

# Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXXI N° 364 Octubre 2007

## Costos Laborales Adicionales

Costos Salariales y No Salariales Mínimos de cargo del Empleador

RUBRO	Comercio y Servicios	Industria	Industria Alto Riesgo	Minería
<b>SUELDO (S./)</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>
<b>Costos Salariales</b>				
CTS	9.72%	9.72%	9.72%	9.72%
Gratíf. Fiestas Patrias	8.33%	8.33%	8.33%	8.33%
Gratíf. Navidad	8.33%	8.33%	8.33%	8.33%
Sub total	26.38%	26.38%	26.38%	26.38%
<b>Costos No Salariales</b>				
RCSSS-ESSALUD	9.00%	9.00%	9.00%	9.00%
RCSSS-ESSALUD (Gratíf.)	1.49%	1.62%	1.96%	2.50%
SENATI	0.00%	0.75%	0.75%	0.00%
AFP (empleador)	0.00%	0.00%	0.00%	2.00%
SCTR Salud	0.00%	0.00%	1.00%	2.00%
SCTR Invalidez	0.00%	0.00%	1.00%	2.00%
Sub total	10.49%	11.37%	13.71%	17.50%
<b>TOTAL COSTOS (%)</b>	<b>36.87%</b>	<b>37.75%</b>	<b>40.09%</b>	<b>43.88%</b>
<b>TOTAL COSTOS (S./)</b>	<b>1368.70</b>	<b>1380.00</b>	<b>1403.40</b>	<b>1438.80</b>
<b>Relación Porcentual</b>				
Costos Salariales	71.5%	69.8%	65.8%	60.1%
Costos No Salariales	28.5%	30.2%	34.2%	39.9%
<b>TOTAL</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

NOTA: No se ha considerado el costo de las vacaciones ya que no es una remuneración adicional a las anuales. Tiene implicancias en el costo del valor Hora/Hombre y en los contratos a plazo fijo iguales o menores de un año. El costo mensual de vacaciones en estos casos sería de 9.08% en el sector Comercio y Servicios, 9.14% en Industrias y de 9.58% en Industrias de Alto Riesgo.  
Elaboración: Análisis Laboral

# Carta *del* director

## Necesidad de un nuevo modelo integral de Seguridad Social

Apreciado amigo:

**C**ompulsando los hechos y fenómenos socioeconómicos mundiales de los últimos años, apreciamos que la Seguridad Social tiene una importancia fundamental en el presente siglo y en los venideros.

En palabras de Corazón de la Paz, Presidenta de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) no sería posible alcanzar un crecimiento económico sostenible y más justo si no le otorgamos a la Seguridad Social su verdadera importancia. Si quieren convencerse de esta realidad, imagínense cómo serían nuestras sociedades si no pudiésemos recurrir a la Seguridad Social cuando sea necesario.

No hace falta mucha imaginación para formarnos una idea de lo que nos puede ocurrir sin Seguridad Social, pues el Perú padece de una gran informalidad y el nivel de desempleo es muy significativo.

En realidad, en nuestro país siempre han existido grandes dificultades en materia de Seguridad Social no sólo debido a los factores recién mencionados sino también por la carencia de una política definida, la ausencia de un sistema coherente, y las malas administraciones y manejos económicos. Por ello resulta fundamental que se recobre la confianza y que la Seguridad Social desempeñe sus funciones con eficiencia, mejorando y extendiendo las prestaciones que otorga a un universo cada vez mayor de beneficiarios. Sin embargo, esto no constituye una tarea fácil. Diversos factores tienen incidencia en la consecución de este objetivo y deben ser tomados en cuenta al momento de su ejecución. Veamos algunos de ellos:

**Globalización de la economía.-** Todos sabemos que la globalización puede brindar muchas oportunidades en materia económica y tiene gran capacidad para generar prosperidad por doquier; pero, en palabras de la Presidenta de la AISS, también puede conllevar miseria, precariedad y creciente desigualdad. Ello podría minar la cohesión social y llevar a violentas guerras civiles en diferentes partes del mundo, que pondrían en peligro las posibilidades de crecimiento, por lo que se deben rediseñar las políticas de redistribución.

Como es sabido el crecimiento de la economía exige una razonable flexibilidad laboral, lo que implica cambios en la legislación y la innovación creativa de la seguridad social, para los trabajadores y el empleo.

**Envejecimiento de la población.-** Este proceso, que ya es una realidad en los países desarrollados, comienza a serlo también en nuestro país, por lo que deben preverse sus consecuencias, con el agravante que un enorme sector no ha estado cubierto los últimos veinte años.

**Migración de los trabajadores.-** Este fenómeno hace necesaria una mejor y mayor Seguridad Social. Se encuentra, pues, en juego, la capacidad de las sociedades y economías para hacer frente a la revolución demográfica.

**El proceso de urbanización.-** Es otra característica del mundo hoy en día, del cual, en nuestro país, ya tenemos muchas pruebas de su manifestación. Todo ello agiganta los problemas de salud, que constituirán un desafío para los recursos financieros encaminados a extender la cobertura de la Seguridad Social y ofrecer prestaciones mínimas para todos.

**Carencia de un Seguro de Desempleo.-** El problema se agrava porque en nuestro país carecemos de un seguro de desempleo y los intentos para implementarlo han fracasado.

**Pobreza.-** A ello debemos agregar los altos índices de pobreza que existen en el Perú y que incrementan las dificultades, ahora que se hace cada vez más necesaria una Seguridad Social para todos.

### CONCLUSIÓN

Todo esto pone de manifiesto la urgencia de que el país se desarrolle para atender las necesidades de la población en el campo social. Esta es la nueva Seguridad Social a la que tendremos que hacer frente.

En este contexto, pierden eficacia las propuestas aisladas en materia de Seguridad Social, sesgadas por intereses de ciertos sectores, inorgánicas, carentes de una visión integral sobre las necesidades de nuestro país.

El Perú debe, de una vez, eliminar la pasividad e inmovilidad en esta materia, afrontar el reto de la historia y atender la cobertura de las contingencias de salud, pensiones y riesgos laborales de forma integral, decidida y franca con la participación de todos los sectores.

Estas son algunas de las acciones que podrán mitigar los graves problemas sociales que hoy padecemos, que se profundizan cada día y que en el futuro representarán, sin duda alguna, ingentes sumas de dinero para el Estado que tendrá que afrontar las consecuencias de la falta de previsión.

## PÁG 2

### CARTA DEL DIRECTOR

## PÁG 4

### ESCENAS LABORALES

## PÁG 6

### INVITADO

- Dictamen sobre el Proyecto de la Ley General del Trabajo  
Leopoldo Gamarra Vilchez

## PÁG 10

### ANÁLISIS

- Reflexiones en torno al censo

## PÁG 13

### ANÁLISIS LEGAL

- Compensación por Tiempo de Servicios. Régimen de Depósitos Semestrales
- Remuneraciones Computables para Depósitos Semestrales de CTS
- Modelo de Liquidación de CTS
- Planilla Electrónica. Desarrollo de su Contenido. Parte 2
- Asignación por Movilidad
- Inspección del Trabajo
- Solucionando interrogantes
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales

## PÁG 42

### JURISPRUDENCIA LABORAL

- Las entidades del Estado deben pagar intereses por la CTS de sus trabajadores de la que son depositarios por mandato legal

## PÁG 46

### COYUNTURA

- Entre hipos y falta de objetivos
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2004-2007)

## PÁG 47

### INDICADORES LABORALES

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

## PÁG 54

### TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

## PÁG 59

### LEGISLACIÓN SUMILLADA

Del 05 al 23 de octubre 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, París 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

364/OCTUBRE/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.

### Capacitación y Seminarios

Haydee Blanco O.

### Impresión

JL Impresores de

José Antonio Aparicio Rabines

791-5051

### ANÁLISIS LABORAL

es una publicación mensual editada por Aeel

### Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C.

### Dirección

Av. Paseo de la República 6236  
Lima 18 - Perú

info@aeel.com

web: www.aeel.com

### Central telefónica:

(51) (1) 610-4100

Central Fax:

(51) (1) 610-4101

Hecho el Depósito Legal  
REGISTRO Nº 98-2765

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN  
EN CUALQUIER FORMA  
SIN PERMISO ESCRITO  
DEL DIRECTOR



# escenas laborales

## • CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y P.E. Evalúan reforma en Régimen Pensionario

Con el apoyo de la Superintendencia de Administradoras del Fondo de Pensiones (SAFP), el Consejo Nacional de Trabajo (CNT) empezó a evaluar la reforma del sistema previsional peruano, encaminado a garantizar el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social.

Si bien es cierto el debate se encuentra en su etapa inicial, puesto que recién se ha comenzado la revisión y análisis de las normas que regulan los regímenes pensionarios en el país, se estima que la propuesta final sobre el tema estaría lista durante el primer trimestre de 2008. Respecto a la orientación de la reforma, la Secretaria Técnica del CNT, Silvia Cáceres, explicó que a la fecha existen diversas tendencias. "Entiendo que la propuesta es caminar hacia un régimen mixto, en que el Estado tendrá una participación garantizadora, proveyendo una capa mínima y el sistema privado continuará operando con aquellos que puedan acceder o solventar cuentas individuales de capitalización para su régimen previsional. Es decir, una coexistencia entre el régimen público y privado, pero en otras condiciones", detalló.

También añadió que serán evaluados todos los regímenes pensionarios, sean públicos, privados o especiales. "De hecho, hay una comisión especial de la SAFAP que ya realiza esta tarea y que cuando concluya el informe lo presentará ante el CNT. En ese momento, recién se empezará una discusión con vistas a la construcción de una propuesta normativa", precisó.

## • CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

### Presentación de Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil

En concordancia con lo establecido en el artículo 18º de la Ley Nº 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, entre los meses de octubre y diciembre de 2007 las empresas deberán presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo su Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil para el 2008, el cual deberá contener como mínimo lo siguiente:

- Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas.
- Plan de capacitación, que debe incluir como mínimo de cinco (05) horas semanales de formación específica concentrada o alternada, y evaluación periódica.
- Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones.
- Requisitos para la obtención del certificado de capacitación laboral juvenil.
- Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa.

Los modelos y formatos referenciales pueden ser revisados en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE): [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe).

## • ANTONIO VÁZQUEZ VIALARD Sensible fallecimiento

A continuación incluimos una nota del doctor Mario Pasco Cosmópolis, Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, sobre el muy apreciado profesor argentino Antonio Vázquez Vialard con ocasión de su sensible fallecimiento. "El profesor Antonio Vázquez Vialard, querido y prestigiado catedrático argentino, falleció el 7 de setiembre pasado, precisamente el día en que la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la que había sido presidente, conmemoraba cincuenta años de su fundación. La triste noticia fue anunciada durante la ceremonia por otro ex presidente, el Prof. Jorge Rodríguez Mancini, y la concurrencia guardó un respetuoso minuto de silencio.

Alumno distinguido de la Universidad de Buenos Aires, el Dr. Vázquez Vialard se graduó de abogado en 1943 y allí también obtuvo su doctorado en 1970 con una tesis sobre el trabajo humano, publicada por Editorial Eudeba ese mismo año. Se mantuvo vinculado a su Alma Mater por varias décadas, como catedrático de las diversas disciplinas jurídico-laborales, para culminar como profesor emérito, habiendo profesado también en la Universidad Católica Argentina, en el curso de Doctrina Social de la Iglesia, y en la Universidad de Belgrano, en el de Derecho Social.

Desde temprana edad se vinculó a la función pública y desempeñó sucesivamente cargos en el Ministerio de Trabajo, donde fue Director de Asociaciones Profesionales, y en el Ministerio de Bienestar Social como Secretario (Viceministro) de Seguridad Social, y desarrolló una vasta trayectoria en la magistratura del trabajo, desempeñándose como Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, donde sus ponderados y exhaustivos votos razonados fueron fuente no sólo de jurisprudencia, sino de doctrina.

Visitó nuestro país en diversas ocasiones y siempre dio acabadas muestras de su solvencia científica y del rigor de su pensamiento, que había quedado registrado en su vasta obra escrita, dentro de la cual destacan su *Derecho del Trabajo*, en ocho tomos, y el *Tratado de Derecho del Trabajo* que coordinó y dirigió a fines del siglo pasado y que fue publicado por Editorial Astrea en seis volúmenes, y en el que participaron como colaboradores prácticamente todos los maestros de la disciplina laboral de su país.

Miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, lo fue también en la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires.

El Dr. Vázquez Vialard fue, además, persona de firmes y arraigadas convicciones religiosas, que eran el cimiento de una conducta ética ejemplar, reconocida unánimemente, tanto en su vida académica, cuanto profesional y personal. Por ello, era muy querido y respetado.

Su ausencia física se hará sentir, sin duda, pero queda su importante obra escrita y la trascendencia de ésta y de sus enseñanzas en sus innumerables discípulos, en su país y en todo nuestro continente". (M.P.C)

## • ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

### Monto máximo

De acuerdo con la modificatoria introducida por el Decreto Legislativo N° 970 al artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, la asignación por movilidad contemplada en el artículo 19°, inc. i) del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, es decir, aquella que se otorga al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, y que no se sustenta con un comprobante de pago sino con una planilla suscrita por el trabajador usuario de la movilidad, tiene en la actualidad un tope equivalente al 4% de la Remuneración Mínima Vital, es decir, S/. 21.20 diarios por trabajador, lo que representa como máximo S/. 551.20 mensuales por 26 días.

A partir del 01 de enero de 2008, fecha en que se incrementa la Remuneración Mínima Vital a S/. 550, el tope ascenderá a S/. 22 diarios y S/. 572 mensuales por 26 días.

## • CONTRATOS A PLAZO FIJO

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha expedido recientemente la Directiva N° 001-2007/MTPE/2/11.4, Directiva Nacional para la Ejecución del Programa Nacional de Regularización y Verificación de Contratos a plazo fijo y su incidencia en el ejercicio de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva.

En ella se establecen los procedimientos que deben aplicar los directivos y servidores que forman parte del Sistema de Inspección del Trabajo para la verificación de normas sociolaborales en cuanto a los contratos de trabajo a plazo fijo, su duración, determinación de causa objetiva en la que se sustente, ejercicio de los Derechos de Sindicación y Negociación Colectiva.

Este Programa será focalizado en los siguientes sectores económicos:

- Minería.
- Textiles y vestimenta.
- Agricultura.
- Telecomunicaciones.
- Transporte.
- Construcción.

Entre los aspectos generales a verificar figuran:

- Fecha de inscripción del empleador, sea persona natural o jurídica, en el Registro Único del Contribuyente (RUC) e inicio de operaciones, que de aducir fecha distinta a la inscripción del RUC deberá acreditarse con el registro de ventas, comprobantes de pago o si es el caso registro de compras.
- Duración de los contratos a plazo fijo y evolución de los mismos en el centro de trabajo y otros a cargo del mismo empleador.
- Causa en la que se sustenta o justifica la suscripción de los contratos a plazo fijo, plazo que corre desde la ocurrencia de la causa y si en virtud de ello, a la fecha de la inspección, es posible continuar recurriendo a tal modalidad contractual.
- Registro de contratos a plazo fijo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- Verificación de contratos de trabajo a plazo indeterminado, fecha de inicio de los mismos y su relación porcentual con los contratos a plazo fijo.
- Comprobación de existencia o no de organización sindical en el centro de trabajo.

Asimismo, se detallan los aspectos específicos a verificar, entre los que están:

- Empresas de Intermediación Laboral.
- Empresas de Tercerización, Contratas o Sub Contratas.
- Ejercicio de Derechos de Sindicación y Negociación Colectiva.

El texto completo de la Directiva reseñada, así como la Resolución Directoral N° 073-2007-MTPE/2/11.4 que aprueba el procedimiento de verificación de despido arbitrario y del formato de Acta de Verificación de Despido Arbitrario, se encuentran reproducidos en la página web de ae: [www.ae.com](http://www.ae.com).

## • SUBORDINACIÓN

### Precisión de sus alcances

De acuerdo a lo establecido en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR: "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.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".

Conviene tener presente que por D.S. N° 013-2006-TR, de 07.07.2006, se sustituyen algunos artículos del D.S. N° 011-92-TR –norma que aprobó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas– y, adicionalmente, se efectúa una precisión al artículo 9° antes reseñado, estableciéndose que el mismo "no puede ser interpretado en el sentido que permita al empleador modificar unilateralmente el contenido de convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociarlos nuevamente, o afectar de cualquier otra manera la libertad sindical".

## • OBSTRUCCIÓN A LA LABOR DE LOS INSPECTORES LABORALES

En lo que va del año, la Dirección de Inspecciones ha llevado a cabo 34 393 órdenes de inspección a nivel nacional, de las cuales 15 318 se han dado en Lima.

De éstas, ha sido común observar obstrucción a la labor inspectiva (1611 casos), que se ha generado en su mayoría en el sector comercial y de servicios. Dicha obstrucción puede implicar diferentes tipos de acciones, como por ejemplo no permitir ingresar a los inspectores al centro de trabajo, hacerlos ingresar pero no atenderlos o no atender los requerimientos que los mismos formulen.

En relación al incumplimiento de los depósitos de CTS se han presentado 1071 casos. Esta infracción fue la más frecuente el año pasado, seguida por la de incumplimiento en el pago de gratificaciones y vacaciones, y la no inscripción de trabajadores en el registro respectivo.

# Dictamen sobre el Proyecto de la Ley General del Trabajo

Leopoldo Gamarra Vilchez\*

En junio de 2007, la Comisión de Trabajo del Congreso de la República aprobó el Dictamen sobre el proyecto de Ley General de Trabajo (LGT)<sup>(1)</sup>, el cual se verá en la legislatura que acaba de iniciarse. El dictamen ha sido resultado de una serie de audiencias y foros descentralizados y la fórmula legal tiene más de 420 artículos (el 85% fue consensuado en el Consejo Nacional de Trabajo). Es una experiencia de diálogo social, muy importante en la actual coyuntura política.

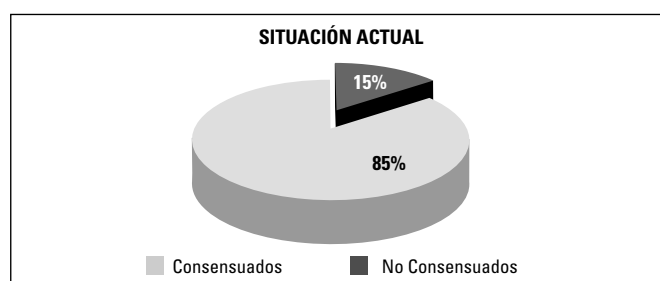
## ANTECEDENTES

Desde 1930, el país ha visto hasta 14 intentos de legislar las relaciones laborales a través de una LGT; sin embargo, siempre fueron postergados –o bloqueados– por los gobiernos<sup>(2)</sup>. Las comisiones formadas en estos procesos siempre se plantearon, exclusivamente, el camino de la formalidad. Ni trabajadores, ni empleadores participaron en ellas, lo cual en parte explica su fracaso<sup>(3)</sup>.

En el año 2001, se convocó una comisión de expertos<sup>(4)</sup> que, después de siete meses, elaboró un Anteproyecto de LGT<sup>(5)</sup> que pasó a la Comisión de Trabajo del Congreso para su aprobación. Este anteproyecto tenía 389 artículos; un título preliminar, una primera parte referida a derechos individuales y una segunda sobre derechos colectivos de trabajo.

Paralelamente el 2002, mediante la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Fomento del Empleo, se creó el CNT como órgano consultivo de carácter tripartito. El mencionado organismo estuvo conformado por 3 representantes de los trabajadores de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), 2 de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), 1 de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), y 1 de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP). Por parte de los empleadores, la CONFIEP y otros gremios empresariales tuvieron 8 representantes. El Sector Trabajo participó con 3 representantes: el ministro y los viceministros de Trabajo y Promoción del Empleo.

El CNT cumplió un papel fundamental para lograr, como ya dijimos, el consenso del 85% de los artículos del proyecto. Este hecho realmente es algo excepcional en el país y significa el reconocimiento del papel institucional de los agentes sociales.



## NECESIDAD DE UNA LEY GENERAL DE TRABAJO

Todo Estado moderno tiene como eje básico el Derecho del Trabajo, el cual, a su vez, está inmerso dentro de los derechos sociales. Históricamente, con la aparición del Estado proteccionista o benefactor, diferenciándose del Estado liberal, se planteó la justicia distributiva y políticas redistributivas a través de instrumentos como la seguridad social, entre otros<sup>(6)</sup>.



*Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Actual Especialista en la Comisión de Trabajo del Congreso de la República.*

- (1) Véase el portal electrónico del Congreso de la República.
- (2) Ver "Colección de Anteproyectos y Proyectos de Código del Trabajo del Perú", publicado por el Centro Interamericano de Administración del Trabajo (OIT - PNUD), Lima, 1983.
- (3) Ver "Seminario Bases para una Ley General de Trabajo". Lima, 30 de enero al 3 de febrero de 1984 organizado por el Instituto de Estudios del Trabajo del Perú, con el auspicio de la OIT.
- (4) En la Legislatura 2001-2002, el congresista Luis Negreiros, mediante el proyecto de ley N° 373-2001-CR, propuso una iniciativa en la que se planteaba crear una comisión especial encargada de elaborar un Anteproyecto de la Ley General de Trabajo (ALGT), que regule las relaciones individuales y colectivas correspondientes al régimen de la actividad laboral privada. En la misma legislatura, el Congresista Henry Pease, mediante el proyecto de ley N° 161-2001-CR, propuso crear una Comisión Tripartita para recomendar modificaciones a la legislación laboral existente hasta el momento en nuestro país.
- (5) Dicha Comisión fue conformada por los profesores universitarios: Carlos Blancas, Adolfo Ciudad, Víctor Ferro, Javier Neves, Mario Pasco y Alfredo Villavicencio.
- (6) Stiglitz, Joseph E. "La Economía del Sector Público". 2da edición, Universitat Pompeu Fabra, Antoni Bosch Editor, 1998, pág. 372.

En el caso del Perú, la necesidad de una LGT está incluida en la XIV Política de Estado del Acuerdo Nacional<sup>(7)</sup>, que reconoce la necesidad de promover, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de puestos de trabajo de acuerdo con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social. Está, además, el compromiso de fomentar el ahorro, la inversión privada y pública responsable, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible, superando la precariedad laboral y reduciendo la informalidad.

Este enfoque busca superar la flexibilización que la legislación laboral peruana sufrió durante los años 90, tanto en forma como en contenido; buscando restituir derechos fundamentales que deben ser respetados<sup>(8)</sup>. En el Derecho comparado podemos constatar la tendencia a contar con instrumentos normativos de carácter general, especialmente, Códigos de Trabajo (Cuadro N° 1).

Países	Legislación dispersa	Código del Trabajo	Código sustantivo del Trabajo	Consolidado de leyes del Trabajo-Estatuto	Ley General - Federal del Trabajo	Ley Orgánica del Trabajo
Argentina	Sí					
Bolivia					Sí	
Brasil				Sí		
Chile		Sí				
Colombia		Sí	Sí			
Costa Rica		Sí				
Cuba		Sí				
Ecuador		Sí				
España				Sí		
Estados Unidos		Sí				
Francia		Sí				
Guatemala		Sí				
Italia		Sí				
México					Sí	
Panamá		Sí				
Paraguay		Sí				
Perú	Sí					
Uruguay	Sí					
Venezuela						Sí

Fuente: Comisión de Trabajo del Congreso de la República 2006-2007. Elaboración propia.

## EL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y EL DIÁLOGO SOCIAL

En los últimos años se ha evidenciado la importancia del diálogo social para consolidar la democracia; ya que permite al Estado reconocer las reivindicaciones de los sindicatos y asumirlas, transformando el conflicto laboral en procesos que conlleven reformas<sup>(9)</sup>. Por otro lado, todos los sujetos que participan protagonizan el quehacer político de la nación, asegurando que sus intereses y expectativas sean considerados en la toma de decisiones<sup>(10)</sup>. De esta manera, el país puede pasar de una democracia formal, hacia una democracia cada vez más real.

Cabe señalar que actualmente en el mundo, el sistema de relaciones laborales es cada vez más cooperativo y menos conflictivo. Con ello no se pretende olvidar el conflicto social, pero tampoco se trata de exaltarlo innecesariamente; la idea es reco-

nocer el conflicto y buscar una solución aceptable para las partes. Los propios trabajadores han aceptado que "el diálogo social es el cauce más adecuado para resolver conflictos y afrontar en mejores condiciones los cambios y las diferentes coyunturas por las que atraviesa la economía y el empleo, tanto para aprovechar los momentos de bonanza, como para paliar los efectos que sobre los puestos de trabajo y la competitividad de las empresas tienen situaciones económicas negativas"<sup>(11)</sup>.

Entre los integrantes de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República existe el unánime convencimiento de que, en un sistema democrático, la formulación de las leyes debe responder prioritariamente al interés común, al desarrollo económico y a la equidad social; y que su debate y aprobación debe sustentarse en consensos políticos y sociales, indispensables para que su posterior aplicación cuente con la suficiente sostenibilidad y respaldo. Legislar en contacto permanente con la ciudadanía permite que, a pesar de las legítimas diferencias existentes, se recupere el valor del diálogo como mecanismo sustantivo de las decisiones parlamentarias.

Una norma tan importante para la vida económica y social del país, como es la Ley General del Trabajo, requiere del más amplio consenso entre todos los sectores involucrados. Por ello, la Comisión de Trabajo se trazó la tarea de promover el más amplio debate sobre sus principales lineamientos, poniendo énfasis en los temas más álgidos que no habían logrado ser consensuados en el Consejo Nacional de Trabajo.

Esto se tradujo en el consolidado del trabajo realizado por el CNT, desde su creación hasta el mes de octubre del 2006, que pasamos a detallar en el Cuadro N° 2.

Ahora se discute si corresponde al Congreso de la República respetar o no los consensos a que ha arribado el CNT. Formalmente y de acuerdo a las facultades otorgadas al Legislativo por la Constitución Política<sup>(12)</sup> y su Reglamento<sup>(13)</sup>, nada impide que

- (7) La Décimo Cuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional, señala expresamente que se "garantizará el libre ejercicio de sindicalización a través de una Ley General de Trabajo, que unifique el derecho individual en concordancia con los convenios internacionales de la OIT y otros compromisos internacionales que caucelen los derechos laborales" (literal c).
- (8) Boyer, Robert. "La Flexibilité du Travail en Europe". Edition La Découverte, París, 1998; y Gamarra Vilchez, Leopoldo y Francisco Alemán Páez "Dos modelos de reforma laboral: Perú y España" Editorial Edial. Lima, 1998.
- (9) En este sentido, es interesante observar el comportamiento de las organizaciones sindicales en el contexto europeo en los años 90. Al respecto ver la obra de Rigby, Mike y Rafael Serrano Del Rosal. "Estrategias sindicales en Europa: convergencias y divergencias". CES, Madrid, 1997. También para la realidad española Marín Arce, José María. "Los sindicatos y la reconversión industrial durante la transición". CES, 1977.
- (10) Como se establece en el constitucionalismo contemporáneo que concibe a la Constitución y al Derecho Constitucional, como un derecho de y para el Estado Democrático y Social de Derecho (Pablo Sagües, Néstor. "Teoría de la Constitución". Ed. Astrea, Buenos Aires, 2001, págs. 91 – 108).
- (11) "Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2002", Revista La Ley 2002-I, pág. 1438. También "Declaración institucional sobre la prórroga del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva para el año 2004", Revista Relaciones Laborales N°4, febrero, 2004, pág. 77. En el tema "Diálogo y Concertación Social", Carmen Moreno De Toro; en Ley General del Trabajo, "Concertando voluntades – una experiencia de diálogo social". Congreso de la República, 2007, pág. 164.
- (12) Constitución Política, Artículo 93°: "Los congresistas representan a la Nación. No están sujetos a mandato imperativo ni a interpelación". Artículo 102°: "Son atribuciones del congreso: 1. Dar leyes y resoluciones legislativas, así como interpretar, modificar o derogar las existentes". Además, es importante tener en cuenta el significado de toda Constitución: "compromiso entre las fuerzas sociales y grupos pluralistas que participan en su conformación" (Loewenstein, Karl. "Teoría de la Constitución". Ed. Ariel, Barcelona, 1976, pág. 199)
- (13) Reglamento del Congreso, Artículo 3°: "El Congreso es soberano en sus funciones. Tiene autonomía normativa, económica, administrativa y política". Artículo 14°: "Los Congresistas representan a la Nación. No están sujetos a mandato imperativo".

**CUADRO N° 2**  
**DEBATE DEL CNT SOBRE EL ARTICULADO DE LA LGT**

TÍTULO PRELIMINAR	C	SC	T
Ámbito de aplicación	8	2	10
Principios	0	1	1
Fuentes	3	3	6
Vigencia en el espacio	5	0	5
Vigencia en el tiempo	0	1	1
<b>SUB TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>23</b>
	<b>70%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>
<b>INDIVIDUAL</b>			
Título I Del Contrato de trabajo	120	11	131
Título II Desenvolvimiento de la relación individual de trabajo	42	17	59
Título III De la remuneración y los beneficios sociales	54	13	67
Título IV Condiciones generales de trabajo	70	2	72
Título V Prescripción y caducidad	1	3	4
<b>SUB TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>46</b>	<b>333</b>
	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>
<b>COLECTIVO</b>			
Título VI Derecho de sindicación	30	4	34
Título VII Derecho de negociación colectiva	29	3	32
Título VIII Derecho de huelga	13	1	14
<b>SUB TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>8</b>	<b>80</b>
	<b>90%</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>375</b>	<b>61</b>	<b>436</b>
	<b>85%</b>	<b>15%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Comisión de Trabajo del Congreso de la República 2006-2007.  
C = Consenso. SC = Sin consenso. T = Total.

éste pueda realizar las modificaciones que considere convenientes. Sin embargo, existe una obligación extralegal de mantener y respetar los consensos arribados por este órgano tripartito, toda vez que está conformado por los entes dinámicos de la relación laboral, vale decir, los representantes de los trabajadores y de los empleadores, e incluso por la representación del Estado. Es más, la Doctrina y la misma práctica laboral han demostrado que muchas veces resultan más eficaces las normas de autorregulación (entiéndase convenios colectivos, pactos sociales o acuerdos consensuados como el ocurrido en el CNT), que las normas legislativas muchas veces inconsultas.

