda, ordenando que se remitan los actuados al Cuarto Juzgado Especializado Civil de Chiclayo, a fin de que **disponga la reincorporación del actor** a su centro de trabajo.

#### FUNDAMENTOS

1. El recurrente solicita la inaplicación de la carta notarial de fecha 26 de julio del 2004, que lo despide por falta grave de abandono de trabajo, pues considera que vulnera su derecho al trabajo y, como consecuencia, se lo reponga en su centro de labores.

2. Al respecto, este Colegiado estima que el caso de autos no sólo se refiere a la vulneración del derecho al trabajo, sino, como se apreciará más adelante, también se advierte una **violación al derecho a la ejecución de las sentencias en un plazo oportuno y razonable** como manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional. Por tanto, en aplicación del principio *iura novit curia*, recogido en el artículo VIII del Código Procesal Constitucional, y al principio de suplencia de queja desarrollado por nuestra jurisprudencia este Colegiado también se pronunciará sobre este último derecho.

3. En efecto, el recurrente, con anterioridad a la presente causa, siguió un proceso de amparo contra la demandada (Exp. N° 2003-6986) ante el Cuarto Juzgado Civil de Chiclayo, en el cual, con fecha 5 de abril de 2004, la Primera Sala Civil de Lambayeque confirmó una medida cautelar favorable al recurrente que ordenaba su reposición. Sin embargo, conforme obra en el acta de diligencia de reposición (fojas 6 a 9) de fecha 11 de mayo de 2004, la orden de reposición no pudo cumplirse por la negativa del representante de la demandada. Ante este hecho, a fojas 54, se prueba que se inició un proceso penal contra el Gerente de la demandada por incumplir el mandato de reposición.

4. Con fecha 11 de mayo de 2004, la Primera Sala Civil de Lambayeque **confirmó la sentencia de amparo** expedida por el Cuarto Juzgado Civil de Chiclayo (Exp. N° 2003-6986) que declaró fundada la demanda y ordenó la reposición del demandante. Sin embargo, a pesar de los mandatos judiciales que ordenaban su reposición y que la demandada no cumplía, con fecha 13 de julio de 2003 (2004) la demandada inició un procedimiento de despido por falta grave contra el recurrente por abandono de trabajo, bajo el argumento de que no atendió el requerimiento para que se acerque a sus oficinas a fin de proceder a su reposición. Por ello, con fecha 26 de julio de 2004, la demandada procedió a despedirlo.

5. Con fecha 16 de setiembre de 2004, se volvió a practicar una segunda diligencia de reposición (fjs. 11 y ss), en mérito de la sentencia favorable del Cuarto Juzgado Civil de Chiclayo. (Exp. N° 2003-6986). Sin embargo, esta vez la reposición tampoco se pudo practicar porque la demandada argumentó que el recurrente había sido despedido.

6. A la luz de los hechos descritos –que demuestran la renuencia del demandado a cumplir el mandato judicial de reposición– y al petitorio del recurrente –consistente, también, en la reposición de su puesto de trabajo– este Colegiado considera que la conducta de la demandada constituye una vulneración al derecho a la ejecución de las sentencias como manifestación del derecho a la tutela judicial (Exp. N° 4080-2004-AC/TC, fundamentos 14 y ss, Exp. N° 1223-2003-AA/TC, fundamento 2).

7. De otro lado, la carta de despido impugnada por **la demanda de autos es nula y carece de validez**, toda vez que en dicha fecha **no se había restablecido el vínculo laboral**, porque, precisamente, la demandada se negaba a cumplir la orden judicial de reposición.

En tal sentido, mientras persistiese el incumplimiento, la demandada no estaba facultada para proceder a un nuevo despido. Asimismo, el argumento de la demandada consistente en que comunicó al demandante para que se acercara a las oficinas de la empresa para su reposición, carece de validez porque estaba pendiente el cumplimiento del mandato judicial. Consecuentemente, se evidencia que **la omisión en el cumplimiento de la orden judicial de reposición y la carta de despido también constituyen una vulneración del derecho al trabajo**.

8. Ahora bien, debe tomarse en cuenta que con posterioridad a la expedición de la recurrida, la demandada presentó copia del acta de diligencia de reposición, Exp. N° 6986-2003, de fecha 10 del junio del 2005 –mandato judicial que no se cumplía–, mediante la cual se repone al recurrente en el cargo que ostentaba hasta antes de su despido.

9. Al respecto, si bien este último hecho constituye un supuesto de sustracción de la materia conforme al artículo 1° del Código Procesal Constitucional, no es menos cierto que, como ha quedado evidenciado en los fundamentos anteriores, el agravio producido al recurrente amerita un pronunciamiento estimatorio.

10. En efecto, la demandada incumplió en dos oportunidades con el mandato judicial (Exp. N° 6986-2003, orden de la medida cautelar y de la sentencia de fondo), pretendió despedir nuevamente al recurrente –sin haberse restablecido el vínculo laboral y con el objeto de incumplir una orden judicial– y finalmente, tornó moroso el cumplimiento de la orden judicial (más de un año), a pesar de que se trataba de un proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales. Es menester, aquí, enfatizar que, conforme al artículo 22° del Código Procesal Constitucional, las sentencias dictadas por los jueces constitucionales tienen prevalencia sobre las de los res-

tantes órganos jurisdiccionales y deben cumplirse, bajo responsabilidad.

11. En ese sentido, conforme al artículo 38° de la Constitución, todos los peruanos tienen el deber de respetar, cumplir y defender la Constitución. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que la disposición constitucional “(...) establece que la vinculatoriedad de la Constitución se proyecta *erga omnes*, no sólo al ámbito de las relaciones entre los particulares y el Estado, sino también a aquéllas establecidas entre particulares” (Exp. N° 1124-2001-AA/TC, fundamento 6), como ocurre en el presente caso.

12. Por tanto, atendiendo a que el agravio producido por la demandada afectó los derechos del recurrente debido al injustificado retardo de su reposición, la demanda debe ser declarada fundada a fin de que la empresa demandada no vuelva a incurrir en la misma lesión.

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

#### HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda conforme al segundo párrafo del artículo 1° del Código Procesal Constitucional.

2. Ordenar que la empresa demandada se abstenga de incurrir nuevamente en las conductas que originaron la presente demanda, bajo apercibimiento de imponérsele las medidas coercitivas previstas en el artículo 22° del Código Procesal Constitucional.

Publíquese y notifíquese.

SS.

GONZALES OJEDA  
BARDELLI LARTIRIGOYEN  
VERGARA GOTELLI

El caso sometido a análisis que presentamos en esta oportunidad está referido al tratamiento fraudulento realizado por un empleador respecto a un trabajador que habiendo sido despedido del trabajo y posteriormente repuesto en su labor, se negó a cumplir con la orden judicial, fraguando motivaciones caprichosas que incluyeron un nuevo despido en contra del servidor afectado por la prepotencia de su empleador.

Veamos con algo más de atención ciertos detalles de interés:

#### 1. Los hechos denunciados

El empleador despidió a un trabajador por primera vez por alguna causal que no se explicita en la sentencia bajo comentario. El afectado interpuso acción de amparo y obtuvo la orden de reposición consiguiente.

No obstante ello, al no haberse hecho efectiva la orden judicial, el empleador habría urdido un plan sumamente cuestionable pues, según se desprende de sus propias manifestaciones habría requerido notarialmente al trabajador para “*que asista a sus oficinas a fin de proceder a su reposición*” sin que esté

acreditado tal hecho en el expediente. No habiéndose producido la presencia del trabajador –según el dicho del empleador– se le cursó por segunda vez carta de pre aviso de despido, procedimiento que originó el cese, por segunda vez, del trabajador, al ser acusado de abandono de trabajo.

Frente a este segundo despido el afectado **planteó nueva acción de amparo** solicitando su reposición al haber sido vulnerado su derecho al trabajo, a más de la denuncia penal que previamente había interpuesto contra su empleador por no cumplir con la primera orden de reposición obtenida del 4to. Juzgado Civil de Chiclayo.

