

Carta *del* director

Apreciado amigo:

Las últimas semanas han tenido connotaciones de gran trascendencia en materia de legislación laboral, puesto que se han sucedido uno tras otro varios proyectos y anteproyectos dirigidos a facilitar la formalización de los trabajadores y su acceso a los beneficios laborales, reduciendo el monto de los mismos.

Como telón de fondo se encuentra el factor económico y la necesidad de minimizar la informalidad en que se realiza la actividad laboral.

Una de las propuestas, el menos conocido Proyecto de Fomento de la Inclusión y de Promoción de la Nueva Empresa –iniciativa del Grupo Parlamentario Nacionalista– cuenta con el Informe de dos comisiones del Congreso (Economía y también Producción y MYPE) sin haber pasado por la Comisión de Trabajo del Congreso de la República ni haber sido puesto en consideración del Consejo Nacional del Trabajo. Incluso, estuvo programado para verse en el Pleno del Congreso el miércoles 21 de noviembre, pero a solicitud de los trabajadores se acordó con la Ministra de Trabajo que se presentaría un pedido para suspender su discusión y votación.

El mencionado Proyecto establece que no se debe exceder de un capital social máximo de 25 UIT y que los ingresos brutos no deben superar las 850 UIT (acumulables en dos ejercicios tributarios).

El Régimen Tributario sujeta la Nueva Empresa al Régimen Especial del Impuesto a la Renta (RER), y además permite la deducción de bienes, maquinarias y equipos nuevos y/o usados destinados a la actividad productora de ingresos.

Respecto al Régimen Laboral establece que para perder el beneficio del Régimen Laboral Especial, la empresa tendría que superar los topes previstos en cuanto al capital social e ingresos brutos. De otra parte el despido sobrevendría sin causa objetiva; el empleador decidiría si renueva o no el contrato.

Mediante este Proyecto se propone la figura de la Remuneración Mínima Horaria, es decir, por hora de trabajo.

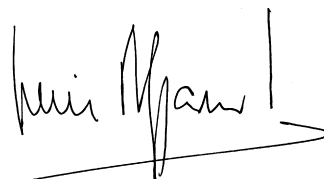
El Régimen Laboral de la Nueva Empresa comprendería: jornada y horario de trabajo, vacaciones, despido injustificado, seguro social de salud y pensiones, y parte proporcional de la CTS y gratificaciones.

Por su parte el Presidente de la República, en su artículo publicado en el Diario *El Comercio* el 25 de noviembre, anunció en su receta para acabar con el síndrome del "perro del hortelano" que defendería ante el Congreso la propuesta de Ley MYPE y la de acceso progresivo a los derechos laborales, para aprovechar mejor los Tratados de Libre Comercio y vincular la pequeña empresa y los derechos de los trabajadores con el mercado mundial. En vista de que los proyectos del Ministerio de Economía, de la Producción y del Ministerio de Trabajo difieren, el Presidente de la República ha pedido a sus ministros que fundamenten sus propuestas.

Los empresarios por su parte, en palabras del presidente de la CONFIEP, preferirían un régimen general flexible y, si esto no fuera posible, pues entonces que la Ley MYPE no tenga tope de trabajadores.

Pero estos no son los únicos proyectos que habrá de evaluar el Congreso de la República. La Ley General de Trabajo se encuentra priorizada en Agenda, pero la cercanía del fin de la legislatura hace imposible que sea considerada en su totalidad. Si bien ha sido consensuada por el Consejo Nacional del Trabajo en un 85 por ciento, el 15 por ciento restante contiene aún artículos polémicos, como los referidos a la estabilidad laboral.

En los próximos días sabremos si se llegan a producir algunos de los cambios proyectados en materia de legislación laboral o si quedarán pendientes para otra legislatura.



Luis Aparicio Valdez
Director

PÁG 2

CARTA DEL DIRECTOR

PÁG 4

ESCENAS LABORALES

PÁG 6

INVITADO

- Competencia Laboral: Aprendizaje basado en competencias; necesidad y posibilidades en el Perú (Arturo Z. Vásquez-Párraga)

PÁG 9

ANÁLISIS

- El escenario conflictivo

PÁG 12

INVITADO

- Aseguramiento Universal y Reforma de Salud
Dr. Francisco Sánchez Moreno Ramos

PÁG 14

ANÁLISIS LEGAL

- Verificación Programada ESSALUD
 - Tributos Adeudados a SUNAT
 - Inspección del Trabajo
 - Extinción del Vínculo Laboral
- ESSALUD "Repite" contra Empleadores
- Gratificación Legal de Navidad

PÁG 38

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Southern Perú Copper Corporation 2007-2010

PÁG 45

JURISPRUDENCIA LABORAL

- La secuencia de varios contratos modales sin solución de continuidad no interrumpe la relación laboral ni los derechos vacacionales (descanso y pago) por la totalidad del tiempo de servicios

PÁG 48

COYUNTURA

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

PÁG 49

INDICADORES LABORALES

- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Octubre 2007
- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Octubre 2007
 - Aportes y Contribuciones Sociales: Noviembre 2007
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Noviembre 2007
 - Aportes AFP 2006
- Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 2006 y 2007
 - Canasta de Precios AeLe
- RMV-RMV Especiales-Gastos de Sepelio SPP-AFP- Seguro de Invalidez y Sobrevivencia SPP-AFP-ESSALUD y ONP-SNP-CTS: Topes-Bono de Reconocimiento-Calendario de Informes Trimestrales
- Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva

PÁG 56

TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

PÁG 59

LEGISLACIÓN SUMILLADA

Del 07 al 26 de noviembre 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

Arbeitsrecht, Kassel

Alemania

Australian Journal of Labour Law,

Australia

Bulletin of Comparative Labour Relations

Bélgica

Canadian Labour

& Employment Law Journal

Canadá

Comparative Labor Law and Policy Journal

Estados Unidos

Industrial Law Journal

Sudáfrica

International Journal of

Comparative Labour Law and

Industrial Relations, Módena,

Italia

Japan Labor Bulletin, Tokio

Japón

Lavoro e Diritto, Bolonia

Italia

Relaciones Laborales

España

The Industrial Law Journal,

Oxford, Gran Bretaña

Análisis Laboral

Aspectos Socioeconómicos y Jurídicos

365/NOVIEMBRE/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 AeLe

Asesoramiento y

Análisis Laborales S.A.C.

Dirección

Av. Paseo de la República 6236

Lima 18 - Perú

info@aele.com

web: www.aele.com

Central telefónica:

(51) (1) 610-4100

Central Fax:

(51) (1) 610-4101

Hecho el Depósito Legal

REGISTRO Nº 98-2765

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN

EN CUALQUIER FORMA

SIN PERMISO ESCRITO

DEL DIRECTOR



escenas laborales

• CTS: Se inició campaña de verificación de depósitos

Desde el lunes 26 último el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo inició una campaña a nivel nacional para verificar si las empresas cumplieron con efectuar el depósito de la Compensación por Tiempo por Servicios a sus trabajadores que laboran más de cuatro horas diarias.

280 inspectores e inspectores auxiliares de todo el país vienen verificando si las empresas privadas cumplieron con depositar en los bancos el abono semestral de la CTS correspondiente al periodo mayo-octubre del 2007, dentro de los primeros quince días del mes de noviembre.

El Director General de Inspecciones, Jorge Villasanté, ha señalado que se ha previsto fiscalizar inicialmente a unas 2000 empresas como parte de esta campaña pero la verificación continuará durante todo el próximo año, paralelamente que se investiga otros incumplimientos laborales. Si los inspectores laborales detectaran algún incumplimiento, otorgarán un plazo de tres a cinco días para que los empleadores efectúen el depósito bancario correspondiente.

Asimismo, manifestó que vencido dicho plazo los incumplimientos de las empresas referentes al depósito de la CTS podrían ser sancionadas con multas de hasta S/. 69,000.00. No deja de llamar la atención estas declaraciones por cuanto el Reglamento de la Ley de Inspección en su artículo 24.5 sólo califica como grave la infracción bajo comentario, la misma que tiene como sanción máxima hasta el 100% de 10 UIT es decir S/. 34 500,00. Este tipo de declaraciones no deja de desorientar a empleadores y trabajadores.

• SUNAT: Verificación de condición de asegurados a ESSALUD

Mediante Ley N° 29135 de fecha 12.11.2007, se ha facultado a ESSALUD, de oficio, para ejercer las funciones de verificación de la condición de asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y de otros regímenes administrados por ESSALUD, así como de la condición de entidades empleadoras de los trabajadores del hogar, pudiendo declarar la baja de oficio incluso desde el inicio de la afiliación que es materia de verificación. ESSALUD tendrá que informar a la SUNAT sobre la notificación de los actos administrativos, a efectos de que esta modifique la información de los registros y aplique las sanciones tributarias correspondientes.

Los actos administrativos que se encuentren firmes o los que ya agotaron la vía administrativa, tendrán efectos para la determinación del régimen pensionario a cargo de la ONP, no siendo computables los periodos en los que se hubiera determinado que el sujeto no tenía la calidad de trabajador.

La SUNAT, en uso de su facultad de fiscalización, además de determinar el correcto cumplimiento de las obligaciones tributarias, verificará a los sujetos inscritos en los registros ya señalados.

ESSALUD podrá inhabilitar la condición de asegurado de la Seguridad Social en Salud en los siguientes supuestos: Cuando se notifique la baja del registro por una afiliación indebida; cuando se obtengan prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan, o se prolongue indebidamente su disfrute mediante la presentación de datos o documentos falsos, u otros datos e incumplimientos con el mismo fin.

Finalmente, se establece que **constituye recurso de la SUNAT el 1.4% de todo concepto que administre y/o recaude respecto de las aportaciones de ESSALUD y la ONP**, así como los montos que se recauden en función de los convenios que SUNAT firme con dichas entidades.

• ¿TRABAJADORES ACREDITADOS ANTE ESSALUD? Errores más frecuentes

Los siguientes son los errores más frecuentes que originan que un trabajador y sus derechohabientes no se encuentren aptos (acreditados) para recibir las prestaciones que requieran ante ESSALUD:

- a. **El empleador no ha presentado la Declaración de Remuneraciones**
Para solucionar esta situación el empleador deberá ingresar a "Operaciones en Línea / Consultas/ Extracto de Declaraciones y Pagos". Aquí podrá conocer en qué periodos tributarios no ha cumplido con presentar su declaración. Luego de ello, procederá a presentar las declaraciones de remuneraciones por cada uno de los periodos omitidos.
- b. **El empleador presentó su declaración pero no informó a todos sus trabajadores**
En este caso, para efectos de la subsanación, el empleador deberá presentar una declaración rectificatoria por cada uno de los periodos tributarios en los que se produjo la omisión, debiendo incluir toda la información; es decir, la que declaró más la que omitió.
- c. **El empleador declaró a sus trabajadores con errores en la identificación**
Para este caso concreto el empleador deberá utilizar la opción "Corrección de Identificación de Trabajadores" habilitada en la pantalla inicial del PDT (Integrador).
- d. **El empleador presentó más de una declaración original**
Para corregir este error el empleador deberá presentar una declaración rectificatoria en la que consolidará la información de todos sus trabajadores. La declaración es única.
- e. **El empleador presentó la declaración rectificatoria y sólo incluyó la información de aquellos trabajadores que está modificando**
Por citar un ejemplo, en la declaración original informó a 800 trabajadores, luego detectó que había error en 6 de sus trabajadores y presentó una declaración rectificatoria en la que modifica e incluye sólo la información de éstos, lo cual originó que 794 trabajadores no hubieran sido informados. Resulta conveniente tener en cuenta que el efecto de una declaración rectificatoria es sustituir a la original, pero de ninguna manera complementarla.
Para solucionar esto el empleador deberá presentar una declaración rectificatoria en la que consolidará la información de todos sus trabajadores (Fuente: www.essalud.gob.pe).