Evidentemente, existen discrepancias, matices y opiniones encontradas en muchísimos ámbitos; pero así es la democracia. No podemos renunciar a este ejercicio de participación ciudadana en la formulación de las leyes, más aún, en un tema tan importante como la LGT.

### CONTENIDO Y TEMAS CONTROVERTIDOS

El Dictamen aprobado en la Comisión de Trabajo del Congreso contiene 21 artículos en el Título Preliminar, que considera principios, fuentes y normas de carácter general aplicables a las relaciones de trabajo; se refiere a la vigencia de la norma laboral en el espacio y en el tiempo, así como lo relativo a las relaciones laborales internacionales.

La parte normativa consta de 408 artículos en dos grandes secciones. La primera, referida a la relación individual de trabajo, contiene cinco títulos: del contrato de trabajo, del desenvolvimiento de la relación individual de trabajo, de las remuneraciones, de los beneficios sociales y de las condiciones generales

de trabajo. La segunda sección, relativa a las relaciones colectivas de trabajo, contiene tres títulos<sup>(14)</sup>: el derecho de sindicación<sup>(15)</sup>, negociación colectiva y el derecho de huelga.

El texto contiene cinco disposiciones complementarias, entre ellas, la referente a la *vacatio legis* de 120 días para que todo el país conozca previamente la ley antes de su vigencia efectiva; la conversión del Registro Nacional de Empresas de Servicios Temporales y complementarios a Registro Nacional de Empresas de Servicios con Intervención de Terceros; las normas legales y reglamentarias que se derogarían o se dejarían sin efecto.

La Comisión, después de los estudios realizados sobre las propuestas del sector laboral, de los gremios empresariales, de las posiciones del Ministerio de Trabajo, y teniendo en cuenta los consensos a los que se arribaron, las opiniones de la Organización Internacional del Trabajo OIT y de los diferentes especialistas de su Comisión Consultiva, debatió y aprobó todos los artículos relativos a la relación individual del trabajo.

Respecto a la relación colectiva de trabajo, la propuesta legal no realiza modificaciones sustanciales si se compara con las realizadas al derecho individual del trabajo, y se mantiene sobre las bases de un sistema de autonomía máxima y de un grado de heteronomía mínima, lo que significa que el Estado debería intervenir solamente para regular los temas vinculados con el interés de la sociedad. Por otro lado, se le da a la negociación colectiva una función compositiva o pacificadora, dado que es casi permanente la situación conflictiva de la relación laboral. Propone que en caso de la primera negociación colectiva, las partes decidirán el nivel correspondiente de la misma; de no haber acuerdo, la negociación será en el nivel de empresa. Se mantienen los niveles de negociación existentes; en caso ésta deba ser sustituida o complementada, se requiere el acuerdo de las partes. Se mantienen los mismos criterios para la representación sindical a través de la organización que tenga el mayor número de afiliados.

Entre los artículos que no lograron consenso en el CNT hay cinco temas controvertidos (Ver Cuadro N° 3).

### CONCLUSIONES

Como hemos tratado hasta el momento, las tareas de unificación, sistematización y codificación de la legislación laboral en la historia a través de comisiones, se plantearon exclusivamente por el camino de la formalidad; ni las organizaciones de los trabajadores ni de empleadores participaron en las decisiones definitivas de dichas comisiones, lo cual explica en parte su fracaso. Y esto es debido a que ello no es solamente un asunto técnico: una ley general o código de trabajo, por más acabada que esté, no podrá nunca sustituir a la suma de reformas laborales necesarias que le permitan al país combinar el crecimiento económico con justicia y paz social.

(14) Respecto a la relación colectiva de trabajo se propone basarse en un sistema de autonomía máxima y de heteronomía mínima, lo que significa que el Estado debería intervenir solamente para regular los temas vinculados con el interés de la sociedad. Por otro lado, se da a la negociación colectiva una función compositiva o pacificadora de la relación laboral.

(15) Ver el estudio de Villavicencio Ríos, Alfredo. "La Libertad Sindical en el Perú". OIT, Lima, 1999. También puede verse mi artículo "Comentario del Informe 306 del Comité de Libertad Sindical de la OIT". Revista Trabajo y Seguridad Social, Lima, 1997, págs. 26-36.

El Perú necesita crecer, no sólo económicamente, sino también en justicia y calidad de vida para las mayorías. Se requiere que el trabajo digno y decente al que aspira la mayoría de peruanos halle un punto de encuentro entre el nivel de flexibilidad que las empresas necesitan y las condiciones de seguridad laboral que requieren los trabajadores. En la lucha por erradicar la pobreza y lograr mayor equidad social, el pago de salarios justos y el reconocimiento de beneficios sociales son indispensables. La LGT busca ser el marco normativo que facilitará este necesario equilibrio en la relación laboral.

El esfuerzo desarrollado por todos los estamentos del mundo laboral representados en el CNT, para consensuar el 85% de los artículos de la LGT, significa una experiencia de diálogo social excepcional en nuestro país que debe ser resaltada. Ahora, sin mellar las facultades que la Constitución Política otorga al Congreso de la República, éste tiene la responsabilidad de

mantener y respetar los consensos arribados en el CNT. Tal como históricamente ha sido demostrado por la Doctrina y la práctica laboral misma, las normas surgidas de la concertación, el pacto social y el consenso, son mucho más eficaces y estables que aquellas surgidas de la imposición.

Finalmente, en el Congreso de la República la Comisión de Trabajo ha tomado con mucha madurez la necesidad de legislar en materia laboral, hecho que ha permitido avanzar en la elaboración de la LGT. Frente a esta situación, y habiendo logrado reuniones técnicas de trabajo con empleadores y trabajadores, se armó una matriz con ambas propuestas, incluida también la elaborada por el conjunto de expertos. Es la primera vez en la historia del Perú que el Congreso discutirá en el pleno una norma de estas características. No hemos tenido una ley similar. Consideramos que la aprobación de la Ley de Trabajo es prioritaria.

**CUADRO Nº 3  
TEMAS CONTROVERTIDOS**

	ANTEPROYECTO	PROYECTO		DICTAMEN
	EXPERTOS	TRABAJADORES	EMPLEADORES	COMISIÓN DE TRABAJO
<b>GRUPO DE EMPRESAS</b>	<b>Art. 6.-</b> Cuando un trabajador ha prestado servicios en varias empresas que conforman un grupo, éstas son solidariamente responsables por los derechos de los trabajadores.	<b>Art. 6.-</b> Ídem al de los expertos.	<b>Art. 6.-</b> Eliminar.	<b>Art. 6.-</b> Ídem al de los expertos.
<b>DESPIDO INJUSTIFICADO</b>	<b>Art. 134.-</b> La indemnización por despido injustificado es equivalente a 45 días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, con un mínimo de 90, hasta un máximo de 8 años, a 30 días de remuneración ordinaria por cada año adicional hasta un máximo de 8 años.	<b>Art. 165.-</b> Eliminar.	<b>Art. 165.-</b> En este caso el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización a que se refiere el artículo 166.	<b>Art. 167.-</b> El juez en sentencia motivada determina la reparación correspondiente entre el pago de una indemnización o la reposición en el trabajo con los derechos y beneficios legales.
<b>COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS</b>	<b>Art. 218.-</b> El empleador debe depositar este importe, dentro de los cinco (5) primeros días del mes siguiente en la entidad bancaria o financiera designada por el trabajador y puede ser efectuado, a elección de éste, en moneda nacional o extranjera. El depósito tiene efecto cancelatorio.	<b>Art. 218.-</b> Ídem al de los expertos.	<b>Art. 218.-</b> La CTS se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. El empleador debe depositarla dentro de los primeros quince días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año.	<b>Art. 220.-</b> Ídem al de los expertos.
<b>NIVELES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	<b>Art. 364.-</b> La negociación colectiva se llevará a cabo en los ámbitos que acuerden las partes. De existir convenio en algún nivel, para que sea sustituido o complementado por otro de un nivel distinto, se requiere el acuerdo de partes. De no lograrse, la controversia será resuelta como cuestión previa en la forma prevista por el artículo 362 y siguiente.	<b>Art. 364.-</b> La negociación colectiva se llevará a cabo en los ámbitos que acuerden las partes. De existir convenio en algún nivel, para que sea sustituido o complementado por otro de un nivel distinto se requiere el acuerdo de partes. De no existir acuerdo los trabajadores deciden autónomamente el nivel.	<b>Art. 364.-</b> La negociación colectiva se llevará a cabo en los ámbitos que acuerden las partes. De no lograrse acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.	<b>Art. 366.-</b> Ídem al de los empleadores.
<b>DERECHO DE HUELGA</b>	<b>Art. 400.-</b> En caso se determinara en un proceso judicial que la huelga fue originada por el incumplimiento del empleador de disposiciones legales o convencionales, éste deberá abonar a los trabajadores las remuneraciones y demás derechos que les hubiera correspondido percibir durante el período en que se desarrolló la huelga.	<b>Art. 400.-</b> Ídem al de los expertos por que se trataría de una suspensión imperfecta.	<b>Art. 400.-</b> Reembolso de remuneraciones y demás derechos económico-laborales.	<b>Art. 402</b> Ídem al de los expertos por que se trataría de una suspensión imperfecta.

# Reflexiones en torno al censo

Como solemos recordar, el término estadística viene de Estado. A su vez, Estado no solamente es la institución, tiene también la acepción, algo desusada pero para este caso importante, de ser el resultado de la acción de gobernar. Y en efecto, el origen de esta ciencia o técnica es la aplicación de las matemáticas –inicialmente en el conteo de personas, bienes, producción– para procurar el buen gobierno.

El conteo de las personas es el origen del censo. En las épocas pretéritas, en el imperio romano o en el propio imperio de los incas, tenía fines tributarios. Los malos censos, incluso, podían originar penas severas para los funcionarios responsables; en el caso peruano, el desbarrancamiento, la pena de muerte, según algún cronista. Claro, la subestimación de personas era a la vez la subestimación del tributo. En los censos coloniales peruanos, por ejemplo, queda muy clara la función tributaria.

Los censos, luego, han sido esencialmente demográficos. Desde el siglo XIX, donde están los albores de las discusiones sobre la dinámica de la población, los censos se redefinen y adquieren el estatus de ser la principal herramienta de la demografía. Se trata desde entonces, no solamente de saber cuántas personas hay, sino sobre todo cómo varían y se distribuyen en el territorio, para lo cual hay que averiguar la rapidez con que se nace, la rapidez con la cual se muere y el saldo de la migración (cuántos salen y cuántos ingresan al país). Se puede agregar algunos temas en especial, como las características básicas de la fuerza de trabajo, y para el gusto de quien escribe esta nota, los ingresos aproximados de las personas.

## ¡NUESTROS ÚLTIMOS CENSOS!

En lugar del que correspondía al año 2000 –existe la recomendación internacional de las Naciones Unidas de hacer los censos en los años terminados en cero, preferiblemente el 30 de junio, que es el punto medio del año y facilita las proyecciones–, en esta década el Perú ha tenido dos censos: uno en el 2005 y otro en el 2007, ambos criticables, desde distintos puntos de vista.

El censo del 2005 fue, por decirlo de alguna manera, completamente atípico. Se realizó durante casi un mes, con el intermedio de las Fiestas Patrias, encuestando a través de terceras personas (desde un adulto cualquiera hasta los vecinos que, en muchos casos, podían declarar por el resto), y su contenido prácticamente no averiguaba nada. La cédula contenía apenas el parentesco con el jefe de familia (que es una necesidad de ordenamiento), el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo y la asistencia escolar, y la condición de actividad. Paralelamente, variables relativas a la vivienda y el hogar, pertenecientes al Censo de Vivienda. El resultado fue una omisión escandalosa (muy por encima, alrededor del triple, del reporte oficial de 3.8 por ciento) y la deficiencia en la información: los demógra-

fos no pueden saber nada con esta data; los que lo defienden es casi seguro que solamente lo han usado para saber la cantidad de personas, con muy pocas posibilidades de avanzar más.

Era esperable el resultado, la gente se movía y viajaba por todas partes –precisamente para evitar eso se le inmoviliza– y las terceras personas no podían acertar las edades, por ejemplo. La justificación para esta “innovación” era que después podían realizarse superencuestas que irían reportando, esta vez con mayor detalle, las características de la población. Solamente se ha realizado una megaencuesta de 300 mil hogares en el 2006 (se necesitan 25 de esas para cubrir a la población total). A esto se le llamaba “censo continuo”. De mi parte no lo entiendo y, en cuanto a las evidencias, no es muy útil. Por sus omisiones de población y de datos, además de la calidad, no pasará o pasará mal a la historia.

Luego ha venido el censo del 2007, atacado de antemano por el anterior jefe del INEI y la prensa desinformada, además de algunos investigadores respetables en otros temas. Había algunas razones para la crítica, debemos reconocerlo. Las más visibles: la premura y la improvisación. Que una semana antes del censo no se había llegado sino a la tercera parte de los encuestadores necesarios y se les haya reclutado a marchas forzadas, va a tener efectos importantes en la calidad de la información.

La razón técnica es que este censo, para fines demográficos, es también incorrecto: no pregunta suficientemente sobre la mortalidad y la natalidad, sobre la migración ignora (igual que el censo anterior) el lugar de nacimiento de las personas y no se sabe entonces ni cuántos extranjeros hay en el país. Le sobran cosas que lo encarecen innecesariamente: toda la parte del censo de vivienda, la religión, la afiliación en el seguro de salud, las discapacidades. Y es que ni siquiera todo lo importante puede ser materia censal. El censo es demográfico y lo fundamental es la economía. Para el resto hay encuestas, e incluso técnicas para aplicar los resultados de las encuestas al censo.

Es curioso decir que en el INEI no se sepa de censos (al menos en lo que se ve

desde afuera). Mi convicción es que es muy diferente elaborar datos que analizarlos, y desgraciadamente, al INEI llegan más autoridades del segundo tipo. La gente puede "saber de estadística", inclusive los propios estadísticos que saben del tema, pueden no saber mucho de censos, y no tienen por qué. Y es que elaborar datos es muy diferente que conocer y analizar los datos elaborados. Cuando se trata de lo primero, es a los productores de datos a quienes debe escucharse. Hay de ellos en el INEI –el director de la operación del último censo, el callado y trabajador Luis Apolaya, por ejemplo, ha sido un baluarte de ésta– pero mi impresión es que el INEI no escucha a su propia Dirección de Demografía o a los demógrafos de la institución, y escucha de más a sus jerarquías superiores.

### LA CRÍTICA DESCAMINADA Y LA MALINTENCIONADA

Las críticas, sin embargo –otra vez desinformadas– se centran en el hecho de que se inmovilizaba a la población (como en todos los censos del siglo pasado, incluyendo el de 1993), con el exceso de no dar libertad a quienes ya estaban censados, proveyéndolos de un sticker o entintándoles un dedo. Pero esto no era lo esencial. Los países en desarrollo, si no recurren a la inmovilización, es difícil que censan bien salvo operaciones muy amplias de encuestas de una semana o plazos parecidos, con mucha colaboración de la población (de paso, los países desarrollados no hacen censos, sus estadísticas son continuas, lo saben todo, todo el tiempo). Inmovilizar a la población, en nuestro caso, es más una necesidad nacional que una arbitrariedad, y no tiene nada de anticonstitucional.

¿Que el censo obedecía a una presión política? Evidente por los dimes y diretes del Presidente de la República con el ex Jefe del INEI, y por el anormal plazo y fecha del mismo. Pero las presiones políticas no son errores, son molestias que hasta pueden ser desgracias.

Por eso tal vez lo más importante es que el censo no ha fracasado en la captación de datos, gracias a la población, a la policía y al ejército, al esfuerzo de los

empadronadores improvisados, y a la vocación del mal pagado y denostado INEI. Con una campaña en contra, desatada en la mayoría de los medios, el resultado obtenido es casi milagroso. Y repetimos, el milagro lo hicieron las personas e instituciones que pusieron el hombro.

Ellos comprendieron que hacer fracasar el censo, no es el éxito de nadie. Es deber de todos indicar errores si los advierten –y obligación del INEI someter sus procedimientos y contenidos a la opinión nacional y mejorar lo que tenga de defectuoso–, pero de allí a tratar de sabotear su ejecución, en ningún caso es aceptable.

### EL CULPABLE ESCONDIDO

Desde el balcón, el Ministerio de Economía y Finanzas sonríe sardónicamente. Buena parte de estos desaguados son de su fuente. En el MEF nunca se ha entendido la importancia de la estadística, ya que está preocupado más por el juego de intereses, por su autosuficiencia, o despreocupado por su ignorancia en el tema, a pesar de sus otros aciertos.

Pero hay que decirlo. No pueden hacerse censos de pocas preguntas, no pueden hacerse censos de ocho meses y bien hechos. No pueden hacerse censos que no se discutan ampliamente. No pueden hacerse censos "baratitos", ahorrando todo lo posible, hasta el extremo de que en realidad se pierde la inversión.

### LA REFLEXIÓN

Nuestra mayor reflexión gira alrededor del execrable abandono de las estadísticas en el país. No hay mejor muestra de esto que en lugar de los censos de población correspondientes al año 2000, hayamos hecho dos censos discutidos en el 2005 y en el 2007. Muchos preguntan: ¿Y en el 2010? ¿Qué haremos en el 2010? ¿Postergamos el censo correspondiente hasta el 2015 o el 2020<sup>(1)</sup>?

Seríamos afortunados, sin embargo, si este fuera el único problema de las estadísticas en el país. Y es que puede afirmarse sin mucho empacho que todo el Sistema Estadístico Nacional está en los bordes del colapso. No tenemos censo agrario desde 1994. Tampoco censo eco-

nómico, desde la misma fecha, y por eso el atraso de las cuentas nacionales y de la producción. El alcance de estas últimas es solamente nacional, los departamentos (no hablemos ya de divisiones menores) no saben cómo va su producción. La base de la canasta de precios para medir la inflación y el consumo es del 2001 y pertenece solamente a las principales ciudades. ¿Habrá inflación en los poblados intermedios y en el área rural? ¿Y cuánto es?

¿Cuánto es el presupuesto del INEI y de las oficinas que integran el Sistema Estadístico Nacional? ¿Cuánto se invierte en calificar a sus trabajadores, fuera de los viajes de intercambio con reducidos efectos en la calidad de la información? ¿Cuánta es la inversión, por ejemplo, para fortalecer su sistema informático y generar una amplia red de recolección de información? ¿Por qué no avanza el Sistema Estadístico en transparentar información y más bien tiene todavía cobro de cupos y trámites dificultosos para poder tener acceso a las diversas bases de datos? ¿Quién se ocupa de revisar la calidad de la información que brinda<sup>(2)</sup>?

En fin, podría criticarse mucho la situación de la estadística, es fácil. La contraparte es que se hacen cosas –como en la educación, en la salud, en la justicia– a pesar de la escasez de los recursos y debilidad de las personas que se esfuerzan, con bajos salarios y permanentes amenazas a su estabilidad en el trabajo por hacer las cosas bien. Merecen más bien un homenaje.

En términos de una saludable reforma, si no queremos ser, como ahora, una especie de avión sin piloto y navegando en la noche, debemos preocuparnos seriamente por el Sistema Estadístico Nacional y su ente rector, el INEI, con mucho mayor seriedad, dotándolo de recursos suficientes, previa evaluación en serio.

Y a la vez, con similar énfasis, se requiere dotar al INEI de autonomía, convirtiéndolo en un ente de preocupaciones técnicas. Las misiones de la estadística en el país deben ser tener información de alta calidad y exponerla transparentemente a todos los peruanos; no las de satisfacer caprichos, imposiciones, ocultamientos, inventos, cambios o sugerencias despistadas de los gobernantes de turno. Como se ha sugerido en diversas ocasiones, el INEI debe

ser un ente autónomo, conducido por un directorio académico y de personal de carrera, con experiencia probada en las cosas que ha de dirigir. Un INEI autónomo, de otra parte, no le haría ningún daño a ningún gobierno. Por el contrario, le iluminaría el camino.

**¿Y EN LO INMEDIATO?**

Para el futuro, el INEI tiene una buena preocupación en procesar estas cédulas llenas de errores, en proporciones récord. Pero eso es soluble, sobre todo si

el MEF apoya, esta vez, con el pago de algunos miles de críticos y codificadores bien entrenados. Necesita verdaderos magos de la demografía para sacar, de esta data, proyecciones buenas. También buenos investigadores para darle el uso debido. Con una buena transparencia, además de las acciones del propio INEI, pueden divulgarse los resultados limpios a la academia y la sociedad civil, para que hagan estadística, es decir, para que pongan los datos al servicio del buen gobierno. (JGBA)

1 Repito una propuesta, esta vez para el 2010, hecha ya en estas páginas para el 2005. Hacer una gran encuesta de cobertura distrital, de unas de 700-800 mil viviendas (aproximadamente un décimo del total) que resolverá lo esencial, con mayor calidad y menos costos que un censo, mejor pensada y planificada, convenientemente presupuestada. No tendríamos inflación al nivel de las manzanas de los poblados intermedios y grandes, pero esa es una pérdida relativamente asimilable, hasta que volvamos a tener un censo.

2 Una muestra de estos problemas de calidad está en que casi toda la información estadística desde hace un par de décadas se halla en cifras relativas, en porcentajes, sin referencia a la cantidad de personas o de soles, u otra unidad. Uno puede saber que el empleo en algún lugar creció 10 por ciento, pero no de cuántas personas se trata. O que los precios de la canasta familiar se incrementaron en 5 por ciento, pero no cuánto vale esa canasta. ¿Es esto estadística? ¿Por qué no se pone en orden?

POBLACIÓN PERUANA 2005													
DEPARTAMENTOS	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR ALTITUD EN MSNM								TOTAL POBLACIÓN 2005			EXTENSIÓN Y DENSIDAD	
	COSTA			SIERRA			SELVA		Habts.	% horiz.	% vert.	km²	hab/km²
	0-50	51-500	501-2000	100-2500	2501-3500	3501-5000	70-500	501-2000					
<b>Perú</b>	<b>16.7</b>	<b>33.9</b>	<b>3.3</b>	<b>7.0</b>	<b>17.2</b>	<b>8.5</b>	<b>7.9</b>	<b>5.5</b>	<b>26207970</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>1285215.6</b>	<b>20.4</b>
Amazonas	0.0	0.0	0.0	18.3	5.8	0.0	51.2	24.8	389700	100.0	1.5	39249.1	9.9
Ancash	39.9	2.3	2.2	7.1	45.9	2.6	0.0	0.0	1039415	100.0	4.0	35914.8	28.9
Apurímac	0.0	0.0	0.0	12.9	75.6	11.4	0.0	0.0	418882	100.0	1.6	20895.8	20.0
Arequipa	8.1	3.5	8.8	70.1	6.3	3.3	0.0	0.0	1140810	100.0	4.4	63345.4	18.0
Ayacucho	0.0	0.0	0.0	0.6	90.4	2.3	0.0	6.7	619338	100.0	2.4	43814.8	14.1
Cajamarca	0.0	0.7	2.2	23.9	47.2	1.2	1.6	23.3	1359023	100.0	5.2	33317.5	40.8
Callao	65.0	35.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	810568	100.0	3.1	147.0	5514.8
Cusco	0.0	0.0	0.0	1.9	55.5	30.3	0.0	12.3	1171503	100.0	4.5	71986.5	16.3
Huancavelica	0.0	0.0	0.0	4.5	59.9	35.7	0.0	0.0	447054	100.0	1.7	22131.5	20.2
Huánuco	0.0	0.0	0.0	28.3	26.1	10.7	4.3	30.5	730871	100.0	2.8	36848.9	19.8
Ica	13.0	79.3	7.2	0.1	0.3	0.2	0.0	0.0	665592	100.0	2.5	21327.8	31.2
Junín	0.0	0.0	0.0	1.4	60.5	12.0	2.4	23.7	1147324	100.0	4.4	44197.2	26.0
La Libertad	31.9	40.0	1.5	2.4	23.0	1.1	0.0	0.1	1539774	100.0	5.9	25499.9	60.4
Lambayeque	69.5	28.0	0.0	1.2	1.4	0.0	0.0	0.0	1091535	100.0	4.2	14231.3	76.7
Lima	11.3	84.2	3.0	0.3	0.9	0.3	0.0	0.0	7819436	100.0	29.8	34801.6	224.7
Loreto	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	884144	100.0	3.4	368852.0	2.4
Madre de Dios	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	97.3	2.7	92024	100.0	0.4	85300.5	1.1
Moquegua	39.4	0.2	36.0	8.4	11.6	4.5	0.0	0.0	159306	100.0	0.6	15734.0	10.1
Pasco	0.0	0.0	0.0	1.2	22.4	48.4	11.0	17.1	266764	100.0	1.0	25319.6	10.5
Piura	54.0	28.7	6.3	8.7	2.3	0.0	0.0	0.0	1630772	100.0	6.2	35892.5	45.4
Puno	0.0	0.0	0.0	1.0	2.8	93.7	0.0	2.5	1245508	100.0	4.8	71999.0	17.3
San Martín	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	59.2	40.8	669973	100.0	2.6	51253.3	13.1
Tacna	0.0	2.5	91.6	0.3	5.7	0.0	0.0	0.0	274496	100.0	1.0	16075.9	17.1
Tumbes	95.5	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	191713	100.0	0.7	4669.2	41.1
Ucayali	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	402445	100.0	1.5	102410.6	3.9

Fuente: INEI. Censo 2005, versión final e información de la Dirección de Demografía de INEI publicada en Perú en Números de Cuanto S.A.

# COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

## Régimen de Depósitos Semestrales

### 1. INTRODUCCIÓN

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) está regulada por el Dec. Leg. N° 650 cuyo TUO fue aprobado por D.S. N° 001-97-TR de 27.02.97 publicado el 01.03.97, norma que contiene todas las modificaciones realizadas hasta esa fecha.

Las normas reglamentarias están contenidas en el D.S. N° 004-97-TR, de fecha 11.04.97, publicado el 15 de abril de 1997.

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

Una aplicación práctica del depósito que debe efectuarse en **Noviembre 2007** se desarrolla a continuación.

### 2. CONTENIDO DE LA CTS

La CTS para efectos del depósito de noviembre 2007, resulta ser equivalente a un dozavo de la Remuneración Computable (RC) del trabajador por cada mes completo de servicios que hubiera prestado en el período semestral correspondiente. Para este depósito el período comprende el lapso del **01.05.07 al 31.10.07**.

Asimismo, la fracción de mes dentro de cada uno de los períodos se compensará por treintavas partes de un dozavo de la RC.

Los casos prácticos desarrollados a continuación nos aclaran estos alcances.

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

*Veamos a continuación sus alcances.*

### CASOS PRÁCTICOS: Cálculo de dozavos y treintavos

TIEMPO DE SERVICIOS	REMUNERACIÓN COMPUTABLE	CÁLCULO	TOTAL CTS
A) Juan Pérez: 6 meses	S/. 530.00 m.	$530 \times 1 \times 6$ 12	S/. 265.00
B) Luis García: 5 meses y 14 días	S/. 700.00 m.	$700 \times 1 \times 5$ 12	S/. 291.67 (5 meses)
		$700 \times \frac{1}{12} \times \frac{1}{30} \times 14$	S/. 27.22 (14 días)
		<b>Total CTS</b>	<b>S/. 318.89</b>

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

Debe tenerse presente que si el trabajador al 31 de octubre tiene un tiempo de servicios menor a un mes, dicha fracción no se liquidará en el depósito respectivo, es decir en el mes de noviembre, sino más bien se considerará cuando tenga que depositarse la CTS del período **noviembre 2007 - abril 2008** o bien antes de esa fecha, si el trabajador cesa, en cuyo caso se le abonará directamente (TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 3°; D.S. N° 004-97-TR, Art. 9°).

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

Tratándose de trabajadores contratados a plazo fijo o bajo las modalidades a que se refiere la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), la CTS debe abonarse direc-

tamente al trabajador al vencimiento de cada contrato, lo cual extingue (cancela) la obligación.

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

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

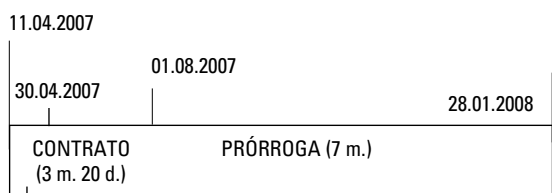
#### 4.1 Casos Prácticos referidos al Segundo Semestre

##### Caso A1: Contrato mayor de seis meses (Semestre mayo 2007 - octubre 2007)



Debe efectuarse el depósito en la primera quincena de noviembre 2007 considerando el período del 01.05.2007 hasta el 31.10.2007.

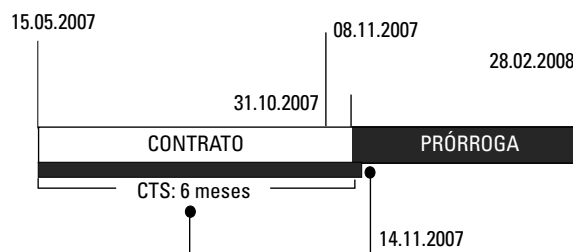
##### Caso A2: Contrato más prórrogas mayores a seis meses existiendo fracción menor de un mes correspondiente del semestre anterior. Debe efectuarse el depósito de la fracción menor de un mes y del tiempo de servicios siguiente en la oportunidad del inmediato depósito semestral legal. (Semestre mayo 2007 - octubre 2007)



Como el período del 11.04.2007 al 30.04.2007 fue menor de un mes, se agrega al depósito de noviembre 2007.

Debe efectuarse el depósito en la primera quincena de noviembre 2007 considerando el período del 11.04.2007 hasta el 31.10.2007.

Caso A3: Empleador que celebró –entre mayo 2007 y octubre 2007– un contrato bajo modalidad, por un plazo igual o menor a seis meses, y éste se prorrogó en fecha posterior al 31.10.2007. En este caso el contrato es por seis meses, el empleador por tanto deberá proceder a la regularización del depósito, sin intereses, dentro de los quince días naturales siguientes al cumplimiento de seis meses de labor, y por lo tanto **no está obligado a efectuar** el depósito en la fecha normal fijada para el depósito de noviembre 2007, conforme se muestra en el gráfico siguiente:



El empleador **no deberá** efectuar depósito de CTS en la primera quincena de noviembre 2007 por el período comprendido entre el 15.05.07 y el 31.10.2007

Pero como el trabajador recién cumple seis meses el **14.11.2007**, el empleador **deberá efectuar el depósito de CTS**, sin intereses, por el período 15.05.2007, al 14.11.2007 (6 meses), entre el 15.11.2007 y el 29.11.2007.