Interesa resaltar frente a los hechos expuestos que, conforme a lo recogido por el propio Tribunal, en el primer caso se llevó a cabo la diligencia de reposición, que no pudo cumplirse por **negativa** del representante de la demandada. Esta actitud dio origen al proceso penal contra el gerente de la empresa rebelde al mandato de reposición.

Asimismo, el Tribunal en su fundamento 5 afirma que se produjo, incluso, una segunda diligencia de reposición que tampoco tuvo éxito pues “*la demandada argumentó que el recu-*

## Comentario

rente había sido despedido” por supuesto abandono de trabajo como ya quedó dicho líneas arriba.

El resultado de la segunda acción de amparo (5° Juzgado Civil de Chiclayo) declaró inaplicable la carta de despido e inválida la supuesta causal aludida (abandono de trabajo), ya que en ningún momento se había producido el restablecimiento del vínculo laboral necesario para que pudiera darse la falta atribuida. Asimismo, se declaró improcedente el pedido de reingreso a sus labores habituales, pues no se podían retrotraer los hechos a una situación laboral que no se había llegado a producir dado que no se había logrado todavía el reenganche laboral previo.

En pocas palabras, mientras no se llevara a cabo plenamente la reposición ordenada por el juez en el primer caso, no cabía proseguir con ningún acto posterior (segundo despido, ni reposición respecto a dicho despido).

Por ello la 1ra. Sala Civil de la Corte Superior de Lambayeque a donde fue elevada la segunda causa, dispuso la remisión del expediente al 4to. Juzgado Especializado Civil de Chiclayo, para que diera cumplimiento a la reincorporación del trabajador afectado dictada por ese mismo órgano judicial. Con esta medida la Sala Civil direccionó correctamente el proceso, evitando dilaciones y procurando una más rápida solución, tal como lo prevé el inciso 1 del artículo 50° del Código Procesal Civil, como obligación de todo juez.

## 2. *Los criterios del Tribunal Constitucional (TC)*

El demandante o sea el trabajador afectado interpuso recurso de agravio constitucional contra lo resuelto por la 1ra. Sala Civil, posiblemente esperando una acción más decidida del TC que lo repusiera inmediatamente en su puesto de trabajo, pese a que el pronunciamiento de 2da. Instancia ya lo había ordenado así.

La secuencia de los hechos parecen acreditar, aunque sea tardíamente, el cumplimiento de la reposición por parte de la empresa demandada, sea por la presión de lo resuelto en 2da Instancia por la Primera Sala Civil, o por propia decisión del empleador.

Frente a esta realidad que significó el retorno del servidor a su puesto de trabajo, se habría producido la “*sustracción de la materia controvertida*”, es decir el cese de la agresión por parte del empleador, situación prevista en el segundo párrafo del artículo 1° del Código Procesal Constitucional. En esta circunstancia la norma precisa que se declarará fundada la demanda disponiendo, además, que el empleador no vuelva a incurrir en las acciones que motivaron la interposición de la demanda.

Dentro de estos lineamientos, actuó el TC en el presente caso, puntualizando además, en los Fundamentos de su sentencia ciertos aspectos particulares que trataremos de sintetizar a continuación:

- El Tribunal calificó la actitud del empleador como renuente y vulneratoria de los mandatos judiciales de reposición que implican, a su vez, quebrantamiento del derecho a la tutela judicial (Fundamento 6)
- La actitud de este mal empleador no sólo representa vulneración del derecho al trabajo, sino también “*violación del derecho a la ejecución de las sentencias en un plazo*

*oportuno y razonable como manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional*”.

Sobre este punto concreto el Tribunal aplicó el principio “*iura novit curia*” que según el contenido del Artículo VIII del Código Procesal Constitucional obliga al órgano jurisdiccional competente (en este caso el Tribunal Constitucional) a aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente.

Bajo esta base legal así como al principio de “*suplencia de queja*”, el Tribunal emitió pronunciamiento ordenando explícitamente que “*la empresa demandada se abstenga de incurrir nuevamente en las conductas que originaron la presente demanda*” bajo los apercibimiento que se señalaron en base a lo dispuesto en el artículo 22 del Código Procesal Constitucional (multas fijas o acumulativas, que pueden ascender hasta el cien por ciento por cada día calendario hasta el acatamiento del mandato judicial. Cabe también disponer la destitución del responsable)

Es lamentable reconocer que el cumplimiento de las sentencias de amparo con anterioridad a la vigencia del Código Procesal Constitucional, constituyó un punto débil permanente. En efecto las normas anteriormente vigentes, como la Ley N° 23506 no establecieron procedimientos válidos para lograr esta finalidad, por ello los pronunciamientos definitivos sobre acciones de amparo no siempre resultaron cumplidos, recurriéndose no pocas veces a artificios o figuras que los hacía ineficaces, como por ejemplo frente a una reposición en el trabajo, se procedía maliciosamente aceptando aparentemente el reingreso del servidor para luego despedirlo nuevamente.

A su vez la Ley N° 25398 efectuó algunos ajustes que se tradujeron en el mejor de los casos en el otorgamiento de hasta 10 días de plazo para el cumplimiento de lo ordenado en la sentencia, bajo apercibimiento de ejecutarse el respectivo proceso penal. Al parecer esta situación habría sido la que tuvo que afrontar el demandante del caso analizado, al ver insistentemente frustrada su reposición en el trabajo.

- La sentencia del Tribunal en su Fundamento 7 ratificó los principios que anteriormente había reconocido el juez de primera instancia al declarar fundada en parte la segunda demanda del trabajador, inaplicable la carta que le atribuía el cargo de abandono, e improcedente el pedido de reingreso a sus labores porque no se había cumplido previamente la orden del primer juez que dispuso su reincorporación.

El Tribunal, a su vez, calificó de nula y carente de validez la segunda carta de despido por no haberse restablecido previamente el vínculo laboral, afirmando, además que, “*mientras persistiese el incumplimiento, la demandada no estaba facultada para proceder a un nuevo despido*” ya que de por medio existía rebeldía contra un mandato judicial, máxime tratándose de sentencias dictadas por jueces constitucionales que “*tienen prevalencia sobre las de los restantes órganos jurisdiccionales y deben cumplirse bajo responsabilidad*”, según dispone el artículo 22° del Código Procesal Constitucional.

Diversos comentaristas han acusado al Parlamento de ser una fuente de repartijas y politiquería a propósito de los incidentes que han rodeado las recientes elecciones de miembros que completan el Tribunal de Garantías Constitucionales. La circunstancial fotografía de uno de los postulantes almorzando con cuestionable compañía, ha llevado a la anulación de todo el proceso. El propio proceso tuvo además trámite dudoso, dadas las contradicciones de la comisión de congresistas encargada de dirigirlo.

Los críticos no dicen qué hubiera pasado si las fotografías del caso no aparecieran nunca, pero eso es adjetivo. No lo es, en cambio, que el procedimiento legal, al obligar a que la votación favorable sea de cuanto menos 80 votos de 120 posibles (a lo que hay que agregar que casi nunca están todos los congresistas) no tiene otra opción que el acuerdo entre todas o casi todas las bancadas, para lo cual no hay otra ruta que el consenso y el, para decirlo a través del neologismo, "cabildero" de nombres. Así estaba el procedimiento, el cual nadie observó, ni dentro ni fuera del Parlamento.

Podemos plantearlo de otra manera. Había 17 candidatos y 4 posibles de ser elegidos. Las combinaciones diferentes de 4 entre 17 posibles, son 2380 cuaternas (de paso, para 16 candidatos, como en el nuevo intento, las posibilidades son 1820): ¿es posi-

## COYUNTURA

## Acerca de las instituciones y las leyes

ble que individualmente se coincida en esto? Claro que no. Lo que se está planteando –ahora, después de la guerra– es que haya una "meritocracia" estricta, un ente que tenga los criterios universales para casi preconcebir cuáles son los mejores magistrados posibles, gracias a su ejecutoria moral e intelectual. No es muy fácil.