• **GRATIFICACIÓN LEGAL DE NAVIDAD**

La Ley N° 27735 determina que los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito percibirán dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad.

Este beneficio resulta de aplicación a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cualquiera que fuere la modalidad de contratación laboral y el tiempo de servicios del trabajador.

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

De acuerdo con lo establecido en el artículo 5º de la Ley N° 27735, la Gratificación de Navidad debe ser abonada en la primera quincena de diciembre. A su vez, el artículo 4º de la norma reglamentaria establece que este plazo es indisponible para las partes, vale decir que debe efectuarse en dicha fecha, con lo cual carecerían de valor todos aquellos acuerdos que contemplan la dilación del pago de la gratificación e inclusive su pago fraccionado.

En esta edición de ANÁLISIS LABORAL presentamos el especial sobre Gratificaciones Legales, con especial énfasis en la Gratificación de Navidad 2007.

• **LIDERAZGO PARA TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN**

El día 22 de noviembre, en el Miraflores Park Hotel, se llevó a cabo un Desayuno Profesional organizado por la *Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU)* y *Team Resources*.

El tema tratado fue «Desarrollo de Liderazgo - Programa Escuela de Líderes. La importancia del desarrollo del liderazgo en todos los niveles de la organización para enfrentar los retos del mañana».

La ponencia estuvo a cargo de Edgardo Loret de Mola, Coach Principal de Team Resources Perú, y Director Ejecutivo, Consultor Senior y Executive Coach de DBM Perú.

Al iniciar su exposición, Loret de Mola señaló que el Liderazgo es el factor más importante en el éxito de las empresas. Si falla el líder, falla la empresa; por tanto ambos están íntimamente asociados para asegurar su crecimiento.

El líder es una persona que influye en la gente para alcanzar un propósito noble, pero para ello debe existir, en primer lugar, un compromiso absoluto de la persona para lograrlo y, en segundo, que el contexto o la situación sea favorable.

La forma en que el líder ve y trata a su gente tiene un efecto dramático en su motivación y comportamiento.

Respecto a la relación Gerencia - Líder, señaló que la gerencia es una posición asignada; el liderazgo es un estado mental, una actitud asumida; un líder no nace, se hace. Cuando el gerente decide dar servicio a su gente se convierte en líder. Lo ideal es tener un gerente que sepa convertirse en líder y, cuando sea necesario, regresar a su función de gerente. Por tanto, el liderazgo complementa la gerencia, no la reemplaza; ambos deben ir de la mano.

Gerencia	Líder
– Concepto de cargo	– Concepto de persona
– Poder emana del gerente por la autoridad del cargo	– El poder emana del carácter de la persona, de su capacidad para inspirar confianza
– Es nombrado por la organización	– Nace de una capacidad personal y del reconocimiento que le brinde el grupo
– Objetivo: La consistencia	– Objetivo: Cambio constructivo
– Estrategia: Cumplir	– Estrategia: Conseguir el compromiso de la gente, para poder ir más allá

En suma, una interesante exposición que contó con una concurrencia asistida de personas involucradas en temas de Recursos Humanos.

• **FERIADO NO LABORABLE**
8 de diciembre

De acuerdo con lo establecido en el art. 6º del Dec. Leg. N° 713, los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado los días feriados señalados en el Dec. Leg. N° 713, así como en los que se determine por dispositivo legal específico (Art. 5º). En este contexto el sábado 8 de diciembre, Día de la Inmaculada Concepción, será Feriado no Laborable en todo el país.

Si en lugar de descansar dicho día el trabajador laborara sin descanso sustitutorio, ello dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

El descanso sustitutorio no necesariamente debe darse en la misma semana, ya que el texto del artículo 9º del Dec. Leg. N° 713 no contiene la precisión que sí señala el art. 3º de la misma ley, indicando que el descanso sustitutorio debe ser tomado «en la misma semana».

• **LEY N° 28991**
Estimación de pensiones

Mediante Circular N° AFP- 86-2007, de 30.10.2007, se establecieron las condiciones particulares que las AFP deberán considerar para realizar estimaciones o proyecciones de pensión que tengan como objetivo evaluar la situación previsional de quienes soliciten su desafiliación acogiéndose a la Ley de Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínima y Complementarias, y Régimen Especial de Jubilación Anticipada-Ley N° 28991; así como sus normas reglamentarias y complementarias.

• **XVIII CONGRESO MUNDIAL**
SOBRE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO

Este Congreso es organizado en conjunto por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Agencia Coreana para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (KOSHA), y se llevará a cabo del 29 de junio al 2 de julio de 2008 en Seúl, República de Corea, para abordar el tema «Seguridad y Salud en el Trabajo: Una responsabilidad de todas las sociedades».

El evento será un foro para el intercambio de nuevas informaciones y prácticas con el objetivo de promover la seguridad y salud en el trabajo, fortalecer y construir redes y alianzas, y suministrar una plataforma para el desarrollo de conocimientos y estrategias.

Competencia Laboral: Aprendizaje basado en competencias; necesidad y posibilidades en el Perú

Arturo Z. Vásquez-Párraga*

Las necesidades educativas y ocupacionales del Perú no son muy diferentes a aquellas en otras partes del mundo. Aquí como allá la empresa requiere que el trabajador, obrero o empleado, esté adecuadamente capacitado para obtener un desempeño superior en el trabajo. La empresa lucrativa o no lucrativa, por su parte, busca apuntalar su estrategia de negocios en base, entre otros requisitos, a la estrecha relación entre entrenamiento o aprendizaje y trabajo. Ella quiere asegurar por lo menos compatibilidad entre aprendizaje y trabajo de modo que ella sirva a la estrategia empresarial. Asegurar esta compatibilidad se vuelve aun más imperioso en economías que se convierten en economías de servicios, y algunas del conocimiento, justamente porque éstas deben administrar los recursos humanos con tanto o mayor rigor que los otros tipos de recursos (Squires, 2007).

La competitividad de la empresa moderna se basa en ventajas comparativas sólidas, incluyendo algunas ventajas centrales (*core competences*) para tener éxito en el comercio internacional. Una de estas ventajas es la relación aprendizaje-trabajo en su personal. La ventaja está creciendo en importancia para la empresa a medida que la globalización y la necesidad de competir internacionalmente aumentan los problemas en la generación de ventajas comparativas que realmente aseguren a la empresa por lo menos algunas ventajas centrales en mercados externos.

Como ejemplo en casa, el Tratado de Libre Comercio (TLC) entre el Perú y los Estados Unidos justamente servirá para probar si las empresas peruanas están preparadas para enfrentar directamente en los mercados a empresas americanas hartas ejercitadas en establecer esta relación no sólo en su país sino también en muchos otros países del orbe. Por tanto, revisar este requisito competitivo en estos momentos no sólo adquiere importancia sino también urgencia en el caso de la empresa peruana.

Muchos intentos se han hecho para asegurar la compatibilidad entre aprendizaje y trabajo a nivel mundial. Algunos empezaron en un país para luego extenderse a otros. Otros se quedaron como proyectos domésticos. Uno de estos intentos o, más bien, diseños o metodologías educativas es el Aprendizaje Basado en Competencias (*Competency-Based Learning*), también llamado Enseñanza Basada en Competencias o Educación Basada en Competencias.

APRENDIZAJE BASADO EN COMPETENCIAS: QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE

El Aprendizaje Basado en Competencias (ABC) surge como una alternativa a los sistemas tradicionales de educación en donde: 1)

los objetivos son innecesariamente amplios y vagos, 2) el foco está en el conocimiento que maestros y entrenadores enseñan a los alumnos, y 3) la evaluación del aprendizaje pierde claridad pues no se sabe qué es lo que realmente debe ser evaluado (Gonczi, 1999). En el sistema tradicional la unidad de progreso es el tiempo y la enseñanza está centrada en el maestro (Sullivan, 1995). Hay un acuerdo generalizado de que el sistema educativo tradicional basado en el tiempo que fuera exitoso en su momento es hoy inefectivo, particularmente cuando el objetivo central es el entrenamiento del alumno o participante para tareas relacionadas con el trabajo.

En contraste con el sistema tradicional, el ABC: 1) muestra objetivos claros y específicos, 2) se enfoca en el aprendizaje del alumno, y 3) evalúa resultados palpables de acuerdo a los criterios o estándares que los alumnos deben demostrar. De esta forma, el ABC resuelve varios problemas educacionales centrales: 1) el contenido del aprendizaje, 2) los métodos del aprendizaje, y 3) los métodos de evaluación del aprendizaje. En el ABC, la unidad de progreso es el uso diestro de habilidades y conocimientos y el aprendizaje está centrado en el alumno o participante (Sullivan, 1995). Más aún, el ABC pone énfasis en lo que la persona puede hacer en el lugar de trabajo como resultado de un programa educativo o de entrenamiento. En este sistema, la habilidad de aprender se convierte en la competencia principal, la que a la postre genera trabajadores exitosos versus aquellos fracasados y, por tanto también, hace posible la empresa exitosa versus la empresa fracasada (Mattheus y Candy, 1999).

El objetivo central del ABC es empatar la habilidad del trabajador con las tareas y responsabilidades del trabajo al cual se dedica, y viceversa, el trabajo con la habilidad laboral. En función de esta vinculación, el ABC busca implementar los estándares ocupacionales y las competencias requeridas por el puesto de trabajo. Los estándares obedecen a normas de cumplimiento impuestos por la industria respecto de las habilidades, conocimientos y actitudes requeridas para actuar en forma efectiva en un trabajo o profesión. El establecimiento de estos estándares influye tanto en el contenido curricular de la educación general y vocacional en muchos países, como también en la naturaleza y los objetivos del entrenamiento laboral (Gonczi, 1999). En su aplicación a los distintos países, sin embargo, el ABC difiere en como se conceptualizan y desarrollan los estándares, y en la medida en que dichos estándares dan forma al currículo y establecen la evaluación del aprendizaje.



*The University of Texas-Pan American, USA.
Miembro del Equipo de ANÁLISIS LABORAL entre 1977 y 1980.*

El método central del ABC se enfoca en el desarrollo de las habilidades, el conocimiento y las actitudes del trabajador futuro o presente en términos de competencias. El aprendizaje consiste en desarrollar competencias. Según las Naciones Unidas, “una competencia es un conjunto de habilidades, conocimientos relacionados y atributos que posibilitan a una persona cumplir con una tarea o actividad correspondiente a una función o trabajo específico” (UNIDO, 2002). Una competencia es el resultado de desarrollar una habilidad (personal, social, técnica o profesional) según estándares de eficiencia y eficacia dados, y bajo condiciones reconocidas y esperadas. Por tanto, las iniciativas basadas en competencias son las acciones dirigidas a definir, enseñar, y evaluar competencias a través de sistemas educativos apropiados (NPEC, 2002).

Las características clave de un sistema encaminado a lograr el ABC, según Jensen (2006), incluyen:

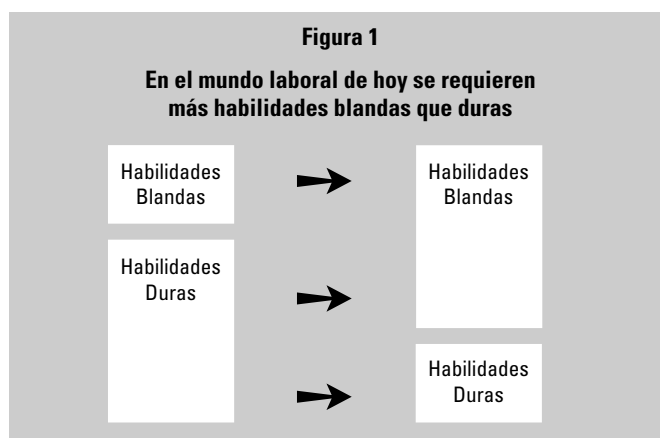
- El aprendizaje activo y no pasivo.
- El aprendizaje integrativo.
- El pensamiento crítico.
- La repetición de tareas para reforzar aprendizajes previos.
- La evaluación calificada de todas las competencias fuera de la evaluación de los componentes particulares.
- El entrenamiento y aprendizaje durante toda la vida.