#### 5. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE

Para efectos de determinar el tiempo de servicios del trabajador en el período del depósito semestral, esto es entre el **01.05.2007** y el **31.10.2007**, se consideran como días computables los indicados en el cuadro siguiente:

##### DÍAS COMPUTABLES (Art. 8º)

Son computables los días de trabajo efectivo.

##### DÍAS COMPUTABLES POR EXCEPCIÓN (Art. 8º)

- **Inasistencias motivadas por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad**, debidamente comprobados (ESSALUD o médico particular), en todos los casos hasta **por 60 días**. Dicho límite se computa en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente.  
En el período semestral del **01.05.2007 al 31.10.2007** también se considerarán las inasistencias hasta 60 días.
- **Los días de descanso pre y post natal** (90 días, que se extienden a 120 en caso de nacimiento múltiple).
- **La suspensión de la relación laboral** con pago de remuneración por el empleador. Se considera la licencia con goce de haber, los días de licencia sindical pagados, los permisos con pago de remuneraciones para acudir a ESSALUD, los días de vacaciones, feriados y de descanso semanal obligatorio, entre otros.
- **Los días de huelga**, siempre que no haya sido declarada impropcedente o ilegal.
- **Los días que devenguen remuneraciones** en un procedimiento de calificación de despido.
- El tiempo de servicios prestado en el extranjero siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú (D.S. N° 004-97-TR, Art. 4º).

#### 6. TIEMPO DE SERVICIOS NO COMPUTABLE

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

Como se presume que un mes tiene 30 días, los no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treinta-

vo por cada uno, tal como se grafica en el caso práctico siguiente:

#### • Semestre: Depósito mayo – octubre 2007

MES	DÍAS PARA CTS	CASO PRÁCTICO DE AUSENCIA (DÍAS)			TREINTAVOS A DESCONTAR
		Nº	Motivo	No computables	
May. 2007	30 d.	6 d.	Huelga ilegal (DM) (1)	6d.	6/30
Jun. 2007	30 d.	(20 d.)			
Jul. 2007	30 d.	8d.	S	8d.	8/30
Ag. 2007	30 d.	5d.	PSGH	5d.	5/30
Set. 2007	30 d.				
Oct. 2007	30 d.	3d.	FI	3d.	3/30
<b>TOTAL</b>	<b>6 m.</b>			<b>22d.</b>	<b>22/30</b>
<b>TIEMPO DE SERVICIOS (TS) TS= 6m. – 22d. = 5m y 8d.</b>					

FI = Faltas injustificadas; S = Suspensión de labores sin goce de haberes (Sanción disciplinaria). PSGH = Permiso sin goce de haber.

(1) DM = Descanso médico. En el semestre nov. 2006 - abril 2007 no tuvo descansos médicos; en el semestre de may. 2007 a oct. 2007 sólo gozó de 20 días de Descanso Médico, por lo que esos 20 días se computarán como efectivamente trabajados.

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

#### DÍAS NO COMPUTABLES (ART. 8º)

- **Días de inasistencia injustificada.**
- **Días de suspensión** de labores por medida disciplinaria sin goce de remuneraciones.
- **Días de suspensión** de labores sin pago de remuneración, acordados en aplicación del inc. b) del Art. 48º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 (negociación entre empresa y trabajadores por causas objetivas para la terminación colectiva de la relación de trabajo).
- **A partir del 61º día** de inasistencia motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad debidamente comprobados, ocurridos entre el **01.05.2007 y el 31.10.2007**, según corresponda.
- **Los días de suspensión** de la relación laboral sin goce de remuneraciones tales como: permisos sin goce de haber, licencias sin goce de haber, ausencia por cumplir con el Servicio Militar Obligatorio, etc.
- **Los días de huelga que haya sido declarada improcedente o ilegal.**

## 7. REMUNERACIÓN COMPUTABLE

El Art. 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 650 determina que constituye Remuneración Computable (RC) para efectos de la Compensación por Tiempo de Servicios, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimenta-

ción principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen determinados conceptos que precisaremos más adelante.

Tratándose de empleados, la RC se determina en base al sueldo básico que perciba el trabajador al **31.10.2007** para efectos del depósito del mes de **noviembre de 2007**.

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

En el caso de los **obreros**, la RC se determina en base a **treinta jornales básicos**, considerando el monto respectivo al **31.10.2007**, suma a la cual también se le adicionarán otros conceptos computables que se deberán convertir a expresión mensual.

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

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

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

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

El valor de la Alimentación Principal (AP), otorgada en dinero o en especie con o sin rendición de cuentas, se deberá computar para la CTS de acuerdo a la mecánica explicada en los numerales siguientes:

**7.2 Cálculo de la AP computable para la CTS:** Para el depósito de **noviembre de 2007** se considerará el valor de la AP del último día laborado en octubre 2007.

Como ese valor generalmente es diario, el valor mensual se establecerá en base al mes del respectivo semestre en que el trabajador acumuló mayor número de días de goce de este beneficio, tal como lo indicamos en el caso práctico siguiente.

**Caso Práctico: Semestre mayo – octubre 2007:** Trabajador que consume en el comedor de la empresa un menú de S/. 5.00 de los cuales S/. 3.80 son de cargo del empleador. Labora de lunes a viernes.

MES	DÍAS		VALOR DEL MENÚ	
	GOZO EL BENEFICIO	U.D.H.	COMPUTABLE	
May. '07	18	3.50		
Jun. '07	16	3.50		
Jul. '07	21	3.50		
Ag. '07	15	3.70		
Set. '07	19	3.80		
Oct. '07	19	3.80	3.80	
AL = d x V		AL = 21 x S/. 3.80	AL = S/. 79.80 mensual	
AL = Alimentación Principal Mensual Computable para la CTS. d = Mayor número de días del mes en que gozó del beneficio V = Valor del menú al 31.10.2007 U.D.H. = Valor del menú al último día hábil del mes.				

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

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

**7.3.1 Horas Extras: Casos Prácticos para el Semestre mayo - octubre 2007.-** Los casos A, B, C y D presentados en el cuadro siguiente se refieren al cómputo de las horas extras para el cálculo de la CTS.

MES	HORAS EXTRAS PERCIBIDAS (S/.)			
	CASO A	CASO B	CASO C	CASO D
May. '07	S/. 40	S/. 30	-	S/. 28
Jun. '07	S/. 10	S/. 15	-	S/. 25
Jul. '07	-	-	-	S/. 15
Ago. '07	S/. 23	-	S/. 10	S/. 40
Set. '07	-	-	S/. 35	S/. 18
Oct. '07	-	-	S/. 25	S/. 25
Factor de Regularidad	SÍ cumple	NO cumple	SÍ cumple	SÍ cumple
Total Percibido	S/. 73	S/. 45	S/. 70	S/. 151
Promedio mensual para CTS	S/. 12.17 (S/. 73 ÷ 6)	NO	S/. 23.33 (S/. 70 ÷ 3)	S/. 25.17 (S/. 151 ÷ 6)

**CASO A:** El trabajador reúne el requisito de regularidad (3 meses como mínimo). El promedio computable se obtiene dividiendo el total percibido entre seis.

**CASO B:** En este caso no se computan las horas extras pues no reúnen el requisito de regularidad.

**CASO C:** Hemos supuesto en este caso que el trabajador recién ingresa a trabajar el 01.08.2007. Reúne el requisito de regularidad y de acuerdo al Art. 16° del TUO del Dec. Leg. N° 650 el promedio se obtiene dividiendo el monto percibido entre el período a liquidarse (70 ÷ 3 = S/. 23.33).

**CASO D:** El trabajador percibe horas extras todos los meses del semestre, por tanto el total percibido se divide entre seis para hallar el valor mensual. Si queremos hallar el valor diario dividimos el promedio obtenido entre 30.

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

En el supuesto que el comisionista o destajero perciba además sueldo o jornal básico, se tomará el monto del sueldo o de 30 jornales al 31.10.2007, a lo cual se adicionará el promedio de la comisión o el destajo, respectivamente.

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

**7.4.1 Casos Prácticos:** Los casos prácticos presentados a continuación nos dan una visión de la mecánica aplicada. Para el caso "C" se considera fecha de ingreso del trabajador el 01.08.2007. En consecuencia, en dicho caso, lo percibido se divide entre 3; en los demás casos se divide entre 6.

MES	COMISIONES PERCIBIDAS (S/.)			
	CASO A	CASO B	CASO C	CASO D
May. '07	S/. 400	S/. 30	-	S/. 28
Jun. '07	S/. 100	S/. 15	-	S/. 25
Jul. '07	-	-	-	S/. 15
Ago. '07	S/. 230	-	S/. 10	S/. 40
Set. '07	-	-	S/. 35	S/. 18
Oct. '07	-	-	S/. 25	S/. 25
Total Percibido	S/. 730	S/. 45	S/. 70	S/. 151
Promedio mensual para CTS	S/. 121.67 (S/. 730 ÷ 6)	NO	S/. 23.33 (S/. 70 ÷ 3)	S/. 25.17 (S/. 151 ÷ 6)

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

SEMESTRE MAYO 2007 -OCTUBRE 2007	
REMUNERACIÓN PERIÓDICA	FORMA DE CÁLCULO
• Remuneraciones de periodicidad semestral.	• Se computa un sexto de lo percibido en el semestre respectivo (May. '07 - Oct. '07).
• Gratificaciones Fiestas Patrias 2007(1)	• Un sexto de lo percibido sólo para el depósito del semestre May. '07 - Oct. '07.
• Remuneraciones por períodos mayores a 6 meses.	• Un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo (May. '07 - Oct. '07).
• Remuneraciones por períodos mayores a 12 meses.	• No son computables.
• Remuneraciones fijas de periodicidad menor a seis meses pero superior a un mes (TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°).	• Se computan aun cuando no cumplen el requisito de regularidad (percibirse en por lo menos tres meses del semestre May. '07 - Oct. '07); se suman los montos percibidos en el semestre y su resultado se divide entre seis o entre el número de meses a liquidar.

(1) Para el depósito de noviembre 2007 no se considerará la gratificación de diciembre 2006 pues no se percibió en el semestre mayo 2007-octubre 2007.

## 8. REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE

Las remuneraciones no computables están expresamente contempladas en los Arts. 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650, concordantes con los artículos 6° y 7° del D.S. N° 003-97-TR. Para graficar con mayor claridad los alcances y efectos de estos conceptos no computables, se las ha incluido más adelante en un cuadro específico.

La inclusión en el Libro de Planillas no afecta su naturaleza de no computable.

## 9. DELITO POR RETENER PAGO DE REMUNERACIONES

El Art. 168° del Código Penal de 1991, modificado por la Tercera Disposición Derogatoria y Final del Dec. Leg. N° 857, establece que será reprimido con pena privativa de la libertad no mayor de dos años el que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la Autoridad. En consecuencia, desde el 05.10.96 ya **no es delito contra la libertad de trabajo** retener las remuneraciones o indemnizaciones (CTS) de los trabajadores o no entregar al destinatario (depositario) las efectuadas por mandato legal o judicial, entre otros. Ello no significa que el trabajador afectado no pueda demandar su cumplimiento ante los jueces de trabajo.

## 10. DISPONIBILIDAD DE LA CTS PARA ADQUISICIÓN, CONSTRUCCIÓN, MEJORAMIENTO DE VIVIENDA O ADQUISICIÓN DE TERRENO

Por Ley N° 28461 del 10.01.2005 se establece que el trabajador podrá utilizar en forma excepcional y por única vez, hasta el ochenta por ciento (80%) del saldo total acumulado de su Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) más sus intereses, a la fecha en que se disponga la liberación de dichos fondos, de conformidad con los procedimientos establecidos en el presente Reglamento, siempre que dicho importe se destine para la adquisición, construcción o mejoramiento de vivienda, o para la adquisición de terreno. El porcentaje señalado está compuesto por el cincuenta por ciento (50%) de libre disposición regulado en el artículo 41° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y el treinta por ciento (30%) excepcional y por única vez regulado en la Ley N° 28461.

En los casos en que la Compensación por Tiempo de Servicios se encuentre afecta a embargo o retención, decretados por el Poder Judicial o contenidos en acuerdos conciliatorios extrajudiciales, destinados a la atención de obligaciones de naturaleza alimentaria, y/o a cualquier otra afectación en garantías permitidas por Ley, éstas serán respetadas, y se consideran para el cómputo de la CTS que puede ser dispuesta hasta el ochenta por ciento (80%) del total de la CTS acumulada.

- **Etapa de Consulta.**– Previo al inicio de cualquier trámite, el trabajador deberá acudir a la institución depositaria de su CTS a fin de que la misma emita una constancia que permita conocer el importe de su CTS disponible.
- **Responsabilidad del Trabajador.**– Es de entera responsabilidad del trabajador la disposición de la CTS, la que deberá destinarse a los fines previstos en la Ley.
- **Modalidades.**– El trabajador podrá destinar hasta el monto máximo disponible de su Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para:
  - a) Adquisición de vivienda;
  - b) Construcción de vivienda;
  - c) Mejoramiento de vivienda; y,
  - d) Adquisición de terreno, para la construcción de una vivienda.
- **Traslado de la CTS de una Institución Depositaria a otra.**– En los casos en que el trabajador requiera de un crédito para optar por cualquiera de las modalidades previstas en la Ley y el presente Reglamento, éste a su libre elección podrá disponer el traslado de su cuenta de CTS de la institución depositaria original a la que el trabajador designe como una nueva depositaria, la misma que puede coincidir con aquella que le otorgue el crédito, a fin de facilitar las operaciones de transferencia de fondos.
- **Devolución de CTS.**– En el supuesto que el trabajador no haga uso efectivo de su CTS bajo alguna de las modalidades previstas, y estos fondos los detente alguna empresa del Sistema Financiero Nacional, se deberá devolver dicho importe más sus intereses a la cuenta de la institución depositaria de la CTS elegida por el trabajador.
- **Adquisición de Vivienda.**– Es la adquisición de vivienda única a título oneroso dentro de alguno de los programas de vivienda promovidos por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y que forman parte del Plan Nacional de Vivienda, o por el sector privado, acreditada con el Certificado Negativo de Propiedad del Registro de Predios.

El trabajador para la adquisición de vivienda, utilizará el importe solicitado de su CTS, de las siguientes formas:

- a) Para la cancelación del valor total de la vivienda;
- b) Para la cancelación de parte del valor de la vivienda, cuando parte del precio haya sido cubierto por el trabajador; y,
- c) Para la cancelación de parte del valor de la vivienda, cuando el saldo de precio sea cubierto mediante un crédito otorgado por una empresa del Sistema Financiero Nacional.

En el caso que el trabajador no requiera de un crédito de una empresa del Sistema Financiero Nacional para la adquisición de vivienda, el desembolso de la CTS se realizará luego de la presentación ante la institución depositaria de los siguientes documentos:

- a) Solicitud indicando el importe de la CTS requerido, el número de la cuenta y el motivo de la misma, adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad; y,
- b) Copia de la Minuta de Compraventa, donde conste que el saldo de precio se hará efectivo mediante el desembolso de CTS a través de un cheque de gerencia no negociable a la orden del vendedor del inmueble, el mismo que como inserto formará parte de la Escritura Pública de Compraventa.

- **Construcción de Vivienda.**— Entiéndase por construcción de vivienda, la modalidad a través de la cual el trabajador construirá una vivienda en terreno urbano.

En el caso que el trabajador no requiera de un crédito de una empresa del Sistema Financiero Nacional para la construcción de vivienda, el desembolso de la CTS se realizará luego de la presentación ante la institución depositaria de los siguientes documentos:

- a) Solicitud indicando el importe de la CTS requerido, el número de la cuenta, y el motivo de la misma, adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad;
- b) Copia Literal del Registro de Predios del asiento registral que acredite la propiedad del área sobre la cual se pretende edificar;
- c) Contrato de Obra suscrito con el constructor, que contenga el presupuesto de obra;
- d) Licencia de obra nueva expedida por la Municipalidad de la jurisdicción en la que se ubique el área a edificar; y,
- e) Declaración Jurada del Trabajador, en la que conste expresamente que el importe de la CTS solicitado será destinado única y exclusivamente, bajo su responsabilidad para la edificación materia de la licencia de obra nueva a que se refiere el literal d) del presente artículo.

Luego de estudiada la documentación antes señalada por la institución depositaria, se realizará el desembolso solicitado mediante un cheque de gerencia no negociable emitido a la orden del constructor.

- **Mejoramiento de Vivienda.**— Entiéndase por mejoramiento de vivienda las obras de remodelación, ampliación, modificación, reparación, refacción, acondicionamiento o puesta en valor de la vivienda única, que requieran de Licencia de Obra respectiva, conforme a la Ley de la materia.

En el caso que el trabajador no requiera de un crédito de una empresa del Sistema Financiero Nacional para el mejoramiento de su vivienda, el desembolso de la CTS se realizará luego de la presentación ante la institución depositaria de los siguientes documentos:

- a) Solicitud indicando el importe de la CTS requerido, el número de la cuenta, y el motivo de la misma, adjuntando copia de su documento de identidad;
- b) Copia Literal del Registro de Predios que acredite la propiedad de la vivienda que se pretende mejorar;

- c) Contrato de Obra suscrito con el constructor, que contenga el presupuesto de obra;
- d) Licencia de obra expedida por la Municipalidad de la jurisdicción en la que se ubique la vivienda que se pretende realizar las obras de mejoramiento; y,
- e) Declaración Jurada del trabajador, en la que conste expresamente que el importe de la CTS solicitado será destinado única y exclusivamente, bajo su responsabilidad para el mejoramiento de su vivienda.

Luego de estudiada la documentación antes señalada por la institución depositaria, se realizará el desembolso solicitado mediante un cheque de gerencia no negociable emitido a la orden del trabajador.

- **Adquisición de Terreno.**— Entiéndase por tal aquella adquisición de terreno urbano, debidamente independizado, a título oneroso a través de la cual el trabajador se hará propietario del terreno para la construcción de una vivienda única.

El trabajador, para la adquisición de terreno urbano o de los aires, utilizará el importe solicitado de su CTS de las siguientes formas:

- a) Para la cancelación del valor del terreno;
- b) Para la cancelación de parte del precio total del terreno, cuando el saldo haya sido cubierto por el trabajador; y,
- c) Para la cancelación de parte del valor del terreno, cuando el saldo de precio sea cubierto mediante un crédito otorgado por una empresa del Sistema Financiero Nacional.

En el caso que el trabajador no requiera de un crédito de una empresa del Sistema Financiero Nacional para la adquisición de terreno urbano o de aires para la construcción de su vivienda, el desembolso de la CTS se realizará luego de la presentación ante la institución depositaria de los siguientes documentos:

- a) Solicitud indicando el importe de la CTS requerido, el número de la cuenta, y el motivo de la misma, adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad;
- b) Copia de la Minuta de Compraventa, donde conste que el saldo de precio se hará efectivo mediante el desembolso de la CTS a través de un cheque de gerencia no negociable a la orden del vendedor del inmueble, el mismo que como inserto formará parte de la Escritura Pública de Compraventa; y,
- c) Certificado de Zonificación expedido por la Municipalidad correspondiente, en el que conste que el terreno materia de adquisición es de uso residencial.

Luego de estudiada la documentación antes señalada por la institución depositaria, ésta realizará el desembolso solicitado mediante un cheque de gerencia no negociable emitido a la orden del vendedor del terreno.

# Remuneraciones Computables para Depósitos Semestrales de CTS

CONCEPTO REMUNERATIVO	EFECTO Y FORMA DE CÁLCULO		BASE LEGAL
<b>ALIMENTACIÓN PRINCIPAL</b> Desayuno, almuerzo o refrigerio de medio día, comida o cena (en dinero o especie; con o sin rendición de cuenta)	<b>SÍ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El valor mensual del mes del semestre (mayo - octubre o noviembre - abril) en que se acumule mayor número de días de goce de este beneficio, multiplicado por el valor diario (V).</li> <li>Valor diario (V) al 30 de abril o 31 de octubre según corresponda que sea de cargo del empleador.</li> <li>Sólo comprende la alimentación principal que constituye prestación alimentaria por Suministro Directo (Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias).</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 12° a 14°. D.S. N° 004-97-TR, Art. 5°.
<b>ALIMENTACIÓN</b> (Como condición de trabajo)	<b>NO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando es proporcionada directamente por el empleador, tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 20°.
<b>ALIMENTACIÓN PRINCIPAL</b> (mensual fija) (que no constituye condición de trabajo)	<b>SÍ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto percibido al 30 de abril o 31 de octubre, según corresponde al depósito de mayo o noviembre respectivamente.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
<b>ASIGNACIÓN O BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN</b>	<b>NO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No es concepto computable siempre que sea en monto razonable y se encuentra debidamente sustentada.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. f)
<b>ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO</b> (Padres, cónyuges e hijos)	<b>NO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. g).
<b>ASIGNACIÓN FAMILIAR MENSUAL (1)</b> (Ley N° 25129 o por convenio)	<b>NO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No tener carácter remunerativo.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
<b>ASIGNACIÓN MENSUAL POR CÓNYUGE (1)</b>	<b>NO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pactada en convenio colectivo u otorgada por acto unilateral del empleador.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
<b>ASIGNACIÓN MENSUAL POR HIJO (1)</b>	<b>NO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pactada en convenio colectivo o por acto unilateral del empleador.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
<b>ASIGNACIÓN POR CUMPLEAÑOS</b>	<b>NO</b>	<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.).</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. g).
<b>ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD O TRANSPORTE</b> (pasajes o monto fijo)	<b>NO</b>	<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>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. e).
<b>ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO</b>	<b>NO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. g).
<b>ASIGNACIÓN POR VACACIONES</b>	<b>SÍ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir remuneración de periodicidad anual.</li> <li>Un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
<b>BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO</b>	<b>NO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir un pago que se concede por única vez.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. g).
<b>BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD</b> (Para cumplimiento de labores)	<b>NO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando se otorga para el mejor cumplimiento de las funciones laborales de acuerdo a su naturaleza (vendedores y cobradores, conserjes o similares). Sujeta a rendición de cuentas y que no constituya ventaja patrimonial para el trabajador.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. i).
<b>CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES</b>	<b>NO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por constituir un beneficio recibido por una vez y no ser concepto computable.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. d).
<b>BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO</b>	<b>NO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se trata de sumas que tienen una naturaleza similar a las gratificaciones extraordinarias.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. a).
<b>BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO</b>	<b>NO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se refiere a la suma que se otorga por una vez cada 5 años. Tiene naturaleza similar a la gratificación extraordinaria y es de periodicidad mayor a 1 año.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 18° y 19° inc. a).
<b>BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA</b> (manejo de fondos)	<b>SÍ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compensación por el riesgo que se corre en el tipo de labor que se desempeña. Sí es de libre disposición. El monto a abril u octubre, según el caso.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
<b>BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (BT)</b>	<b>SÍ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprende la BT que se percibe mensualmente o semanalmente en forma regular. El monto a abril u octubre según corresponda.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
<b>BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO FIJO (BTNF)</b>	<b>SÍ</b>	<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 a abril u octubre según corresponda.</li> </ul>	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
<b>BONIFICACIÓN POR 25 O 30 AÑOS DE SERVICIOS</b>	<b>SÍ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por ser permanente y de libre disposición. El monto a abril u octubre según corresponda.</li> </ul>	D. Leg. N° 688, Art. 19° y 3ra. DTF. TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.

(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
<b>BONIFICACIÓN POR TURNO ROTATIVO (BTR)</b>	<b>SÍ</b>	• BTR cuyo monto está en función al turno laboral trabajado. Concepto variable. Se computa de haberse percibido como mínimo 3 meses en el semestre. Promedio de lo percibido en el semestre.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 16°.
<b>BONIFICACIÓN POR ZONA</b>	<b>SÍ</b>	• Percibido regularmente (mensual o diario) de libre disposición, por laborar en una determinada zona geográfica. Monto a abril u octubre según corresponda.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°.
<b>COMISIONES</b>	<b>SÍ</b>	• Promedio mensual del semestre o período laborado. No sujeto a condición de regularidad (3 o más meses).	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°.
<b>DESTAJO</b>	<b>SÍ</b>	• Promedio mensual del semestre o período laborado. No sujeto a condición de regularidad (3 o más meses).	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°.
<b>GRATIFICACIÓN FIESTAS PATRIAS 2007 u otras percibidas en el Semestre (Mayo - Octubre)</b>	<b>SÍ</b>	• La percibida dentro del semestre respectivo. Un sexto de lo percibido.	Ley N° 27735. TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
<b>GRATIFICACIONES ORDINARIAS SEMESTRALES</b>	<b>SÍ</b>	• Las percibidas dentro del semestre respectivo. Se computa un sexto de lo percibido.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
<b>GRATIFICACIÓN DE NAVIDAD 2006</b>	<b>NO</b>	• No se percibió en el semestre respectivo.	Ley N° 27735. TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
<b>GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS</b>	<b>NO</b>	• Se refiere a las que se dan por una sola vez y por alguna razón específica. Comprende otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador. No tienen frecuencia anual ni menor a un año.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. a).
<b>GRATIFICACIONES ORDINARIAS ANUALES</b>	<b>SÍ</b>	• Se considera un dozavo de lo percibido en el semestre en que se encuentran.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
<b>HORAS EXTRAS</b> (Sujeto al factor de regularidad)	<b>SÍ</b>	• Debe haberse percibido como mínimo horas extras en 3 de los 6 meses del semestre respectivo. Se considera el promedio de lo percibido en el semestre o en el período laborado.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 16°. D.S. N° 004-97-TR, Art. 6°.
<b>INCREMENTO FONAVI 10%</b> Sentencia Casatoria N° 775-97 Lima (*)	<b>NO</b>	• Incremento de Remuneraciones por trasladarse al trabajador la totalidad de la Contribución al FONAVI.	D.L. N° 25981 (Anteriormente por Res. de 2da. instancia de la Sala Laboral Expd. N° 4313-94-BS-(S) 16.01.95 se consideraba computable).
<b>INCREMENTO AFP: 10.23%</b>	<b>NO</b>	• No se computa este incremento de remuneraciones.	TUO de la Ley del SPP, 5ta. DFT.
<b>INCREMENTO AFP: 3%</b>	<b>SÍ</b>	• Se incluye en la remuneración computable.	TUO de la Ley del SPP, 5ta. DFT.
<b>INCREMENTO 3.3% (IPSS)</b>	<b>NO</b>	• Por similares alcances a sentencia Casatoria N° 775-97 Lima sobre incremento FONAVI.	Ley N° 26504, Art. 5°.
<b>JABÓN Y PAPEL HIGIÉNICO</b>	<b>NO</b>	• Por constituir condición de trabajo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c).
<b>MOVILIDAD, VIÁTICOS, GASTOS DE REPRESENTACIÓN, VESTUARIO</b>	<b>NO</b>	• Siempre que se otorguen al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones. En general comprende todo lo que razonablemente cumpla el objetivo antes señalado y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. i).
<b>PARTICIPACIÓN LEGAL EN LAS UTILIDADES</b> (Dec. Leg. N° 892)	<b>NO</b>	• Se refiere a la participación líquida en las utilidades por el ejercicio correspondiente (Dec. Leg. N°s. 677 y 892).	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. b).
<b>PARTICIPACIÓN ADICIONAL EN LAS UTILIDADES</b> (Dec. Leg. N° 892, Art. 10°)	<b>NO</b>	• Se refiere a la otorgada por acto unilateral, en convenio unilateral o colectivo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. b). Dec. Leg. N° 892, art. 10°
<b>RACIÓN DE PRODUCTOS</b>	<b>NO</b>	• Bienes que la empresa otorga a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su familia.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. h).
<b>REFRIGERIO</b> (Alimento para reponer fuerzas)	<b>NO</b>	• Cuando no constituya Alimentación Principal según Art. 12° del TUO del Dec. Leg. N° 650. Ej.: refrigerio por sobretiempo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. j).
<b>SUELDO BÁSICO</b>	<b>SÍ</b>	• El monto al 30 de abril o 31 de octubre según corresponda.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 10°.
<b>JORNAL BÁSICO</b>	<b>SÍ</b>	• El monto al 30 de abril o 31 de octubre según corresponda multiplicado por 30.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 10°.
<b>UNIFORMES</b>	<b>NO</b>	• Por constituir condición de trabajo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c).
<b>VIVIENDA (MINERÍA)</b>	<b>NO</b>	• Por ser condición de trabajo en la actividad minera.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c).
<b>ZAPATOS DE TRABAJO DE SEGURIDAD</b>	<b>NO</b>	• Por ser condición de trabajo.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. c).

(\*) Se publicó en la Separata Especial del diario El Peruano del 04.09.1999 (pág. 3439).

# Modelo de Liquidación de CTS

LIQUIDACIÓN DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) PARA DEPÓSITO SEMESTRAL					OBRERO O EMPLEADO	
Nombre o Razón Social del empleador			Ciudad y Fecha			
Dirección del empleador			Depósito <input type="checkbox"/>	Período que comprende esta liquidación		
ENTIDAD DEPOSITARIA			Tipo de Cuenta y Moneda		Del <input type="checkbox"/> Al <input type="checkbox"/>	
					Fecha y N° del Depósito	
DATOS DEL TRABAJADOR				CONCEPTOS REMUNERATIVOS PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN COMPUTABLE		
Código	Nombres y Apellidos			CONCEPTO	MONTO (mensual o diario)	
Área / Dpto. / Sección					..... Básico	
EMPLEADO <input type="checkbox"/>	Fecha de ingreso					
OBRERO <input type="checkbox"/>						
PERÍODO DE SERVICIOS QUE SE CANCELA		DÍA	MES	AÑO		
1	Fecha de término del período					
2	Fecha de inicio del período					
3	Sub Total (1 – 2)					
4	Tiempo No Computable (Describir en observaciones)					
TIEMPO EFECTIVO A LIQUIDAR (3 – 4)		Días	Meses	Años		
REMUNERACIÓN COMPUTABLE MENSUAL PARA LIQUIDAR EL PERÍODO						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Un dozavo de la Remuneración Computable Mensual</li> <li>Una treintava parte de un dozavo de la Remuneración Computable Mensual</li> </ul>						
LIQUIDACIÓN DE LA CTS						
TIEMPO EFECTIVO	CÁLCULO DE LA CTS			MONTO		
POR <input type="checkbox"/> MESES	<input type="checkbox"/> Dozavos de la Remuneración Computable Mensual					
POR <input type="checkbox"/> DÍAS	<input type="checkbox"/> Treintavas partes de un Dozavo de la Remuneración Computable Mensual					
				Banco:		
				Cheque: <input type="checkbox"/> N°		Efectivo <input type="checkbox"/>
				<b>CONSTANCIA DE RECEPCIÓN:</b> Fecha: <input type="text"/>		
				1) De la presente liquidación. 2) Del documento que entrega por nuestro intermedio el depositario, con el cual se acredita de acuerdo a ley, la titularidad del depósito de la CTS antes detallada.		
Observaciones:						
Vo. Bo.						
		..... Nombre, apellidos y cargo del representante del empleador (sello y firma completa)			..... Firma del Trabajador (huella digital)	

# PLANILLA ELECTRÓNICA

## Desarrollo de su Contenido Parte 2

(...)