Pero aprovechando la tormenta, aparecen también quienes ahora cuestionan ya no

la elección, sino también la existencia de este Tribunal: lo quieren disolver, al mejor estilo de un pasado que muy pocos quieren recordar, entre otras cosas, por hacer observancia de algunas decisiones del Jurado Nacional de Elecciones.

Para completar el panorama –hablamos solamente de estos días– el Presidente les "retira la confianza" a algunos funcionarios públicos, obligándolos a dimitir en una suerte de destitución personal. Pero ese no es el procedimiento, debido a que los censurados por el Presidente obedecen a otras instancias, que él, por mínimo respeto, no debiera saltar; más bien, debería consultar y corregir, y si es necesario cambiar, hacerlo por los procedimientos correctos.

En suma, parece que estamos en el reino de las opiniones y acciones al margen de la ley. Y la democracia es lo contrario a eso, es sometimiento a la ley, es lo contrario de la irresponsabilidad y arbitrariedad. Si las leyes están mal, se corrigen; las instituciones se respetan y no se confunden con las personas. Ni a las instituciones se las disuelve, cuando no nos placen, ni a las personas se les destituye a través de opiniones, sino por las formas y criterios que la ciudadanía ha determinado. De lo contrario, surge la tentación de disolverlo todo, o de que alguien quiera asumir la voluntad de todos. Tengamos, pues, saludable prevención contra la anarquía y la autarquía, los ogros mayores de la civilización.

### 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	111.94	0.35	0.13	-0.53	0.49	2.44	0.76	1.49	1.29	3.12	1.79	2.23	0.94
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

MAYO 2007

base  
Dic. 2001 = 100.0

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo

## ÍNDICE GENERAL

	PONDERACIÓN (%)	VARIACIÓN PORCENTUAL		
		MENSUAL	ACUMULADA	ANUAL
	100.000	0.49%	1.29%	0.94%
<b>1. ALIMENTOS Y BEBIDAS</b>	<b>47.545</b>	<b>0,73</b>	<b>2,16</b>	<b>1,02</b>
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		0,9	2,7	0,9
1.1.1. Pan y Cereales		0,1	0,9	1,0
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes		4,7	2,3	4,3
1.1.3. Pescados y Mariscos		-9,4	-3,5	-7,1
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos		-0,8	5,1	2,1
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles		0,3	1,3	0,9
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas		4,3	11,5	7,7
1.1.7. Frutas		0,3	3,1	4,9
1.1.8. Leguminosas y Derivados		0,7	7,3	-0,2
1.1.9. Tubérculos y Raíces		-0,1	1,4	-5,6
1.1.10. Azúcar		-0,8	1,0	-18,8
1.1.11. Café, Té y Cacao		0,3	0,9	1,4
1.1.12. Otros Productos Alimenticios		-0,3	0,1	1,6
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas		0,1	0,8	1,8
1.1.14. Bebidas Alcohólicas		1,4	1,8	1,0
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		0,1	0,7	1,3
<b>2. VESTIDO Y CALZADO</b>	<b>7.488</b>	<b>0,26</b>	<b>1,39</b>	<b>2,66</b>
2.1. Telas y Prendas de Vestir		0,3	1,5	3,1
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		0,3	1,5	3,2
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa		0,2	0,9	1,0
2.2. Calzado y Reparación de Calzado		0,2	1,0	1,5
2.2.1. Calzado		0,2	1,1	1,6
2.2.2. Reparación de Calzado		-0,2	-0,4	0,1
<b>3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.</b>	<b>8.845</b>	<b>0,14</b>	<b>0,11</b>	<b>1,11</b>
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		0,1	0,1	2,3
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda		0,1	0,1	0,2
3.1.2. Consumo de Agua		0,0	0,0	8,5
3.2. Energía Eléctrica y Combustible		0,2	0,1	0,2
3.2.1. Energía Eléctrica		-2,6	-2,8	-3,2
3.2.2. Combustible		1,9	1,9	2,3
<b>4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA</b>	<b>4.949</b>	<b>0,31</b>	<b>0,46</b>	<b>1,32</b>
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		0,1	0,5	1,7
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar		0,1	0,5	1,8
4.1.2. Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		0,5	0,5	-0,7
4.2. Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		0,4	1,0	1,6
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación		0,4	0,8	0,8
4.3.1. Aparatos Domésticos		0,5	1,1	0,7
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos		0,1	-0,6	0,9
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación		0,5	1,3	2,8
4.5. Mantenimiento del Hogar		0,5	0,4	-0,1
4.5.1. Cuidado del Hogar		0,5	0,4	-0,3
4.5.2. Lavado y Mantenimiento		-0,1	0,5	1,4
4.6. Servicio Doméstico		0,0	0,1	3,3
<b>5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.</b>	<b>2.904</b>	<b>0,17</b>	<b>0,29</b>	<b>0,82</b>
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos		0,3	0,4	0,9
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos		0,0	1,3	0,9
5.3. Servicios Médicos y Similares		0,2	-0,2	0,3
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares		-0,2	0,4	1,7
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades		-0,5	1,2	1,0
<b>6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES</b>	<b>12.409</b>	<b>0,68</b>	<b>-0,58</b>	<b>-1,05</b>
6.1. Equipo para el Transporte de Personal		0,0	1,6	1,3
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos		4,9	2,8	-3,5
6.2.1. Combustibles y Lubricantes		6,0	3,1	-4,6
6.3. Servicio de Transporte		-0,3	-0,9	0,7
6.4. Comunicaciones		0,0	-6,8	-11,1
6.4.1. Servicio Telefónico		0,0	-7,2	-11,9
<b>7. ESPARC., DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA</b>	<b>8.820</b>	<b>0,10</b>	<b>1,99</b>	<b>1,49</b>
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación		-0,1	0,0	-0,5
7.1.1. Equipos y Accesorios		-0,2	-0,3	-1,0
7.1.2. Servicio de Reparación a Radio y TV.		0,5	2,6	3,4
7.2. Servicios de Esparcimiento y Cultura		0,3	0,7	1,5
7.3. Libros, Periódicos y Revistas		0,0	0,2	-11,0
7.4. Servicio de Enseñanza		0,1	2,6	3,3
<b>8. OTROS BIENES Y SERVICIOS</b>	<b>7.040</b>	<b>-0,09</b>	<b>0,56</b>	<b>1,37</b>
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal		-0,1	0,5	1,5
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales		0,0	0,3	1,1
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal		-0,4	1,6	3,2
8.2. Otros Bienes No Especificados		0,2	0,8	1,8
8.3. Servicios de Alojamiento		0,5	0,4	-0,1
8.4. Giras turísticas		-0,6	-0,8	-3,9
8.5. Otros Servicios No Especificados		-0,1	1,0	1,7
8.6. Tabaco		-0,5	-0,5	-0,2

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 JUNIO 2007

Aplicable sobre las Remuneraciones

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

## PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN

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

JUNIO 2007

	APORTES Y CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS	REMUNERACIÓN ASEGURABLE MENSUAL (RA)	TOPE EN LA R.A.	EMPLEADOR	TRABAJADOR AFILIADO A LAS AFP INDICADAS			
					HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA
	• ESSALUD	(A)	NO	9%	—	—	—	—
	• PENSIONES. (ONP)		NO	—	—	—	—	—
	• S.C.T.R. (1).	(A) (B)	NO	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
S P P	• APOORTE OBLIGATORIO (*)	(A) (B)	NO	—	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
	• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	S/. 6,631.25	—	0.88%	0.88%	0.98% (3)	0.90%
COMISIONES POR SERVICIOS								
	• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	1.95%	1.80%	1.98%	1.50%
	• Otros conceptos		NO	—	0%	0%	0%	0%
OTROS	• SENATI	(4)	NO	0.75%	—	—	—	—
	• IES	(5)	NO	—	—	—	—	—

(1) Comunicado publicado el 07.02.2000.

(2) A partir del 15.05.1998 por D.S. N° 003-98-SA las empresas comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) contratarán las prestaciones de salud con el IPSS (ahora ESSALUD) o las EPS y, en materia de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, con la ONP o una compañía de seguros.

(3) Este porcentaje rige desde el 01.11.2004.