CÓMO SE IMPLEMENTA UN SISTEMA DE COMPETENCIAS

El proceso de transformación de una habilidad o un atributo a una competencia es bastante complejo y requiere de toda una metodología para hacerlo factible. Según una metodología ampliamente usada en varios países desarrollados, las competencias son el resultado de las experiencias de aprender en forma integrada, en donde las habilidades, el conocimiento y las actitudes interactúan para formar conjuntos de aprendizaje, los cuales son necesarios para la ejecución de las tareas laborales razón por la cual se ha llevado a cabo el aprendizaje (Voorhees, 2001). El ABC se basa en la adquisición de esos conjuntos de aprendizaje y en la habilidad de usarlos y combinarlos para resolver problemas y desafíos en el trabajo.

En países en desarrollo, sin embargo, la metodología parte del estudio de las necesidades educativas existentes en el mundo laboral (Larrain y González, 2005). Estas necesidades deberán ser satisfechas mediante el uso de habilidades y conocimiento, cuyo desarrollo orgánico debe resultar en el aprendizaje de competencias. Por tanto, el punto de partida de esta metodología es el estudio de las tareas laborales que deben realizarse. Este estudio incluye tanto los requisitos técnicos y profesionales como también las habilidades personales y sociales que se necesitan para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada.

La experiencia de los países en desarrollo al aplicar esta metodología ha llevado a descubrir cambios notables en el tipo de habilidades que son requeridas hoy. Mientras en el pasado se requería más habilidades duras (como los conocimientos técnicos y científicos), en el presente se requiere más habilidades blandas (como las habilidades personales de tipo cognitivo y afectivo) (Ver Figura 1). Eso significa que el aprendizaje de hoy debe estar guiado mayormente por habilidades blandas si es que quiere ser efectivo y trascendente. Este cambio es más notable en el lugar de trabajo donde hoy se exige mucho más destrezas blandas como usar pensamiento crítico, saber tomar decisiones, o saber trabajar en equipo, que conocimientos técnicos o científicos, aun cuando estos últimos no se han omitido; sólo se han vuelto secundarios menos importantes o urgentes.



ABC APLICADO: ETAPAS Y PASOS PARA SU APLICACIÓN EN EL PERÚ

Basado en la utilización previa y la experiencia ganada en la aplicación del ABC en varias partes del mundo y en varias áreas disciplinarias (ver por ejemplo, Earnest y De Melo, 2001), se sugiere las siguientes etapas y pasos correspondientes para su implementación en el Perú. Estas etapas y pasos fueron utilizados en la aplicación reciente del ABC en una ciudad del Norte de México bajo la guía del autor de esta nota (Vásquez, 2007).

Etapas:

1. Reconocimiento: Estudio de la demanda educativa local o regional para capturar las necesidades de entrenamiento prelaboral y laboral
 - a. Necesidades de entrenamiento prelaboral:
 - i. Habilidades personales: Por ejemplo, aprender a resolver problemas, usar el pensamiento crítico, ser creativo, ser flexible, ser líderes, saber tomar iniciativa, ser íntegros, tener un actitud positiva al trabajo, usar el sentido común, etc.
 - ii. Habilidades profesionales: Por ejemplo, saber otro idioma fuera del materno, poder mantener comunicación oral y escrita, poder trabajar en equipo, ser capaz de enfrentar multiactividades, mostrar cultura general, etc.
 - iii. Habilidades técnicas: Por ejemplo, mantener conocimiento de punto y no "light" en el área de la ocupación, manejar conocimientos prácticos y no sólo abstractos, articular conocimientos enlazados que sirvan para resolver problemas, dominar paquetes computacionales más que *software* aislado, contar con las certificaciones apropiadas y actualizadas, etc.
 - b. Necesidades de capacitación laboral:
 - i. Competencias profesionales en ingenierías, planeación estratégica, contabilidad y finanzas, ética, análisis y solución de problemas, etc.
 - ii. Competencias técnicas como aquellas relacionadas a las áreas computacionales, la calidad de productos, los procedimientos de manufactura, Six Sigma y *Lean Manufacturing*, etc.
2. Elaboración e Implementación del Currículo: Las necesidades identificadas son empatadas con las habilidades, el conocimiento y las actitudes que las personas deben utilizar

para satisfacer las necesidades detectadas. Esta etapa se logra a través de 6 pasos:

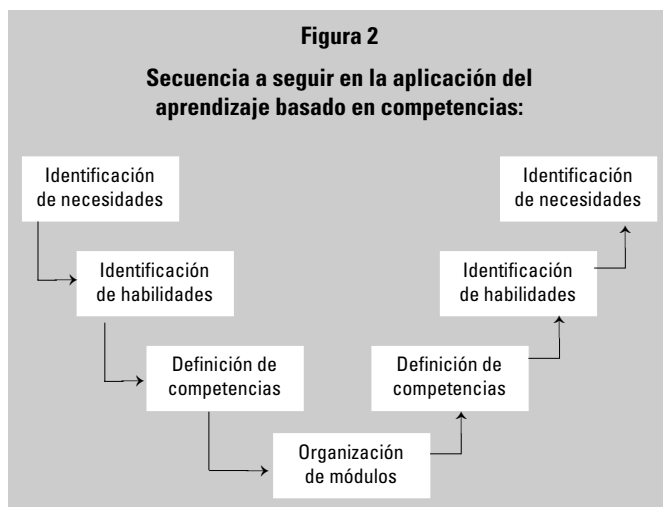
- a. Identificación de habilidades/conocimiento/actitudes que deben desarrollarse en función de cada necesidad diagnosticada.
 - b. Definición de las metas de dicho desarrollo en términos de competencias que deben ser logradas. Definición de competencias.
 - c. Establecimiento de una malla de competencias.
 - d. Organización de los módulos de aprendizaje con base en competencias solas o agrupadas según contenido u objetivos. Los módulos son primero identificados y luego desarrollados en base a las actividades instruccionales y evaluativas.
 - e. Secuenciación de los módulos de acuerdo a los objetivos curriculares formulados por el educador o la institución educativa.
 - f. Construcción del currículo en base a, por lo menos, una secuencia de módulos de aprendizaje.
3. Evaluación del Aprendizaje: Todo módulo y, por tanto, todo currículo, incluye actividades evaluativas de distinta índole:
- a. Diagnóstico que busca conocer el punto de vista de los alumnos, incluyendo sus errores, dificultades y logros.
 - b. Participación amplia de todos los actores educativos, alumnos, profesores, directivos, familias, etc.
 - c. Retroalimentación del profesor al alumno.
 - d. Evaluación comprensiva tanto de las debilidades como de las fuerzas del aprendizaje logrado.

Por tanto, se utiliza 3 tipos de evaluación:

- e. Autoevaluación individual de cada alumno.
- f. Coevaluación intra e intergrupo donde los alumnos se evalúan entre sí dentro del grupo y también entre grupos.
- g. Heteroevaluación llevada a cabo por el guía del módulo o instructor.

El resultado de estas actividades evaluativas puede llegar a medir el nivel alcanzado por cada alumno en el aprendizaje en términos de: 1) mínimo, 2) en desarrollo, 3) desarrollado, y 4) experto o excepcional. Estos niveles representan la índole cualitativa más que cuantitativa de la evaluación de competencias.

La Figura 2 muestra este proceso utilizado en la aplicación del ABC según experiencias ganadas en Latinoamérica.



CONCLUSIONES

El éxito logrado en muchos países en materia de educación laboral puede ser imitado con ventajas notables para su desarrollo rápido y seguro gracias a los ejemplos positivos, normas claras y metodología factible que muestran esos países. Procesos existentes como el llamado DACUM (*Developing a Curriculum*) que fue empezado en Canadá y desarrollado en los Estados Unidos (Mertens, 1997), pueden tener una gran utilidad en el Perú y otros países Latinoamericanos.

El Aprendizaje Basado en Competencias (ABC) es una alternativa no sólo factible en el Perú sino también necesaria en momentos que el país debe enfrentar la competencia internacional con más fuerza, sea por la globalización imparable o la próxima efectivización del TLC con Estados Unidos. Las empresas necesitan robustecer la relación aprendizaje-trabajo para sostener una estrategia competitiva viable. El ABC es justamente un diseño y una práctica nacida y desarrollada en función de proveer dicha respuesta a la empresa y al país.

El autor de esta nota se basa en su experiencia de implementar el ABC en el norte de México, región en la cual se concentra más del 50% de la manufactura mexicana destinada al mercado americano y global. La empresa mexicana ha reconocido la importancia de cuidar la relación aprendizaje-trabajo y está tomando las medidas pertinentes con y sin ayuda del gobierno federal o regional. Esperamos que la empresa peruana reconozca una realidad similar y tome cartas en el asunto más pronto que nunca.

Referencias:

- Earnest, J. y F.E. De Melo (2001), "Competency-Based Engineering Curricula – An Innovative Approach". *International Conference on Engineering Education, August 6-10, Oslo, Norway*.
- Goncz, Andrew (1999), "Competency-Based Learning: A Dubious Past – an Assured Future?". In David Boud and John Garrick (eds.), *Understanding Learning at Work*. London: Routledge. Pp. 180-196.
- Jensen, Robert (2006), "Some Thoughts on Competency-Based Training and Education". *Working Paper, Trinity University*.
- Larrain, A.M. y L.E. González (2005), "Formación Universitaria por Competencias". Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.
- Mattheus, Judith H. y Philip C. Candy (1999), "New Dimensions in the Dynamics of Learning and Knowledge". In David Boud and John Garrick (eds.), *Understanding Learning at Work*. London: Routledge. Pp. 47-64.
- Mertens, L. (1997), "DACUM y sus Variantes". CINTERFOR-OIT, Noviembre. National Postsecondary Education Cooperative – NPEC (2002), "Defining and assessing learning: Exploring Competency-Based Initiatives". Washington, D.C.: U.S. Department of Education.
- Squires, Paul (2007), "Supporting Competency-Based Learning (CBL)", *Concept Paper*. New Jersey: Applied Skills and Knowledge.
- Sullivan, Richard S. (1995), "The Competency-Based Approach to Training". *Working Paper, U.S. Agency for International Development, September*.
- United Nations Industrial Development Organization (2002), "UNIDO Competencies", New York: UNIDO.
- Vásquez-Párraga, Arturo (2007), "Estudio de la Demanda Educativa Insatisfecha en Reynosa". *Reporte Ejecutivo: Reynosa*.
- Voorhees, Richard A. (2001), "Competency-Based learning Models: A Necessary Future", *New Direction for Institutional Research*, N° 110 (Summer): 5-13.

El escenario conflictivo

La presencia de un escenario conflictivo en la sociedad peruana es ahora demasiado notoria como para ignorarla. Desde la incipiente reaparición de los crímenes del terrorismo hasta los paros regionales, pasando por enfrentamientos locales y por los reclamos laborales, el caldo de cultivo de la violencia social está presente y debe asumirse la necesidad de una política integral para modificar la realidad actual.

LAS RAÍCES

La causa más inmediata y esencial es seguramente que el producto no "chorrea", como nos hemos acostumbrado a decir. Mientras que entre el 2002 y el 2007 el producto ha crecido en un poco más del 50 por ciento –buena parte de este crecimiento tiene la influencia del alza de precios de los metales en el mercado internacional– los ingresos de los trabajadores de Lima Metropolitana (que concentra el 60 por ciento del ingreso monetario peruano) en términos reales, es decir descontando la inflación, no han crecido en nada, de acuerdo a la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) de Lima Metropolitana que reporta el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Cero crecimiento de ingresos reales –no hay ninguna errata– como resultado de un veloz y elevado crecimiento productivo, significa que estamos ante una economía enferma, en el sentido de producir sin que ello repercuta en la gente.