### III. TABLA DE CONCEPTOS

En esta oportunidad analizaremos parte de la Tabla 22 denominada "Ingresos, Tributos y Descuentos" que se encuentra en el Anexo N° 2 a la indicada resolución. Para estos efectos señalaremos el código del concepto y el análisis respectivo desde el Código 907 en adelante.

Una reflexión sustancial debe aplicarse en esta Tabla, ya que los conceptos que se pagarán en la Planilla Electrónica tendrán, en la mayoría de los casos, denominaciones distintas a las que se consigna en esta Tabla 22, debido al hecho que en ella se ha buscado establecer casilleros estándares que sean afines a todas las empresas. La ubicación de los conceptos en las cuentas que corresponden será uno de los principales retos de los empleadores. Es por eso que se reclama que estas Tablas estén ajustadas a derecho y no contengan errores como los que detectamos a continuación.

**(907) Licencia con goce de haber:** Existen variados casos en que las tablas consideran como remuneraciones lo que en verdad constituye una situación jurídica del trabajador. El hecho de gozar de licencia con goce de haber nada tiene que ver con las retribuciones, ya que en el lapso que se produce la licencia –lo que es en verdad una suspensión imperfecta del contrato de trabajo– el trabajador percibe todos los conceptos remunerativos que percibiría de encontrarse laborando. Resulta estéril que se exija a los empleadores que sumen todos los conceptos pagados y los coloquen en este casillero, dado que algunos serán conceptos no remunerativos y otros, remunerativos. Si la administración ya cuenta con la data de la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, ¿cuál es la razón jurídica para solicitar que se informen los ingresos, si estos pueden consignarse en cada uno de los rubros o conceptos

*El contenido de la Planilla Electrónica ha sido regulado mediante R.M. N° 250-2007-TR del 28.09.2007 (30.09.2007), la misma que presenta tres Anexos con la Información, Tablas y la Estructura de datos requerida por los archivos de importación.*

*En el Anexo N° 2, la Tabla 22 trata sobre los Ingresos, Tributos y Descuentos.*

*En el Informe Laboral del mes de octubre último desarrollamos parte de los conceptos comprendidos en esta Tabla. En el presente número incluimos el análisis legal de los códigos 907 al 914.*

a los cuales pertenecen para aplicar la tributación respectiva? En nuestro parecer no existe ninguna razón valedera, empírica ni jurídica. Debe eliminarse ese rubro.

**(908) Movilidad de libre disposición:** Es un concepto que se abona al trabajador sin estar ligado a ningún condicionante. En estos casos, la Movilidad forma parte del ingreso mensual permanente del trabajador, sin estar sujeta a otorgarse sólo en función de sus tareas o actividades laborales. Usualmente se concede por acto unilateral de la empresa. Forma parte de las remuneraciones del trabajador y por tanto es computable para el cálculo de los beneficios legales laborales y está afecta a impuestos, contribuciones y demás afectaciones no salariales.

Esta suma es diferente de la Asignación por Movilidad regulada por el Dec. Leg. N° 970 e incluida como inciso a1) del Art. 37° de la Ley del Impuesto a la Renta y reglamentada recientemente por el D.S. N° 159-2007-EF, el mismo que describe el contenido de la Planilla de Gastos de Movilidad que sustentará el gasto tributariamente.

El tema está en que dicha Asignación por Movilidad se debe consignar en la Planilla y Boleta de Pago de acuerdo a lo establecido en el Art. 14° del D.S. N° 001-98-TR. En este contexto, ¿cuál es el casillero que se utilizará en la Planilla Electrónica para esta última asignación? No existe un casillero específico al respecto pues se ha eliminado lo que se consideraba movilidad condicionada por las labores.

Se podría incluir en el casillero 917, Condiciones de Trabajo; lo que se consigne en el mismo, no está afecto a ningún tributo ni aportaciones, derechos o beneficios sociales, de acuerdo a lo establecido en el Art. 19° inc. i) del TUO del Dec. Leg. N° 650, aprobado por D.S. N° 001-97-TR y su Reglamento el D.S. N° 004-97-TR.

En este número de Análisis Laboral desarrollamos un artículo especial sobre esta Asignación por Movilidad.

**(909) Movilidad supeditada a la asistencia y que cubre sólo el traslado:** Podríamos entender que este rubro se refiere a la Bonificación por Transporte señalada en el Art. 19° inciso e) del TUO del Dec. Leg. N° 650, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, suma que está supeditada a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Es un concepto que se conoce también como Bonificación por Transporte y que comprende básicamente el monto de los pasajes que se otorga a los trabajadores para asistir al centro de trabajo o desplazarse a su domicilio. Puede constituir un monto por día o también una ayuda mensual fija cuando no cubre la totalidad de su gasto. Eso sí, debe descontarse el monto proporcional cuando se produce una inasistencia del trabajador al centro de labores, para no desnaturalizar el concepto. Esta suma está afectada al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría.

**(910) Participación en las Utilidades pagadas antes de la presentación de la declaración anual del impuesto:** Se refiere a los casos de empresas que pagan la Participación de los Trabajadores en las Utilidades en fecha anterior a la establecida para la presentación de la Declaración Jurada de Rentas de Tercera Categoría, que los empleadores deben hacer ante la SUNAT dentro del calendario respectivo. Esta participación, regulada por el Dec. Leg. N° 892, tiene la particularidad de que en la medida que se abone en el plazo antes reseñado es gasto del ejercicio gravable al cual corresponde. Por ejemplo, si el empleador paga a sus trabajadores la Participación en las Utilidades correspondiente al ejercicio 2007 en febrero o marzo del 2008, es decir antes de la presentación de la declaración jurada de "tercera categoría", será gasto del ejercicio 2007.

Este casillero 910 también comprenderá los adelantos de la Participación en las Utilidades que se conceda a los trabajadores durante el desarrollo del ejercicio gravable al cual corresponde esa participación. Si en el año 2008, por ejemplo, se otorgaran adelantos de la Participación en las Utilidades de ese Ejercicio 2008, éstas se reportarán en el mes en que se otorgan y se abonarán en el casillero 910.

**(911) Participación en las Utilidades pagadas después de la presentación de la declaración anual del impuesto:** Tal como está indicado en la Ley del Impuesto a la Renta, la participación pagada a los trabajadores en la oportunidad reseñada se considera para la empresa como gasto del ejercicio gravable en el cual se abona y no del ejercicio al cual corresponde, es decir, el anterior al del pago. Por ejemplo, si el empleador paga la Participación a sus trabajadores correspondiente al ejercicio 2007 después de la fecha establecida para la presentación de la declaración jurada de "tercera categoría", por ejemplo el 20 abril del 2008, será gasto del ejercicio 2008.

**(912) Pensiones de Jubilación o Cesantía, Montepío o Invalidez:** Están obligados a reportar en este casillero el monto de dichas pensiones, las entidades privadas o públicas que las pagan. Entre estas figuran los ministerios, municipalidades y otras entidades. Los perceptores de estas pensiones pueden paralelamente trabajar en el Régimen Laboral de la Actividad Privada sin ninguna restricción.

**(913) Recargo al Consumo:** Este es un concepto que debe excluirse del control de la Planilla Electrónica pues excede los alcances del D.S. N° 018-2007-TR por las consideraciones siguientes: a) En primer lugar es una suma que no constituye gasto del empleador, no es de su cargo y cuenta; b) Lo paga quien hace uso de los servicios de restaurantes, hoteles y similares, es decir es gasto del cliente; c) El D.L. N° 25988 ha establecido que el Recargo al Consumo, que puede llegar al 13% del valor de la venta, lo distribuya el establecimiento, pero no es un dinero resultado del contrato de trabajo; d) No es una renta percibida por el trabajo personal en relación de dependencia; e) No es una retribución por servicios personales, pues el empleador no lo retribuye, lo dona u obsequia el cliente a quienes lo atendieron y eso no es una retribución por servicios personales, sino por la atención de diversas personas que van desde la cocina a la mesa; no es, pues, un servicio personal; f) Finalmente, el Recargo al Consumo no está incluido en calidad de Renta de Quinta Categoría en el Art. 34° de la Ley del Impuesto a la Renta. Por las razones expuestas, en esta Tabla se ha incurrido en el error de afectar el Impuesto Selectivo al Consumo al Impuesto a la Renta.

Ya la SUNAT incurrió en un desacierto legal al pretender incluir como afectos al Impuesto a la Renta los subsidios de ESSALUD que, al igual que el Recargo al Consumo, no eran gasto de los empleadores. Encontrándose en la actualidad el turismo y la comercialización de alimentos y bebidas en un desarrollo expectante, este desacierto puede crear conflictos y más de uno se originará por esta ilegal aplicación de afectarlo al Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría.

Por el Principio de Legalidad, que el Tribunal Constitucional ha indicado respetar a la SUNAT, el Recargo al Consumo no está afecto al Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría. Para que esté afecto debe dictarse la ley respectiva.

En este tema muchos empleadores están incurriendo en graves errores legales que les causarán problemas laborales y tributarios, derivados del hecho de consignar el Recargo al Consumo en la Planilla y Boleta de Pago, con lo cual trasgreden el D.L. N° 25988 y, además, el D.S. N° 001-98-TR, ya que como hemos señalado, el Recargo al Consumo no se produce ni deriva del contrato de trabajo; por tanto, debe registrarse en un recibo de caja y si la empresa lo desea, en un libro auxiliar.

**(914) Refrigerio que no es Alimentación Principal:** Se refiere a las sumas que se conceden o a las especies que se otorgan como un corto alimento para reparar fuerzas. El refrigerio está regulado por el Art. 19° inc. j) del TUO del Dec. Leg. N° 650, aprobado por D.S. N° 001-97-TR.

Este concepto, por tanto, no se asemeja a un desayuno, un almuerzo ni a una cena, por lo que no puede ser considerado Alimentación Principal. Es por ello que los montos del refrigerio no pueden alcanzar lo que costaría en el entorno del centro de trabajo cualquiera de las ingestas antes descritas (desayuno, almuerzo o cena). Usualmente, la Alimentación Principal se diferencia del refrigerio por cuanto éste no llega a alcanzar las kilocalorías que frecuentemente se asimilan en una Alimentación Principal. Esto hace que se ubique al refrigerio por debajo de las 400 kilocalorías. (ACHQ)

# ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

## 1. MARCO LEGAL

La legislación laboral que regula el Régimen de la Actividad Privada señala que el monto otorgado a los trabajadores dependientes por concepto de Movilidad para el mejor desempeño de las labores o con ocasión de sus funciones, no constituye remuneración para ningún efecto legal, alcance contenido en el Art. 7° del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, el que a su vez nos remite al Art. 19° del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por D.S. N° 001-97-TR, siendo el inc. i) de ese decreto el que desarrolla sus alcances.

El contenido y los efectos de la Asignación por Movilidad tienen características especiales y, además, la legislación establece requisitos expresos para que sean considerados como tales. En este contexto, a continuación precisaremos dichos alcances, desarrollando las normas sobre la Asignación por Movilidad y su sustentación para efectos tributarios, así como su acreditación vía Planilla de Pago.

En el ámbito tributario, el Art. 37° inc. I) de la Ley del Impuesto a la Renta señala que constituyen gastos de empresa todos los pagos que por cualquier concepto se hagan en favor de los servidores en virtud del vínculo laboral existente o los que se acuerden al personal. Cabe agregar que el párrafo final de este artículo precisa que para efectos de determinar que esos pagos de Asignación por Movilidad constituyen gastos, deben cumplir los criterios de razonabilidad y generalidad normales para la actividad desarrollada.

Adicionalmente es preciso recordar que el Art. 34° de la Ley del Impuesto a la Renta señala, en el segundo párrafo del inc. a), que no se consideran rentas de Quinta las cantidades que se perciban por Asignación por Movilidad siempre que sean exigi-

*La Asignación por Movilidad es un concepto no remunerativo que se otorga directamente a los trabajadores.*

*Por tanto, constituye una ayuda para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, y en ningún caso debe constituir un beneficio o ventaja patrimonial para quien lo percibe.*

*Su registro en la Planilla y Boleta de Pago, y el próximo año en la Planilla Electrónica, está dispuesto por el D.S. N° 001-98-TR, el D.S. N° 018-2007-TR y la R.M. N° 250-2007-TR, así como por la aplicación del Art. 7° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Dado que por D.S. N° 159-2007-EF se han reglamentado los topes y las formalidades de la Planilla de Movilidad, que fueran dispuestos en el Dec. Leg. N° 970, lo que dará sustento tributario al concepto, hemos desarrollado sus alcances específicos.*

das por la naturaleza de las labores y que no constituyan sumas que por su monto revelen el propósito de evadir el impuesto.

Recientemente, el Dec. Leg. N° 970 introdujo el inc. a1) al Art. 37° de la Ley del Impuesto a la Renta, estableciendo que son gastos de empresa los pagos que por movilidad se otorguen a los trabajadores, siempre que sean necesarios para el cabal desempeño de sus funciones y que no constituyan beneficio o ventaja patrimonial directa para los mismos.

Estos gastos pueden sustentarse con comprobantes de pago (Facturas, Boletas de Venta, etc.) o con una "Planilla". Se señala, asimismo, topes, así como que no se aceptará como gasto la Asignación por Movilidad sustentada con la "Planilla" cuando los trabajadores tengan movilidad asignada por el empleador.

Los topes y formalidades han sido reglamentados por el D.S. N° 159-2007-EF del 15.10.2007 (16.10.2007), que establece que la sustentación del gasto tributario se hará a través de la "Planilla" –que para efectos laborales se denomina "Planilla de Gastos de Movilidad" (PGM)– debiendo también consignarse el monto total mensual, quincenal o semanal en la Planilla y Boleta de Pago reguladas por el D.S. N° 001-98-TR, y a partir de enero de 2008 en la Planilla Electrónica y Boleta de Pago.

## 2. DEFINICIÓN

Como ya hemos mencionado, la Asignación por Movilidad es la denominación que recibe en nuestra legislación aquella suma que se entrega a los trabajadores para el cabal desempeño de sus labores, o con ocasión de sus funciones, siempre que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

Así, tiene el alcance de Movilidad la suma que se entrega a los empleados tramitadores, vendedores, cobradores, conserjes, y cual-

quier otro trabajador que en ejecución de sus labores tenga que dirigirse o desplazarse hacia los puntos de gestión o lugar donde se desarrollan sus labores, es decir, para el cabal desempeño de su labor.

Igualmente tendrá también ese alcance aquella Movilidad que se abona a los Supervisores o Funcionarios cuya labor requiere un desplazamiento hacia determinadas áreas fuera del lugar donde se encuentra el centro de trabajo. Un ejemplo claro de esta modalidad lo constituyen las sumas entregadas a los Supervisores de Representantes Médicos por control y verificación del cumplimiento de la ruta o plan de actividades de los trabajadores.

### 3. NATURALEZA JURÍDICA

Expresamente, nuestra legislación reconoce que la Asignación por Movilidad no constituye remuneración para ningún efecto legal. En consecuencia, no responde a una contraprestación de servicios, aunque se perciba con ocasión del desarrollo de aquella; además, no retribuye la jornada ordinaria ni tampoco una jornada extraordinaria. Solamente podríamos atribuirle la calidad de concepto complementario o de ingreso adicional no remunerativo a las retribuciones que perciba el trabajador.

Lo que sí es un elemento esencial, y se reconoce y precisa tanto en las normas laborales como en las tributarias precedentemente citadas, es que su percepción debe ser inherente a las labores que demanden el desplazamiento fuera del centro de trabajo o del lugar donde habitualmente se presten los servicios.

### 4. REQUISITOS LABORALES

De la normatividad antes señalada se desprende que, como todo concepto complementario, la Asignación por Movilidad presenta dos elementos básicos: *situación prevista* y *condicionantes*. Lo que recientemente ha cambiado con la dación del D.S. N°159-2007-TR son los *condicionantes*, a efectos que se acredite su naturaleza jurídica y pueda considerarse gasto de empresa.

**4.1 Situación prevista:** Sólo comprende los desplazamientos que se dan para el cabal desempeño de la labor o con ocasión de las funciones del trabajador. Obviamente, este desplazamiento tiene un trasfondo económico, pues debe implicar la necesidad de utilizar cualquier medio de transporte de terceros que ocasione un costo a la empresa. Por ejemplo, si el trabajador se desplaza a una cuadra de distancia del centro de trabajo, eso no califica como Asignación por Movilidad.

**4.2 Condicionantes:** No solamente son de naturaleza laboral sino también tributaria, por lo que trataremos de consolidar ambos haciendo referencia a su origen.

**a) Razonabilidad:** Se liga este alcance al principio de proporcionalidad con incidencia económica del gasto. Se considera un elemento que nace en la ley laboral reseñada con anterioridad, ya que el monto destinado a la Asignación por Movilidad debe cumplir el objeto para el cual se destina. Se exige que el monto concedido, en primer lugar, no constituya una

exageración o una demasía frente al gasto que objetivamente puede representar el desplazamiento para la ejecución de la labor o el desarrollo de las funciones. Comprenderá no solamente el gasto en relación al desplazamiento sino también en relación al costo de mercado del propio desplazamiento, el que en la actualidad se encuentra sujeto a un Tope Tributario. Conceder quince pasajes diarios de transporte público o quince tarifas de taxi a un vendedor que solamente cubre cinco puntos de venta que requieren cuando mucho diez tarifas de taxi constituiría una exageración, pues la suma otorgada no resulta concordante con el gasto objetivo.

**b) No debe constituir beneficio o ventaja patrimonial:** En segundo lugar, si no se materializa la causa determinada en la ley, es decir, que el desarrollo de las labores o funciones requiera la percepción de esas sumas, no podría considerarse como Movilidad pues se convierte en una ventaja o beneficio patrimonial. Por tales razones, otorgarle a un trabajador que se desempeña como Auxiliar de Oficina y que nunca sale del centro de trabajo una suma por Asignación por Movilidad, es un ejemplo claro que no existe correspondencia objetiva entre realidad y beneficio, por lo que la misma no podría considerarse como tal y, en consecuencia, sería una remuneración sujeta a todos los efectos de un sueldo o jornal básico.

En estos casos de inexistencia de la situación prevista en la ley no se puede excluir el gasto, sino más bien, tanto en las inspecciones como en las fiscalizaciones, se le dará carácter remunerativo y, por tanto, se incluirá como concepto remunerativo, debiendo acotarse los aportes, contribuciones e impuestos aplicables teniendo además incidencia en el cálculo de derechos y beneficios sociales. Este es un condicionante ubicado tanto en la ley laboral como en la tributaria.

**c) Con ocasión de sus labores o funciones:** Al igual que el condicionante anterior, la precisión que la Asignación por Movilidad tiene que ser otorgada con ocasión de las labores o funciones del trabajador y, por tanto, en función de esa realidad, se encuentra contemplada tanto en la ley laboral como en la tributaria.

Más aún, la reglamentación tributaria bajo comentario exige que ese desplazamiento se consigne en la "Planilla" de sustento, a la que se le ha denominado "Planilla de Gasto de Movilidad" (PGM), así como también la razón social del empleador, la fecha de emisión, fecha de desplazamiento, nombres y apellidos del trabajador, motivo, etc.

Esto nos lleva a recomendar que en la *Ficha de Descripción de Funciones, Actividades o Tareas del trabajador* se consignen los desplazamientos y las causas, así como la percepción de la ayuda que destine el empleador si fuera el caso, lo que le dará sustento para efectos laborales y tributarios.

El contrato de trabajo también es un instrumento legal para consignar la percepción de este pago.

**d) Monto del gasto y tope:** El Dec. Leg. N° 970 ha dispuesto que el tope de la Asignación por Movilidad estará en función al medio utilizado por la empresa para su sustento tributario. Así, tenemos:

(i) Sustento con comprobante de pago (Factura, etc.): Será considerado como gasto el monto consignado en el com-

probante sin tope alguno, siempre que se cumpla la situación prevista y los otros condicionantes.

- (ii) Sustento con Planilla de Gasto por Movilidad (PGM): Se sujeta a un tope por trabajador equivalente al 4% de la Remuneración Mínima Vigente (en la actualidad y hasta el 31 de diciembre de 2007, S/. 21.20; y a partir del 1 de enero 2008, S/. 22) y se sujeta a las formalidades del D.S. N° 159-2007-TR.

## 5. DESARROLLO DE LOS TOPES

Tal como señaláramos precedentemente, el Dec. Leg. N° 970 había establecido incorporar al Art. 37° de la Ley del Impuesto a la Renta el inciso a1) en el cual se establece que cuando se entrega la Asignación por Movilidad al trabajador para el desarrollo de sus funciones o con ocasión de sus labores, deberá sustentarse con una Planilla cuyo formato se aprobaría por Resolución de SUNAT (mientras tanto se podrá utilizar la que adjuntamos al presente informe).

En ese caso, al momento de la dación de la norma reseñada, la Asignación tenía como Tope el 4% de la Remuneración Mínima Vital, esto es S/. 20.00 diarios por cada trabajador, lo que en un mes de 26 días equivalía a S/. 520.00. Si los días laborables fueron 22, el tope se reducía a S/. 440.00 al mes por trabajador. Este tope rigió desde enero 2007 hasta el 30.09.2007.

Para el periodo del 01.10.2007 al 31.12.2007 el tope se eleva a S/. 21.20 diarios y a S/. 551.20 mensuales por 26 días laborados, y a S/. 466.40 mensuales por 22 días; esto por haberse elevado la RMV a S/. 530.00. A partir del 01.01.2008 el tope se eleva a S/. 22.00 diarios como consecuencia de incrementarse nuevamente la RMV a S/. 550.00 mensuales, siendo el tope mensual de Asignación por Movilidad de S/. 572.00 por 26 días, y de S/. 484.00 si se tratara de 22 días laborados al mes.

Al momento de elaborar la liquidación de la Planilla de Gastos de Movilidad (PGM) debe tenerse en cuenta ese límite.

En cambio, si la Asignación por Movilidad se justifica con Factura o comprobante de pago, no debe colocarse en la PGM, ni esos gastos diarios por trabajador tendrán el Tope antes indicado.

Recientemente, por D.S. N° 159-2007-EF se han reglamentado los aspectos tributario-laborales de la Asignación por Movilidad, en cuanto se refiere al sustento del gasto.

Veamos los alcances de esta nueva reglamentación:

- a) El inc. a1) del Art. 37° de la Ley del Impuesto a la renta determina que son gastos deducibles de las rentas de Tercera Categoría, los "gastos de Movilidad" de los trabajadores siempre que:
- (i) Se sustenten con comprobantes de pago, o,
  - (ii) Con la Planilla de Gastos de Movilidad (PGM).
- b) Por cada día se podrá sustentar los gastos por concepto de movilidad respecto de un mismo trabajador con una de las formas que se han señalado en los numerales (i) o (ii). Es decir, para un día de un trabajador sólo se puede utilizar comprobantes de pago, o bien sólo la "Planilla" referida. De incumplirse esta norma (es decir aplicar para un mismo día comprobantes de pago y Planilla), sólo serán deducibles como gasto aquellos acreditados con comprobantes de pago.

- c) Los gastos sustentados con planilla no pueden exceder del 4% de la RMV por día.

- d) Modalidades de la PGM:

- "PGM" sólo para un trabajador para un día.
- "PGM" para un trabajador por varios días.
- "PGM Colectiva Diaria" para varios trabajadores pero sólo por un único día. Si se incumple esta norma la Planilla queda inhabilitada para sustentar tales gastos.

Podrán coexistir o aplicarse planillas para uno o varios trabajadores, siempre que éstas se lleven conforme a las modalidades descritas precedentemente.

- e) Modelo de la PGM: Deberá contener lo siguiente:

- Firma del trabajador o trabajadores según sea el modelo;
- Numeración de la "PGM": Por ejemplo: 010-11-2007, los tres primeros dígitos corresponden al correlativo; los siguientes, al mes y año;
- Razón Social o Nombre de la empresa o de la persona;
- Identificación del día o periodo que comprende la PGM;
- Fecha de emisión de la PGM;
- Especificar, por cada desplazamiento y por cada trabajador:
  - (i) Fecha (día, mes, año) en que ocurrió el gasto.
  - (ii) Nombres y apellidos de cada trabajador usuario de la movilidad.
  - (iii) Número de documento de identidad del trabajador.
  - (iv) Motivo y destino del desplazamiento.
  - (v) Monto gastado por cada trabajador.

La falta de alguno de los datos señalados de (i) a (v), respecto a cada desplazamiento del trabajador, sólo inhabilita la PGM para la sustentación de gasto que corresponda al desplazamiento incompleto.

- f) La PGM no constituye un Libro o registro.
- g) "PGM Transitoria": Para efectos de la aplicación del control de los gastos de movilidad para el periodo del 01.01.2007 al 16.10.2007, estos deben ser sustentados con Comprobantes de Pago o con una "Planilla Transitoria".

La que hemos denominado por razones didácticas "Planilla Transitoria", deberá contener:

- Nombres y apellidos del trabajador.
- La fecha del gasto.
- El importe del gasto por cada trabajador.

También deberá estar suscrita por el trabajador usuario de la movilidad.

Para efectos de este período transitorio del 01.01.2007 al 16.10.2007 deberá aplicarse las reglas siguientes:

- (i) Por cada día se pueden sustentar los gastos respecto a un mismo trabajador, únicamente con comprobantes de pago o con "Planilla Transitoria". No se puede mezclar.
- (ii) Si no existe "Planilla Transitoria", sólo se puede sustentar el gasto con Comprobantes de pago.
- (iii) El tope diario será: 4% de la RMV. (ACHQ)

## MODELOS RESPECTO A LA ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

### a) Descripción de funciones

..... DESCRIPCIÓN DE LABORES Puesto: ..... Trabajador: .....	
1.	
8.	El trabajador deberá cumplir con dirigirse a las empresas proveedoras y/o clientes, o bien a los lugares señalados por el empleador para ejecutar sus actividades y tareas ( <i>o con ocasión de sus funciones</i> ) que correspondan, labores que son inherentes al puesto, para lo cual se sujetará a las Directivas, documentación y órdenes que determine el empleador.
9.	
	_____ Firma Trabajador
	_____ Firma Empleador

### b) Planilla de Gastos por Movilidad del período 01.01.2007 al 16.10.2007

(RAZÓN SOCIAL) .....		
<b>Planilla de Gastos de Movilidad (Período 01.01.2007 al 16.10.2007)</b>		
Para sustentar la Asignación por Movilidad entregada al trabajador y sujeta a los alcances del Art. 19° inc. i) del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, así como a las normas concurrentes, en especial al Art. 34° de la Ley del Impuesto a la Renta en cuanto corresponde.		
TRABAJADOR (Usuario de la Movilidad): .....		
PERÍODO: Del: ..... Al: .....		
N°	FECHA	IMPORTE
Firma Trabajador		Autorizado
Proceso: Planilla mes de .....		Firma de procesado

**c) Planilla de Gastos por Movilidad por Trabajador: Vigente desde el 17.10.2007**

**Modelo por cada Trabajador por un solo día**

**(RAZÓN SOCIAL)** .....

**Planilla de Gastos de Movilidad (F-1)** **N° .....-2007**  
**Fecha de emisión de la planilla:** .....

Para sustentar la Asignación por Movilidad entregada al trabajador y sujeta a los alcances del Art. 19º inc. i) del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, así como a las normas concurrentes, en especial al Art. 34º de la Ley del Impuesto a la Renta en cuanto corresponde; y al inc. a1) Art. 37º de la Ley del Impuesto a la Renta; y D.S. N° 122-94-EF, Art. 21º, inc. v), modificado por D.S. N° 159-2007-EF.

TRABAJADOR (Usuario de la Movilidad): ..... DNI N°: .....  
 Día de la Planilla: .....

DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO				
N°	DESCRIPCIÓN DEL DESPLAZAMIENTO			
	Distrito	Motivo	Destino	Monto gastado
Autorizado			Firma Trabajador	
Proceso: Planilla mes de .....			Firma de procesado	

**d) Planilla de Gastos por Movilidad por Trabajador: Vigente desde el 17.10.2007**

**Modelo por cada Trabajador para varios días**

**(RAZÓN SOCIAL)** .....

**Planilla de Gastos de Movilidad (F-2)** **N° .....-2007**  
**Fecha de emisión de la planilla:** .....

Para sustentar la Asignación por Movilidad entregada al trabajador y sujeta a los alcances del Art. 19º inc. i) del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, así como a las normas concurrentes, en especial al Art. 34º de la Ley del Impuesto a la Renta en cuanto corresponde; y al inc. a1) Art. 37º de la Ley del Impuesto a la Renta; y D.S. N° 122-94-EF, Art. 21º, inc. v), modificado por D.S. N° 159-2007-EF.

TRABAJADOR (Usuario de la movilidad): ..... DNI N°: .....  
 Período de la Planilla: Del: ..... Al: .....

DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO					
N°	Fecha (d.m.a.)	DESCRIPCIÓN DEL DESPLAZAMIENTO			
		Distrito	Motivo	Destino	Monto gastado
Autorizado			Firma Trabajador		
Proceso: Planilla mes de .....			Firma de procesado		

## e) Planilla de Gastos por Movilidad por Trabajador: Vigente desde el 17.10.2007

Modelo para varios trabajadores por un solo día

<b>(RAZÓN SOCIAL)</b> .....							
<b>Planilla de Gastos de Movilidad (F-3)</b>						<b>N° .....-2007</b>	
Fecha de emisión de la planilla: .....							
Para sustentar la Asignación por Movilidad entregada al trabajador y sujeta a los alcances del Art. 19° inc. i) del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, así como a las normas concurrentes, en especial al Art. 34° de la Ley del Impuesto a la Renta en cuanto corresponde; y al inc. a1) Art. 37° de la Ley del Impuesto a la Renta; y D.S. N° 122-94-EF, Art. 21°, inc. v), modificado por D.S. N° 159-2007-EF.							
Día de la Planilla: ..... (d.m.a.)							
DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO							
N°	Trabajador	DNI	DESCRIPCIÓN DEL DESPLAZAMIENTO				
			Distrito	Motivo	Destino	Monto gastado	Firma Trabajador
Autorizado			Firma Trabajador				
Proceso: Planilla mes de .....				Firma de procesado			

## f) Registro de la Asignación por Movilidad en el Libro de Planilla de Pago y Boleta de Pago

1. Período de Registro de Planillas: Se liquidará en planilla por período mensual, el que comprenderá del ..... al ..... (ejemplo: del 25 de un mes al 24 del mes siguiente).
2. Período de Rendición de Cuentas: (semanal, mensual, etc.).
3. Concepto utilizado en Planilla:
  - a) Texto completo: Asignación por Movilidad
  - b) Texto abreviado: Asig. Movilidad
  - c) Código de cuenta en planilla: N° .....
4. Forma de registro en boleta y planillas:

<b>PLANILLA DE PAGO</b>			
Noviembre 2007 Del 25 de octubre al 24 de noviembre			
INGRESOS		DEDUCCIONES AL TRABAJADOR	
Concepto	Monto	Concepto	Monto
0120 Asignación Movilidad	235	0220 Adelanto Asignación Movilidad	235

**Nota:** El monto que se registra en la Planilla de Pago debe corresponder al Período Laboral que comprende, el mismo que también deberá corresponder con el Período registrado en la Planilla de Gastos de Movilidad.

# INSPECCIÓN DEL TRABAJO

## 1. ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias son diligencias previas al procedimiento sancionador, que se efectúan de oficio por la Inspección del Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan en orden a garantizar o promover su cumplimiento.

Se desarrollan mediante visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes, o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público.

## 2. TRÁMITE DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS

Las actuaciones inspectivas se iniciarán por orden superior. A tales efectos, los directores, subdirectores o supervisores de la Inspección del Trabajo expedirán la correspondiente orden de inspección designando al inspector o equipo de inspección actuante, y señalarán las actuaciones concretas que deban realizar.

Asimismo, podrán llevarse a cabo por iniciativa de los actuantes designados, cuando en las diligencias que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.

Las actuaciones de investigación o comprobatorias se llevarán a cabo hasta su conclusión por los mismos inspectores o equipos designados que las hubieren iniciado, sin que puedan encomendarse a otros actuantes, salvo en los supuestos justificados que se determinen reglamentariamente, lo que será notificado al sujeto inspeccionado y a los trabajadores afectados. De igual forma se procederá cuando la mayor duración o complejidad de las actuaciones aconsejen la incorporación de otro u otros inspectores actuantes.

Las órdenes de inspección serán objeto de registro, se identifi-

*Las actuaciones inspectivas de investigación son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia sociolaboral, cuyo inicio y desarrollo se rige por lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo: Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, el D.S. N° 019-2006-TR. Presentamos en esta oportunidad un breve análisis de su tratamiento, el mismo que se complementa con los modelos de Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación y de Requerimiento de Comparecencia.*

carán anualmente con una única secuencia numérica y darán lugar a la apertura del correspondiente expediente de inspección. En cada inspección se llevará un sistema de registro de órdenes de inspección, manual o informatizado, que será único e integrado para todo el Sistema de Inspección del Trabajo. Las órdenes de inspección constarán por escrito y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada en la forma que se disponga. Podrán referirse a un sujeto concreto, expresamente determinado e individualizado, o expedirse con carácter genérico para un conjunto indeterminado de sujetos.

En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores designados realizarán las actuaciones de investigación, comprobación, orientación o asesoramiento técnico necesarias, iniciándolas en alguna de las formas señaladas en el art. 12° de la Ley N° 28806. El inicio de actuaciones de vigilancia y control interrumpirá el plazo de prescripción de las infracciones en materia sociolaboral. En todo caso, se respetará el deber de confidencialidad, manteniendo la debida reserva sobre la existencia de una denuncia y la identidad del denunciante.

Las actuaciones de investigación o comprobatorias deberán realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que con carácter general puedan dilatarse más de treinta (30) días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado.

Cuando así lo aconsejen las circunstancias, podrá autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta su finalización.

Finalizadas las actuaciones de comprobación y en uso de las facultades que tienen atribuidas, los inspectores actuantes adoptarán las medidas que procedan, emitiendo informe interno sobre las actuaciones realizadas y sus resultados, y adjuntando al expediente las copias de los documentos obtenidos. En este contexto, y de acuerdo con lo establecido en el art. 5.3 de la Ley N° 28806 referido a las facultades inspectivas, figura el poder requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas para el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.



SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO  
Dirección Nacional de Inspección del Trabajo  
Inspección Regional del Trabajo de Lima-Callao

## REQUERIMIENTO DE COMPARECENCIA

Empresa: \_\_\_\_\_  
RUC: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
Región: LIMA \_\_\_\_\_

En relación con la orden de inspección N° .....-2007-MTPE/2/12.3 y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5.3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y artículo 6° de su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se requiere la COMPARECENCIA de dicha empresa para que el día .... de ..... de 2007 a las ..... horas, presente en las oficinas de la Inspección Regional del Trabajo, Oficina N° ..... ubicadas en el tercer piso del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sito en Domingo Cueto 120, esquina con Av. Arenales, cdra. 13 Complejo EsSalud, Distrito de Jesús María - Lima, la siguiente documentación:

- (1) Planilla de pago de remuneraciones del año 2006.
- (2) Declaración Jurada de Impuesto a la Renta de Tercera Categoría correspondiente al ejercicio 2006.
- (3) Hoja de Liquidación de la Participación en las Utilidades suscrita por los Trabajadores y Ex Trabajadores con derecho.
- (4) Hoja de trabajo para el Cálculo de Utilidades por Trabajador.
- (5) Documentos que acrediten el pago de la participación en las utilidades de los trabajadores con derecho.
- (6) PDT 600 del ejercicio 2006.
- (7) Relación de trabajadores con derecho al pago de las utilidades 2006, con indicación de sus nombres y apellidos en orden alfabético, fechas de ingreso, días y horas laborados en el ejercicio gravable 2006 y el monto de utilidades distribuido por trabajador, dicha relación deberá estar suscrita y sellada por el empleador, la misma que será agregada al expediente de inspección.

Junto con los documentos originales se aportará fotocopia de los documentos N° 2 y 4.

### ASUNTO: VERIFICACIÓN DE DISPOSICIONES VIGENTES EN MATERIA DE UTILIDADES

La no presentación de toda la documentación requerida o la no comparecencia del sujeto a inspección, constituye actos de infracción a la labor inspectiva, de acuerdo con el artículo 36° de la Ley N° 28806 y artículos 45.1 y 46.10 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, sancionable con una multa de hasta S/. 69,000.00 (SESENTA Y NUEVE MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES) según lo dispone el artículo 48.1 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

En la ciudad de Lima, al ..... de ..... de 2007.

\_\_\_\_\_  
(Nombres y apellidos de los inspectores actuantes)  
(Firma)

### DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN

Don/Doña: .....  
Documento de identidad: ..... Cargo: .....  
Fecha de recepción: ..... Firma: .....



SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO  
Inspección Regional del Trabajo de Lima-Callao

## CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

ORDEN DE INSPECCIÓN N° .....

### DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO:

Nombre y Apellidos o Razón Social: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Departamento: \_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_ Distrito: \_\_\_\_\_

Hora de inicio: \_\_\_\_\_ Hora de término: \_\_\_\_\_

**ASUNTO: VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS SOCIOLABORALES**  
(Indicar los hechos objeto de inspección, por referencia a la materia)

En relación con la orden de inspección N° .....-2007-MTPE/2/12.3 y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 13.6 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación:

### MODALIDAD DE ACTUACIÓN

- Visita de inspección al centro o lugar de trabajo, ubicado en la dirección antes señalada.  
 Comparecencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la Inspección Regional del Trabajo.

### PERSONAS ENTREVISTADAS

- Sujeto inspeccionado o su representante legal: Don/Doña .....  
 Encargado/Responsable del centro de trabajo: Don/Doña .....  
 Representante de los Trabajadores: Don/Doña .....  
 Trabajadores presentes en el centro de trabajo afectados por los hechos objeto de investigación.

### DOCUMENTACIÓN REVISADA

- Libro de planillas y boletas de pago.  
 PDT 600, Declaración Jurada del Impuesto a la Renta.  
 Pago y hoja de liquidación de la participación en las utilidades del ejercicio gravable 2006.

### MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DILIGENCIA DE CONSTANCIA, DE SER EL CASO

- Advertencia  
 Requerimiento  
 Orden de Paralización o Prohibición de Trabajo

En la ciudad de Lima, al ..... de ..... de 2007.

\_\_\_\_\_  
(Nombres y apellidos de los inspectores actuantes)  
(Firma)

### DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN

# SOLUCIONANDO INTERROGANTES

En el diario trajinar de «Análisis Laboral», constituyen horas de intenso ejercicio el tratar de absolver las consultas de nuestros suscriptores. Decimos «tratar» porque no siempre las respuestas representan la simple aplicación del texto legal o normativo a una determinada situación factual. El mayor número de veces se trata de situaciones complejas sea porque el caso consultado tiene varias aristas que lo torna complicado, o porque la persona que formula su interrogante trata de cubrir en su pregunta las diversas variantes que hipotéticamente podrían presentarse respecto a una determinada situación.

En estos casos, la función del consultor es tratar de encontrar la respuesta más adecuada a la compleja situación planteada y sobre esta base construir la estructura de un planteamiento lo más sólido posible que permita una respuesta coherente, haciendo ver, igualmente, los riesgos que puede entrañar la aplicación de uno u otro criterio a utilizar, sobre todo cuando los hechos consultados serán finalmente ameritados y resueltos por un órgano definitorio llámese Ministerio de Trabajo, Seguridad Social, Poder Judicial o Tribunal Constitucional.

Veamos algunos de los casos más representativos que nos han sido formulados recientemente.

## 1. LOS SUBSIDIOS Y LAS PLANILLAS DE PAGO

Interrogantes:

- ¿El subsidio debe figurar en la Planilla de Pago?
- ¿Cuáles son las afectaciones que corresponde aplicar a los subsidios?

### 1.1 Naturaleza jurídica del subsidio

El subsidio es una de las prestaciones que el Seguro Social de Salud brinda a sus asegurados «para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales», tal como lo expresa el artículo 2º de la Ley N° 26790 –Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud–.

El subsidio constituye una prestación en dinero otorga-

*Tratamos en este número una de las interrogantes más frecuentes que suelen formular quienes manejan recursos humanos.*

da por la Seguridad Social (EsSalud) al asegurado que ha sufrido una contingencia social (afectación en su salud) que le impide la obtención normal de ingresos en razón del trabajo que deja de realizar.

Evidentemente el subsidio no es ni puede ser considerado como «remuneración», término éste propio de una relación laboral en la que la remuneración se constituye en la contraprestación económica del trabajo realizado por el servidor en favor de su empleador.

El subsidio tampoco está a cargo del empleador. Constituye más bien una obligación del órgano administrativo de la Seguridad Social (EsSalud) como respuesta a los aportes que corresponde pagar al empleador a favor de sus trabajadores en actividad.

El hecho de que por directivas de Gerencia General de EsSalud el pago del monto del subsidio por incapacidad temporal (enfermedad/accidentes) deba hacerse circunstancialmente por un intermediario (el empleador) bajo la modalidad «Pago con cargo a reembolso», no convierte al empleador en titular de la obligación, correspondiendo siempre el cargo y responsabilidad del subsidio a EsSalud.

### 1.2 ¿El subsidio debe figurar en la Planilla de Pago de la empresa?

En nuestra opinión el subsidio que resulta pagado con cargo a reembolso por el empleador, NO DEBE FIGURAR en su Planilla de Pago, debiendo hacerse en recibo aparte.

En efecto las normas aplicables a la obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago (D.S. N° 001-98-TR, artículo 14º, a)) disponen que deberán consignarse en ellas las «remuneraciones que se abonen al trabajador tomando en consideración para este efecto, lo previsto en el artículo 6º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entendiéndose el término «remuneración» como «...el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga siempre que sean de su libre disposición...».

Evidentemente, como ya lo hemos señalado anteriormente, el subsidio no puede ni debe ser entendido como remuneración por no constituir pago que represente contraprestación de servicios, elemento éste esencial del concepto remuneración.

Ya lo hemos dicho, el subsidio es una prestación económica ajena al derecho laboral, estando integrada esencial y legalmente a la Seguridad Social, por lo que no cabe establecer confusas relaciones identificatorias entre ambas disciplinas.

Algunos podrían sostener, sin embargo, que la posibilidad de consignar el subsidio en la Planilla de la empresa, estaría avalada por lo expresado en el literal e) del artículo 14º de la norma sobre **Planillas de Pago** que ordena consignar en ella «*Cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo, según el artículo 7º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*».

Esta pretensión tampoco tendría validez para convalidar la utilización de las Planillas pues, como lo expresa el texto antes transcrito, la exclusión del carácter remunerativo a que se contrae el citado artículo 7º está referido específicamente a los artículos 19º y 20º del TUO del Decreto Legislativo N° 650 – Ley de Compensación por Tiempo de Servicios– cuya enumeración es más conocida como «Conceptos no Remunerativos» o «Remuneraciones no computables» (gratificaciones extraordinarias; participación en las utilidades; valor de las condiciones de trabajo; la canasta de navidad o similares, etc.), ninguno de los cuales puede identificarse con los «subsidios» a cargo de EsSalud.

En conclusión, insistimos, no cabe utilizar las Planillas de Pago para acreditar el cumplimiento del abono de los subsidios que, según normas de la Seguridad Social, resultan coyunturalmente a cargo del empleador, pero sujetos a reembolso por EsSalud.

No existiendo un documento oficial cuyo uso resulte obligatorio para consignar este pago, cada empleador podría elaborar el suyo, cuidando consignar en él la información que resulte más relevante.

Por nuestra parte, en la parte final de este artículo sugerimos un modelo que podrá ser utilizado con la finalidad antedicha, si se cree conveniente.

### 1.3 Afectaciones o deducciones que corresponde efectuar sobre los subsidios

Los subsidios sólo están afectos a las siguientes deducciones:

#### a) A cargo del trabajador:

- **Aportaciones al Sistema Privado de Pensiones (SPP):**  
En caso de que el trabajador subsidiado esté afiliado al SPP, corresponderá considerar como **afectos** los subsidios de carácter temporal que perciba, cualquiera sea su naturaleza (*TUO de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por*

*D.S. N° 054-97-EF; parte final del artículo 30º*).

- **Aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones (SNP):**  
Los trabajadores afiliados al SNP que perciban «subsidiarios» de la Seguridad Social, están **afectos** a las aportaciones correspondientes (13%) al SNP.

Hacemos notar que la afectación de los subsidios aplicándole el porcentaje de aportación ya señalado, se origina recientemente al haberse modificado los alcances del artículo 70º del Decreto Ley N° 19990 que regula el régimen pensionario del **SNP**. La modificatoria fue dispuesta por la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 28991 (*Ley de Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínima y Complementarias y Régimen Especial de Jubilación Anticipada*), habiendo entrado en vigencia el 24 de marzo de 2007. Los alcances del nuevo texto del artículo 70º del D.L. N° 19990 han determinado que «*son también períodos de aportación las licencias con goce de remuneraciones otorgadas por ley o por el empleador, así como los períodos durante los cuales el asegurado haya estado en goce de subsidio*».

De acuerdo a lo expresado y a partir del 24.03.2007, los subsidios se encuentran **afectos** también a los aportes correspondientes al Sistema Nacional de Pensiones para quienes se encuentran afiliados a este régimen pensionario.

#### b) A cargo del empleador:

- **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR):**  
Este seguro considerado en el artículo 19º de la Ley N° 26790 (*Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*) y aplicable a quienes desempeñan las actividades de alto riesgo que se han determinado mediante dispositivo legal, otorga **prestaciones de salud** en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, así como también **pensiones** de invalidez temporal o permanente y de sobrevivientes y gastos de sepelio, que sean consecuencia de enfermedades profesionales o de accidentes de trabajo.

Este seguro de doble cobertura puede ser contratado con EsSalud o con una EPS (Entidad Prestadora de Salud) en cuanto concierne a Salud; o con la ONP o con una empresa de seguros para la cobertura «pensionaria». Los costos respectivos son de cargo exclusivo del empleador obligado.

La remuneración asegurable está constituida por el total de las rentas provenientes del trabajo personal del afiliado percibidas en dinero.

En caso de los trabajadores dependientes se considera remuneración asegurable la **remuneración computable** a que se refiere las normas sobre CTS.

En cuanto a los «*subsidiarios*» que perciba el trabajador, estos son considerados dentro del concepto de remuneración para el cómputo de la «remuneración mensual», sobre la que se aplica las primas por las dos co-

berturas del SCTR. Así lo determina la Tercera Disposición Final de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobado por D.S. N° 003-98-SA de 13 de abril de 1998.

Consecuentemente con lo expresado, el empleador cuyos trabajadores realizan actividades de alto riesgo deberá cubrir las primas que demandan las coberturas tanto de salud como de pensiones, calculando su monto, inclusive sobre los subsidios de cualquier naturaleza que perciba el trabajador.

**c) Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría:**

La SUNAT, a través de Informes de fechas 7 de setiembre de 1995 y 27 de febrero de 2003 había originado confusión y polémica respecto a la aplicación del Impuesto a la Renta (5ta. Categoría) sobre los subsidios otorgados por EsSalud en caso de incapacidad temporal (enfermedad o accidente), maternidad y lactancia.

En efecto, en el primer informe (setiembre de 1995) se determinó que los subsidios que tienen por finalidad cubrir la muerte o **incapacidad** del asegurado ocasionados por enfermedad o accidente están **inafectos** al Impuesto a la Renta, mientras que los subsidios por *maternidad* deben ser considerados renta gravada de 5ta. Categoría. El segundo informe, del año 2003, expresó un criterio

diferente, considerando que **todos los tipos de subsidios califican como rentas de 5ta. Categoría** resultando gravadas con el Impuesto a la Renta. Este criterio quedó en suspenso al anunciarse, mediante una Nota de Prensa, la revisión de dicho Informe.

Finalmente, al dictarse por el Ejecutivo el Decreto Legislativo N° 970 con fecha 22 de diciembre de 2006 dentro de las modificaciones que dicha norma introdujo respecto al Impuesto a la Renta, se incorporó en el tercer párrafo del artículo 18° de la LIR (ingresos inafectos al impuesto a la renta) un nuevo inciso con el literal e) según el cual quedan también **INAFFECTOS** los subsidios por incapacidad temporal, maternidad y lactancia.

Consecuentemente, a partir del 1° de enero de 2007 los «subsidios» a cargo de EsSalud constituyen, también, ingresos inafectos al Impuesto a la Renta.

**1.4 Constancia de Pago de Subsidios con cargo a reembolso efectuada por el empleador**

Hemos manifestado que el abono de los subsidios no corresponde ser hecho a través de la Planilla de Pagos. Podrá, en cambio, utilizarse cualquier otro tipo de constancia que acredite su recepción por parte del trabajador afiliado.

Por nuestra parte proponemos el siguiente proyecto:

<b>CONSTANCIA DE PAGO DE SUBSIDIOS</b> (Leyes N°s. 26790 y 28791; art. 12°)			
Empleador:			
Trabajador:		Documento de Identidad	
Puesto o Cargo:	Subsidio por:	Documento que sustenta el subsidio N° CITT(1): .....	
LIQUIDACIÓN DEL SUBSIDIO Y RETENCIONES A CARGO DEL TRABAJADOR		APORTES/CONTRIBUCIONES A CARGO DEL EMPLEADOR	
• Monto bruto del subsidio (S/. ... x N° de días)*	S/. .....	• SCTR: (Salud)	S/. .....
• RETENCIONES:		• SCTR: (Invalidez, Sepelio)	S/. .....
Aporte AFP (2)	10% S/. .....		
Invalidez y Supervivencia	— .....		
Comisión Porcentual	— .....		
• MONTO A PAGAR	S/. .....		
<b>Nota:</b> Los subsidios están INAFECTOS al Impuesto a la Renta (5ta. Categoría) a partir del 1° de enero 2007 (Dec. Leg. N° 970 de 22.12.2006)			
Declaro haber recibido conforme, el monto del subsidio determinado en la presente liquidación.			
			Lima, ..... de ..... de .....
_____ EMPLEADOR		_____ EL TRABAJADOR DNI N° .....	
		<input type="checkbox"/> Huella Digital	

(1) Certificado de Incapacidad para el Trabajo.

(2) Tratándose de afiliados al SNP corresponderá el aporte del 13%.

# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Una revisión de la normatividad aplicable y su entrada en vigencia

## REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El 29 de setiembre del 2005 fue publicado el D. S. N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo,

Dicha norma reglamentaria entró en vigencia el 30 de setiembre del 2005 y en ella se otorgó un plazo de 18 meses a los empleadores para implementarla, es decir hasta el 29 de marzo del presente año; sin embargo, ese plazo fue posteriormente modificado para determinadas obligaciones, como veremos a continuación.

## D.S. N° 007-2007-TR

Con fecha 6 de abril de 2007 fue publicado el Decreto Supremo N° 007-2007-TR, el mismo que, además de modificar diversos aspectos del D.S. N° 009-2005-TR, dispuso determinadas fechas de entrada en vigencia para las siguientes obligaciones:

### 1 DE OCTUBRE DE 2007

- El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en el caso de empresas que cuenten con más de 25 trabajadores; en el caso de empresas con menos de 25 trabajadores se nombrará un Supervisor.
- Adecuación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo al Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, o la elaboración del mismo para los sectores que no tenían esta obligación en aquellas empresas con 25 o más trabajadores. Se establece, asimismo, que el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo no requiere de aprobación por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, pero el empleador sí se encuentra obligado a facilitar a cada uno de los trabajadores (para su conocimiento) una copia del mismo.

*El 29 de setiembre de 2005 fue publicado el D.S. N° 009-2005-TR cuyo objetivo es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Desde aquella fecha se han dado una serie de normas que, por un lado, aprueban los instrumentos normativos necesarios que contribuirán a garantizar las condiciones básicas de Seguridad y Salud en el trabajo para la protección social y el desarrollo del trabajo decente y, por otro, determinan fechas de entrada en vigencia –en algunos casos prorrogando las anteriormente establecidas– de determinadas obligaciones. Veamos estos alcances.*

### 1 DE ENERO DE 2009

- Las auditorías periódicas que debe realizar el empleador a fin de comprobar si el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales, así como para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, serán obligatorias a partir del 1 de enero de 2009. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regulará el registro y acreditación de los auditores autorizados, así como la periodicidad de las auditorías.

## ENTRADA EN VIGENCIA DE OTRAS OBLIGACIONES

1. Los exámenes médicos que debe practicarse de conformidad con el artículo 39° del Reglamento antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a que están expuestos en sus labores, así como el **Registro de Enfermedades Ocupacionales** y el **Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales** serán obligatorios para las empresas una vez que se aprueben los siguientes instrumentos, habiéndose establecido como fecha máxima para tales efectos el 30 de diciembre de 2007:
  - a. Las Guías de diagnóstico para exámenes médicos obligatorios por actividad.
  - b. Los Protocolos de exámenes médicos ocupacionales.
  - c. La regulación de los exámenes médicos en contratos temporales de corta duración.

Los exámenes médicos establecidos en normas sectoriales mantienen su vigencia y son exigibles ante la autoridad competente.
2. El **Registro de Monitoreo de Agentes y Factores de Riesgo Ergonómico** será obligatorio una vez que se apruebe el ins-

trumento para su verificación, habiéndose establecido como fecha máxima para tales efectos también el 30 de diciembre de 2007.

## OTRAS PRECISIONES

Según modificación introducida por el artículo 6º del D.S. Nº 007-2007-TR, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo no requiere de aprobación por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).

En la práctica, no están siendo recepcionados en la mesa de partes del MTPE los Registros de Accidentes e Incidentes.

### • RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 148-2007-TR

Con fecha 26 de mayo de 2007, mediante R.M. Nº 148-2007-TR se aprobó el Reglamento de Constitución y Funcionamiento del Comité y Designación de Funciones del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los siguientes documentos:

- Modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Guía Básica sobre Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Guía Técnica de Registros.

Estos documentos se encuentran en la página web del Ministerio de Trabajo: [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe).

### • ANEXO A LA R.M. Nº 148-2007-TR

Posteriormente, con fecha 01 de junio de 2007 se publicó el anexo a la Resolución Ministerial Nº 148-2007-TR, a través del cual se regula la Constitución y Funcionamiento del Comité, así como la designación y funciones del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así, en relación a la Constitución del Comité o Designación del Supervisor se especifica lo siguiente:

#### • Para ser integrante del Comité se requiere:

- a) Ser trabajador a tiempo completo de la empresa.
- b) Tener 18 años de edad como mínimo.
- c) De preferencia, tener capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo, o laborar en puesto que permita tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.

#### • Para ser Supervisor se requiere:

- a) Ser trabajador a tiempo completo de la empresa.
- b) Tener 18 años de edad como mínimo.
- c) Ser profesional, trabajador de mando medio o trabajador calificado y de preferencia tener capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo, o laborar en un puesto que permita tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.

El empleador designa sus representantes titulares y suplentes ante el Comité entre quienes desempeñen cargos de responsabilidad ejecutiva o administrativa dentro de la estructura de la empresa.

Los trabajadores, por su parte, eligen sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité según el número que le corresponda, y que representen a diferentes Secciones de la empresa. Dicha elección se efectúa entre todos los trabajadores mediante votación secreta y directa.

El empleador designa al Supervisor en las empresas con menos de 25 trabajadores.

#### • Convocatoria a la instalación del Comité

La convocatoria a la instalación del Comité corresponde al empleador. Dicho acto se lleva a cabo en el local de la empresa, levantándose el Acta respectiva.

#### • Constitución e instalación del Comité

El acto de constitución e instalación, así como toda reunión, acuerdo o evento del Comité debe ser asentado a partir de la segunda página del Libro de Actas correspondiente, el mismo que debe tener 100 hojas como mínimo, y debe estar exclusivamente destinado para estos fines. Dicho Libro de Actas puede estar constituido por hojas sueltas debidamente foliadas, fechadas y suscritas por los representantes.

Según lo establecido en el numeral 64 del Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE, aprobado por D.S. Nº 016-2006-TR, este Libro de Actas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, para lo cual debe presentarse una solicitud dirigida al Subdirector de Inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo, adjuntando:

- El libro de Actas del Comité (con un mínimo de 100 hojas como ya precisamos).
- El Acta de Constitución en el segundo folio del libro, que contenga por lo menos: el nombre de la empresa; Nº RUC; Nº de Resolución de aprobación del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Industrial; nombres y cargos de los miembros titulares y suplentes del Comité; lugar, fecha y hora de instalación.
- Constancia de pago de la tasa correspondiente abonada en el Banco de la Nación equivalente a 1% de la UIT por cada 100 hojas, es decir, S/. 34.50.

El Acta de Constitución e instalación del Comité debe contener:

- a) Nombre de la empresa.
- b) Nombres y cargos de los miembros titulares del Comité.
- c) Nombres y cargos de los miembros suplentes.
- d) Lugar, fecha y hora de la instalación.
- e) Otros de importancia.

En el caso del Supervisor, éste debe llevar un Libro tipo Actas -Cuaderno de Notas-, donde anote los acuerdos tomados con la Gerencia y el cumplimiento de los mismos dentro del plazo previsto.

# ESTIBADORES TERRESTRES Y TRANSPORTISTAS MANUALES

Aspectos laborales de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

## 1. CONVENIO DE OIT

El Convenio N° 127 de la OIT relativo al Peso Máximo de Carga que puede ser transportada por un trabajador fue adoptado en la Quincuagésima Primera Reunión de la Conferencia General de la OIT celebrada en junio de 1967.

En nuestro país fue aprobado por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa N° 29008 de 25 de abril del 2007, ratificado por D.S. N° 029-2007-RE del 18.05.2007 (19.05.2007) y entrará en vigencia doce meses después de que el Gobierno entregue las ratificaciones y el Director General las registre.

Dicho convenio ha sido asimismo adoptado en América Latina por Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, Panamá y Venezuela.

Para efectos del presente artículo analizamos también la Recomendación N° 128 sobre la materia, y los alcances de los pronunciamientos de la Comisión de Expertos de OIT y documentación concurrente.

## 2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO Y EFECTOS DEL CONVENIO

Creemos que es necesario analizar las diversas normas del Convenio, así como los comentarios sobre la terminología utilizada a fin de armonizarla con la Ley N° 29088.

*En junio de 1967, en la Quincuagésima Primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se adoptó el Convenio N° 127 relativo al Peso Máximo de Carga.*

*Este instrumento internacional fue aprobado por nuestro país mediante Resolución Legislativa N° 29008 de 25 de abril de 2007 y ratificado por D.S. N° 029-2007-RE, de 18 de mayo de 2007, que fuera publicado al día siguiente en el Diario Oficial "El Peruano".*

*En este contexto, la Ley N° 29088, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales recientemente promulgada el 18 de setiembre último, tiene por objeto regular las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores antes mencionados.*

*Veamos a continuación sus alcances.*

**2.1 Ámbito (Art. 1°):** Se aplica al transporte manual y habitual de carga y a todos los sectores económicos en los cuales el Estado Peruano mantiene un sistema de inspección del trabajo. Es por ello que la Ley N° 28806 (Ley General de Inspecciones) ha viabilizado esta ratificación al ampliarse y fijarse con mayor precisión los alcances de las inspecciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**2.2 Materia (Arts. 1° y 2°):** El convenio se aplica al "transporte manual" y al "transporte manual y habitual de carga". Cabe señalar en este alcance que al "transporte manual de carga" se le define como todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la colocación de la carga. Comprende por tanto, en materia de la empresa, sólo la "alzada" del arrume, el "traslado" hacia el vehículo y la "colocación" en el medio de transporte. Asimismo, el "transporte manual y habitual de carga", comprende la actividad laboral dedicada a estas tareas de manera continua o esencial, o, también, toda actividad que normalmente incluya de manera discontinua dicho transporte de carga.