(4) Total de planilla afecta de obreros y empleados (Ind. Manufacturera). Desde el 01.01.1995 se aplicó el 1.25% y en 1996 1.00%. A partir de 1997 en adelante se ha reducido a 0.75%.

(5) A partir del 9 de agosto de 1997 la tasa disminuyó del 7 al 5%. Impuesto Extraordinario de Solidaridad ahora sustituye al FONAVI. Por Ley N° 27512 se disminuyó la tasa al 2% y por Ley N° 27535 se prorrogó la vigencia del impuesto hasta el 31.08.2002. Por Ley 27786 se prorrogó este tributo hasta el 31.12.2002. Se prorrogó hasta el 31.12.2003 por Ley N° 27884. Por Ley N° 28129 se disminuyó el IES a 1.7% a partir del 01.01.2004. Desde el 01.12.2004 se derogó el IES del 1.7% por Ley N° 28378 (10.11.2004).

(A) Se comprende los conceptos remunerativos excepto los no remunerativos señalados en el TUO del Dec. Leg. N° 728, LPCL, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR de 21.03.1993, Arts. 4° a 9°, estos son los conceptos no remunerativos a que se refieren los Arts. 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650, aprobado por D.S. N° 001-97-TR. Por aplicación de la Ley N° 28791 la Remuneración Mínima Asegurable para este aporte será equivalente a la RMV vigente a partir del mes de noviembre 2006.

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

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

## APORTES AFP 2006

AP: Aporte Principal

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

M E S	TIPO	APORTES POR AFP					TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA	
J U L.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
A G O.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
S E P.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
O C T.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
N O V.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
D I C.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.96	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 IMPOSIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53º		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 91,800.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 91,800.00 Hasta S/. 183,600.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,508$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 183,600.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 22,032$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-2004, Art. 74º).**  
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 IMPOSIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53º		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 93,150.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 93,150.00 Hasta S/. 186,300.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,589$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 186,300.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 22,356$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-2004, Art. 74º).**  
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.	$(R_o \times 12) + GF + GN + A$	$r^1 = I/12$
FEB.	$(R_o \times 11) + GF + GN + A + Ra$	$r^2 = I/12$
MAR.	$(R_o \times 10) + GF + GN + A + Ra$	$r^3 = I/12$
ABR.	$(R_o \times 9) + GF + GN + A + Ra$	$r^4 = (I - a)/9$
MAY.	$(R_o \times 8) + GF + GN + A + Ra$	$r^5 = (I - b)/8$
JUN.	$(R_o \times 7) + GF + GN + A + Ra$	$r^6 = (I - b)/8$
JUL.	$(R_o \times 6) + 0 + GN + A + Ra$	$r^7 = (I - b)/8$
AGO.	$(R_o \times 5) + 0 + GN + A + Ra$	$r^8 = (I - c)/5$
SET.	$(R_o \times 4) + 0 + GN + A + Ra$	$r^9 = (I - d)/4$
OCT.	$(R_o \times 3) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{10} = (I - d)/4$
NOV.	$(R_o \times 2) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{11} = (I - d)/4$
DIC.	$(R_o \times 1) + 0 + 0 + A + Ra$	$r^{12} = I - e$

**R<sub>o</sub>** = Remuneración mensual ordinaria.

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

**R<sub>a</sub>** = 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).

## 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)
ABR. 2007	S/. 160,956.00	111.39 / 65.3156
MAY. 2007	S/. 161,751.51	111.94 / 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

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

## ESSALUD y ONP-SNP

REMUNERACIÓN MÍNIMA ASEGURABLE MENSUAL  
Por período diario de 4 ó más horas

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

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

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

# Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período JUNIO 2007)										
FECHA	10/07	11/07	12/07	13/07	16/07	17/07	18/07	19/07	20/07	23/07
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6

¿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)

MAY. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.10	5.57603	2.25	1.85933
02	3.04	5.57649	2.19	1.85944
03	3.07	5.57696	2.18	1.85956
04	3.10	5.57743	2.19	1.85967
05	3.10	5.57791	2.19	1.85978
06	3.10	5.57838	2.19	1.85989
07	3.12	5.57885	2.20	1.86000
08	3.10	5.57933	2.19	1.86012
09	3.05	5.57979	2.15	1.86023
10	3.11	5.58027	2.22	1.86034
11	3.10	5.58074	2.23	1.86045
12	3.10	5.58122	2.23	1.86057
13	3.10	5.58169	2.23	1.86068
14	3.09	5.58216	2.24	1.86080
15	3.12	5.58264	2.20	1.86091
16	3.15	5.58312	2.21	1.86102
17	3.16	5.58360	2.21	1.86113
18	3.16	5.58408	2.20	1.86125
19	3.16	5.58457	2.20	1.86136
20	3.16	5.58505	2.20	1.86147
21	3.14	5.58553	2.24	1.86159
22	3.12	5.58600	2.24	1.86170
23	3.11	5.58648	2.26	1.86182
24	3.12	5.58696	2.25	1.86193
25	3.16	5.58744	2.27	1.86205
26	3.16	5.58792	2.27	1.86216
27	3.16	5.58840	2.27	1.86228
28	3.13	5.58888	2.24	1.86239
29	3.14	5.58936	2.26	1.86251
30	3.06	5.58983	2.29	1.86263
31	3.07	5.59030	2.24	1.86274

(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)

MAY. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	21.85	583.91735	10.67	8.36277
02	21.65	584.23531	10.60	8.36511
03	22.25	584.56144	10.54	8.36744
04	22.19	584.88695	10.57	8.36978
05	22.19	585.21264	10.57	8.37211
06	22.19	585.53851	10.57	8.37445
07	22.15	585.86402	10.58	8.37679
08	22.25	586.19106	10.57	8.37913
09	22.35	586.51961	10.60	8.38147
10	21.89	586.84220	10.61	8.38382
11	21.85	587.16443	10.58	8.38616
12	21.85	587.48685	10.58	8.38851
13	21.85	587.80944	10.58	8.39085
14	21.82	588.13180	10.60	8.39320
15	21.92	588.45567	10.65	8.39556
16	22.05	588.78147	10.71	8.39793
17	22.00	589.10679	10.64	8.40029
18	23.12	589.44724	10.69	8.40266
19	23.12	589.78788	10.69	8.40503
20	23.12	590.12873	10.69	8.40740
21	22.43	590.46055	10.68	8.40977
22	22.49	590.79337	10.67	8.41214
23	22.32	591.12410	10.64	8.41451
24	21.96	591.45016	10.62	8.41687
25	21.87	591.77519	10.62	8.41923
26	21.87	592.10040	10.62	8.42159
27	21.87	592.42579	10.62	8.42395
28	21.81	592.75055	10.70	8.42633
29	21.84	593.07589	10.71	8.42871
30	21.84	593.40141	10.64	8.43108
31	21.88	593.72765	10.64	8.43344

(\*) 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)

MAY. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.10	1.64387	2.25	0.59743
02	3.04	1.64395	2.19	0.59749
03	3.07	1.64404	2.18	0.59755
04	3.10	1.64412	2.19	0.59761
05	3.10	1.64420	2.19	0.59767
06	3.10	1.64429	2.19	0.59773
07	3.12	1.64438	2.20	0.59779
08	3.10	1.64446	2.19	0.59785
09	3.05	1.64454	2.15	0.59791
10	3.11	1.64463	2.22	0.59797
11	3.10	1.64471	2.23	0.59803
12	3.10	1.64480	2.23	0.59810
13	3.10	1.64488	2.23	0.59816
14	3.09	1.64497	2.24	0.59822
15	3.12	1.64505	2.20	0.59828
16	3.15	1.64514	2.21	0.59834
17	3.16	1.64523	2.21	0.59840
18	3.16	1.64531	2.20	0.59846
19	3.16	1.64540	2.20	0.59852
20	3.16	1.64548	2.20	0.59858
21	3.14	1.64557	2.24	0.59864
22	3.12	1.64566	2.24	0.59870
23	3.11	1.64574	2.26	0.59877
24	3.12	1.64583	2.25	0.59883
25	3.16	1.64591	2.27	0.59889
26	3.16	1.64600	2.27	0.59895
27	3.16	1.64609	2.27	0.59902
28	3.13	1.64617	2.24	0.59908
29	3.14	1.64626	2.26	0.59914
30	3.06	1.64634	2.29	0.59920
31	3.07	1.64642	2.24	0.59926