La naturaleza del crecimiento peruano es algo que vale la pena examinar. La evidente influencia de los precios externos le dan un carácter parcialmente exógeno. El 50 por ciento de crecimiento de los últimos cinco años no refleja aumentos similares de la productividad, salvo la debida a las inversiones mineras, que da empleo directo a menos del 1 por ciento de la población económicamente activa nacional pero ha modificado la escena de la producción debido a la demanda extranjera para sostener la industrialización. El resultado de este crecimiento es magro para los peruanos, porque las ingentes utilidades de la minería se exportan y su contribución en impuestos se encuentra limitada por los convenios tributarios y el reducido monto percibido a través del denominado óbolo minero. El aporte de la minería en remuneraciones está también relativizado por la masiva presencia de las "contratas" en el sector, además del propio hecho que las remuneraciones de empleados, y sobre todo obreros mineros, son altas en nuestro medio pero inferiores a las del mercado internacional.

Que los ingresos limeños no suban en promedio, oculta un agravamiento de la inequidad salarial. En la estadística de las remuneraciones privadas en empresas de 10 y más trabajadores que revela el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se nota con claridad este hecho. Si las remuneraciones de 1994 se toman como 100, los ejecutivos han pasado a tener desde el 2003 un valor alrededor de 150, los empleados prácticamente no progresan desde esa fecha y los obreros han perdido el 20 por ciento de su poder adquisitivo, a pesar que su nivel remunerativo es menos de la mitad que el de los empleados y la treceava (1/13) parte del de los ejecutivos, aún sin valorizar los beneficios adicionales de estos últimos que no se registran en las planillas.

Lo admirable no es que existan estas cifras. Sí lo es que hayan estado presentes durante varios gobiernos, sin que se discutan políticas oficiales para revertir esta situación. Tendríamos que preguntarnos para qué se hacen estadísticas si todos los gobiernos las ignoran y no responden a los datos con políticas correctivas, con mayor razón cuando se dan auges en la producción.

LA OTRA VERSIÓN

A pesar de la contundencia de sus propias cifras, los gobiernos han querido demostrar un progreso en el bienestar de la población. Estudios oficiales –y oficiosos– han remarcado los incrementos del consumo como un signo de este supuesto bienestar. En otros casos, se mues-

tran incrementos de empleo en provincias –el "pleno empleo" de Ica es lo más notorio– para afirmar que la situación no es tan negativa como muestra la estadística de ingresos.

El aumento del consumo –y de paso la medición de pobreza a partir del gasto– no es necesariamente un síntoma de mejora del ingreso. Si se trata del ingreso laboral, se está ignorando el ingreso por remesas que tiene importancia creciente en el Perú, aunque no tan grande como se pretende mostrar. Las remesas, si fueran 2 por ciento del PBI sería ya bastante (casi todo el presupuesto de la seguridad social) pero equivaldrían a no más al 5-6 por ciento del ingreso de las familias, lo cual incluso es poco probable.

Al parecer, lo que explica el aumento del consumo es el endeudamiento de las familias. En una nota anterior citamos cómo, precisamente en el periodo 2002-2007, el del crecimiento sin efectos en el ingreso limeño, el crédito de consumo se eleva de 1015 millones de dólares a 3670 para una población ocupada en Lima de alrededor de 4 millones de personas. Si solamente el 60 por ciento de este crédito de consumo le correspondiera a Lima Metropolitana, significaría que la media del endeudamiento por trabajador sería de 500 dólares, y cerca del doble para cada familia. Es suficiente para explicarse el incremento del consumo de alimentos en sectores de bajos ingresos, de artefactos domésticos en el sector medio o de automóviles para los sectores altos.

El aumento porcentual de empleo en las empresas de 10 y más trabajadores, debido principalmente a la exportación de algunos productos agrícolas es una evidente mejora para mercados pequeños, pero por las bajas remuneraciones que provee –apenas un poco más de la remuneración mínima– está más bien incrementando el subempleo por ingresos. Irónicamente puede decirse que, a pesar de la alteración de la medición en 1996, estamos en marcha hacia un pleno subempleo. Estar subempleado, sin embargo, es mejor que estar desempleado, es una mejora. Como lo es igualmente el impacto salarial de los proyectos mineros, sobre todo en el activamiento de economías locales pequeñas, como es el caso visible de Áncash o Cajamarca.

También deben recogerse otras buenas noticias. La ampliación del consumo en base a créditos no es un mal propiamente dicho. Viene activando el sector construcción y el sector terciario, especialmente el comercio y los servicios turísticos (hoteles y restaurantes), y lo poco que nos queda de industria, ahora principalmente artesanal. También aumenta el consumo de agua y electricidad. La descentralización, por su parte, provee posibilidades de redistribución territorial del presupuesto público.

La economía se intercomunica, después de todo, y el crédito es un instrumento para el crecimiento, siempre y cuando se enmarque en políticas de distribución y acumulación interna. De lo contrario, es el preludio de una futura crisis. El cese de la inflación y las exageradas libertades financieras han permitido este auge del crédito. Se hace además, partiendo de un proceso de empobrecimiento, a partir del cual se esperan rebotes, simplemente por reacomodo del mercado.

POBREZA NO SUPERADA

Para ser más exactos, el empobrecimiento nacional tiene su punto de partida a mediados de los años 70. No es solamente el resultado de los *shocks* de precios de 1988 y 1990, sino que viene dándose de manera sostenida desde 1975 en adelante, como se demostró de manera continua en esta publicación. El *shock* de 1988 fue posiblemente el más contundente en contra de la economía del sector laboral, pero no cumplió con sus efectos antiinflacionarios pues se efectuó al interior de un conflicto político y una rebelión fiscal.

El de 1990, mucho más drástico, demoró seis años en bajar la inflación hacia un solo dígito¹. En esta larga escalada, los empleados del Estado fueron los que más sufrieron, junto con el sector que percibe la remuneración mínima; en otras palabras, todo el proceso de cons-tricción de las remuneraciones –los asalariados perdieron un monto equivalente a 2 PBI promedio entre 1975 y 1990– el proceso regresivo del ingreso se estableció en el país. En los últimos cinco años, se ha agravado.

LOS LÍMITES DE LAS POLÍTICAS SALARIALES

El mercado laboral peruano se encuentra sumamente segmentado. La mayor parte, casi tres cuartos, se debe al trabajo campesino con abundante mano de obra familiar sin remuneración y al trabajo informal de las urbes, de muy escasa productividad. La proporción de nuevas empresas significativas no es importante. Por tanto, la política salarial afecta a un porcentaje de trabajadores cada vez menor.

Esta sola circunstancia debilita el efecto de las políticas salariales. Hasta no hace poco

los aumentos de remuneraciones –a pesar de su abandono– eran una manera muy directa de distribuir ingresos hacia el sector campesino e informal. Los salarios demandan a esos sectores a partir del consumo, y una buena opción redistributiva sería favorecer la sindicación y la negociación colectiva. De hecho todavía lo es.

Las políticas salariales, sin embargo, actúan ahora mucho menos sobre la acumulación interna, debido a la pérdida de participación en el mercado del Estado y de los capitales nacionales. En la actualidad, el consumo favorece la expatriación de capitales. Los combustibles, parte de la energía, las comunicaciones, el calzado y vestido, la alimentación, las pensiones, los ahorros... generan ganancias que no quedan en el país. La manera como se ha negociado la inserción de las inversiones –especialmente durante los noventa, pero aún como propuesta actual– ha transferido el mercado interno y el consumo de las familias del país al capital externo, en grado tal que puede probarse que la mayor parte de las compras de la vida diaria descapitalizan en lugar de capitalizar al país.

**LIMA METROPOLITANA: PROMEDIO DE SUELDOS Y SALARIOS BRUTOS NOMINALES Y REALES (1)
E ÍNDICE DE SUELDOS BRUTOS REALES, MARZO 2000 - DICIEMBRE 2006**
(AÑO BASE 1994 = 100)

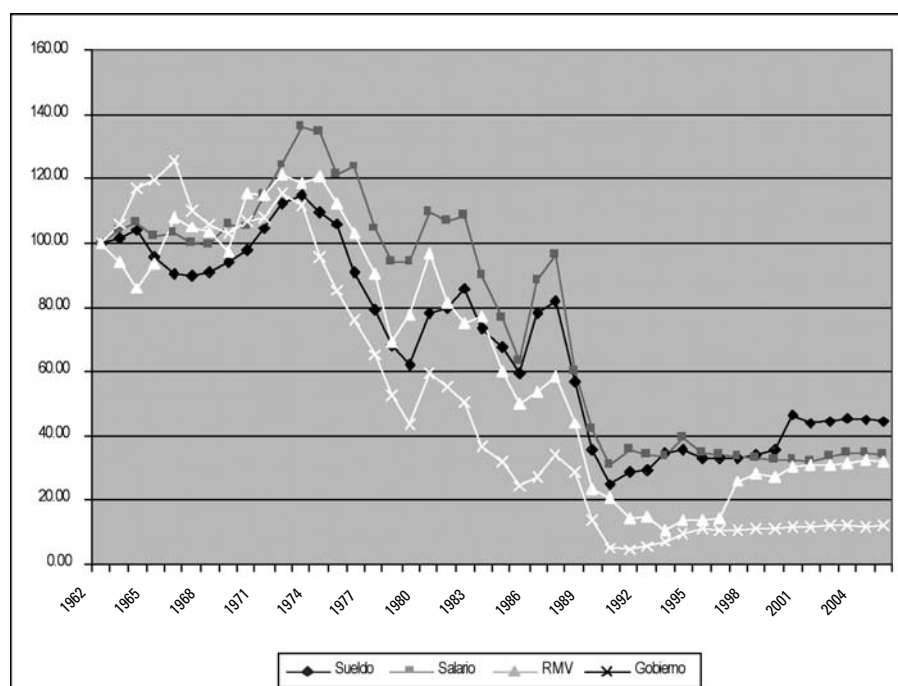
AÑO	MES	EJECUTIVO			EMPLEADO (mensual)			OBRERO (diario)			EJECUTIVO + EMPLEADO		
		Sueldos Nominales (S./)	Sueldos Reales 1/	Índice	Sueldos Nominales (S./)	Sueldos Reales 1/	Índice	Salarios Nominales (S./)	Salarios Reales 1/	Índice	Sueldos Nominales (S./)	Sueldos Reales 1/	Índice
2000	Marzo	10 282,4	6 704,8	133,8	2 124,2	1 385,1	103,7	28,1	18,3	84,1	2 650,4	1 728,2	111,8
	Junio	10 420,4	6 754,7	134,8	2 167,3	1 404,9	105,2	28,1	18,2	83,6	2 704,3	1 752,9	113,4
	Setiembre	10 629,3	6 785,0	135,4	2 220,9	1 417,7	106,1	28,5	18,2	83,6	2 782,7	1 776,3	114,9
	Diciembre	10 757,1	6 835,8	136,5	2 199,7	1 397,8	104,7	28,4	18,0	82,8	2 702,0	1 717,0	111,1
2001	Marzo	10 815,5	6 808,6	135,9	2 156,2	1 357,4	101,6	28,2	17,7	81,4	2 648,9	1 667,6	107,9
	Junio	10 907,8	6 897,7	137,7	2 144,5	1 356,1	101,5	28,4	18,0	82,5	2 618,6	1 655,9	107,1
	Setiembre	11 083,6	7 013,7	140,0	2 137,5	1 352,6	101,3	28,9	18,3	84,0	2 611,6	1 652,6	106,9
	Diciembre	10 973,8	6 982,4	139,4	2 159,4	1 374,0	102,9	28,6	18,2	83,5	2 625,6	1 670,6	108,1
2002	Marzo	11 003,9	7 003,2	139,8	2 195,1	1 397,0	104,6	29,5	18,8	86,2	2 668,9	1 698,5	109,9
	Junio	11 165,4	7 060,8	141,0	2 183,9	1 381,0	103,4	30,0	19,0	87,2	2 648,3	1 674,7	108,3
	Setiembre	11 313,5	7 111,1	142,0	2 188,6	1 375,6	103,0	30,0	18,8	86,5	2 654,0	1 668,2	107,9
	Diciembre	11 433,6	7 166,3	143,0	2 184,1	1 369,0	102,5	30,0	18,8	86,2	2 654,0	1 663,5	107,6
2003	Junio	12 195,1	7 548,4	150,7	2 286,4	1 415,2	106,0	30,7	19,0	87,3	2 783,1	1 722,7	111,4
	Diciembre	12 606,5	7 710,0	153,9	2 302,5	1 408,2	105,4	31,5	19,3	88,5	2 795,0	1 709,4	110,6
2004	Junio	13 312,5	7 903,6	157,8	2 349,1	1 394,7	104,4	32,5	19,3	88,7	2 855,9	1 695,5	109,7
	Diciembre	12 819,6	7 576,5	151,2	2 335,7	1 380,4	103,4	32,8	19,4	89,1	2 808,4	1 659,8	107,4
2005	Junio	12 739,2	7 452,5	148,8	2 341,5	1 369,8	102,6	33,3	19,5	89,5	2 855,2	1 670,3	108,0
	Diciembre	12 832,1	7 472,3	149,2	2 342,5	1 364,1	102,1	31,8	18,5	85,0	2 835,7	1 651,2	106,8
2006 P/	Junio	12 992,0	7 464,1	149,0	2 344,4	1 346,9	100,8	34,2	19,6	90,2	2 833,3	1 627,8	105,3
	Diciembre	12 989,0	7 478,6	149,4	2 343,8	1 349,5	101,0	32,7	18,8	86,4	2 809,0	1 617,3	104,6