**2.3 Mujeres y jóvenes trabajadores:** En el Art. 7° del Convenio N° 127 y en la Recomendación N° 128 se establecen las reglas particulares aplicables a este tipo de trabajadores:

- a) El transporte manual de carga que no sea ligera debe ser limitado.
- b) El peso máximo de la carga deberá ser considerablemente inferior al de los adultos de sexo masculino.
- c) No se debe emplear trabajadoras adultas.
- d) Si se emplean mujeres adultas, se debe adoptar medidas para que se reduzca el tiempo efectivo a esas labores (levantar, llevar y colocar carga), y prohibir el empleo en ciertas operaciones penosas.
- e) Ninguna mujer debe ser empleada durante el embarazo comprobado o durante las diez semanas siguientes al parto, si a juicio del médico compromete su salud y la del niño. Nótese que en el nivel de "joven trabajador" se ubican todos los menores de 18 años de edad.

**2.4 Prohibición (Arts. 3° y 4°):** Se ha establecido en el Convenio en calidad de principio que "no se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad". Para estos efectos se indica que los países miembros, entre ellos el Perú, deberán tener en cuenta todas las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

Sobre esta materia cabe señalar que en el Convenio no se indica un límite concreto sobre la carga que puede transportar una persona, pero en la Recomendación N° 128 adoptada también en la Quincuagésima Primera Reunión de la Conferencia General de la OIT celebrada en Ginebra el 28.06.1967, en el Punto VI "Peso Máximo", literal A, Numeral 14, se señala que: "Cuando el peso máximo de la carga que puede ser transportada manualmente por un trabajador adulto de sexo masculino sea superior a 55 kilogramos deberían adoptarse medidas, lo más rápidamente posible, para reducirlo a este nivel".

No obstante, los literales a) y b) del Numeral 13 del Punto VI anotado señalan que, además, se debe tener en cuenta:

- a) Las características fisiológicas de los trabajadores, la naturaleza del trabajo y las condiciones del medio en que éste se efectúa (biotipo, limitaciones físicas, actividad económica, clima y medio ambiente, etc.)
- b) Cualquier otra condición que pueda influir en la higiene y seguridad de los trabajadores (edad, materia a transportar, etc.)

Sobre las limitaciones a la carga máxima, cabe tener presente el reciente pronunciamiento de la Comisión de Expertos de OIT en relación a la Región de Nueva Caledonia en Francia (072007NCL127) (Ley N° 5512, Decreto N° 1211-T, 19.03.1993), donde cuestionan una norma que establece ocasionalmente el levantamiento de hasta 105 kilogramos en los hombres y regularmente de más de 55 kilos.

Al respecto, la Comisión de Expertos señala que de 19 a 45 años el peso ergonómico máximo debe ser de hasta 55 kilos y, en el caso de las mujeres, 15 kilos en el levantamiento o transporte.

En Venezuela, la Comisión de Expertos reconoció el esfuerzo del gobierno de ese país para limitar a 50 kilos el peso de la carga materia del Convenio N° 127 de OIT, tal como lo señala el Art. 223, inc. 2 del Reglamento de Condiciones de Higiene y Seguridad de 1973.

**2.5 Capacitación:** Se establece en el Art. 5° del Convenio N° 127 que los Estados tomarán las medidas necesarias para que todo trabajador empleado en el transporte manual de carga que no sea ligera reciba, antes de iniciar esa labor, una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, a fin de proteger su salud y evitar accidentes. En este contexto deben tenerse muy presente las normas del D.S. N° 009-2005-TR sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuya fiscalización efectiva se iniciará en el mes de octubre de este año.

**2.6 Limitación del transporte:** El Convenio señala que para "limitar o facilitar el transporte manual de carga se deberán utilizar, en la máxima medida que sea posible, medios técnicos apropiados".

Al respecto, la Recomendación en el Punto V, Numeral 12 señala que los embalajes de la carga que puede ser transportada manualmente deberían ser poco embarazosos y de materiales apropiados. Si fuera posible, agrega, los embalajes deben ser provistos de medios para asirlos y ser de tal tamaño que no presenten riesgos de accidentes (aristas cortantes, partes salientes o superficies rugosas).

### 3. IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO

Tal como lo refiere el Art. 8 del Convenio N° 127 de la OIT, el Estado peruano debe, por vía legislativa o reglamentaria, adoptar las medidas necesarias para dar efecto a ese Convenio.

Sobre este alcance en Francia, conforme a lo señalado precedentemente y en Chile, país que ratificó este Convenio en 1972, se ha aprobado la Ley N° 2001 del 28.05.2005 y el reglamento respectivo que limita y da cumplimiento a los alcances del Convenio N° 127, adoptando las normas reglamentarias contenidas en la Recomendación N° 128.

Cabe señalar que el Art. 6° inc. b) de la Constitución de la OIT señala que las Recomendaciones se tomarán en cuenta al momento de regular las particularidades de la aplicación de los convenios.

### 4. TEST DE SALUD

Estando la materia de que trata el Convenio N° 127 de la OIT estrechamente ligada a los Derechos Humanos y a la Seguridad Social, la cual es reconocida por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador como un derecho de la humanidad, no debe dejarse de lado el Test

de Protección que en nuestro país ha señalado el Tribunal Constitucional al pronunciarse en relación a la jornada de doce horas que se estableció en la empresa Southern Perú, el mismo que tendría aplicación directa en el tema del peso máximo de carga.

Dicho Test detallado en la Resolución del Tribunal Constitucional del 11.05.2006 aclaratoria de la Sentencia del TC del 17.04.2006, Expediente N° 4635-2004-AA/TC, comprende por afinidad:

- a) Una evaluación caso por caso, teniendo en consideración las características del centro de trabajo.
- b) Si se cumple la seguridad laboral.
- c) Si se otorgan garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación.
- d) Si la empleadora otorga descansos adecuados.
- e) Si se otorga el tratamiento especial que demanda la labor.

## 5. ANÁLISIS DE LA LEY N° 29088

Se ha indicado en la Ley N° 29088, que dicho texto legal regula las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los estibadores terrestres y transportistas manuales de productos agrícolas. Veamos sus alcances más importantes:

**5.1 Objeto y ámbito:** Es por ello que se ha determinado que el ámbito de aplicación de la ley son las actividades de producción, transporte y comercialización de la cadena agro-productiva en el ámbito nacional.

Se entiende por cadena agro-productiva, para estos efectos, el "Sistema que agrupa a los agentes económicos interrelacionados por el mercado, y que participan articuladamente en un mismo proceso; desde la provisión de insumos, producción, transformación, industrialización, transportación y comercialización, hasta el consumo final de un producto agrícola o pecuario en forma sostenida y rentable, basados en principios de confianza y equidad".

**5.2 Peso máximo a estibar:** Para estos efectos se entiende por "ESTIBA" a toda actividad de manipulación manual de carga, que consiste en transportarla, colocarla y acomodarla de manera que se encuentre estable y ocupe el menor espacio.

Es por ello que la manipulación manual de carga está definida en la ley como "Toda operación, transporte o sujeción de una carga, por parte de uno o varios trabajadores, en las que se requiere esfuerzo físico como el levantamiento, el sostenimiento, la colocación, el empuje, el desplazamiento, el descenso, el transporte o ejecución de cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto".

Los pesos máximos son:

- a) Peso a manipular manualmente, por cada trabajador (es-

tibador terrestre o transportista manual) sin ayuda de herramientas auxiliares: no mayor de 25 kilogramos para levantar del piso en el caso de hombres. En el caso de mujeres, 12.5 kilogramos.

- b) Peso máximo para cargar al hombro: hombres, 50 kilogramos, mujeres, 20 kilogramos.

En este alcance se encuentran el arrastre y empuje, que comprenden la labor de esfuerzo físico en la cual la dirección de la fuerza es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la operación de empuje se aleja del cuerpo.

- c) Las normas reglamentarias a dictarse en 60 días determinarán el peso máximo para hombres y mujeres con ayuda de triciclos, carretas o carretillas.

**5.3 Niños y adolescentes:** La labor de transportista manual sólo la pueden realizar los mayores de 16 años y sólo mediante triciclo, carretas o carretillas, siempre que el peso no exceda de 100 kilogramos.

**5.4 Envasado:** Se ha dispuesto también que los productos agrícolas, manipulados manualmente, deberán estar adecuadamente seleccionados, clasificados y envasados, según su tipo, desde el mismo lugar de la cosecha, con un peso no mayor de 50 kilogramos.

**5.5 Exámenes médicos:** Los estibadores terrestres y transportistas manuales son responsables de someterse a exámenes médicos ocupacionales periódicos sobre aspectos generales de su salud y a otros complementarios que definirá el reglamento.

**5.6 Accidentes de Trabajo:** Para los estibadores y transportistas, el centro médico donde es atendido el afectado es la entidad que reportará el accidente al Ministerio de Trabajo.

**5.7 Medidas de protección personal:** Se han establecido las siguientes:

- a) Vestimenta: Los equipos no deben interferir con la capacidad de movimiento, impedir la visión ni disminuir la destreza manual. Se debe evitar los bolsillos, cinturones u otros elementos fáciles de enganchar. La vestimenta debe ser cómoda y no ajustada.
- b) Chalecos: Deben entregarse dotados de almohadillas en los hombros para evitar el riesgo de contacto que les produzca lesiones, así como rodilleras para protegerlos contra las caídas.
- c) Mascarillas: Para protegerse del polvo cuando se encuentren en presencia de este agente.
- d) Fajas: Deben usarse fajas adecuadas para la "manipulación manual de carga".

- e) Calzado: Deben contar con suela antideslizante y proporcionar protección al pie contra la caída de objetos.
- f) Señalización: Para extintores, zonas de seguridad para sismos, vías de escape, puntos de riesgo eléctrico, estacionamientos de unidades móviles y límites de cada puesto de recepción y expendio de productos.

## 6. CAPACITACIÓN

El Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales son los encargados de implementar programas de capacitación dirigidos a los estibadores terrestres y transportistas manuales, a fin de que reciban la formación e instrucción sobre los métodos correctos para la manipulación manual de cargas y la ejecución del trabajo específico. Los programas de capacitación incluyen:

- a) Los riesgos derivados de la manipulación manual de carga y la forma de prevenirlos;
- b) Uso correcto de las herramientas auxiliares;
- c) Uso correcto de los equipos de protección personal;
- d) Aplicación de técnicas seguras para la manipulación manual de la carga; y,
- e) Orientación sobre normas de seguridad y salud en la actividad de estiba y transporte manual de carga.

Además, el responsable de la comercialización implementará charlas de inducción sobre los principales peligros y riesgos presentes, de acuerdo a lo que se precise en el reglamento.

## 7. INFRACCIONES Y MULTAS

Las infracciones, de acuerdo a su gravedad, se clasifican de la siguiente manera:

- a) Muy Grave:
  - No cumplir con lo establecido en el Capítulo II, "Peso a Estibar y tipo de Envase" y sus normas relacionadas con: Peso máximo a estibar, Trabajo de niños y adolescentes, peso máximo en el transporte manual y Condiciones de envasado.
  - No cumplir con lo establecido en el Subcapítulo 2 del Capítulo IV, "Medidas básicas de seguridad".
- b) Grave:
  - No cumplir con lo establecido en los artículos 8° y 9°, sobre el responsable del programa de salud y seguridad ocupacional y sobre exámenes médicos, respectivamente.
  - No cumplir con lo establecido en el Subcapítulo 1 del Capítulo IV, relacionado con las Instalaciones Civiles.
  - No cumplir con lo dispuesto en el artículo 11°, sobre las instalaciones en las que se desarrolla el trabajo.

- No cumplir con lo establecido en los Subcapítulos 3, 4, 5 y 6 del Capítulo IV, relacionados con: Protección personal, Señales y avisos de seguridad, Servicios de bienestar, y Empresas administradoras u operadoras.
- No cumplir con lo establecido en el artículo 22°, relacionado con los Programas de Capacitación.

### c) Leve:

Los incumplimientos de la norma bajo comentario, siempre que carezcan de trascendencia grave o muy grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

### • Competencia Sancionadora

Las entidades competentes, señaladas en el Capítulo VI, es decir, Gobierno Regional, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las Municipalidades, imponen las sanciones correspondientes conforme a las normas de su Sector, al comprobar infracciones a la Ley bajo comentario.

Las sanciones aplicadas a la empresa administradora u operadora; conductor, transportista u otro infractor, según corresponda, podrán ser las siguientes:

- a) Amonestación.
- b) Multa.
- c) Internamiento de vehículo; y,
- d) Decomiso.

### • Competencia de la Policía Nacional del Perú

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25°, relacionado con la competencia de las Municipalidades, la Policía Nacional del Perú ejerce acciones de control sobre el conductor o transportista de unidades de carga pesada, respecto del cumplimiento del artículo 7° (\*).

En el caso de constatar incumplimiento, ordena el traslado de la unidad de transporte al depósito municipal del gobierno local correspondiente.

(\*) Artículo 7°.- Condiciones de envasado

"Los productos agrícolas, manipulados manualmente, deberán estar adecuadamente seleccionados, clasificados y envasados, según su tipo, desde el mismo lugar de la cosecha, con un peso no mayor de cincuenta (50) kilogramos".

# Jurisprudencia laboral

Texto / Análisis / Comentario

## CASACIÓN N° 1960-2004 LIMA

Lima, once de julio del dos mil seis

LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE LA REPÚBLICA

VISTOS; la causa número mil novecientos sesenta - dos mil cuatro; de conformidad con lo dictaminado por el señor Fiscal Supremo en lo Contencioso Administrativo; en audiencia pública llevada a cabo en la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a Ley, emite la siguiente sentencia.

### MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el Instituto Nacional de Concesiones y Catastro Minero, a fojas doscientos treinta y tres, contra la sentencia de vista de fecha tres de junio del año dos mil cuatro, obrante a fojas doscientos treinta y uno, que confirma la sentencia apelada de fojas doscientos cinco, su fecha tres de octubre del año dos mil tres, en el extremo que declara fundada la demanda, y ordena que la demandada abone al demandante el importe de los intereses respectivos generados por el concepto de compensación por tiempo de servicios, a liquidarse en ejecución de sentencia.

### CAUSALES DEL RECURSO

El instituto recurrente ha interpuesto el recurso de casación invocando las siguientes causas:

a) Aplicación indebida de los artículos cincuenta y seis y treinta y cuatro del Decreto

Supremo número cero cero uno - noventa y siete - TR; y

b) Interpretación errónea del artículo uno del Decreto Ley número veinticinco mil ochocientos siete, que modifica el artículo doce del Decreto Ley número veinticinco mil quinientos setenta y dos.

### FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Que el recurrente fundamentando su recurso sostiene respecto a la causal invocada en el literal a), que la Sala ha aplicado indebidamente el artículo cincuenta y seis del Decreto Supremo número cero cero uno - noventa y siete - TR, ya que el quinto considerando de la sentencia de primera instancia, asume lo dispuesto por dicho artículo que señala que en caso de incumplimiento de parte del empleador de efectuar los depósitos, estará obligado automáticamente al pago de intereses, y que al amparo del Decreto Ley número veinticinco mil ochocientos siete para las entidades del Estado no existe tal obligación ya que por mandato legal son depositarios obligatorios de los fondos de compensación por tiempo de servicios, el mismo que se abona al cese de la relación laboral; y que por otro lado, en relación al artículo treinta y cuatro del mismo Decreto Supremo, el quinto considerando de la sentencia recurrida, refiere que se considera que el empleador que ha suscrito con sus trabajadores los convenios para convertirse en depositario, está sometido a las reglas sobre intereses, frente a lo cual el supuesto contenido en el denunciado dispositivo legal es ajeno al análisis del presente caso, ya que la condición de depositario recayó en el demandado por mandato legal, en aplicación del Decreto Ley número veinticinco mil ochocientos siete y no por suscripción de convenio alguno.

Que en cuanto a la causal mencionada en el literal b), se alega que el Decreto Ley número veinticinco mil ochocientos siete hace referencia a cargas financieras, que deben enten-

## Las entidades del Estado deben pagar intereses por la CTS de sus trabajadores de la que son depositarios por mandato legal

derse como el monto que por dicho concepto los organismos públicos guardan en calidad de depositarios, los que deben ser cancelados sólo al cese del vínculo laboral, y no deben entenderse como intereses financieros; y,

### CONSIDERANDO:

**Primero.-** Que el artículo uno del Decreto Ley número veinticinco mil ochocientos siete, sustituyó el artículo doce del Decreto Ley número veinticinco mil quinientos setenta y dos, precisando que las entidades del Gobierno Central y los Organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley número cuatro mil novecientos dieciséis, no están comprendidas en la aplicación del Decreto Legislativo número seiscientos cincuenta y del Decreto ley número veinticinco mil cuatrocientos sesenta únicamente para efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios en las instituciones bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales y cajas municipales de ahorro y crédito, constituyéndose en depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas.

**Segundo.-** Que se desprende de la sentencia impugnada que la Sala Superior ha interpretado que las entidades del Gobierno Central y Organismos cuyo personal se encuentra bajo el régimen laboral de la Ley número cuatro mil novecientos dieciséis se constituyen en depositarios de los fondos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios, y asumen la obligación de pagar al trabajador los intereses correspondientes como carga financiera al momento en que se devengue la obligación de pagar la referida compensación.

**Tercero.-** Que en ese sentido, la interpretación de la Sala Superior implica que las cargas financieras que asume el Estado incluye el interés que normalmente se hubiese devengado

a favor del trabajador, si el depósito de su compensación por tiempo de servicios se hubiese realizado en una de las instituciones mencionadas en la norma.

**Cuarto.-** Que la parte recurrente afirma que dicha interpretación respecto del concepto de carga financiera es incorrecta, por cuanto el artículo primero de Ley número veinticinco mil ochocientos siete, se refiere al monto de la compensación por tiempo de servicios que se abonará al trabajador únicamente a la culminación del vínculo laboral; agregando que el Estado no es una institución financiera que lucre o se beneficie con dicha retención.

**Quinto.-** Que se plantea, también, en el curso de casación que no se ha emitido ni expedido norma o disposición que regule el pago de las cargas financieras correspondientes a la compensación por tiempo de servicios, no siendo imputable a la demandada los pagos no autorizados por el Ministerio de Economía y Finanzas.

**Sexto.-** Que el argumento de la parte recurrente, respecto a la oportunidad del pago de la compensación por tiempo de servicios, al finalizar la relación laboral, no contradice propiamente la argumentación de la Sala Superior, pues no se ha establecido en la sentencia impugnada que el interés sea de orden moratorio por retraso en su pago; por el contrario, se desprende de dicha sentencia que los intereses deben ser cancelados, conjuntamente con el pago oportuno de la compensación por tiempo de servicios.

**Sétimo.-** Que el argumento central de recurso de casación radica más bien en la naturaleza no financiera de la demandada, lo cual implica que no estaría lucrando con el dinero destinado a compensación por tiempo de servicios, y cuyo depósito, se le ha encargado, de manera tal que no existiría razón suficiente para obligarla al pago de intereses.

**Octavo.-** Que sin embargo, el fundamento de la norma que atribuye las cargas financieras a la entidad estatal no se encuentra en un supuesto lucro o en una ficción de actividad financiera, sino en los derechos a la igualdad y a la remuneración de todo trabajador del régimen de la actividad privada, en tanto los trabajadores que laboran para empleadores distintos al Estado perciben dichos intereses, cuando el depósito se realiza efectivamente en una entidad financiera.

**Noveno.-** Que el artículo primero del Decreto Ley número veinticinco mil ochocientos siete, establece que el Decreto Legislativo número seiscientos cincuenta, no es aplicable cuando se trata del depósito de compensación por tiempo de servicios siendo el empleador el Estado; sin embargo, la propia norma evita que esta regulación que conviene a los intereses de la organización presupuestaria estatal, perjudique al trabajador que labora para el Estado en el régimen de la actividad privada y establece un mecanismo para que sus derechos queden intactos.

**Décimo.-** Que la parte recurrente no le otorga al concepto de carga financiera un contenido distinto al que sostiene la Sala Superior, sólo niega que en este concepto se encuentren incluidos los intereses, pero no plantea una alternativa que permita entender entonces el sentido que tendría la regulación de la Ley número veinticinco mil ochocientos siete, norma que además debe tener una interpretación acorde con la Constitución, y que en consecuencia, no podría crear a nivel legal un tratamiento discriminatorio, respecto de aquellos trabajadores del mismo régimen laboral que laboran para un empleador distinto al Estado.

**Undécimo.-** Que, en ese orden de ideas, los argumentos respecto a la inexistencia de una autorización presupuestaria, respecto del pago de las cargas financieras, no son suficientes para extinguir o dejar sin efecto el derecho laboral al pago de intereses sobre la compensación por tiempo de servicios, no siendo dichas relaciones internas de orden presupuestario, materia del presente proceso, sin perjuicio que las partes deban cumplir en sus propios términos, el fallo que resulte vinculante en autos.

**Duodécimo.-** Que también, se ha propuesto como causal casatoria la aplicación indebida del artículo cincuenta y seis del Decreto Supremo cero cero uno - noventa y siete - TR, explicando con acierto que la Sala Superior se refería al contenido de esta norma, cuando por error ha aludido al artículo cincuenta y seis del Decreto Legislativo número seiscientos cincuenta; argumentando la recurrente que corresponde aplicar el artículo primero del Decreto Ley número veinticinco mil ochocientos siete, que excluye para el caso concreto la aplicación del Decreto Legislativo número seiscientos cincuenta.

**Décimo tercero.-** Que si bien, el A quo ha aludido brevemente al artículo cincuenta y seis del Decreto Supremo número cero cero uno - noventa y siete - TR, en el quinto considerando de la sentencia de fecha tres de octubre de dos mil tres, es menester reconocer que el Juzgador señala que la norma es aplicable a efectos de reconocer el derecho del demandante; sin embargo, ello es efectivamente un error, pues la Ley número veinticinco mil ochocientos siete excluye expresamente a dicha norma de regulación del pago de compensación por tiempo de servicios, a favor de los trabajadores del Estado en el régimen de la actividad privada; fundamento que el Colegio hace suyo, conforme se advierte de la sentencia de vista de fecha tres de junio del dos mil cuatro.

**Décimo cuarto.-** Que efectivamente, la Ley número veinticinco mil ochocientos siete para efectos del pago de intereses de la compensación por tiempo de servicios contiene una regulación idéntica al Decreto Supremo número cero cero uno - noventa y siete - TR, a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores, pero ello no significa que ambas normas sean aplicables para el caso concreto en el sentido expuesto por la Sala Superior; sin embargo, cabe reiterar que el principio de igualdad es respetado en la Ley antes mencionada, y para ello sirve como referente simplemente comparativo el Decreto Supremo número cero cero uno - noventa y siete - TR.

**Décimo quinto.-** Que en ese sentido, dada la exclusión expresa entre las dos normas citadas, aun cuando tutelan un mismo derecho ante distintos empleadores, es evidente que la sentencia de la Sala Superior contiene un defecto de motivación, pero que no amerita su casación, dado que el fallo se encuentra arreglado a derecho y en virtud de las demás consideraciones que lo sustentan, de conformidad con el artículo trescientos noventa y siete segundo párrafo del Código Procesal Civil.

**Décimo sexto.-** Que finalmente, respecto a la aplicación indebida del artículo treinta y cuatro del ya citado Decreto Supremo, cabe advertir que el contenido del dispositivo legal, es totalmente ajeno al análisis del presente caso, no siendo pertinente, ni aplicable al mismo, ya que la condición de depositario que ha recaído en la institución recurrente, fue establecida por mandato legal, en estricta observancia del artículo primero del Decreto

Ley número veinticinco mil ochocientos siete, y no se ha encontrado condicionada a la suscripción de un convenio con los trabajadores; resultando también impertinente e inaplicable al caso concreto.

#### RESOLUCIÓN:

Por estas consideraciones: declararon **INFUNDADO** el recuso de casación interpuesto a fojas doscientos treinta y tres por el Instituto Nacional de Concesiones y Catastro Minero, en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fojas doscientos treinta y uno, su fecha tres de junio del dos mil cuatro. **CONDENARON** a la recurrente al pago de la multa de dos Unidades de Referencia Procesal; **DISPUSIERON** la publi-

cación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano que sienta precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la ley; en los seguidos por don Luis Enrique Rodríguez Oroscó sobre compensación por tiempo de servicios; y los devolvieron.-

SS.  
VILLA STEIN,  
VILLACORTA RAMÍREZ,  
ACEVEDO MENA  
ESTRELLA CAMA,  
ROJAS MARAVÍ

## Comentario

### 1. *Materia del recurso de casación*

En este caso la empresa del Estado demandada, no conforme con lo resuelto en las dos instancias inferiores que reconocieron el derecho a los intereses que debieron generar los montos correspondientes a la CTS del demandante (sujeto al régimen laboral de la actividad privada) que estuvieron depositados en ella por mandato legal, interpuso recurso de casación manifestando:

- a) Aplicación indebida del artículo 56° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (TUO aprobado por D.S. N° 001-97-TR) pues esta norma sanciona sólo a las empresas que incumplen su deber de efectuar oportunamente los depósitos semestrales de CTS, obligándolas al pago de los intereses que hubiera generado normalmente el monto omitido.

Sobre este particular la empresa demandada sostuvo que tal dispositivo no podía serle de aplicación ya que para las entidades del Estado existe mandato legal (D.L. N° 25807, que en su art. 1° sustituyó el texto del art. 12° del D.L. N° 25572) obligándolas a constituirse en depositarios de la CTS del personal a sus órdenes que se encuentren sujetos al régimen de la actividad privada, por lo que no puede darse incumplimiento de una obligación a la que no están sujetos.

- b) La demandada adujo también interpretación errónea del art. 12° modificado por el D.L. N° 25807, ya mencionado en el párrafo anterior, en cuanto a los alcances de la expresión según la cual las empresas

del Estado no sólo se constituyen en depositarios obligatorios de la CTS de sus trabajadores, sino que deben hacerlo *«asumiendo las cargas financieras respectivas»*.

Esta expresión, según la empresa demandada, debe entenderse simplemente como el monto que por dicho concepto (CTS) queda a cargo del organismo público en calidad de depositario hasta el cese del trabajador, oportunidad ésta en que queda cancelada la obligación. Para la empresa las *«cargas financieras»* no deben ser entendidas como intereses financieros.

### 2. *Criterios expresados por la Sala Suprema al resolver el caso*

- Los vocales de esta Sala precisaron que las entidades del Estado ya antes mencionadas, están fuera de los alcances de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios únicamente en cuanto concierne a los depósitos de este beneficio que deben permanecer en el Organismo estatal mientras esté vigente el vínculo laboral del trabajador sujeto al régimen de la actividad privada.
- Que la sentencia de Segunda Instancia (Sala Superior) ha interpretado que las entidades gubernamentales *«asumen la obligación de pagar al trabajador los intereses correspondientes como CARGA FINANCIERA al momento en que se devengue la obligación de pagar la referida compensación»*.

Esta interpretación hace ver que las «cargas financieras» a que se refiere el art. 1º del D.L. N° 25807 incluye el interés que normalmente se hubiese devengado a favor del trabajador si los depósitos se hubieran realizado en las entidades financieras mencionadas en el artículo 32º de la Ley de CTS.

- Respecto a las afirmaciones de la entidad demandada manifestando que no deben considerarse como «cargas financieras» los intereses a favor de los trabajadores que cesan, ya que dichos pagos no se encuentran autorizados por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) ya que la empresa estatal depositaria no está lucrando con dichos fondos. Por esta razón no existiría razón suficiente para obligarla al pago de intereses.

Frente a estos argumentos, la Sala Suprema en su Octavo Considerando manifestó que *«el fundamento de la norma que atribuye las cargas financieras a la entidad estatal no se encuentra en un supuesto lucro o en una ficción de actividad financiera, sino en los derechos a la igualdad y a la remuneración de todo trabajador de la actividad privada»*.

Lo expresado en este Considerando nos parece claro y contundente pues no habría razón para establecer un perjuicio a los trabajadores de las entidades del Estado, negándoles el derecho a percibir los intereses consiguientes, beneficio éste que corresponde a todos los trabajadores de la actividad privada. Debe recordarse también que cuando fue posible que los empleadores en general se constituyeran en depositarios de la CTS de sus trabajadores, quedaron obligados al pago de intereses. Así lo disponía expresamente el tercer párrafo del art. 35º de la norma sobre CTS. No habría razón, en consecuencia, para que en el caso de autos se desconozca el pago de intereses dentro de una situación especial, pero en la que no existe ninguna disposición que ampare un régimen de excepción sobre este particular.

Consecuentemente con lo expresado y teniendo en cuenta que el art. 1º del D.L. N° 25807 sólo autoriza a la empresa estatal a ser depositaria legal de la CTS de sus trabajadores, no puede ampliarse caprichosa o interesadamente a otras prerrogativas las excepciones contenidas taxativamente en el texto legal. Por nuestra parte concordamos con la conclusión a la que llegan los miembros de la Sala Suprema en los Considerandos pertinentes de su sentencia, así como en la parte resolutive de la misma.

- Sin embargo, también resulta interesante hacer notar que la Sala de Casación ha reconocido en el Décimo Tercer Considerando que los vocales de la Sala Superior que emitieron pronunciamiento en 2da. Instancia incurrieron en uno de los errores señalados por la empresa demandada, al determinar la aplicabilidad al caso bajo análisis lo dispuesto en el artículo 56º de la Ley sobre CTS (obligación de los empleadores de hacer oportunamente los depósitos semestrales sancionando con el pago de intereses la omisión de dichos depósitos).

Como bien lo señala la Sala Suprema en sus Considerandos 14º y 15º, lo dispuesto en el citado art. 56º de la Ley de CTS no resulta aplicable al caso de autos pues no se trata de incumplimiento de depósitos en las entidades financieras, dado que precisamente el D.L. N° 25807 dispone lo contrario a dicha obligación ya que son los propios Organismos de Estado los que por mandato legal resultan depositarios automáticos de la CTS de sus trabajadores, por lo que no podría producirse la situación de eventual incumplimiento que señala el art. 56º antes referido.