(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



## DISPONEN QUE LA OFICINA GENERAL DE COMUNICACIONES PUBLIQUE EN EL PORTAL DE INTERNET EL ANTEPROYECTO DE REGLAMENTO SOBRE RUIDO OCUPACIONAL (06.06.2007) (346520)

### RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 457-2007/MINSA

Lima, 4 de junio del 2007

Visto el Expediente N° 07-015290-001;

#### CONSIDERANDO:

Que los Artículos 100° y 101° de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establece la obligación de adoptar medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo, así como de las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, encontrándose sujetas a las disposiciones que dicte la Autoridad de Salud competente, la que vigilará su cumplimiento;

Que, la Dirección General de Salud Ambiental ha elaborado el Anteproyecto de Reglamento sobre Ruido Ocupacional, el mismo que resulta conveniente poner a disposición de la opinión pública interesada, con la finalidad de recepcionar las sugerencias o recomendaciones que pudieran contribuir a su perfeccionamiento;

Con el visado del Viceministro de Salud y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el literal I) del Artículo 8° de la Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud;

#### SE RESUELVE:

**Artículo Único.**– Disponer que la Oficina General de Comunicaciones efectúe la publicación en el portal de Internet del Ministerio de Salud, hasta por un período de quince (15) días calendario, del Anteproyecto de Reglamento sobre Ruido Ocupacional.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CARLOS VALLEJOS SOLOGUREN  
Ministro de Salud



## AUTORIZAN LA REALIZACIÓN DE LA "ENCUESTA DE REMUNERACIONES POR OCUPACIONES ESPECÍFICAS (EROE) EN LIMA METROPOLITANA Y EN LA CIUDAD DE AREQUIPA", CORRESPONDIENTE AL II TRIMESTRE DE 2007 (08.06.2007) (346732)

### RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 164-2007-INEI

Lima, 30 de mayo del 2007

Visto los Oficios N°s. 094 y 097-2007-MTPE/4/10.3, de la Oficina de Estadística e Informática del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), solicitando autorización para realizar la "Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas (EROE) en Lima Metropolitana y en la ciudad de Arequipa"; y,

#### CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 604 "Ley de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática" establece que el INEI es el ente

rector del Sistema Nacional de Estadística y tiene entre sus funciones normar, supervisar y evaluar los métodos, procedimientos y técnicas estadísticas, utilizadas por los órganos del Sistema para la producción de las Estadísticas Básicas;

Que, la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ejecutará la "Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas en Lima Metropolitana y en la ciudad de Arequipa" correspondiente al II Trimestre del 2007, con la finalidad de contar con información estadística sobre las remuneraciones mensuales de los trabajadores en las ocupaciones específicas más frecuentes relacionadas a la actividad económica de las empresas;

Que, en tal sentido es necesario autorizar la ejecución de la Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas en Lima Metropolitana y en la ciudad de Arequipa" correspondiente al II Trimestre del 2007, dirigida a las empresas seleccionadas de 10 a más trabajadores de las actividades económicas más importantes en términos de empleo generado y número de empresas que concentran a nivel de Lima Metropolitana y en la ciudad de Arequipa, así como aprobar el formulario respectivo y fijar el plazo máximo de entrega de la información;

Estando a lo propuesto por la Dirección Nacional de Censos y Encuestas y la visación de la Subjefatura de Estadística y de la Oficina Técnica de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en los Artículos 81° y 83° del Decreto Supremo N° 043-2001-PCM, Reglamento de Organización y funciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática;

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 604; Ley de Organización y funciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.**– Autorizar la realización de la "Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas (EROE) en Lima Metropolitana y en la ciudad de Arequipa", correspondiente al II Trimestre del 2007 para las empresas seleccionadas de 10 a más trabajadores, de las actividades económicas más importantes en términos de empleo generado y número de empresas que concentran, la misma que será ejecutada por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del MTPE en los sectores siguientes:

**Lima Metropolitana:** Industria (Bienes intermedios y de capital), Electricidad, Gas y Agua.

**Ciudad de Arequipa:** Industria (alimentos y bebidas, textiles y confecciones); Hoteles y Restaurantes; Transporte y Agencias de Viajes y Establecimientos financieros, Seguros y bienes inmuebles.

**Artículo 2°.**– Aprobar el formulario de la mencionada encuesta, que forma parte integrante de la presente Resolución, la que se ejecutará para relevar información correspondiente al mes de **Mayo 2007** para Lima Metropolitana y la ciudad de Arequipa y que será remitido a las empresas por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional en Lima Metropolitana y por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la ciudad de Arequipa.

**Artículo 3°.**– Establecer como plazo máximo de presentación del formulario debidamente diligenciado hasta el **14 de junio** en Lima Metropolitana y la ciudad de Arequipa.

**Artículo 4°.**– Las empresas que incumplan con la presentación de la "Encuesta de Remuneración por Ocupaciones Específicas en Lima Metropolitana y en la ciudad de Arequipa", correspondiente al II trimestre del 2007 en la fecha establecida, serán multadas conforme a lo dispuesto por los Arts. 87° y 91° del D.S. N° 043-2001-PCM.

Regístrese y comuníquese.

RENAN QUISPE LLANOS  
Jefe

**MODIFICAN R.S Nº 094-2007-PCM REFERENTE AL VIAJE DE LA MINISTRA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO A ITALIA Y SUIZA (16.06.2007) (347277)****RESOLUCIÓN SUPREMA Nº 111-2007-PCM**

Lima, 15 de junio de 2007

Visto, el Memorandum Nº 765-2007-MTPE/4 de fecha 13 de junio de 2007, del Secretario General (e) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Resolución Suprema Nº 094-2007-PCM, se autorizó el viaje, en misión oficial, a la señora Susana Isabel Pinilla Cisneros, Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, a las ciudades de Turín, Italia y Ginebra, Suiza, para participar en el Encuentro entre los Ministros de Trabajo de América Latina de los países involucrados en el Proyecto EUROsocial-Empleo, el Ministerio de Trabajo de Italia, la Comisión Europea y la Organización Internacional del Trabajo, y en la 96ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo-OIT, del 6 al 16 de junio de 2007;

Que, por motivos de agenda de la señora Susana Isabel Pinilla Cisneros, Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, se ha visto por conveniente adelantar la fecha de retorno del viaje citado precedentemente, para el día 15 de junio de 2007;

Que, en ese sentido, corresponde modificar el artículo 1º de la Resolución Suprema Nº 094-2007-PCM; y,

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 3 del artículo 3º de Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo; y,

Estando a lo acordado;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1º.-** Modificar el artículo 1º de la Resolución Suprema Nº 094-2007-PCM, en los siguientes términos:

"Artículo 1º.- Autorizar el viaje, en misión oficial, de la señora SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS, Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, a las ciudades de Turín, Italia y Ginebra, Suiza, del 6 al 15 de junio de 2007, para los fines expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución".