P/ Cifras preliminares. 1/ En nuevos soles de 1994.

Nota: Los índices fueron calculados con respecto al promedio de remuneraciones ponderado por el número de trabajadores del año base.

Fuente: MTPE-ONPEFP. Encuesta de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 y más trabajadores.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.



El trabajo en general, al ser afectado por la reversión de su participación en los ingresos abaratándose, es menos sensible que antes pero no puede decirse que ello haga inútiles las políticas salariales, que posiblemente tengan más bien que reforzarse. En el largo plazo, estamos además pagando la abundancia de población en las edades intermedias que se corresponden con la oferta laboral. La liberalización del mercado laboral en estos años, ha favorecido la extensión del subempleo pero ha limitado el desempleo, lo cual es aparentemente un mal menor. Esta percepción ignora que lo que estamos apreciando es una devaluación del trabajo humano. Nunca se ha trabajado tanto en el Perú: más horas, más miembros de la familia, más amplios rangos de edades. Esto no ha significado bienestar porque al tratarse al mercado laboral como al mercado de papas, desprotegiendo las remuneraciones, a mayor oferta, le corresponde menor precio, es decir salarios bajos: siempre hay alguien dispuesto a trabajar por menores salarios.

Si los grandes aumentos de nacimientos se dieron en la primera mitad de los años sesenta, la ola demográfica está comenzando a salir de las edades laborales por lo que la presión poblacional en el mercado de trabajo irá disminuyendo. Se trasladará hacia las edades de jubilación y hará estragos en la tercera edad, si no se hacen cambios radicales en las políticas de pensiones y de salud. Pero ese es otro tema.

LA RESPUESTA OFICIAL

El descontento de los asalariados y en general de los trabajadores, ante un crecimiento

que se pregona en todos los idiomas, pero que no afecta su bienestar a la par que se van endeudando, crecerá. No solamente es que las huelgas se han "recuperado" y que los paros se anuncian, porque ello es después de todo un ejercicio de la democracia. Deja de ser ejercicio y deja de ser democracia cuando los reclamos justos no se atienden.

En esta dirección, la política oficial no se comprende, pues busca más bien dividir a la población que atenderla. El discurso gubernamental persiste en el modelo flexible de la legislación laboral, ataca a los frentes sindicales y posterga e incumple sus negociaciones, pues las interpreta como concesiones de poder y no como temas de justicia y cooperación. La posibilidad de sumar los sectores laborales al crecimiento y al replanteamiento del modelo de desarrollo está por ahora vedada, salvo cambios muy serios en la visión gubernamental del país. Una muestra clara es su política contra el magisterio, que se confunde con la animadversión al sindicato magisterial.

La opción de que se multiplique el conflicto no es una posibilidad alejada de la realidad, en tanto persisten y se incrementan las fuentes de descontento y los frentes de reclamos. Algunos de ellos latentes, y de suma importancia. En lo laboral, se irán activando los sindicatos, por ejemplo en el frente estatal, actualmente disminuido por el despido de los dirigentes gremiales a fines de los ochenta y comienzos de los noventa, y por la extensión de la contratación como sistema de inestabilidad laboral. Existen además frentes políticos, como el de los gobiernos regionales, igualmente atacados desde el gobierno central que

trata de transferirles las responsabilidades del malestar social, con lo cual se genera más bien un nuevo frente. La recuperación del poder del narcotráfico, ahora como una versión armada, es también preocupante y se responde de manera poco eficiente.

LA PERSPECTIVA INDESEABLE

Reducir la "política social" a la atención focalizada de la pobreza y los subsidios alimenticios y oponerla a la posibilidad de políticas salariales no es la mejor manera de construir el futuro. Todo lo positivo que puede hacerse en la lucha contra la pobreza puede estarse contradiciendo con la generación de mecanismos opositorios y la desatención de la población organizada. Se puede más bien estar incubando la unión opositora de los gremios –que son ahora poco significativos como población pero están instalados en los núcleos de la producción– con la de los gobiernos regionales, dando así oportunidad al avance del narcoterrorismo.

No es una posibilidad deseable. Al margen de cualquier posición política es una opción que debe eliminarse. Un dato más para que la preocupación se muestre. En la encuesta PNUD sobre la democracia, que se realizó a fines de 1995 a más de 11 mil votantes de las áreas urbanas y rurales de todos los departamentos del país, se preguntaba si los encuestados justificaban o no soluciones violentas en casos extremos. Para los sectores de altos ingresos la diferencia a favor del no a la violencia es marcada, casi el triple; para los sectores de menores ingresos –no olvidemos que son los mayoritarios– la diferencia es escasa, y se perfila la amenaza de que se invierta y sean más los defensores de una alternativa violenta en nombre de causas que suponen justas.

¿Qué sucedería si la mayoría de la población pobre –la mitad del país– pasa a justificar la violencia como alternativa de política? ¿Cómo respondería el Gobierno al descontento generalizado? Solamente hay una respuesta. El Gobierno, para no llegar al caos, tiene que modificar la administración de sus controversias políticas, deslindar lo social de lo delincinencial, ampliar sus espacios de diálogo, buscar alianzas no solamente en el Congreso para obtener episódicas mayorías, sino más bien en el propio tejido social, para conducir al país hacia el desarrollo con un proyecto nacional claro y unificador. (JGBA)

1. Está aún por discutirse, con algo más de perspectiva histórica, la eficacia de las políticas antiinflacionarias de 1988 y de 1990. En el primer caso se empobreció al país y la inflación persistió. En el segundo, a pesar de su drasticidad mayor, ya no había mucho piso para descender en la restricción del consumo –ya era una población pobre la que soportaba el ajuste– y la inflación demoró largo tiempo en ceder.

Aseguramiento Universal y Reforma de Salud

*Dr. Francisco Sánchez Moreno Ramos**

En los últimos 35 años la mayoría de indicadores de salud ha evidenciado el retraso progresivo de nuestro país en el contexto latinoamericano y mundial. Las causas principales son la exclusión del derecho humano a la salud de un elevado porcentaje de la población y su desprotección ante el riesgo financiero de la enfermedad, con un bajísimo gasto en salud per cápita (Tabla N° 1). Más aún, en las regiones de mayor pobreza hay abandono sanitario, con altísimas tasas de enfermedades y muertes evitables que afectan con mayor severidad a madres y niños, y determinan severa desigualdad social y de género, malestar y desesperanza.

**TABLA N° 1
GASTO EN SALUD PER CÁPITA ANUAL
Estimado 2007**

Prestador	US\$ Per Cápita Anual	Población (%)
Ministerio de Salud (+ SIS)	40 (1)	69 (2)
FFAA. y PNP	70	03
ESSALUD	> 100	18
Subsector Privado	> 280	10
Total PERÚ	104	100

Notas:

(1) En muchas localidades es menos de 10 dólares.

(2) Comprende 20% de excluidos.

Mientras en el siglo XX muchas naciones desarrollaron el seguro social para proteger a sus poblaciones y fortalecer sostenidamente el financiamiento en salud, nuestro país no tuvo avances significativos después de los logros que mostró al mundo en las décadas del 40 y 50. Hace más de tres décadas que los gobiernos soslayan la indispensable reforma de salud y privilegian acciones de limitada trascendencia. Pero en razón de la gravedad y cronicidad de la situación, las medidas aisladas de coyuntura serán siempre insuficientes. Es impostergable definir los cambios que urgen al sector y emprender una reforma responsable, proceso cuya complejidad demanda cuatro o cinco años para su desarrollo y consolidación.

El objetivo de la reforma es hacer realidad el derecho fundamental a la salud, con acceso universal al cuidado integral. Sus cuatro grandes retos son:

1. Desempeño eficiente del Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado de Salud (SNCDS)

Cumplidos cinco años de su creación mediante la Ley N° 27813, el sistema se mantiene atomizado y desorganizado por falta de decisión política y de acciones eficaces para mejorar su desempeño. Permanece sin prioridad ni coordinación efectiva, con muy

escasa capacidad de respuesta y sin evidenciar avances significativos. El Consejo Nacional de Salud es improductivo en el cumplimiento de sus funciones, entre las cuales es impostergable superar la débil relación del Ministerio de Salud con Essalud, que anula toda posibilidad de eficiencia y desarrollo en el sector. En estas condiciones no se podrá alcanzar los objetivos principales de salud ni lograr los progresos que la población espera.

2. Transformación y desarrollo del primer nivel de atención

El nivel periférico del sistema de salud -donde deben efectuarse las atenciones de menor complejidad- carece de capacidad resolutoria, lo que limita drásticamente el acceso al cuidado de la salud de la población de menores recursos e impide responder a sus expectativas. Se requiere promover la formación, capacitación y permanencia de profesionales generalistas y técnicos calificados, y lograr su mayor identificación con la comunidad. Estos profesionales y técnicos son los únicos capaces de resolver la gran variedad de problemas frecuentes en ese nivel.

En los casos de mayor complejidad que no puedan resolver, debe responder la organización del sistema nacional de salud, donde inclusive la Policía y la Fuerza Armada tienen un papel fundamental de coordinación y apoyo, contribuyendo a transportar y proteger a los pacientes con urgencias médicas, quirúrgicas y obstétricas. La elevada mortalidad materna en el país -fundamentalmente en las zonas más pobres y alejadas- continuará mientras persista esta deficiente capacidad de respuesta.

3. Acceso universal a medicamentos esenciales genéricos de calidad

Se requieren nuevas estrategias y acciones que garanticen el control, la calidad, seguridad, eficacia y uso racional de los medicamentos, establezcan normas adecuadas y sanciones efectivas para alcanzar la garantía de calidad, y permitan asegurar que las adquisiciones conjuntas sean eficientes, oportunas, transparentes y coordinadas en el sistema de salud por las instituciones públicas.