El error de motivación en que se incurrió en esta parte de la sentencia de 2da. Instancia si bien fue reconocido por la Sala Suprema, no dio motivo a su casación, dado que el fallo se encontraba fundamentalmente ajustado a derecho.

### 3. *Pronunciamiento de la Sala de Casación*

Las razones expuestas a lo largo de los nueve (9) Considerandos contenidos en la sentencia de la Sala Suprema determinaron que NO CASARAN la sentencia de 2da. Instancia, la misma que quedó firme al declararse **Infundado** el recurso de casación interpuesto por el Instituto Nacional de Concesiones y Catastro Minero.

Al haberse superado en septiembre el 3 por ciento de inflación, las metas inflacionarias para el año actual han sobrepasado también la proyección oficial de 2.5, y no sería raro que se rebasa la valla del 4 por ciento. Para algunos observadores, este es un dato de relativa alarma, en especial para un país que ha tenido tan mala experiencia en materia de disparadas de precios.

El Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana, que se sigue utilizando como medida nacional de la inflación, muestra también que hubo alza de precios importantes en la canasta de consumo, como el caso del pan, el pollo y los combustibles, que se adjudican a variaciones de precios externos. Eso a su vez lleva a un par de anotaciones. La primera es la relativa a la vulnerabilidad de un mercado interno, cuyos productos son crecientemente de origen externo, debido a la imprevisión y falta de estrategias de largo plazo de los gobiernos, que han ido cediendo en este punto durante las últimas décadas. Servicios esenciales como la luz o el teléfono, tasas de interés, comisiones de pensiones privadas, bienes de consumo como alimentos (más de la mitad), vestido y calzado, golosinas, medicinas, etc., determinan sus precios en base a decisiones externas y si no aumentan debe ser porque la

## Entre hipos y falta de objetivos

demanda aumenta muy lentamente.

La segunda anotación es estadística. Está mal que la inflación nacional se mida con la de la ciudad capital de la república, y peor, que esta medición se haga con la base del consumo del año 2001, que es seguramente irreal. Y que además no sea transparente y la matriz con la cual se calcula –que tiene las canastas de consumo incluidas, como también el peso de los

bienes y servicios de origen externo– sea una especie de secreto de Estado, inalcanzable para los ciudadanos del país.

Por otra parte, y en sentido contrario a las alzas de precios, el dólar se abarató más de lo esperado, hasta descender algunos días por debajo de los 3 nuevos soles, cruzando largamente la estimación de 3.17 del Marco Macroeconómico Multianual, que no ha pensado en más devaluación del dólar hasta el 2010, año en que el precio promedio de la divisa sería de 3.20. En respuesta, el Ministerio de Economía explicó que también hay en esta variable influencias exteriores –la baja de la tasa de interés en EUA y la espuma inmobiliaria– y optó por una nueva rebaja de aranceles para que se gasten los dólares y se detenga la posible inflación.

Sin embargo, continuará el camino de la desprotección industrial así como la vulnerabilidad del mercado interno a las decisiones exteriores, salvo enormes impulsos de competitividad, pero que no están a la vista.

No es para preocuparse a corto plazo. Lo peor y muy censurable sería por ejemplo “hacer oposición” alarmando a la población con el tema de los precios, hundiendo el propio barco. Ello no es obstáculo para preguntarse si alguien tiene una imagen del país al que queremos llegar.

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	112.47	0.56	0.26	-0.13	0.47	3.01	1.03	1.36	1.77	4.25	1.48	1.83	1.55
Julio		107.38	108.88	110.56	113.00	0.19	0.10	-0.17	0.48	3.21	1.13	1.18	2.25	4.61	1.40	1.54	2.21
Agosto		107.37	108.68	110.72	113.16	-0.01	-0.18	0.14	0.14	3.20	0.95	1.33	2.39	4.58	1.22	1.88	2.20
Septiembre		107.39	108.58	110.75	113.85	0.02	-0.09	0.03	0.61	3.22	0.86	1.35	3.02	4.60	1.22	1.99	2.80
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

Setiembre 2007

base  
Dic. 2001 ▶ 100.0

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo

ÍNDICE GENERAL		PONDERACIÓN (%)	VARIACIÓN PORCENTUAL		
			MENSUAL	ACUMULADA	ANUAL
		100.000	0.61%	3.02%	2.80%
1.	ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	1,18	4,77	4,42
1.1.	Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		1,39	5,46	4,89
1.1.1.	Pan y Cereales		2,39	7,50	8,04
1.1.2.	Carnes y Preparados de Carnes		3,29	3,20	7,94
1.1.3.	Pescados y Mariscos		3,44	10,15	8,02
1.1.4.	Leche, Quesos y Huevos		1,46	8,83	8,82
1.1.5.	Grasas y Aceites Comestibles		1,36	12,43	11,90
1.1.6.	Hortalizas y Legumbres Frescas		-1,81	5,54	-1,45
1.1.7.	Frutas		0,43	2,61	3,92
1.1.8.	Leguminosas y Derivados		1,20	7,95	4,79
1.1.9.	Tubérculos y Raíces		-1,06	7,41	2,89
1.1.10.	Azúcar		-0,38	-3,57	-17,03
1.1.11.	Café, Té y Cacao		0,17	2,32	2,45
1.1.12.	Otros Productos Alimenticios		-0,24	-0,17	0,65
1.1.13.	Bebidas No Alcohólicas		0,01	0,95	1,24
1.1.14.	Bebidas Alcohólicas		-0,38	6,18	5,13
1.2.	Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		0,50	2,65	2,97
2.	VESTIDO Y CALZADO	7.488	0,12	1,88	2,55
2.1.	Telas y Prendas de Vestir		0,12	2,03	2,90
2.1.1.	Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		0,13	1,99	2,87
2.1.2.	Confección y Reparación de Ropa		-0,12	3,89	4,40
2.2.	Calzado y Reparación de Calzado		0,12	1,49	1,65
2.2.1.	Calzado		0,02	1,39	1,53
2.2.2.	Reparación de Calzado		1,37	2,84	3,24
3.	ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	0,38	2,22	1,28
3.1.	Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		0,89	1,53	1,50
3.1.1.	Alquiler y Conservación de la Vivienda		0,03	0,90	0,86
3.1.2.	Consumo de Agua		3,21	3,21	3,21
3.2.	Energía Eléctrica y Combustible		0,02	2,72	1,13
3.2.1.	Energía Eléctrica		0,00	1,10	-1,68
3.2.2.	Combustible		0,03	3,69	2,83
4.	MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	0,37	1,15	1,36
4.1.	Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		0,35	2,01	2,49
4.1.1.	Muebles y Equipos del Hogar		0,33	1,97	2,47
4.1.2.	Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		0,75	2,98	2,98
4.2.	Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		0,35	1,89	2,52
4.3.	Aparatos Domésticos y Reparación		0,22	1,13	1,32
4.3.1.	Aparatos Domésticos		0,29	1,50	1,56
4.3.2.	Reparación de Aparatos Domésticos		-0,03	-0,24	0,40
4.4.	Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación		0,08	2,49	2,85
4.5.	Mantenimiento del Hogar		0,70	1,37	1,55
4.5.1.	Cuidado del Hogar		0,81	1,30	1,45
4.5.2.	Lavado y Mantenimiento		-0,41	1,97	2,50
4.6.	Servicio Doméstico		0,00	0,14	0,14
5.	CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	0,00	1,03	1,41
5.1.	Productos Medicinales y Farmacéuticos		0,09	1,11	1,50
5.2.	Aparatos y Equipos Terapéuticos		0,16	3,08	2,42
5.3.	Servicios Médicos y Similares		-0,14	-0,80	-0,29
5.4.	Gastos por Hospitalización y Similares		0,00	2,77	3,22
5.5.	Seguro contra Accidentes y Enfermedades		0,00	5,99	5,92
6.	TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	-0,18	0,72	0,17
6.1.	Equipo para el Transporte de Personal		-0,13	1,06	0,90
6.2.	Gastos por Utilización de Vehículos		0,01	8,99	2,68
6.2.1.	Combustibles y Lubricantes		0,00	10,97	3,12
6.3.	Servicio de Transporte		-0,26	-0,63	0,46
6.4.	Comunicaciones		0,00	-6,52	-9,02
6.4.1.	Servicio Telefónico		0,00	-7,18	-9,82
7.	ESPARC., DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	0,02	2,23	2,41
7.1.	Equipos, Accesorios y Reparación		0,07	-0,20	-0,20
7.1.1.	Equipos y Accesorios		0,06	-0,65	-0,65
7.1.2.	Servicio de Reparación a Radio y TV.		0,11	3,98	3,98
7.2.	Servicios de Esparcimiento y Cultura		0,03	1,76	2,25
7.3.	Libros, Periódicos y Revistas		0,05	0,23	0,38
7.4.	Servicio de Enseñanza		0,01	2,92	3,10
8.	OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	0,16	0,74	1,14
8.1.	Bienes y Servicios de Cuidado Personal		0,16	0,62	1,09
8.1.1.	Cuidados y Efectos Personales		0,08	0,43	0,92
8.1.2.	Servicios de Cuidado Personal		0,45	1,33	1,74
8.2.	Otros Bienes No Especificados		1,03	2,05	2,43
8.3.	Servicios de Alojamiento		-0,57	0,01	0,31
8.4.	Giras turísticas		0,44	-1,58	-3,66
8.5.	Otros Servicios No Especificados		0,03	1,72	1,98
8.6.	Tabaco		0,00	-0,71	-0,59

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 Octubre 2007

PERÍODO DE VIGENCIA DE LA RMV	NÚMERO		RMV NOMINAL S/.	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 / 30.09.2007	29		500 m. 16.66 d.	8.69	3.79% <sup>(1)</sup>	524.88	- 4.97%
01.10.2007 /			530 m. 17.67 d.	6.00		544.77	- 2.79%

(\*) 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.  
(1) Estimado.

## Aportes y Contribuciones Sociales OCTUBRE 2007

Aplicable sobre las Remuneraciones

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

## PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN

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

## NOTAS:

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

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

## (\*) NOTAS:

- REMUNERACIÓN MÁXIMA MENSUAL AFECTA: Remuneración bruta total percibida por el trabajador en el mes, sin tope, según: D. S. N° 140-90-PCM de 29.10.1990, D. S. N° 179-91-PCM de 07.12.1991, TUO del Dec. 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

OCTUBRE 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/. 6,707.59	—	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	AFP HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA <sup>AFP</sup>	
E N E.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,516.74
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
F E B.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,516.74
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
M A R.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,516.74
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
A B R.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,615.15
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
M A Y.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,615.15
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
J U N.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,615.15
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	

M E S	TIPO	APORTES POR AFP					TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	AFP HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA <sup>AFP</sup>	
J U L.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
A G O.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
S E 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	0.98	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.	$(Ro \times 12) + GF + GN + A$	$r^1 = I/12$
FEB.	$(Ro \times 11) + GF + GN + A + Ra$	$r^2 = I/12$
MAR.	$(Ro \times 10) + GF + GN + A + Ra$	$r^3 = I/12$
ABR.	$(Ro \times 9) + GF + GN + A + Ra$	$r^4 = (I - a)/9$
MAY.	$(Ro \times 8) + GF + GN + A + Ra$	$r^5 = (I - b)/8$
JUN.	$(Ro \times 7) + GF + GN + A + Ra$	$r^6 = (I - b)/8$
JUL.	$(Ro \times 6) + 0 + GN + A + Ra$	$r^7 = (I - b)/8$
AGO.	$(Ro \times 5) + 0 + GN + A + Ra$	$r^8 = (I - c)/5$
SET.	$(Ro \times 4) + 0 + GN + A + Ra$	$r^9 = (I - d)/4$
OCT.	$(Ro \times 3) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{10} = (I - d)/4$
NOV.	$(Ro \times 2) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{11} = (I - d)/4$
DIC.	$(Ro \times 1) + 0 + 0 + A + Ra$	$r^{12} = I - e$

Ro = Remuneración mensual ordinaria.

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

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

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

GF = Gratificación Ordinaria de Fiestas Patrias.

NOTA: I = Impuesto Anual r = Retención mensual.

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

### COMENTARIO:

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

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

Ver Escena «Retención mensual», en Informe Laboral N° 240, Enero 2006, págs. 4 y 5. A partir del Ejercicio Gravable 2006 ya no se aplicará directamente el porcentaje (s) de la Escala del Impuesto a la Renta en la que se encuentra el trabajador por sus rentas anuales, a las rentas extraordinarias (ver el comentario).

## Canasta de Precios Aele



- 1 OBJETIVO DE LA CANASTA: Aproximarse al Costo de Vida de la familia del trabajador urbano. Una consideración importante es que una cosa es medir el costo de vida, bajo ciertas normas típicas, y otra, muy diferente, evaluar el consumo promedio de la población, con la finalidad de calcular los índices de inflación.
- 2 COMPOSICIÓN DE LA FAMILIA DE LA CANASTA AELE: Se ha considerado una familia que aspiraría a representar a la clase media –urbana– desde una perspectiva de vida modesta. La familia consta de cinco miembros: una pareja adulta con un hijo adolescente que todavía estudia, podría ser en la universidad, escuela técnica o colegio; otro hijo menor escolar que asiste a la escuela cerca de su domicilio; y un niño en edad no escolar. Al menos uno de los estudiantes podría estar asistiendo a un Centro Educativo Estatal. La familia de la Canasta Aele, además, no tiene automóvil ni paga empleada del hogar.

GRUPOS DE CONSUMO	GASTO MENSUAL (S/.)									
	FEB. 2007	MAR. 2007	ABR. 2007	MAY. 2007	JUN. 2007	JUN. 2007	AGO. 2007	SET. 2007	OCTUBRE 2007	S/.
1.0 Alimentos en el Hogar	796.72	804.29	796.01	800.58	797.16	803.08	816.54	824.23	835.56	29%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	145.00	145.00	145.00	143.60	144.00	146.00	141.80	141.80	146.38	5%
3.0 Vestido y Calzado	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	136.08	136.08	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	614.90	614.90	616.65	616.65	625.40	625.40	625.40	626.40	626.40	22%
5.0 Salud, Servicios Médicos	22.08	22.08	22.08	24.58	25.73	25.42	25.42	25.42	25.42	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	213.00	213.00	220.50	228.00	228.00	228.00	228.00	228.00	228.00	8%
7.0 Esparcimiento	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	1%
8.0 Enseñanza	473.87	473.88	473.88	473.88	473.88	473.88	473.88	473.88	473.88	17%
9.0 Bienes y Servicios Varios	61.50	61.50	61.50	61.50	62.50	62.50	62.50	62.50	62.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	263.00	263.00	271.00	271.00	275.00	275.00	280.00	280.00	280.00	10%
<b>TOTAL GASTO MENSUAL</b>	<b>2,750.49</b>	<b>2,758.07</b>	<b>2,767.03</b>	<b>2,780.21</b>	<b>2,792.08</b>	<b>2,799.69</b>	<b>2,813.96</b>	<b>2,823.31</b>	<b>2,839.22</b>	<b>100%</b>

## Índice de Precios al Consumidor

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

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

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

GRANDES GRUPOS	PONDE- RACIÓN %	NÚMEROS ÍNDICES (Base 1994 = 100) (*)										
		NOV. 2006	DIC. 2006	ENE. 2007	FEB. 2007	MAR. 2007	ABR. 2007	MAY. 2007	JUN. 2007	JUL. 2007	AGO. 2007	SET. 2007
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	109.68	109.62	109.84	110.39	110.92	111.17	A la	A la	A la	A la	A la
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	106.45	106.77	107.06	107.35	107.59	107.97	fecha	fecha	fecha	fecha	fecha
3.0 Alquiler de Vivienda, Combust. y Electricidad	9.34%	121.68	121.28	121.22	121.27	121.25	121.23	el INEI	el INEI	el INEI	el INEI	el INEI
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	106.56	106.58	106.49	106.57	106.61	106.73	no está	no está	no está	no está	no está
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	111.70	111.74	111.60	111.66	111.64	111.87	publi- cando	publi- cando	publi- cando	publi- cando	publi- cando
6.0 Transportes y Comunicaciones	8.48%	117.22	117.64	116.75	116.42	115.96	116.17	los	los	los	los	los
7.0 Esparc., Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	108.94	109.04	109.04	109.29	111.04	111.09	números índices	números índices	números índices	números índices	números índices
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	98.41	98.55	98.66	98.82	99.05	99.18					
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	<b>100.00%</b>	<b>110,48</b>	<b>110,51</b>	<b>110,52</b>	<b>110,81</b>	<b>111,19</b>	<b>111,39</b>					

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

## 1. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)

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

VIGENCIA		OBREROS (diario)		EMPLEADOS (mensual)	
Del	09.02.1992	S/.	2.40	S/.	72.00
Al	31.03.1994				
Del	01.04.1994	S/.	4.40	S/.	132.00
Al	30.09.1996				
Del	01.10.1996	S/.	7.17	S/.	215.00
Al	31.03.1997				
Del	01.04.1997	S/.	8.83	S/.	265.00
Al	30.04.1997				
Del	01.05.1997	S/.	10.00	S/.	300.00
Al	30.08.1997				
Del	01.09.1997	S/.	11.50	S/.	345.00
Al	09.03.2000				
Del	10.03.2000	S/.	13.67	S/.	410.00
Al	14.09.2003				
Del	15.09.2003	S/.	15.33	S/.	460.00
Al	31.12.2005				
Del	01.01.2006	S/.	16.66	S/.	500.00
Al	30.09.2007				
Del	01.10.2007	S/.	17.67	S/.	530.00

## 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/.	216.00			
S/.	90.00 m.			D.S. N° 003-92-TR (17.02.1992)		
S/.	5.50 d.	S/.	396.00			
S/.	165.00 m.			D.U. N° 10-94-TR (20.04.1994)		
S/.	8.96 d.	S/.	645.00	S/.	8.33 d.	D.U. N° 073-96-TR (27.09.1996)
S/.	268.75 m.			S/.	279.50 m.	
S/.	11.04 d.	S/.	26.50 d.	S/.	11.48 d.	D.U. N° 027-97 (01.04.1997)
S/.	331.25 m.	S/.	795.00 m.	S/.	344.50 m.	
S/.	12.50 d.	S/.	30.00 d.	S/.	13.00 d.	D.U. N° 034-97 (15.04.1997)
S/.	375.00 m.	S/.	900.00 m.	S/.	390.00 m.	
S/.	14.37 d.	S/.	34.50 d.	S/.	14.95 d.	D.U. N° 074-97 (03.08.1997)
S/.	431.25 m.	S/.	1035.00 m.	S/.	448.50 m.	
S/.	17.09 d.	S/.	41.00 d.	S/.	16.00	D.U. N° 012-2000 (08.03.2000)
S/.	512.50 m.	S/.	1230.00 m.	S/.	18.45 d.	
S/.	19.17 d.	S/.	46.00 d.	S/.	17.95	D.U. N° 022-2003 (13.09.2003)
S/.	575.00 m.	S/.	1380.00 m.	S/.	20.07 d.	
S/.	20.83 d.	S/.	50.00 d.	S/.	19.51	D.S. N° 016-2005-TR del
S/.	625.00 m.	S/.	1500.00 m.	S/.	22.49 d.	28.12.2005 (29.12.2005)
S/.	22.10 d.	S/.	53.00 d.	S/.	20.68	
S/.	663.00 m.	S/.	1590.00 m.	S/.	23.85 d.	
				S/.	715.50 m.	

(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	Afiliados Regulares Activos	9%	1 RMV	Remuneraciones asegurables percibidas en el mes de octubre
17.07.2006 (21.07.2006)	Afiliados Regulares Pensionistas	4%	Monto de la pensión	

RMV: Remuneración Mínima Vital.

### 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)
AGO. 2007	S/.	163,514.39
SET. 2007	S/.	164,515.00

## Calendario de Informes Trimestrales

INTERMEDIACIÓN R.M. N° 130-2001-TR DEL 21.05.2002

Fecha de referencia	Fecha de presentación	Fecha de referencia	Fecha de presentación
1ER. TRIMESTRE		3ER. TRIMESTRE	
31 de enero 28 de febrero 31 de marzo	1ra. semana de abril	31 de julio 31 de agosto 30 de setiembre	1ra. semana de octubre
2DO. TRIMESTRE		4TO. TRIMESTRE	
30 de abril 31 de mayo 30 de junio	1ra. semana de julio	31 de octubre 30 de noviembre 31 de diciembre	1ra. semana de enero

### Seguro de Invalidez y Sobrevivencia SPP-AFP

MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL

MES	MONTO
OCT. 2007	S/.
NOV. 2007	S/.
DIC. 2007	S/.

### ESSALUD y ONP-SNP

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

VIGENCIA	BASE	MONTO
Del: 01.10.1996	1 RMV	S/.
Al: 31.03.1997		215.00
Del: 01.04.1997	1 RMV	S/.
Al: 30.04.1997		265.00
Del: 01.05.1997	1 RMV	S/.
Al: 30.08.1997		300.00
Del: 01.09.1997	1 RMV	S/.
Al: 09.03.2000		345.00
Del: 10.03.2000	1 RMV	S/.
Al: 14.09.2003		410.00
Del: 15.09.2003	1 RMV	S/.
Al: 31.12.2005		460.00
Del: 01.01.2006	1 RMV <sup>(1)</sup>	S/.
Al: 30.09.2007		500.00
Del: 01.01.2007	1 RMV <sup>(1)</sup>	S/.
		530.00

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 OCTUBRE 2007)

FECHA	12/11	13/11	14/11	15/11	16/11	19/11	20/11	21/11	22/11	23/11
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2

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

- Principales Contribuyentes: Vía disquete.
- Medianos y Pequeños Contribuyentes con 5 o más trabajadores a su cargo: Vía disquete.
- 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?

- Principales Contribuyentes: En la dependencia de SUNAT que les corresponda.
- Medianos y Pequeños Contribuyentes que presenten su declaración en disquete: En los bancos autorizados.
- 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)

SET. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.28	5.63546	2.32	1.87359
02	3.28	5.63597	2.32	1.87371
03	3.26	5.63647	2.31	1.87383
04	3.31	5.63698	2.32	1.87395
05	3.31	5.63749	2.32	1.87407
06	3.32	5.63800	2.34	1.87419
07	3.30	5.63851	2.33	1.87431
08	3.30	5.63902	2.33	1.87443
09	3.30	5.63953	2.33	1.87455
10	3.32	5.64004	2.33	1.87467
11	3.22	5.64055	2.34	1.87479
12	3.24	5.64106	2.37	1.87491
13	3.30	5.64157	2.37	1.87503
14	3.30	5.64208	2.34	1.87515
15	3.30	5.64259	2.34	1.87527
16	3.30	5.64310	2.34	1.87539
17	3.28	5.64361	2.37	1.87551
18	3.32	5.64412	2.32	1.87563
19	3.33	5.64463	2.34	1.87575
20	3.35	5.64514	2.33	1.87587
21	3.35	5.64565	2.33	1.87599
22	3.35	5.64616	2.33	1.87611
23	3.35	5.64667	2.33	1.87623
24	3.35	5.64718	2.35	1.87635
25	3.34	5.64769	2.34	1.87647
26	3.35	5.64820	2.34	1.87659
27	3.33	5.64871	2.36	1.87671
28	3.27	5.64922	2.35	1.87683
29	3.27	5.64973	2.35	1.87695
30	3.27	5.65024	2.35	1.87707

(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)

SET. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	22.63	626.14717	10.45	8.65355
02	22.63	626.50208	10.45	8.65594
03	22.65	626.85749	10.48	8.65834
04	22.75	627.21451	10.55	8.66075
05	22.90	627.57387	10.54	8.66316
06	22.72	627.93088	10.51	8.66556
07	22.76	628.28866	10.58	8.66799
08	22.76	628.64665	10.58	8.67041
09	22.76	629.00484	10.58	8.67283
10	22.74	629.36294	10.57	8.67525
11	22.61	629.71940	10.55	8.67767
12	22.66	630.07677	10.63	8.68010
13	22.72	630.43520	10.63	8.68254
14	22.64	630.79270	10.64	8.68498
15	22.64	631.15040	10.64	8.68742
16	22.64	631.50830	10.64	8.68986
17	22.46	631.86382	10.61	8.69229
18	22.52	632.22041	10.57	8.69472
19	22.51	632.57705	10.54	8.69714
20	22.44	632.93289	10.54	8.69956
21	22.30	633.28691	10.53	8.70198
22	22.30	633.64114	10.53	8.70440
23	22.30	633.99556	10.53	8.70682
24	22.46	634.35248	10.50	8.70924
25	22.34	634.70788	10.50	8.71165
26	22.30	635.06290	10.44	8.71406
27	22.17	635.41624	10.45	8.71646
28	22.28	635.77137	10.42	8.71886
29	22.28	636.12669	10.42	8.72126
30	22.28	636.48222	10.42	8.72367

(\*) 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)

SET. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.28	1.65447	2.32	0.60507
02	3.28	1.65456	2.32	0.60513
03	3.26	1.65465	2.31	0.60520
04	3.31	1.65474	2.32	0.60526
05	3.31	1.65483	2.32	0.60532
06	3.32	1.65492	2.34	0.60539
07	3.30	1.65501	2.33	0.60545
08	3.30	1.65510	2.33	0.60552
09	3.30	1.65519	2.33	0.60558
10	3.32	1.65528	2.33	0.60564
11	3.22	1.65537	2.34	0.60571
12	3.24	1.65546	2.37	0.60577
13	3.30	1.65555	2.37	0.60584
14	3.30	1.65564	2.34	0.60590
15	3.30	1.65573	2.34	0.60597
16	3.30	1.65582	2.34	0.60603
17	3.28	1.65591	2.37	0.60610
18	3.32	1.65600	2.32	0.60616
19	3.33	1.65609	2.34	0.60622
20	3.35	1.65618	2.33	0.60629
21	3.35	1.65627	2.33	0.60635
22	3.35	1.65637	2.33	0.60642
23	3.35	1.65646	2.33	0.60648
24	3.35	1.65655	2.35	0.60654
25	3.34	1.65664	2.34	0.60661
26	3.35	1.65673	2.34	0.60667
27	3.33	1.65682	2.36	0.60674
28	3.27	1.65691	2.35	0.60680
29	3.27	1.65700	2.35	0.60687
30	3.27	1.65709	2.35	0.60693

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90.

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90.

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

## PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES



### APRUEBAN MANUAL DE OPERACIONES DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL - PROJOVEN (06.10.2007) (355015)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 252-2007-TR

Lima, 2 de octubre de 2007

Visto: el Memorando N° 914-2007-MTPE/4 de la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Informe N° 093-2007-MTPE/4/9.230 y el Oficio N° 955-2007-MTPE/4/9.2; y,

#### CONSIDERANDO:

Que, el Programa de Capacitación Laboral Juvenil - PROJOVEN de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene como finalidad promover el desarrollo integral de la población juvenil, dotándolos de herramientas para elevar su competitividad laboral y una mejor calidad de vida;

Que, mediante Decreto Supremo N° 043-2006-PCM se aprueban los Lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones - ROF por parte de las entidades de la Administración Pública disponiendo en el artículo 36° que los programas y proyectos contarán con un manual de operaciones en el que se consignará, entre otros, la descripción del programa o proyecto incluyendo el objeto, la descripción de éste y la identificación de entidades, órganos o unidades orgánicas ejecutoras que tienen responsabilidad respecto del programa o proyecto;

Que, el Manual de Operaciones del Programa de Capacitación Laboral Juvenil - PROJOVEN, se ha elaborado en concordancia con la normatividad vigente y cuenta con el Informe favorable de la Oficina de Planificación y Presupuesto del Sector Trabajo y Promoción del Empleo;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Disposición Final del Decreto Supremo N° 018-2006-TR que modifica el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por la Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

Con la visación de los Directores Generales de la Oficina de Planificación y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

#### SE RESUELVE:

**Artículo Único.**- Aprobar el Manual de Operaciones del Programa de Capacitación Laboral Juvenil - PROJOVEN que consta de cinco capítulos, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



### DISPONEN QUE LAS ENTIDADES Y EMPRESAS DEL ESTADO COMUNIQUEN AL MINISTERIO LAS PLAZAS VACANTES PRESUPUESTADAS CON QUE CUENTAN Y LAS REUBICACIONES DIRECTAS DE LOS EX TRABAJADORES INSCRITOS EN EL REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES CESADOS IRREGULARMENTE (06.10.2007) (355015)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 255-2007-TR

Lima, 4 de octubre de 2007

#### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27806 establece entre los beneficios a favor de los ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, el beneficio de reincorporación y reubicación laboral, el cual de acuerdo a lo establecido en la Resolución Suprema N° 036-2005-TR y el Decreto de Urgencia N° 020-2005 se encuentra en ejecución;

Que, los artículos 10° y 11° de la Ley N° 27803 señalan que las reincorporaciones y reubicaciones de los ex trabajadores se realizan en plazas presupuestadas vacantes de carácter permanente;

Que, el artículo 4° de la Ley N° 28299 que modifica la Ley N° 27803, establece la reserva de las plazas presupuestadas vacantes para la ejecución del beneficio de reincorporación y reubicación laboral de la Ley N° 27803 hasta la culminación del Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios, asumiendo los funcionarios respectivos la responsabilidad por la inobservancia de tal disposición;

Que, el numeral 3) de la Segunda Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece que la plaza presupuestada es el cargo contemplado en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) que cuenta con el financiamiento debidamente previsto en el Presupuesto Institucional dentro del Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, conforme al Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Entidad;

Que, el literal a) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley referida en el párrafo precedente, señala que el ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con plaza presupuestada, siendo nula de pleno derecho cualquier acción contraria a ello, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario que autorizó tales actos, así como del titular de la entidad;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley N° 29059 permite la continuación de la ejecución del beneficio de reincorporación y reubicación laboral, por lo que resulta necesario actualizar la información de las plazas presupuestadas vacantes de las entidades del Sector Público y empresas del Estado, para la adecuada ejecución del beneficio, permitiendo así que éstas sean de conocimiento público de los beneficiarios del Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente;

Con el visto bueno del Viceministro de Trabajo y las visaciones del Director General de Asesoría Jurídica y del Coordinador de Ceses Colectivos; y,

En uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27803 modificada por la Ley N° 28299, el ítem iv) del numeral 2 del artículo 4° de la Ley N° 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, el artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, el artículo 8° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y el literal d) del artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 173-2002-TR, y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

**Artículo 1º.- Obligatoriedad de información de plazas presupuestadas vacantes**

Las entidades del Sector Público y empresas del Estado, dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de publicada la presente Resolución Ministerial, comunicarán al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las plazas vacantes presupuestadas con que cuentan y que han debido mantener reservadas de acuerdo a los artículos 10º y 11º de la Ley Nº 27803, concordante con el artículo 4º de la Ley Nº 28299.