**Artículo 2º.-** La presente Resolución será refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Salud encargado de la Cartera de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ

Presidente del consejo de Ministros

CARLOS VALLEJOS SOLOGUREN

Ministro de Salud

Encargado del despacho del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

**NORMAS REGLAMENTARIAS DE LA TERCERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DE LA LEY Nº 28851 (19.06.2007) (347424)****DECRETO SUPREMO Nº 073-2007-EF**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

**CONSIDERANDO:**

Que, la Tercera Disposición Complementaria de la Ley Nº 28851, Ley que modifica la Ley Nº 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, autoriza a los micro y pequeños empresarios, por el lapso de tres (3) años a partir de la entrada en vigencia de la acotada Ley, a pagar de manera fraccionada hasta en diez (10) armadas mensuales los derechos aduaneros e impuestos que gravan la importación de maquinaria y equipo nuevo destinados

directamente al proceso productivo de sus empresas. Esta disposición es aplicable para el caso de los accesorios y repuestos nuevos necesarios para el funcionamiento de la maquinaria y equipo importado bajo los alcances de esta disposición;

Que la Cuarta Disposición Complementaria de la Ley Nº 28851, señala que dicha norma será reglamentada en un plazo máximo de sesenta (60) días por el Poder Ejecutivo;

Que, resulta necesario dictar las normas reglamentarias que permitan aplicar el fraccionamiento dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria de la Ley Nº 28851;

En uso de las facultades conferidas por la Cuarta Disposición Complementaria de la Ley Nº 28851;

**DECRETA:****Artículo 1º.- DEL FRACCIONAMIENTO**

1.1 Autorícese a los micro y pequeños empresarios que tengan como objetivo desarrollar actividades de transformación y producción de bienes, y que cumplan con las características señaladas en el artículo 3º de la Ley Nº 28015, al pago fraccionado de los derechos arancelarios y demás impuestos que gravan la importación de maquinaria y equipo nuevo de utilización directa en el proceso productivo.

1.2 También son objeto de fraccionamiento los derechos arancelarios y demás impuestos generados por la importación de accesorios y repuestos nuevos, que sean necesarios para el funcionamiento de la maquinaria y equipo importado según lo dispuesto en el párrafo anterior. Para lo cual, los accesorios y repuestos por reponer deben tener la condición de inutilizables.

1.3 Para efecto de lo dispuesto en los párrafos precedentes, el Ministerio de la Producción autorizará la necesidad de adquirir la maquinaria y equipo nuevo, así como sus respectivos accesorios y repuestos, indicando el proceso productivo al cual se destinarán las mercancías importadas materia de fraccionamiento.

1.4 Lo dispuesto en los numerales precedentes será de aplicación a las mercancías sometidas al régimen de importación temporal que se nacionalicen dentro del plazo de vigencia del beneficio dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria de la Ley Nº 28851, siempre y cuando los bienes importados temporalmente califiquen como maquinaria y equipo nuevo de utilización directa en el proceso productivo.

**Artículo 2º.- PAGO FRACCIONADO**

2.1 El pago fraccionado a que se refiere el artículo anterior será hasta de diez (10) cuotas iguales de vencimiento mensual.

2.2 La primera cuota deberá ser cancelada dentro de los tres (3) días siguientes a la numeración de la declaración de importación definitiva. Tratándose de las mercancías sometidas al régimen de importación temporal que se nacionalicen, el pago de la primera cuota será cancelada en la fecha de nacionalización.

2.3 Las cuotas restantes se cancelarán a partir del mes siguiente al de la fecha de cancelación de la primera cuota, el último día hábil de cada mes.

2.4 La tasa de interés será equivalente al 80% de la Tasa de Interés Moratorio (TIM) vigente a la fecha de aceptación de la solicitud y se aplicará al rebatir mensual sobre el saldo de la deuda acogida.

**Artículo 3º.- REQUISITOS DEL FRACCIONAMIENTO**

Para acogerse al pago fraccionado a que se refiere el presente decreto supremo el beneficiario deberá presentar y acreditar, según corresponda, a la SUNAT lo siguiente:

a) Una solicitud de fraccionamiento con carácter de declaración jurada en la que se indicarán los bienes materia de la importación o nacionalización y el valor de éstos.

b) No tener la condición de no habido o la condición de domicilio fiscal no hallado en el RUC.

c) No tener deuda tributaria a la fecha de presentación de la solicitud, que se encuentre dentro de un procedimiento de cobranza coactiva.

d) Garantía que cubra el monto de la deuda tributaria objeto del fraccionamiento y de sus intereses. La garantía deberá tener vigencia hasta el pago total de la deuda y será constituida según lo dispuesto en el artículo 4º del presente Decreto Supremo.

e) Declaración Jurada de renuncia que hace referencia el artículo 5º del presente Decreto Supremo, cuando corresponda.

f) Tratándose de personas naturales, que éstas no se encuentren en ninguna de las siguientes situaciones:

– Tengan sentencia condenatoria que esté vigente por delito tributario o aduanero.

- Sean responsables solidarios de las empresas o entidades a que se refiere el literal g) respecto de deudas vinculadas al delito tributario o aduanero.
- g) Tratándose de empresas o entidades, que por su intermedio no se hayan realizado hechos que sean materia de procesos en trámite por delito tributario o aduanero, siempre que las personas involucradas tengan o hubieran tenido poder de decisión sobre aquellas.
- h) Autorización del Ministerio de la Producción a que se refiere el tercer párrafo del artículo 1º del presente Decreto Supremo.
- i) Constancia otorgada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que certifique la condición de MYPE.

**Artículo 4º.- DE LA GARANTÍA**

4.1 La garantía necesaria para cubrir el monto de la deuda tributaria objeto de fraccionamiento y de sus intereses, podrá ser cualquiera de las siguientes:

- a) Carta Fianza irrevocable, solidaria, incondicional y de realización inmediata, emitida por un entidad bancaria, financiera o de Fondos de Sociedades de Garantía, expresada en dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.
- b) Póliza de Caucción irrevocable, solidaria, incondicional y de realización inmediata una vez ocurrido el siniestro, emitida por un compañía de seguros expresada en dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.
- c) Certificado Bancario de Moneda Extranjera. En este caso, SUNAT será responsable de la custodia de dicho título.

La garantía podrá ser otorgada por terceros.

4.2 Por Resolución del Ministerio de Economía y Finanzas se podrá ampliar el tipo de garantías a que se refiere el numeral 4.1 del presente artículo.

4.3 La garantía señalada en los párrafos precedentes podrá ser sustituida por otra que cubra el saldo del adeudo fraccionado, conforme se vayan realizando los pagos parciales.

**Artículo 5º.- DE LA RENUNCIA**

5.1 Respecto de los derechos arancelarios, los contribuyentes podrán acogerse al fraccionamiento establecido en el presente dispositivo, siempre que renuncien a los regímenes especiales concedidos por leyes sectoriales y/o por zona geográfica.

5.2 La renuncia a que se refiere el párrafo anterior se efectuará mediante Declaración Jurada que deberá presentarse ante SUNAT conjuntamente con la solicitud de fraccionamiento.

**Artículo 6º.- PÉRDIDA DEL FRACCIONAMIENTO**

El beneficio perderá el derecho al fraccionamiento en caso que:

- a) No utilice exclusivamente los bienes, en el proceso productivo.
- b) Transfiera, sin autorización previa de SUNAT, el(los) bien(es) importado(s) con el beneficio del fraccionamiento.
- c) No mantenga en vigencia la garantía con el monto adeudado.
- d) No cancele dos (2) cuotas consecutivas del fraccionamiento otorgado.
- e) Incumpla con las obligaciones derivadas en las disposiciones contempladas en el presente decreto supremo, así como en las establecidas en las normas complementarias que se originen como consecuencia de su aplicación.

**Artículo 7º.- REFRENDO**

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

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primera.-** La SUNAT dictará las demás normas que resulten necesarias para la mejor aplicación del presente Decreto Supremo.

Asimismo, la SUNAT determinará el momento de presentación de la documentación indicada en el artículo 3º de la presente norma.

**Segunda.-** El fraccionamiento establecido en el presente Decreto Supremo será aplicable por un periodo de tres años contados a partir de la vigencia de la Ley N° 28851.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

**Única.-** Las solicitudes de fraccionamiento que se encuentren en trámite se adecuarán a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE  
Ministro de Economía y Finanzas



**DESIGNAN MAGISTRADAS SUPLENTE DEL DÉCIMO NOVENO, OCTAVO Y NOVENO JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE TRABAJO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA (20.06.2007) (347504)**

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 172-2007-P-CSJL/PJ**

Lima, 19 de junio del 2007

**VISTA:**

La resolución administrativa N° 108-2007-CE-PJ de fecha veintinueve de mayo del presente año, emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; y,

**CONSIDERANDO:**

Que mediante la resolución de vista, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, aceptó la renuncia formulada por el doctor Sandro Alberto Núñez Paz al cargo de Juez Titular del Décimo Noveno Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Que por lo tanto, es necesario designar al magistrado que deberá reemplazarlo, a fin de mantener el normal desarrollo de las actividades jurisdiccionales del despacho a su cargo.