Si el Ministerio de Salud y DIGEMID no se hacen respetar con normas y sanciones efectivas, como lo hace por ejemplo la FDA en los Estados Unidos, ¿de qué seguridad y garantía de calidad se habla? Con la reforma de salud hay que dar estos pasos. Si así no fuera, seguiremos en el atraso y el subdesarrollo de siempre.

4. Aseguramiento universal solidario en salud

Los países desarrollados, principalmente de Europa, han demostrado que la Seguridad Social es la forma superior de protec-



Presidente de la Academia Peruana de Salud

ción humana, la cual con sustento en los principios de solidaridad, equidad, universalidad, integralidad y unidad; y mediante aportes y subsidios, otorga a los asegurados y sus derechohabientes prestaciones de salud, prestaciones sociales y pensiones. La Seguridad Social en Salud es la parte de la Seguridad Social que tiene a su cargo las prestaciones de salud y sociales.

Los países de menor desarrollo -con limitaciones en su crecimiento económico que sólo les permitirá alcanzar la seguridad social universal gradualmente en el largo plazo- están aplicando, de acuerdo a cada realidad y como etapa previa para la construcción progresiva de los principios de la seguridad social en salud, una estrategia de éxito creciente, que es el aseguramiento en salud. La solución para los países con gasto nacional en salud bajo (Tabla N° 2) y elevados índices de pobreza es el diseño e implementación progresiva del aseguramiento universal solidario en salud, que no es lo mismo que aseguramiento no solidario, cuya finalidad es el lucro.

América Latina	Per Cápita US \$ corrientes	Como % del PBI
Argentina	383	9,6
Brasil	290	8,8
Chile	359	6,1
Colombia	168	7,8
Costa Rica	290	6,6
México	424	6,5
Perú	104	4,1
Venezuela	196	4,7
Promedio	277	6,8

Fuente: WHO - World Health Statistics, 2007 (datos 2004) - <http://www.who.int/whosis/whostal2007.pdf>

El principio fundamental del aseguramiento universal y de la seguridad social, y -asimismo- sustento financiero del sistema de salud, es la solidaridad, que implica la contribución en proporción a sus ingresos de todos los que pueden hacerla, inclusive los trabajadores informales que tienen un ingreso.

La mejor estrategia para el aseguramiento en salud -con elevación sustancial del gasto y la inversión en salud- es el financiamiento mixto. De un lado, con un régimen contributivo mediante el pago anticipado o prepago solidario de todo el que pueda aportar, lo cual implica un financiamiento compartido e incluyente, que sustituye al pago de "bolsillo" individual y excluyente. Por otra parte, con un régimen impositivo subsidiando a la población en pobreza con el presupuesto público hasta el máximo factible y viable. Para el éxito del financiamiento, la clave es la autonomía del Seguro, donde por ley se garantiza la intangibilidad de sus recursos contributivos.

En el mediano plazo el financiamiento debe realizarse a través de dos instituciones, el Seguro Social de Salud (Essalud) contributivo y el Seguro Integral de Salud (SIS) predominantemente subsidiado. Mediante un proceso gradual y progresivo se llegará a la universalidad en el largo plazo, cuando estén dadas las condiciones económico financieras sustentadas en estudios matemático-actuariales.

Para el respeto de la indispensable autonomía de Essalud, es requisito esencial que en el proceso y la organización del aseguramiento se mantengan separados los fondos de Essalud y del SIS en el corto y mediano plazo, lo que no significa que no deban orientarse progresivamente a un fondo único en el largo plazo. Es evidente que una fusión o integración prematura de estos fondos tan desiguales violaría la autonomía de Essalud e implicaría la caída brusca de su gasto per cápita anual, con deterioro en la atención de

asegurados y derechohabientes. El SIS y Essalud requieren cambios acertados.

SEGURO INTEGRAL DE SALUD (SIS)

El SIS es ineficiente y está desfinanciado. Su reforma debe hacerse con un diseño moderno, autonomía que no tiene ahora -aunque se afirme lo contrario- y un financiamiento solidario subsidiado y contributivo, sustentado actuarialmente. De no actuarse así, continuaría desfinanciado e ineficiente. El Seguro Integral debe otorgar subsidio público total para el aseguramiento gratuito, pero sólo de la población en pobreza extrema que es el 16% en el país. Quien no es pobre extremo debe tener sólo subsidio parcial, pues si tiene un ingreso debe aportar proporcionalmente, así sean sólo cinco soles al mes. Pero todos deben aportar en proporción a lo que ganan, esa es la clave del aseguramiento social solidario y la manera en que el SIS podría asegurar a alrededor del 50% de la población.

SEGURO SOCIAL DE SALUD (ESSALUD)

Desde hace más de 20 años Essalud se encuentra en deterioro progresivo, debido a una cadena de errores ocurridos en varios gobiernos, como por ejemplo:

1. No se realizaron ni aplicaron estudios actuariales durante 20 años (1984 - 2004). Nadie lo creería en cualquier otro país con seguridad social.
2. El Estado y los empleadores mantienen enormes deudas por aportes.
3. En 1997 fueron impuestas las EPS, sustrayéndole a Essalud el 25% de los aportes mayores, provenientes de la población con mayor poder adquisitivo.
4. En la última década se aprobaron numerosas leyes sin sustento técnico financiero, incorporando diversos grupos de asegurados con aportes diminutos. Estas aparentes "soluciones" parciales y efectistas tienen pobres resultados y son desequilibrantes, lo que contribuye a tornar inalcanzable la cobertura para la población excluida y genera mayor desigualdad social, haciendo imposible el aseguramiento universal.
5. La institución es agobiada con el pago de enormes sumas por pensiones que no le corresponde. Esto es malversación y perjudica a los asegurados en salud.
6. La Presidencia Ejecutiva introducida en 1980 rompe el régimen tripartito y es de tipo autoritario.
7. Se persiste en la desfasada vinculación con el sector trabajo, que impide acceder a soluciones técnicas apropiadas y oportunas en salud.

En Essalud, con conocimiento y decisión política es factible lograr un seguro social estable y efectivo. Lo han demostrado muchos países con sus seguros sociales. Un avance importante se lograría normando el aseguramiento de la población económicamente activa independiente, comprendiendo trabajadores informales y familiares, y determinando la modalidad de aportación. Con cada grupo de trabajadores debe negociarse la forma de aportación. Si se procede técnica y oportunamente, será factible asegurar al otro 50% de la población que no es pobre. Parte de la población en pobreza como trabajadores del hogar, pescadores artesanales, trabajadores del campo y otros ya está incorporada.

Para el aseguramiento universal solidario resulta indispensable construir consensos con participación plural, en búsqueda de una efectiva Política de Estado como sustento de la reforma de salud.

VERIFICACIÓN PROGRAMADA ESSALUD

La verificación de información laboral y de Seguridad Social es una de las facultades con las que cuenta ESSALUD, máxime si se trata de las prestaciones que brinda en función al sistema de salud y a los alcances de las prestaciones que corresponden a los asegurados.

En los numerales que se desarrollan a continuación trataremos de sintetizar los alcances específicos de estas acciones.

1. REEMBOLSO DE PRESTACIONES

Sobre el tema de las acciones de verificación que ha iniciado ESSALUD, cabe señalar que el Art. 10° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificada por la Ley N° 28791 publicada el 21 de julio de 2006, ha creado la "inseguridad de la seguridad", pues establece que *"cuando la entidad Empleadora incumpla con el criterio especial sobre pago de aportes, ESSALUD o la Entidad Prestadora de Salud (léase EPS), deberá cubrirlo, pero tendrá que exigir a aquella el reembolso de las prestaciones brindadas"*.

Para tales efectos, en la Ley N° 28791 se señala que el criterio especial es el siguiente:

a) Contar con tres meses de aportación consecutivos o cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores a la fecha en que se inició la contingencia (enfermedad por ejemplo); y, b) Además, el empleador debe haber declarado y pagado (o encontrarse en fraccionamiento), las aportaciones de los doce meses anteriores a los seis meses previos al inicio de la atención. Las declaraciones y pagos se consideran válidos siempre que se realicen hasta el último día hábil del mes de vencimiento de la declaración, incluyendo rectificatorias (D.S. N° 020-2006-TR, Art. 4°, modificatorio del Art. 35° del D.S. N° 009-97-SA).

En los últimos meses ESSALUD –en base a las facultades de verificación que le confiere la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud– ha iniciado acciones de verificación de los contratos de los trabajadores declarados en el PDT, Boletas de Pago, beneficios sociales y otros. Es por ello que los empleadores deben tener en orden los contratos de trabajo, liquidaciones de pago de subsidios y demás obligaciones, para evitar una eventual aplicación de sanciones.

Para mayor información, ver el texto de la citada ley en la página web de AELE (www.aele.com).

Carta N° 900 SGSCPS-GTS-GCSES-EsSALUD-2007

Lima, 02 de noviembre de 2007

Señores
LAS PIEDRAS SAC
Los Planetas 444
Surco.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirnos a usted(es) con la finalidad de comunicarles que el Seguro Social de Salud (EsSalud), como organismo público descentralizado tiene como objetivo dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes a través del otorgamiento de los distintos tipos de prestaciones señalados por la Ley N° 27056 (Ley de Creación del Seguro Social de Salud), en su artículo 1, numeral 1.2.

Teniendo como asegurados obligatorios a los trabajadores que realizan actividades dependientes y aquellos invocados por el artículo 4° y habiendo el señor(a) LUIS LÓPEZ GARCÍA recibido prestaciones asistenciales en 11/17/2005 y sido declarado por su representada mediante PDT/Formulario 402 ó 1076 (TH), en ese mismo mes y año (casos específicos), solicitamos se sirva proporcionarnos la documentación siguiente: Libro de Planilla, Declaración y Pago PDT y/o Formulario 402 ó 1076 (TH), Contrato de Trabajo, Boleta de Pago, Registro de Asistencia, Liquidación de Beneficios Sociales y otros, de los seis (06) meses anteriores a la prestación asistencial indicada, así como su último registro; que certifique la huella laboral de dicho servidor, en virtud del artículo 15, numeral 15.1 de la Ley N° 27056 y Ley N° 27444 (Ley de Procedimiento Administrativo General) artículos 42 y 57.

En ese sentido, se ha designado a los señores:

VERIFICADOR	DNI N°
José Martín Mena Rengifo	40377202

Debemos precisar, que las personas antes indicadas se acercarán al domicilio fiscal declarado por su representada, para lo cual agradeceremos se sirva(n) proporcionales los elementos y facilidades necesarias que permitan llevar a cabo la verificación programada.

Sin otro particular,

Atentamente,

ISABEL CRISTINA CHAW ORTEGA
Sub-Gerente de Supervisión y Control
de Procesos de Seguros
Gerencia Técnica de Seguros
GERENCIA CENTRAL DE SEGUROS
ESSALUD

Nota: Para mayor información, sírvase comunicarse con el teléfono 265-6000 (Anexo 1804) en el horario de 9:00 a 13:00 horas.

Cabe señalar que las modificaciones introducidas por la Ley N° 28791 recién entraron en vigencia el 21 de noviembre de 2006, con lo cual a la fecha (noviembre de 2007) no han transcurrido 18 meses. Por tal motivo ESSALUD no puede exigir que se aplique el Criterio Especial antes reseñado por cuanto nuestras leyes no tienen alcance retroactivo.

2. FACULTADES DE ESSALUD

El sustento legal de las acciones de verificación de ESSALUD se encuentra en el Art. 15°, numerales 15.1, 15.2 y 15.3 de la Ley N° 27056.

En esas normas se señala que *"las personas naturales y jurídicas del sector privado y las entidades del Estado están obligadas a proporcionar las facilidades e informaciones que les solicite el ESSALUD en el desempeño de sus funciones"*.