Para tal efecto, deben remitir la información actualizada de acuerdo al formato que como anexo forma parte de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 2º.- De la reubicación directa**

Las entidades y empresas del Estado comunicarán al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las reubicaciones directas de los ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente que se efectúen en el marco de la Ley Nº 29056, en un plazo de diez (10) hábiles de realizada (sic).

**Artículo 3º.- Remisión de la documentación**

La documentación referida en los artículos 1º y 2º de la presente Resolución Ministerial, se remite al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su domicilio de la Avenida del Aire Nº 485, San Borja, Lima.

**Artículo 4º.- Responsabilidad por el incumplimiento de información**

En caso de incumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo procede conforme al artículo 21º de la Ley Nº 27803, remitiendo la información pertinente a la Contraloría General de la República y al Ministerio Público para los fines que correspondan.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



**RENEVAN RECONOCIMIENTO DE REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADORES ANTE EL CONSEJO DIRECTIVO DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD, EN REPRESENTACIÓN DE LA PEQUEÑA Y MICROEMPRESA (06.10.2007) (355016)**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 258-2007-TR**

Lima, 5 de octubre de 2007

VISTO: La comunicación CONFIEP PRE-464/07 de fecha 3 de setiembre de 2007, de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el numeral 5.2 del Artículo 5º de la Ley Nº 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud - ESSALUD, establece que el Consejo Directivo de este organismo está integrado por tres representantes de los empleadores, uno de los cuales representan a la pequeña y microempresa, elegidos por sus organizaciones representativas;

Que, asimismo, el numeral 5.3 del artículo 5º de la citada Ley, establece que los mandatos del Consejo Directivo son ejercidos por dos (2) años, pudiendo ser renovados una sola vez por un período igual;

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 259-2005-TR, se reconoció a la señora HILDA GRACIELA FERNÁNDEZ - BACA DE VALDEZ, como representante de los empleadores, ante el Consejo Directivo de ESSALUD, en representación de la pequeña y microempresa, cuyo mandato ha concluido;

Que, la señora Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, ha recibido de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP, la comunicación CONFIEP PRE-464/07 de fecha 3 de setiembre de 2007, por el cual solicita la ratificación de la señora Hilda Graciela Fernández Baca de Valdez, como representante de los empleadores, ante el Consejo Directivo de ESSALUD, en representación de la pequeña y microempresa.

Que, corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reconocer a los miembros del Consejo Directivo de ESSALUD, que representan a los empleadores de entre las propuestas alcanzadas por las organizaciones representativas;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,  
De conformidad con la Ley Nº 27056, Ley de Creación del Seguro Social de

Salud - ESSALUD, y la Ley Nº 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; y, el literal d) del artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial Nº 173-2002-TR y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

**Artículo Único.- RENOVAR**, el reconocimiento de la señora HILDA GRACIELA FERNÁNDEZ - BACA DE VALDEZ, como representante de los empleadores, ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud - ESSALUD, en representación de la pequeña y microempresa.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



**DISPONEN QUE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO QUE PARTICIPEN COMO FUNCIONARIOS CENSALES EL DOMINGO 21 DE OCTUBRE DE 2007 TENDRÁN DERECHO A DESCANSO REMUNERADO EL DÍA LUNES 22 DE OCTUBRE DE 2007 (11.10.2007) (355176)**

**DECRETO SUPREMO Nº 023-2007-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Decreto Supremo Nº 093-2006-PCM, se declaró de prioridad nacional la ejecución de los Censos Nacionales: XI de Población y VI de Vivienda en el año 2007;

Que, mediante Decreto Supremo Nº 081-2007-PCM, se declaró el día 21 de octubre de 2007 como el «Día del Censo Nacional», debiendo realizarse ese día el empadronamiento de las personas en el lugar donde se encuentren en el momento censal, dentro del territorio nacional y sus aguas jurisdiccionales;

Que, por Decreto Supremo Nº 035-2007-PCM se aprobaron las «Normas para la ejecución de los Censos Nacionales: XI de Población y VI de Vivienda en el año 2007», disponiéndose, entre otros aspectos, que todas las entidades públicas del país están obligadas a colaborar con esta actividad de envergadura nacional, designando personal para el empadronamiento censal;

Que, en tal sentido, resulta pertinente otorgar facilidades a los trabajadores que laboran en el Sector Público, tanto sujetos al régimen laboral público como al régimen laboral privado y que actuarán como funcionarios censales el «Día del Censo Nacional», a fin de compensar su día de descanso;

De conformidad con lo dispuesto por el inciso 8) del artículo 118º de la Constitución Política del Perú y el Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo;

**DECRETA:**

**Artículo 1º.-** Los trabajadores del Sector Público que, de manera efectiva, participen como funcionarios censales el día domingo 21 de octubre del 2007, «Día del Censo Nacional», tendrán derecho a descanso remunerado el día lunes 22 de octubre del 2007.

**Artículo 2º.-** Para los fines a que se contrae el artículo precedente, los trabajadores que actuarán como funcionarios censales deberán acreditar tal condición de manera previa a la ejecución del censo, ante su respectiva Entidad.

**Artículo 3º.-** El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ  
Presidente del Consejo de Ministros

SUSANA PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



## MODIFICAN REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA (16.10.2007 – 355441)

DECRETO SUPREMO N° 159-2007-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 179-2004-EF y normas modificatorias se ha aprobado el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta;

Que, el Decreto Legislativo N° 970 introdujo modificaciones al Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta;

Que, en consecuencia, resulta necesario adecuar el reglamento vigente aprobado por el Decreto Supremo N° 122-94-EF y normas modificatorias;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

### Artículo 1°.- Definiciones

Para efecto del presente Decreto se entenderá por:

1. Ley: Al Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por el Decreto Supremo N° 179-2004-EF y normas modificatorias.
2. Reglamento: Al Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N° 122-94-EF y normas modificatorias.

Cuando se mencionen artículos sin indicar la norma legal correspondiente, se entenderán referidos al Reglamento.

### Artículo 2°.- Domicilio

Sustitúyase el numeral 2 del inciso a) del artículo 4° del Reglamento, por el siguiente texto:

"Artículo 4°.- Domicilio  
a) (...)

2. Para el cómputo del plazo de permanencia en el Perú se toma en cuenta los días de presencia física, aunque la persona esté presente en el país sólo parte de un día, incluyendo el de llegada y el de partida.

Para el cómputo del plazo de ausencia del Perú no se toma en cuenta el día de salida del país ni el de retorno al mismo.

Tratándose de personas naturales domiciliadas, la pérdida de la condición de domiciliado se hará efectiva:

- i) Cuando adquieran la residencia en otro país y hayan salido del Perú, surtiendo efecto dicho cambio a partir de la fecha en que se cumplan ambos requisitos; o,
- ii) A partir del primero de enero del ejercicio, siempre que en los últimos doce (12) meses previos a la referida fecha hubieran permanecido ausentes del Perú por lo menos ciento ochenta y cuatro (184) días calendario".

### Artículo 3°.- Rentas de fuente peruana

Sustitúyase el primer párrafo del inciso b) del artículo 4°-A del Reglamento por el siguiente texto:

"Artículo 4°-A.- Rentas de fuente peruana  
(...)

b) Se entiende por servicio digital a todo servicio que se pone a disposición del usuario a través del Internet o de cualquier adaptación o aplicación de los protocolos, plataformas o de la tecnología utilizada por Internet o cualquier otra red a través de la que se presten servicios equivalentes mediante accesos en línea y que se caracteriza por ser esencialmente automático y no ser viable en ausencia de la tecnología de la información. Para efecto del Reglamento, las referencias a página de Internet, proveedor de Internet, operador de Internet o Internet comprenden tanto a Internet como a cualquier otra red, pública o privada".

### Artículo 4°.- Sociedades conyugales

Incorpórese como segundo párrafo del artículo 6° del Reglamento, el siguiente texto:

"Artículo 6°.- Sociedades conyugales  
(...)

Para efecto de la declaración y pago a que se refiere el párrafo precedente, las rentas comunes producidas por los bienes propios y/o comunes serán atribuidas por igual a cada uno de los cónyuges".

### Artículo 5°.- Renta bruta de primera y segunda categorías

Sustitúyase el numeral 2.1, el primer párrafo del numeral 2.2 y el primer párrafo del numeral 5 del inciso a) del artículo 13° del Reglamento, por los siguientes textos:

"Artículo 13°.- Renta bruta de primera y segunda categorías

a) (...)

2.1 Genera renta presunta la cesión de bienes muebles e inmuebles distintos de predios que se depreciarían o amortizarían en caso de estar en los activos de un sujeto generador de renta de tercera categoría.

2.2 Se entenderá por valor de adquisición de los bienes muebles o de los inmuebles distintos de predios cedidos al costo de adquisición o costo de producción o construcción o al valor de ingreso al patrimonio del cedente, según lo dispuesto en los artículos 20° y 21° de la Ley y en el artículo 11°. Este concepto también será aplicable en el caso del inciso c) del artículo 17°, debiendo, en este caso, considerarse adicionalmente el valor en el último inventario, según corresponda.

(...)

5. Salvo prueba en contrario, se entenderá que existe cesión gratuita o a precio no determinado de predios, bienes muebles o bienes inmuebles distintos de predios cuando una persona distinta al propietario ocupe, tenga la posesión o ejerza alguno de los atributos que confiere la titularidad del bien según sea el caso, siempre que no se trate de arrendamiento o subarrendamiento. En el caso de predios, bienes muebles o bienes inmuebles distintos de predios, respecto de los cuales exista copropiedad, no será de aplicación la renta presunta cuando uno de los copropietarios ocupe, tenga la posesión o ejerza alguno de los atributos que confiere la titularidad del bien".

Artículo 6°.- Rentas brutas de tercera categoría – Renta presunta por cesión de bienes muebles e inmuebles distintos a predios

Sustitúyase el segundo párrafo del inciso c) del artículo 17° del Reglamento, por el siguiente texto:

"Artículo 17°.- Rentas brutas de tercera categoría

c) (...)

Si los bienes muebles e inmuebles distintos de predios hubieren sido cedidos por un período menor al ejercicio gravable, la renta presunta se calculará en forma proporcional al número de meses del ejercicio por los cuales se hubiera cedido el bien, siendo de cargo del contribuyente la prueba que acredite el plazo de la cesión".

Artículo 7°.- Renta neta de tercera categoría – Gastos por viajes al exterior  
Sustitúyase el inciso n) del artículo 21° del Reglamento por el siguiente texto:

"Artículo 21°.- Renta neta de tercera categoría  
(...)

n) Los gastos de viaje en el exterior o en el interior del país, por concepto de viáticos, comprenden los gastos de alojamiento, alimentación y movilidad y no pueden exceder del doble del monto que, por este concepto, concede el Gobierno Central a sus funcionarios de carrera de mayor jerarquía.

Los gastos de viaje por concepto de viáticos en el interior del país deberán ser sustentados con comprobantes de pago.

Los gastos de viaje por concepto de viáticos en el exterior deberán sustentarse de la siguiente manera:

i) El alojamiento, con los documentos a que hace referencia el artículo 51°-A de la Ley.

ii) La alimentación y movilidad, con los documentos a que se refiere el artículo 51°-A de la Ley o con una declaración jurada por un monto que no debe exceder del treinta por ciento (30%) del doble del monto que, por concepto de viáticos, concede el Gobierno Central a sus funcionarios de carrera de mayor jerarquía.

Con ocasión de cada viaje se podrá sustentar los gastos por concepto de alimentación y movilidad, respecto de una misma persona, únicamente con una de las formas previstas en el presente numeral, la cual deberá utilizarse para sustentar ambos conceptos.

En el caso que dichos gastos no se sustenten, únicamente bajo una de las formas previstas en el presente numeral, sólo procederá la deducción de aquellos gastos que se encuentran acreditados con los documentos a que hace referencia el artículo 51°-A de la Ley.

Para que la declaración jurada a que se refiere el acápite ii) pueda sustentar los gastos de alimentación y movilidad, deberá contener como mínimo la siguiente información:

I. Datos generales de la declaración jurada:

- Nombre o razón social de la empresa o contribuyente.
- Nombres y apellidos de la persona que realiza el viaje al exterior, el cual debe suscribir la declaración.
- Número del documento de identidad de la persona.
- Nombre de la(s) ciudad(es) y país(es) en el (los) cual(es) han sido incurridos.
- Período que comprende la declaración, el cual debe corresponder a la duración total del viaje.
- Fecha de la declaración.

II. Datos específicos de la movilidad:

- Detallar la(s) fecha(s) (día, mes y año) en que se incurrió en el gasto.
- Detallar el monto gastado por día, expresado en nuevos soles.
- Consignar el total de gastos de movilidad.

III. Datos específicos relativos a la alimentación:

- Detallar la(s) fecha(s) (día, mes y año) en que se incurrió en el gasto.
- Detallar el monto gastado por día, expresado en nuevos soles.
- Consignar el total de gastos de alimentación.

IV. Total del gasto por movilidad y alimentación (Suma de los rubros II y III)

La falta de alguno de los datos señalados en los rubros II y III sólo inhabilita la sustentación del gasto por movilidad o por alimentación, según corresponda.

Para la deducción de los gastos de representación incurridos con motivo del viaje, deberá acreditarse la necesidad de dichos gastos y la realización de los mismos con los respectivos documentos, quedando por su naturaleza sujetos al límite señalado en el inciso anterior. En ningún caso se aceptará su sustentación con la declaración jurada a que se refiere el acápite ii) del tercer párrafo del presente inciso.

En ningún caso se admitirá la deducción de la parte de los gastos de viaje que corresponda a los acompañantes de la persona a la que la empresa o el contribuyente, en su caso, encomendó su representación".

**Artículo 8°.- Renta neta de tercera categoría – Gastos por concepto de movilidad**

Incorpórese, como inciso v) del artículo 21° del Reglamento, el siguiente texto:

"Artículo 21°.- Renta neta de tercera categoría

(...)

v) Los gastos por concepto de movilidad de los trabajadores a que se refiere el inciso a1) del artículo 37° de la Ley se sustentarán con comprobantes de pago o con la planilla de gastos de movilidad.

Para tal efecto, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

1. Por cada día, se podrá sustentar los gastos por concepto de movilidad respecto de un mismo trabajador únicamente con una de las formas previstas en el primer párrafo del presente inciso.

En el caso que dichos gastos no se sustenten, únicamente bajo una de las formas previstas en el primer párrafo del presente inciso, sólo procederá la deducción de aquellos gastos que se encuentren acreditados con comprobantes de pago.

2. Los gastos sustentados con planilla no podrán exceder, por cada trabajador, del importe diario equivalente a cuatro por ciento (4%) de la Remuneración Mínima Vital Mensual de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

3. La planilla de gastos de movilidad puede comprender:

a) Los gastos incurridos en uno o más días, si incluye los gastos de un solo trabajador; o,

b) Los gastos incurridos en un solo día, si incluye los gastos de más de un trabajador. En caso se incumpla con lo dispuesto por este inciso, la planilla queda inhabilitada para sustentar tales gastos.

Podrán coexistir planillas referidas a uno o a varios trabajadores, siempre que éstas se lleven conforme a lo señalado en los incisos a) y b) del presente numeral.

4. La planilla de gastos de movilidad deberá constar en documento escrito, ser suscrita por el (los) trabajador (es) usuario(s) de la movilidad y contener necesariamente la siguiente información:

- Numeración de la planilla.
- Nombre o razón social de la empresa o contribuyente.
- Identificación del día o período que comprende la planilla, según corresponda.
- Fecha de emisión de la planilla.

e. Especificar, por cada desplazamiento y por cada trabajador:

- Fecha (día, mes y año) en que se incurrió en el gasto.
- Nombres y apellidos de cada trabajador usuario de la movilidad.
- Número de documento de identidad del trabajador.
- Motivo y destino del desplazamiento.
- Monto gastado por cada trabajador.

La falta de alguno de los datos señalados en el literal e) respecto a cada desplazamiento del trabajador sólo inhabilita la planilla para la sustentación del gasto que corresponda a tal desplazamiento.

5. La planilla de gastos de movilidad no constituye un libro ni un registro.

Lo dispuesto en el presente inciso no resulta de aplicación a los gastos de movilidad a que se refiere el inciso r) del artículo 37° de la Ley, los que deberán ceñirse a lo previsto en el inciso n) del artículo 21°.

**Artículo 9°.- Deducciones y compensaciones contra la renta neta global y determinación de la pérdida neta compensable**

Sustitúyase el numeral 1 del inciso a) del artículo 28°-B del Reglamento por el siguiente texto:

"Artículo 28°-B.- Deducciones y compensaciones contra la renta neta global y determinación de la pérdida neta compensable.

(...)

1. El impuesto creado por la Ley N° 28194, consignado en la "Constancia de retención o percepción del Impuesto a las Transacciones Financieras" emitida de conformidad con las normas pertinentes, será deducible hasta el límite de la renta neta global sin considerar la renta correspondiente a la de quinta categoría, de ser el caso.

En ningún caso se podrá deducir los intereses moratorios ni las sanciones que dicho impuesto genere.

A fin de determinar el límite señalado en el párrafo anterior, se seguirá el siguiente procedimiento:

i) Se sumarán las rentas netas de primera y/o segunda categorías determinadas conforme al primer párrafo del artículo 35° y primer párrafo del artículo 36° de la Ley, respectivamente.

ii) Al resultado obtenido en i) se adicionará el importe que resulte el importe que resulte de deducir de la renta neta de cuarta categoría, el monto de las 7 UIT a que se refiere el artículo 46° de la Ley que exceda las rentas de quinta categoría, hasta el límite de la renta neta de cuarta categoría.

iii) El resultado obtenido en ii) constituye el límite del Impuesto a las Transacciones Financieras deducible".

**Artículo 10°.- Determinación de la renta por operaciones en moneda extranjera**

Sustitúyase el inciso d) del artículo 34° del Reglamento por el siguiente texto:

"Artículo 34°.- Determinación de la renta por operaciones en moneda extranjera  
(...)

d) Para efecto de lo dispuesto en los incisos d), e) y f) y el último párrafo del artículo 61° de la Ley, a fin de expresar en moneda nacional los saldos en moneda extranjera correspondientes a cuentas del balance general, se deberá considerar lo siguiente:

1. Tratándose de cuentas del activo, se utilizará el tipo de cambio promedio ponderado compra cotización de oferta y demanda que corresponde al cierre de operaciones de la fecha del balance general, de acuerdo con la publicación que realiza la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

2. Tratándose de cuentas del pasivo, se utilizará el tipo de cambio promedio ponderado venta cotización de oferta y demanda que corresponde al cierre de operaciones de la fecha del balance general, de acuerdo con la publicación que realiza la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

Si la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones no publica el tipo de cambio promedio ponderado compra y/o promedio ponderado venta correspondiente a la fecha señalada en el párrafo precedente, se deberá utilizar el tipo de cambio que corresponda al cierre de operaciones del último día anterior. Para este efecto, se considera como último día anterior al último día respecto del cual la citada Superintendencia hubiere efectuado la publicación correspondiente, aun cuando dicha publicación se efectúe con posterioridad a la fecha de cierre del balance.

Para efecto de lo señalado en los párrafos anteriores se considerará la publicación que la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones realice en su página web o en el Diario Oficial El Peruano".

**Artículo 11°.- Impuesto a pagar por rentas en moneda extranjera**

Sustitúyase el artículo 50° del Reglamento por el siguiente texto:

"Artículo 50°.- Impuesto a pagar por rentas en moneda extranjera

En el caso de contribuyentes no autorizados a llevar contabilidad en moneda extranjera de acuerdo con el numeral 4 del artículo 87° del Código Tributario, el impuesto que corresponda a rentas en moneda extranjera se pagará en moneda nacional conforme a las siguientes normas:

a) La renta en moneda extranjera se convertirá a moneda nacional al tipo de cambio vigente a la fecha de devengo o percepción de la renta, según corresponda, de conformidad con el artículo 57° de la Ley.

b) Se utilizará el tipo de cambio promedio ponderado compra cotización de oferta y demanda que corresponde al cierre de operaciones del día de devengo o percepción de la renta, de acuerdo con la publicación que realiza la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

Si la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones no publica el tipo de cambio promedio ponderado compra correspondiente a la fecha de devengo o percepción de la renta, se deberá utilizar el correspondiente al cierre de operaciones del último día anterior. Para este efecto, se considera como último día anterior al último día respecto del cual la citada Superintendencia hubiere efectuado la publicación correspondiente, aun cuando dicha publicación se efectúe con posterioridad a la fecha de devengo o percepción.

Para efecto de lo señalado en los párrafos anteriores se considerará la publicación que la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones realice en su página web o en el Diario Oficial El Peruano".

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

**Primera.- Vigencia**

El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

**Segunda.- Refrendo**

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

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

**Primera.- Condición de domicilio**

Tratándose de personas naturales no domiciliadas, la adquisición o recuperación de la condición de domiciliado se hará efectiva a partir del primero de enero de 2007 siempre que en los últimos doce (12) meses previos a la referida fecha hubieran permanecido más de ciento ochenta y tres (183) días calendario en el país.

**Segunda.- Gastos de movilidad anteriores a la entrada en vigencia del presente Decreto**

Los gastos de movilidad que se hubieren devengado a partir del 1 de enero de 2007 hasta el día anterior a la entrada en vigencia del presente Decreto, podrán ser sustentados con comprobantes de pago o con las planillas de gastos de movilidad a que se refiere el inciso a1) del artículo 37° de la Ley, siempre que estas últimas permitan identificar al (los) trabajador(es) usuario(s) de la movilidad, la fecha a la que corresponde el gasto y el importe del mismo por cada trabajador, y estén suscritas por el (los) trabajador(es) usuario(s) de la movilidad.

Por cada día, se puede sustentar los gastos por concepto de movilidad respecto de un mismo trabajador únicamente con una de las formas previstas en el párrafo anterior.

En el caso que dichos gastos no se sustenten, únicamente bajo una de las formas previstas en el primer párrafo de la presente disposición complementaria transitoria, sólo procederá la deducción de aquellos gastos que se encuentren acreditados con comprobantes de pago.

Los gastos de movilidad sustentados con planilla no podrán exceder por cada trabajador del importe diario equivalente al cuatro por ciento (4%) de la Remuneración Mínima Vital Mensual de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

**Tercera.- Gastos de viaje al exterior por concepto de alimentación y movilidad devengados entre el 1 de enero de 2007 y el día anterior a la entrada en vigencia del presente Decreto**

Los gastos de viaje al exterior por concepto de alimentación y movilidad que se hubieren devengado a partir de 1 de enero de 2007 hasta el día anterior a la entrada en vigencia del presente Decreto, podrán ser sustentados con los documentos a que se refiere el artículo 51°-A de la Ley o con una declaración jurada por un monto que no debe exceder del treinta por ciento (30%) del doble del monto que por concepto de viáticos concede el Gobierno Central a sus funcionarios de carrera de mayor jerarquía.

Con ocasión de cada viaje se puede sustentar los gastos por concepto de alimentación y movilidad, respecto de una misma persona, únicamente con una de las formas previstas en la presente disposición, la cual debe utilizarse para sustentar ambos conceptos.

En el caso que dichos gastos no se sustenten, únicamente bajo una de las formas previstas en el primer párrafo de la presente disposición complementaria transitoria, sólo procederá la deducción de aquellos gastos que se encuentren acreditados con los documentos a que hace referencia el artículo 51°-A de la Ley.

Para este efecto, la declaración jurada debe permitir identificar suficientemente a la persona a quien corresponde los viáticos por tales conceptos, lugar(es) a donde se viajó, la(s) fecha(s) en que se incurrió en los gastos y el importe de los mismos y debe ser suscrita por la persona.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS

**Única.- Derógase el último párrafo del artículo 6°, el numeral 1.1 y el segundo párrafo del numeral 2 del inciso a) del artículo 13° del Reglamento.**

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

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE  
Ministro de Economía y Finanzas

# SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 05 al 23 de octubre de 2007

## 1. Aprueban Manual de Operaciones del Programa de Capacitación Laboral Juvenil – PROJOVEN (06.10.07) (355015)

R.M. N° 252-2007-TR de 02.10.07. Ver anexo de Legislación.

## 2. Disponen que las entidades y empresas del Estado comuniquen al MTPE las plazas vacantes presupuestadas con que cuentan y las reubicaciones directas de ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (06.10.07) (355015)

R.M. N° 255-2007-TR de 04.10.07. Ver anexo de Legislación.

## 3. Renuevan reconocimiento de representante de los empleadores ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud (EsSalud), en representación de la pequeña y microempresa (06.10.07) (355016)

R.M. N° 258-2007-TR de 05.10.07. Ver anexo de Legislación.

## 4. Amplían plazo de presentación de solicitudes de Empadronamiento Especial de los trabajadores que con carácter excepcional deban laborar en el "Día del Censo" (06.10.07) (355036)

Mediante R.J. N° 298-2007-INEI de 05.10.07, se amplía hasta el 12 de octubre de 2007 el plazo de presentación de solicitudes de Empadronamiento Especial de los Trabajadores que con carácter excepcional deban laborar en el "Día del Censo".

## 5. Prorrogan el cronograma de cumplimiento de las obligaciones tributarias para deudores tributarios de zonas declaradas en estado de emergencia por sismo (06.10.07) (355038)

Mediante Resolución N° 188-2007/SUNAT de 05.10.07, se proroga el cronograma de cumplimiento de las obligaciones tributarias correspondientes al año 2007 para los deudores tributarios de las zonas declaradas en estado de emergencia por el sismo ocurrido el 15 de agosto de 2007 y se establecen otras facilidades.

## 6. Autorizan realización del "Censo Nacional de Empresas Manufactureras" (10.10.07) (355159)

Mediante Resolución N° 301-2007-INEI de 09.10.07, se autoriza la realización del "Censo Nacional de Empresas Manufactureras" que será ejecutado en el ámbito nacional por el INEI.

Asimismo, se aprobaron los formularios que forman parte de la Resolución precitada, cuya distribu-

ción se efectuará a partir del 11 de octubre de 2007:

a) Formulario F: Formulario impreso dirigido a empresas con menos de 20 personas ocupadas y sólo un establecimiento manufacturero.

b) Formulario F1: Formulario electrónico dirigido a empresas con 20 a más personas ocupadas o con más de un establecimiento manufacturero.

## 7. Disponen que los trabajadores del Sector Público que participen como funcionarios censales el domingo 21 de octubre de 2007 tengan derecho a descanso remunerado (11.10.07) (355176)

D.S. N° 023-2007-TR de 10.10.07. Ver anexo de Legislación.

## 8. Modifican Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta (16.10.07) (355441)

D.S. N° 159-2007-EF de 15.10.07. Ver anexo de Legislación.

## 9. Establecen disposiciones para aplicación del descuento a que se refiere el art. 2° del D.S. N° 020-2007-ED (16.10.07) (355481)

Por D.U. N° 033-2007 de 16.10.07, se establece que los descuentos por los días no laborados a que se refiere el art. 2° del D.S. N° 020-2007-ED se efectuarán una vez culminada la prórroga del Estado de Emergencia aprobada por D.S. N° 084-2007-PCM.

## 10. Modifican mediante Resolución Legislativa del Congreso el artículo 35° de su Reglamento (17.10.07) (355513)

Mediante Resolución Legislativa del Congreso N° 009-2007-CR de 16.10.07, se modifica el artículo 35° (Clases de comisiones) de su Reglamento, en lo referente a la denominación de la Comisión de Producción, Micro y Pequeña Empresa, incorporando a las Cooperativas.

## 11. Remiten al Congreso de la República documentación relativa a la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo" (18.10.07) (355597)

Mediante Resolución Suprema N° 289-2007-RE de 17.10.07, se remite al Congreso de la República la documentación relativa a la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo", suscrita el 30 de marzo de 2007, en la ciudad de Nueva York, USA, para los efectos a que se contraen los artículos 56° y 102° inciso 3 de la Constitución Política del Perú.

## 12. Aprueban y formalizan pago de prestaciones a cargo del Seguro Integral de Salud (20.10.07) (355731)

Por R.J. N° 176-2007/SIS de 10.10.07, se aprueban y formalizan los pagos de prestaciones a cargo del Seguro Integral de Salud.

## 13. Declaran ilegal paralización de labores convocada para el día 24 de octubre de 2007, con perspectiva a declararse Huelga Nacional Indefinida (22.10.07) (355823)

Mediante R.A. N° 241-2007-P/PJ de 19.10.07, se declara ilegal la paralización intempestiva de labores de 24 horas convocada por el C.E.N. de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú, para el día 24 de octubre de 2007, desde las 8:00 horas de la mañana hasta las 4:00 de la tarde, con perspectiva a declararse Huelga Nacional Indefinida.

## 14. Declaran ilegal la suspensión intempestiva de labores para los días 23 y 24 de octubre de 2007, convocada por el C.E.N. de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú (22.10.07) (355824)

Por R.A. N° 242-2007-P/PJ de 19.10.07, se declara ilegal la suspensión intempestiva de labores para los días 23 y 24 de octubre de 2007, convocada por el C.E.N. de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú.

## 15. Conforman Comisión Especializada en materia Laboral y Contencioso Administrativo (23.10.07) (355874)

Mediante Resolución Administrativa de Presidencia N° 240-2007-P/PJ de 19.10.07 se conforma la Comisión Especializada en materia Laboral y Contencioso Administrativo, la misma que estará integrada por los señores:

- Doctor Edmundo Miguel Villacorta Ramírez, Vocal Provisional de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Doctor Luis Roberto Acevedo Mena, Vocal Provisional de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Doctor Omar Toledo Toribio, Vocal Titular de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- Doctor Hugo Huerta Rodríguez, Juez Titular del Décimo Séptimo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.

La citada Comisión, en un plazo de 15 días a partir de su instalación, formulará un anteproyecto de reformas legales y directivas en materia Laboral, orientadas a efectivizar los principios de economía y celeridad procesal y los lineamientos de descarga procesal en la Corte Suprema de Justicia de la República, los mismos que serán puestos en conocimiento de su Presidencia para la respectiva aprobación.