Que el presidente de la Corte Superior de Justicia, es la máxima autoridad administrativa de la sede judicial a su cargo y dirige la política interna de su Distrito Judicial, con el objeto de brindar un eficiente servicio de administración de justicia en beneficio de los justiciables; y en virtud a dicha atribución, se encuentra facultado para designar, reasignar, ratificar y/o dejar sin efecto la designación de los Magistrados Provisionales y Suplentes que están en el ejercicio del cargo jurisdiccional.

Y en uso de las facultades conferidas en los incisos 3) y 9) del artículo 90º del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** DESIGNAR a la doctora LAURA BEATRIZ VILLALOBOS VELÁSQUEZ, como Juez Suplente del Décimo Noveno Juzgado Especializado de Trabajo, en reemplazo del doctor Núñez Paz.

**Artículo Segundo.-** DESIGNAR a la doctora MARÍA LOURDES SAN MARTÍN GARCÍA, como Juez Suplente del Octavo Juzgado Especializado de Trabajo, en reemplazo del doctor Echegaray Canales, que deberá retornar a su plaza de origen.

**Artículo Tercero.-** DESIGNAR a la doctora MARÍA LUZ FRISANCHO APARICIO, como Juez Suplente del Noveno Juzgado Especializado de Trabajo, en reemplazo de la doctora Gástulo Chávez.

**Artículo Cuarto.-** Las presentes designaciones se harán efectivas a partir del día miércoles veinte del presente mes.

**Artículo Quinto.-** PONER la presente Resolución en conocimiento de la Presidencia del Poder Judicial, del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la Oficina de Control de la Magistratura, Gerencia General del Poder Judicial, de la Oficina de Administración Distrital, Oficina de Personal de la Corte Superior de Justicia de Lima y de los Magistrados para los fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, cúmplase y archívese.

J. GUILLERMO CABANILLAS ZALDIVAR  
Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima



**CIRCULAR SOBRE INSCRIPCIÓN DE LA RENTA VITALICIA CON GRATIFICACIÓN SEMESTRAL COMO PRODUCTO PREVISIONAL EN EL REGISTRO DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES (20.06.2007) (347511)**

**CIRCULAR N° AFP 83-2007**

Lima, 15 de junio del 2007

Ref: Inscripción de la renta vitalicia con gratificación semestral como producto previsional en el Registro del Sistema Privado de Pensiones

Señor  
Gerente General:

Sírvase tomar conocimiento que en uso de las atribuciones conferidas por el numeral 9 del artículo 349º de la Ley General del Sistema Financiero y del Siste-

ma de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702 y sus modificatorias, la Tercera Disposición Final y Transitoria del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de pensiones (SPP), aprobado por Decreto Supremo N° 004-98-EF y el artículo 265° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), referido a Prestaciones, aprobado por Resolución N° 232-98-EF/SAFP y sus modificatorias, esta Superintendencia dispone lo siguiente:

**1. Alcance**

La presente circular establece las condiciones para la inscripción del producto previsional al interior del SPP denominado "renta vitalicia con gratificación semestral" y el modelo de cláusula que las empresas de seguros inscritas en el Registro del SPP podrán utilizar para dicho efecto, en el marco de lo establecido por el Reglamento del TUO de la Ley del SPP, aprobado por Decreto Supremo N° 004-98-EF.

**2. Cláusula de la renta vitalicia con gratificación semestral**

Las empresas de seguros podrán utilizar el Anexo I de la presente circular, en el que se detalla el modelo de cláusula adicional.

**3. Inscripción del producto previsional**

Las empresas de seguros que decidan presentar este producto previsional para su comercialización en el mercado de retiros y rentas del SPP, podrán utilizar el modelo de cláusula de que trata el numeral precedente, solicitando su inscripción en el Registro del SPP, o alternativamente, sujetarse a los procedimientos establecidos en las Resoluciones SBS N° 1420-2005 y N° 1136-2006, así como por la Resolución N° 115-98-EF/SAFP y sus modificatorias, pudiendo acompañar a la denominación genérica del producto previsional el nombre comercial de su preferencia.

La Superintendencia, una vez realizada la evaluación del caso, emitirá el pronunciamiento correspondiente, habilitando la inscripción del producto previsional de la empresa de seguros en el Registro del SPP.

**4. Vigencia**

La presente Circular entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Atentamente,

FELIPE TAM FOX  
Superintendente de Banca, Seguros y  
Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

**ANEXO I  
CLÁUSULA ADICIONAL DE RENTA VITALICIA  
CON GRATIFICACIÓN SEMESTRAL**

**Artículo 1°.- Definición de la cobertura**

En virtud de la presente cláusula adicional, la COMPAÑÍA garantiza al contratante un pago adicional semestral equivalente al valor de la pensión mensual.

El pago por concepto de gratificación se otorgará en los meses de julio y diciembre, en la misma oportunidad en que se realice el pago de la pensión, según se establezca en las Condiciones particulares de la póliza principal.

**Artículo 2°.- Aplicación del producto**

El producto previsional ofrecido por la presente cláusula adicional es aplicable a las pólizas de Jubilación, Invalidez y Supervivencia.

**Artículo 3°.- Moneda de pago y retenciones**

La gratificación semestral se pagará en la misma moneda en que el contratante percibe la pensión mensual.

Asimismo, estará sujeta a las mismas retenciones y/o descuentos que la pensión mensual.

**Artículo 4°.- Presentación de nuevos beneficiarios**

En el caso de presentarse beneficiarios adicionales, se recalculará el importe de la gratificación semestral.

**Artículo 5°.- Pensión de sobrevivencia**

Los beneficiarios indicados en la póliza tendrán derecho a percibir la gratificación semestral, la que será equivalente al valor de la pensión de sobrevivencia que le corresponda.

**Artículo 6°.- Combinación con otras Cláusulas Adicionales**

La presente cláusula adicional, no puede ser utilizada en combinación con otras cláusulas adicionales.

**Artículo 7°.- Reporte de Cotizaciones**

La pensión será reportada a través del Mercado Electrónico de Retiros y Rentas del SPP-MELER, sin considerar el pago semestral materia de la presente cláusula adicional.

**NOTA TÉCNICA DE LA CLÁUSULA ADICIONAL  
DE RENTA VITALICIA CON GRATIFICACIÓN SEMESTRAL**

**Nomenclatura utilizada**

X= Edad del afiliado.  
Y= Edad del beneficiario  
Z= Edad del afiliado cuando el beneficiario cumpla 18 años (z=x+18-y)  
I= Indicador de pago de gratificación con frecuencia de 2 veces por año, en julio y en diciembre.  
Si I= 1 entonces producto con gratificación, si I=0 no hay gratificación.

**AFILIADO:**

$$C.R.U.x = 12 * \left( \frac{N_x}{D_x} - \frac{11}{24} \right) + 2 * I * \left( \frac{N_x}{D_x} - \frac{1}{4} \right)$$

**BENEFICIARIOS:**

Cónyuge, Concubino/a  
Hijos Inválidos  
Padres

$$C.R.U.y = 12 * \% * \left( \frac{N_y}{D_y} - \frac{N_{xy}}{D_{xy}} \right) + 2 * I * \% * \left( \frac{N_y}{D_y} - \frac{N_{xy}}{D_{xy}} \right)$$

% = 35% para el cónyuge o concubino(a) con hijos con derecho a pensión  
42% para el cónyuge o concubino(a) sin hijos con derecho a pensión  
14% para hijo inválido con progenitor sobreviviente  
42% para un hijo invalido sin progenitor sobreviviente (único hijo con derecho a pensión)  
[(42+14n)/n] % para hijo inválido sin progenitor sobreviviente donde "n" es el número de hijos con derecho a pensión (n>1)  
14% para padre o madre