Asimismo, de acuerdo con la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444), Art. 42° (42.1), las declaraciones juradas, formularios y documentos (como el PDT), entre otros, se presumen verificados por quien hace uso de ellos, salvo prueba en contrario. En ese entorno, el Art. 57° de la Ley N° 27444 antes citada señala que en los procedimientos investigatorios, los administrados están obligados a proporcionar la información y documentos que conocieran y fueren razonablemente adecuados a los objetivos de la actuación.

Asimismo, en el Art. 15°, numeral 15.2 de la Ley N° 27056 se indica que ESSALUD sanciona a los empleadores que no se inscriben, ni inscriben a sus trabajadores, así como a aquellos que presentan declaraciones falsas tendientes a que se otorguen prestaciones indebidas, o que no proporcionen a ESSALUD los documentos e informaciones que esta entidad les requiera.

Igualmente, en el numeral 15.3 de esa misma ley, se precisa que el asegurado que utilizando medios ilícitos percibiera beneficios que no le corresponden, es pasible de la sanción administrativa que establece el reglamento respectivo, sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar.

Este tipo de verificaciones se origina generalmente cuando ESSALUD tiene alguna evidencia de que un trabajador ha recibido una prestación que en realidad no le corresponde.

3. ASPECTOS ESPECÍFICOS DEL CASO

En la Carta que hemos reproducido en la página anterior, ESSALUD comunica a una empresa que se ha nombrado a una persona en calidad de "verificador", y dispone las acciones siguientes:

- a) El verificador nombrado se acercará a las instalaciones de la empresa.
- b) El empleador deberá proporcionarle la información que se indica.

Es en este estadio de Verificación que el empleador debe prepararse para contar con la documentación pertinente, a efectos de probar que el trabajador al cual se refiere la notificación estuvo laborando hasta la fecha que fue reportado a ESSALUD en el PDT correspondiente.

4. ACCIONES PREVENTIVAS

Para estos casos los empleadores deben contar con:

- a) La certificación que autoriza las hojas sueltas.
- b) Los duplicados de las Boletas de Pago que quedan en poder del empleador y que deben estar firmados y sellados por el representante legal, pues de lo contrario carecen de validez legal. Además, las Boletas deben estar firmadas por el trabajador, salvo que el empleador aplique la declaración Opcional a que se refiere el Art. 19° del D.S. N° 001-98-TR, en cuyo caso debe mostrar el cargo de recepción de la comunicación enviada al trabajador y el memorándum interno que acredite que se entregaron las Boletas originales dentro del plazo de ley.
- c) El cargo de presentación del PDT.
- d) El ejemplar del Contrato presentado al Ministerio de Trabajo, si éste fuera sujeto a modalidad. En el caso de contratos verbales a plazo indeterminado el empleador debe contar con la Ficha personal de ingreso o la carta de aceptación, o en todo caso el memorándum o documento firmado por el representante legal de la empresa que acredite el ingreso y el tipo de contratación y sus retribuciones.
- e) Respecto al registro de asistencia debe verificarse el medio utilizado y que éste sea inalterable.
- f) La Liquidación de Beneficios Laborales que usualmente contiene el pago de las retribuciones por el periodo mensual trunco al cese, con la correspondiente afectación a aportes y contribuciones e impuestos aplicables.
- g) El último registro referido al mes trunco al cese, el que debe haber sido incorporado a la Liquidación o registrado en recibo aparte.
- h) Entre otros documentos, la empresa debe contar con la carta de renuncia o la carta de cese del trabajador (sea cual fuere la causal del cese).
- i) Otro aspecto que debe tenerse presente son las licencias con goce y sin goce de haber. En ambos casos el empleador debe contar con la documentación que acredite la decisión de otorgar esas licencias. Asimismo, se debe tener presente que las licencias con o sin goce de haberes deben estar reflejadas tanto en el Registro de Control de Asistencia como en la Boleta de Pago; respecto a ésta última, es importante tener en cuenta que deberá expedirse aun cuando la licencia fuera sin goce de haberes, pues en ese caso el contrato de trabajo no está concluido sino sólo suspendido.

TRIBUTOS ADEUDADOS A SUNAT

Embargo de remuneraciones del trabajador

1. ÁMBITO LEGAL

La materia que desarrollamos en esta oportunidad se refiere a la aplicación a los trabajadores de los alcances del Art. 648° del Código Procesal Civil en cuyo numeral 6 se establece que son inembargables "las remuneraciones y pensiones, cuando no excedan de cinco Unidades de Referencia Procesal. El exceso –señala– es embargable hasta una tercera parte".

Es así que, por ejemplo, si el trabajador percibe por todos los conceptos remunerativos S/. 2500.00 mensuales, se deducirá de aquella suma las cinco URP (1 URP = S/. 345) que hacen un total de S/. 1725. La diferencia entre lo percibido y las cinco URP es S/. 775; en consecuencia, se le podrá retener hasta la tercera parte de dicho exceso (S/. 258.33).

Cabe expresar sobre el particular que de conformidad con lo señalado por el Art. 6° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por D.S. N° 003-97-TR (LPCL), se entiende por remuneración "para todo efecto legal el íntegro de lo que percibe el trabajador por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga siempre que sean de su libre disposición". Las sumas de dinero que se entregan en calidad de alimentación principal o las que se perciben en especie tienen también la calidad de remuneración.

Además, debe tenerse presente que de conformidad con el Art. 7° de la LPCL, no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Art. 19° y 20° del TUO del Dec. Leg N° 650 (Ley de Compensación por Tiempo de Servicios).

En consecuencia, no podrán ser materia de embargo en calidad de retención los siguientes conceptos:

- Gratificación Extraordinaria.
- Bonificación por Cierre de Pliego.
- Participación en las utilidades.
- Costo o valor de las condiciones de trabajo.

En los últimos meses la SUNAT está interponiendo acciones de embargo de remuneraciones por tributos que le adeudan personas que, además, son trabajadores de empresas.

En esta oportunidad presentamos el caso de un trabajador que tiene deudas con SUNAT por principal, intereses y otros, y sobre las remuneraciones que percibe de su empleador SUNAT traba embargo.

I.R. LIMA-MEPECO
COBRANZA COACTIVA

RESOLUCIÓN COACTIVA N° 0150070129543

119680

DEUDOR TRIBUTARIO :
NÚMERO DE RUC :
DOMICILIO FISCAL :
REFERENCIA UBICACIÓN :
EXPEDIENTE NÚMERO : 0150070129543
AUXILIAR COACTIVO : Cortez Yong Rafael Carlos

TERCEROS RETENEDORES: LOS QUE SE INDICAN

MIRAFLORES, 28 de setiembre del 2007

Que, no habiendo el deudor tributario ALDANA ORTEGA GLUFE MIGUEL cumplido con cancelar la deuda tributaria materia del presente procedimiento, la cual incluye los intereses moratorios que se devenguen hasta la cancelación de aquella, las costas procesales y los gastos administrativos; y haciéndose efectivo el apercibimiento notificado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Texto Único Ordenado del Código Tributario aprobado mediante D.S. N° 135-99-EF y normas modificatorias, y el artículo 20° del Reglamento del Procedimiento de Cobranza Coactiva, aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 216-2004/SUNAT, trábase EMBARGO EN FORMA DE RETENCIÓN hasta por la suma de CUATRO MIL SEISCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 4,600.00) sobre los derechos de créditos, las acreencias, los bienes, los valores y los fondos de los que el deudor tributario sea titular y que estén en posesión de terceros, PRECISÁNDOSE que de tratarse de Remuneraciones resulta de aplicación lo establecido en el artículo 648° del Código Procesal Civil, en cuyo caso es de LIBRE DISPOSICIÓN del contribuyente cualquier suma menor o igual a UN MIL SETECIENTOS VEINTICINCO Y

00/100 NUEVOS SOLES (S/. 1,725.00), equivalente a 5 Unidades de Referencia Procesal, así como las dos terceras partes del exceso de dicha cantidad, hasta el monto de la remuneración percibida con periodicidad mensual, MANTENIÉNDOSE el embargo por cualquier exceso que exista por encima del monto de la remuneración. NOTIFIQUESE, a los contribuyentes detallados en el anexo adjunto que forma parte integrante de la presente resolución coactiva, para que cumplan con retener la suma antes referida. Son obligaciones de la entidad retenedora: A) Poner en conocimiento del ejecutor coactivo el monto de la retención o la imposibilidad de ésta, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles de notificada la presente, bajo el apercibimiento de incurrir en la infracción tipificada en el artículo 177° del Texto Único Ordenado del Código Tributario, sancionada con cierre de establecimiento. B) Sin perjuicio de la anterior, el auxiliar coactivo está facultado a efectuar la toma de dicho para constatar la existencia o la inexistencia de fondos. C) Señalar en la comunicación el origen de la acreencia. D) Si se negara la existencia de créditos, acreencias u otros aún cuando éstos existan o se incumpla con la obligación de retener y se pague al deudor tributario o a un tercero designado por aquél, la entidad retenedora estará obligada a pagar el monto que omitió retener, sin perjuicio de las sanciones contempladas en el Texto Único Ordenado del Código Tributario y la responsabilidad penal y solidaria a la que hubiere lugar conforme lo establecido en el artículo 16° del Código Tributario. E) Mantener el embargo por el monto ordenado y retener hasta el momento de su entrega al ejecutor coactivo. En caso que no se cubra la totalidad del monto ordenado, la medida subsistirá y comprenderá nuevas acreencias o derechos sobre créditos u otras operaciones de propiedad del deudor tributario. F) Entregar el monto retenido en moneda nacional, en efectivo, cheque certificado o cheque de gerencia a nombre de SUNAT/BANCO DE LA NACIÓN en el local de la SUNAT sito en Av. Benavides 222 – Miraflores. G) MANTENER informada a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria en forma oportuna cada vez que se realice cualquier pago por concepto de remuneraciones o por cualquier otro concepto efectuada al deudor tributario. Si la acreencia estuviera expresada en moneda extranjera, utilizar el tipo de cambio bancario vigente a la fecha de la entrega. H) En caso de mantener títulos valores, comunicar a la SUNAT para que se proceda a anotar el embargo sobre los referidos títulos, de conformidad con el artículo 13° de la Ley N° 27287 – Ley de Títulos Valores.

MARCO A. GAMARRA AGUIRRE
EJECUTOR COACTIVO
INTENDENCIA REGIONAL
LIMA

**CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN
RESOLUCIÓN COACTIVA N° 0150070129543**

Apellidos y nombres del receptor:
Documento de identidad del receptor:
Vinculación con el notificado:
Fecha de recepción:/...../.....
Teléfono:

.....
Firma

- e) Canasta de Navidad.
- f) Valor de la Bonificación por Transporte.
- g) Asignación o Bonificación por Educación.
- h) Asignaciones o Bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos y semejantes.
- i) Bienes de la propia producción de la empresa.
- j) Montos por movilidad, viáticos, gastos de representación.
- k) Refrigerio.

2. NORMAS TRIBUTARIAS SOBRE LA RETENCIÓN

Los embargos en forma de retención están regulados en el Art. 20° de la Resolución de Superintendencia N° 216-2004/ SUNAT del 23.09.2004, publicada en 25.09.2004 y vigente desde el 26.09.2004.

Esta norma ha sido modificada por Resolución de Superintendencia N° 019-2006-SUNAT publicada el 28.01.2006 y vigente desde el 30.01.2006.

Veamos sus alcances.

2.1 Embargo en forma de retención

Por el embargo en forma de retención, el Ejecutor está facultado para ordenar la retención y posterior entrega de bienes, valores, fondos en cuentas corrientes, depósitos, custodia y otros; así como la retención y posterior entrega de los derechos de crédito de los cuales el Deudor sea titular y que se encuentren en poder de terceros.