**Hijos sanos**

C.R.U.y=12\*%\*

$$\left[ \left( \left( \frac{N_y - N_{18}}{D_y} \right) - \frac{11}{24} \left( \frac{D_y - D_{18}}{D_y} \right) - \left( \left( \frac{N_{xy} - N_{z18}}{D_{xy}} \right) - \frac{11}{24} \left( \frac{D_{xy} - D_{z18}}{D_{xy}} \right) \right) \right) \right] + 2 * I * \% * \left[ \left( \left( \frac{N_y - N_{18}}{D_y} \right) - \frac{1}{4} \left( \frac{D_y - D_{18}}{D_y} \right) \right) - \left( \left( \frac{N_{xy} - N_{z18}}{D_{xy}} \right) - \frac{1}{4} \left( \frac{D_{xy} - D_{z18}}{D_{xy}} \right) \right) \right]$$

% = 14% para hijo sano con progenitor sobreviviente  
42% para un hijo sano sin progenitor sobreviviente (único hijo con derecho a pensión)  
[(42+14n)/n] % para hijo sano sin progenitor sobreviviente donde "n" es el número de hijos con derecho a pensión (n>1)

# SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 06 al 25 de junio de 2007

**1. Disponen que la Oficina General de Comunicaciones publique en el portal de internet el Anteproyecto del Reglamento sobre Ruido Ocupacional (06.06.07) (346520)**

R.M. N° 457-2007/MINSA de 04.06.07. Ver anexo de Legislación.

**2. Otorgan plazos para la actualización de datos del estado civil en el DNI (06.06.07) (346534)**

R.J. N° 492-2007/JNAC/RENIEC de 05.06.07. Ver anexo de Legislación.

**3. Aprueban Directiva para la práctica habitual de la puntualidad en las actividades laborales de la SUNARP y el cumplimiento de horarios de atención al público en sus órganos desconcentrados (07.06.07) (346627)**

Mediante Resolución N° 166-2007-SUNARP/SN de 06.06.07, se aprueba la Directiva N° 002-2007-SUNARP/SN "Directiva para la práctica habitual de la puntualidad en las actividades laborales de la SUNARP y cumplimiento de horarios de atención al público en sus órganos desconcentrados", la misma que entrará en vigencia a partir del 08.06.2007.

**4. Reglamentan el Decreto de Urgencia N° 020-2005 y la Ley N° 28738 (08.06.07) (346705)**

Mediante D.S. N° 013-2007-TR de 06.06.07, se reglamenta la Ley N° 28738, que modifica la N° 27803, sobre las condiciones para la jubilación adelantada del régimen especial de la N° 25009, así como el D.U. N° 020-2005, que dispone que los ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente que no han sido atendidos puedan variar su opción a la de la compensación económica prevista en la Ley N° 27803 antes mencionada.

**5. Amplían plazo para la actualización de datos del estado civil a que se refiere la R.J. N° 492-2007/JNAC/RENIEC y establecen casos de gratuidad o de reducción de tasa a pagar por el trámite (08.06.07) (346730)**

Mediante R.J. N° 501-2007/JNAC/RENIEC de 07.06.07, se modifica el Artículo Segundo de la R.J. N° 492-2007/JNAC/RENIEC de fecha 05 de junio de 2007, en el sentido de que el plazo para la actualización de los datos señalados en dicho artículo será de 120 días naturales en lugar de 30 días hábiles.

Se establece durante el año 2007 la tasa por la actualización del Estado Civil, y entrega de un nuevo DNI para las personas pobres o muy pobres, en la suma de S/. 8.00.

Asimismo, se precisa que la tasa para el cambio del estado civil y entrega del DNI a los ciudadanos no comprendidos en los artículos Segundo, Tercero y Cuarto de la Resolución Jefatural N° 501-2007/JNAC/RENIEC antes mencionada, será la considerada en el TUPA de la RENIEC, que alcanza en la actualidad la suma de S/. 21.00.

**6. Autorizan la realización de la "Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas (EROE) en Lima Metropolitana y en la ciudad de Arequipa", correspondiente al II Trimestre de 2007 (08.06.07) (346732)**

R.J. N° 164-2007-INEI de 30.05.07. Ver anexo de Legislación.

**7. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo (09.06.07) (346782)**

Mediante D.S. N° 069-2007-EF de 08.06.07, se modifican los artículos 5° y 9° del Reglamento de la Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo.

**8. Modifican R.S. N° 094-2007-PCM referente al viaje de la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo a Italia y Suiza (16.06.07) (347277)**

R.S. N° 111-2007-PCM de 15.06.2007.

**9. Modifican el procedimiento 6b) y el Anexo N° 02 del TUPA del RENIEC (16.06.07) (347300)**

A través de la R.J. N° 529-2007-JNAC/RENIEC de 15.06.07, se modifica el Texto Único de Procedimientos Administrativos del RENIEC en el extremo de los requisitos para acreditar el estado civil. De igual manera se procede con el cambio de la denominación del procedimiento 6b) "Rectificatoria del Dato del Estado Civil", por el de "Cambio de Estado Civil", lo que implica en consecuencia la modificación del Anexo N° 02.

**10. Normas reglamentarias de la Tercera Disposición Complementaria de la Ley N° 28851 (19.06.07) (347424)**

D.S. N° 073-2007-EF de 18.06.07. Ver anexo de Legislación.

**11. Designan magistradas suplentes del Décimo Noveno, Octavo y Noveno Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima (20.06.07) (347504)**

Resolución Administrativa N° 172-2007-P-CSJLI/PJ de 19.06.07. Ver anexo de Legislación.

**12. Circular sobre inscripción de la renta vitalicia con gratificación semestral como producto previsual en el Registro del Sistema Privado de Pensiones (20.06.07) (347511)**

Circular N° AFP-83-2007 de 15.06.07. Ver anexo de Legislación.

**13. Fe de Erratas de la Ley N° 29035 (22.06.07) (347593)**

Mediante Oficio N° 363A-2007-SCM-PR, la Secretaría del Consejo de Ministros solicita que se publique la Fe de Erratas de la Ley N° 29035, "Ley que Autoriza el Crédito Suplementario en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007 y dicta otras medidas",

publicada el 10.06.2007, de la siguiente forma:

**Dice:**

g) Dirección Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna (...).

**Debe decir:**

g) Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna (...).

**14. Declaran inconstitucional el artículo único de la Ley N° 28642, modificatoria del artículo 5°, numeral 8) de la Ley N° 28237, Código Procesal Constitucional (22.06.07) (347629)**

Mediante Sentencia de Exp. N° 00007-2007-PI/TC de 19.06.07, se declara inconstitucional el artículo único de la Ley N° 28642, modificatoria del artículo 5°, numeral 8) de la Ley N° 28237, Código Procesal Constitucional, que establecía lo siguiente:

Artículo 5.- No proceden los procesos constitucionales cuando:

"8) Se cuestionen las resoluciones del Jurado Nacional de Elecciones en materias electorales, de referéndum o de otro tipo de consultas populares, bajo responsabilidad.

Resoluciones en contrario, de cualquier autoridad, no surten efecto legal alguno.

La materia electoral comprende los temas previstos en las leyes electorales y aquellos que conoce el Jurado Nacional de Elecciones en instancia definitiva".

**15. Ley que regula la participación y la elección de los representantes de las MYPE en las diversas entidades públicas (24.06.07) (347747)**

Mediante Ley N° 29051 de 22.06.07, se crea la Ley que regula la participación y la elección de los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) en los espacios de representación de entidades del Estado que, por su naturaleza, finalidad, ámbito y competencia, se encuentran vinculadas directamente con las temáticas de las MYPE. Establece, además, los órganos competentes para ello.

Se encuentran sujetas a la presente Ley, las asociaciones de las MYPE y aquellas entidades públicas que actualmente cuentan con espacios de representación para las MYPE.

**16. Ley que modifica la Segunda Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley N° 28456, Ley del Trabajo del Profesional de la Salud Tecnólogo Médico (24.06.07) (347748)**

Mediante Ley N° 29052 de 22.06.07, se emite la Ley que modifica la Segunda Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley N° 28456, Ley del Trabajo del Profesional de la Salud Tecnólogo Médico, referida a los tecnólogos egresados de Institutos Superiores y Escuelas Profesionales.