De conformidad con el numeral 3 del Art. 18° del Código Tributario, es responsable solidario con el Deudor el tercero notificado que incurra en uno de los supuestos previstos en dicho artículo.

En el embargo en forma de retención se observará lo siguiente:

Procedimiento General:

- a. La medida se iniciará con la notificación al tercero de la Resolución Coactiva que ordena el embargo en forma de retención.
- b. El embargo en forma de retención comprende todas las operaciones del Deudor en las diferentes agencias, sucursales, oficinas o establecimientos que el tercero tenga a nivel nacional.
- c. En el acto de notificación, o con posterioridad a éste, podrá ejecutarse la medida mediante la diligencia de toma de dicho. Si el tercero se negara a la toma de dicho, se dejará constancia del hecho en el acta correspondiente, sin perjuicio de la sanción prevista en el numeral 23 del Artículo 177° del Código Tributario.

En la diligencia de toma de dicho, el Ejecutor o el Auxiliar consignará en el acta la existencia o inexistencia en poder del tercero, según sea el caso, de bienes, valores, fondos en cuentas corrientes, depósitos, custodia, derechos de créditos o la modalidad que corresponda, sea en moneda nacional o extranjera. La persona con quien se entiende la diligencia deberá informar sobre la existencia o inexistencia de los con-

ceptos antes señalados. El acta será suscrita por la persona con quien se entiende la diligencia.

La existencia o no de los conceptos mencionados en el párrafo anterior será acreditada por el tercero con el documento sustentatorio cuando sea requerido por el Ejecutor.

La diligencia de toma de dicho se realizará sin perjuicio de la comunicación que deba presentar el tercero respecto de la retención efectuada o de la imposibilidad de practicarla conforme a lo previsto en el numeral 4 del inciso a) del Artículo 118° del Código Tributario.

- d. El tercero presentará la comunicación a que se refiere el párrafo anterior en el plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de notificación de la resolución que ordena el embargo, bajo los apercibimientos señalados en el numeral 4 del inciso a) del Artículo 118° del Código Tributario.
- e. Se notificará al Deudor el embargo en forma de retención, después que el Ejecutor reciba la comunicación referida en el literal precedente o cuando hubiera transcurrido el plazo de cinco (5) días hábiles de notificado el embargo sin que el tercero hubiese cumplido con efectuar dicha comunicación.
- f. Si el tercero comunica al Ejecutor la existencia de alguno de los conceptos mencionados, éste establecerá el plazo para la entrega a la SUNAT del importe retenido. Dicho monto será entregado en moneda nacional.

La entrega del importe retenido se podrá efectuar, tratándose de los proveedores de las Entidades del Estado, mediante el cheque a que se refiere el Art. 11° de la Resolución de Superintendencia N° 156-2004/SUNAT o por vía electrónica mediante el sistema SUNAT Operaciones en Línea (SOL). En los demás casos se hará mediante el cheque certificado o de gerencia a que se refiere el inciso e) del Art. 3° de la Resolución de Superintendencia N° 100-97/SUNAT o por vía electrónica, a través del sistema SOL.

Para la entrega del monto retenido mediante el sistema SOL, el tercero deberá realizar las siguientes acciones:

- i. Obtener el código de usuario y la clave de acceso conforme a lo dispuesto en la Resolución de Superintendencia N° 109-2000/SUNAT y normas modificatorias, para ingresar al sistema SOL.
- ii. En el sistema SOL, seleccionar la opción de «entrega de monto retenido» y luego señalar el número de RUC del deudor y el número de resolución coactiva que ordena la entrega del importe retenido.
- iii. Seleccionar al Banco que debitará, de la cuenta afiliada/autorizada por el tercero, el monto señalado en la resolución coactiva que ordena entregar los importes retenidos. El monto antes indicado deberá ser consignado en el Formulario Virtual 1661-Boleta de Entrega de Importes Retenidos.
- iv. Seguir con las demás instrucciones que brinde el sistema SOL y, una vez culminada la operación, el aludido sistema emitirá al tercero una constancia de la entrega efectuada. La SUNAT, en el procedimiento de cobranza coactiva, imputará el monto entregado a la deuda tributaria que

originó la medida de embargo. El Ejecutor remitirá al deudor los documentos que acrediten la referida impugnación.

En caso el embargo no cubra la deuda podrá comprender nuevas cuentas, depósitos, custodias u otros de propiedad del Ejecutado.

- g. El Deudor podrá solicitar al Ejecutor que el embargo no le impida el cumplimiento de las obligaciones legales de naturaleza tributaria, laboral o alimenticia a su cargo y de los pagos necesarios para el funcionamiento del negocio. Para tal efecto, deberá acreditar fehacientemente:
 - (i) Que el vencimiento de las obligaciones o las fechas de pago se producen durante la vigencia del embargo en forma de retención.
 - (ii) Que no cuenta con otros ingresos o deudas por cobrar que permitan el funcionamiento de su negocio.

Queda a criterio del Ejecutor aceptar la solicitud. De aceptarla podrá ordenar que se reduzca el monto de la retención que el tercero esté por entregar o reducir los montos que se retengan con posterioridad.

MODELO DE CARTA REMITIENDO COMUNICACIÓN AL EJECUTOR COACTIVO

Lima,dede 200....

Señor:

.....
EJECUTOR COACTIVO
I.R. LIMA-MEPECO
COBRANZA COACTIVA
Presente.-

Referencias: Expediente N°.....

Deudor tributario: RUC N°

De nuestra mayor consideración:

Nos dirigimos a usted con la finalidad de comunicarle que hemos recibido la resolución Coactiva N° aplicable al Deudor tributario don RUC N° en el expediente de la referencia.

Asimismo, le informamos que el origen de los créditos que tenemos a favor del señor corresponden a Remuneraciones por un valor mensual bruto que asciende a S/., ya que se desempeña en la empresa en calidad de

En consecuencia, aplicando las normas señaladas en el Código Procesal Civil procederemos a retener hasta la tercera parte del exceso de cinco URP que resulte de lo percibido por el trabajador.

Además procederemos a retener y abonar las sumas señaladas en la cuenta que nos indican.

Atentamente,

.....

INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Fundamento y sustento de los contratos sujetos a modalidad

1. ALCANCES DE LA DIRECTIVA N° 001-2007/MTPE/2/11.4

Tal como lo señaláramos en ANÁLISIS LABORAL del mes de octubre último, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha expedido la DIRECTIVA N° 001-2007/MTPE/2/11.4, "Directiva 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 a plazo fijo, su duración, determinación de causa objetiva en la que se sustenten, y ejercicio de los derechos de sindicación y negociación colectiva.

2. ASPECTOS GENERALES A VERIFICAR

Dentro de los aspectos generales a verificar relacionados con la contratación sujeta a modalidad figuran:

- 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 esta modalidad contractual (contratar trabajadores a plazo fijo).
- Registro de contratos a plazo fijo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

El MTPE ha expedido la DIRECTIVA N° 001-2007/MTPE/2/11.4, "Directiva 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 la cual se establece, entre otros temas, las pautas que deben considerar los Inspectores de Trabajo para la verificación de los contratos sujetos a modalidad.

Vale decir que en la actualidad estos funcionarios no van a limitarse sólo a solicitar al empleador los contratos sujetos a modalidad y que estos se encuentren registrados ante el Ministerio de Trabajo, sino que adicionalmente se va a proceder a revisar si los mismos responden a las causas objetivas que les dieron origen. De esta manera se tratará de evitar simulaciones que han venido dándose en la práctica para evitar la contratación a plazo indefinido.

- Verificación de contratos de trabajo a plazo indeterminado, fecha de inicio de los mismos y su relación porcentual con los contratos a plazo fijo.

Este tipo de verificaciones, literalmente entendido, podría exigir constataciones minuciosas que demandarán tiempo considerable para su realización.

3. RAZONES DEL CAMBIO

3.1 Distorsión de los verdaderos alcances de estos contratos y sus causas objetivas

Estos aspectos generales relacionados con la contratación sujeta a modalidad, que ahora deben ser verificados por los inspectores, se sustentan en el hecho que en los últimos años se ha profundizado la práctica de distorsionar los verdaderos alcances de estos contratos y sus causas objetivas, al extremo de haberse revestido con una aparente legalidad los contratos que en verdad no respetan la normatividad específica.

De ahí la necesidad de que los Inspectores de Trabajo verifiquen estos aspectos. Como se recordará, lo que se constataba antes era la existencia de un contrato de trabajo⁽¹⁾ y, en el caso de los contratos sujetos a modalidad, que éstos estuvieran registrados en el MTPE. En la actualidad tal procedimiento ha cambiado, por ello los empleadores, al momento de decidir una contratación temporal basada en alguna de las nueve modalidades contempladas en el Texto Único Or-

(1) Los contratos a plazo indeterminado pueden celebrarse en forma verbal o escrita. Los contratos sujetos a modalidad necesariamente deben celebrarse por escrito.

denado del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tendrán que cerciorarse que la misma responde a los supuestos que la norma legal contempla para cada una de ellas.

3.2 Pronunciamientos del Tribunal Constitucional

Sobre este tema el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en más de una oportunidad y consideramos que su posición ha sido tomada en cuenta por el MTPE al momento de emitir la Directiva bajo comentario.

Así, en la Acción de Amparo Expd. N° 1874-2002-AA/TC ICA, del 19.12.2003, publicada en ANÁLISIS LABORAL del mes de octubre de 2006, determinó que la contratación bajo modalidad sólo procede para cubrir necesidades temporales, accidentales o de servicio específico. Veamos el sustento de este fallo.

- **Aspectos doctrinarios**

El Tribunal Constitucional (TC) desarrolla el aspecto doctrinario referido a la contratación laboral garantizando su carácter permanente como regla general y aceptando excepcionalmente el de duración temporal cuando las circunstancias o la propia naturaleza del servicio a cumplir así lo exigen.

Señala que para la validez de los contratos modales es exigencia legal «**consignar en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación...**», tal como expresamente lo indica el artículo 72° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

Así, al celebrarse un contrato modal no resulta suficiente señalar genéricamente que se trata de cubrir una necesidad temporal por un número determinado de meses, sino que resulta **imprescindible** precisar las razones objetivas que sustentan esta contratación temporal.

El TC considera ilegal simular situaciones especiales, ajenas a la realidad, para justificar una contratación temporal y mucho menos utilizar este medio como excusa para generar contrataciones sucesivas que se extienden indefinidamente en el tiempo y que sólo responden al propósito de impedir que el trabajador adquiera estabilidad.

- **Limitaciones**

Para el TC, no puede permitirse que se utilice la contratación temporal para actividades o puestos de trabajo que son o deben ser permanentes en la empresa. Al respecto la Sentencia del TC es clara y categórica, pues censura además, aquellos proceder en que «el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad...».

La respuesta a este fraudulento proceder es considerar tales contratos como de duración indeterminada y el hecho de ponerles fin apelando incluso a su fecha de vencimiento lo convierte en despido arbitrario que amerita –según los criterios sostenidos por el TC– la reposición en el trabajo, si así lo solicitara el afectado.

4. CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD: TIPOS Y CAUSAS OBJETIVAS

Veamos a continuación los diversos tipos de contratos sujetos a modalidad contemplados en nuestra legislación y sus elementos esenciales.

- **Contrato por inicio o incremento de actividad**

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador que se origina por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

- **Contrato por Necesidades del Mercado**

El contrato temporal por necesidades del mercado es aquél que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

En los contratos temporales por necesidades del mercado deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

- **Contrato por Reconversión Empresarial**

Es contrato temporal por reconversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

- **Contrato Ocasional**

El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

- **Contrato de Suplencia**

El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto de que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro

de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En tal caso, el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular, por razones de orden administrativo, debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

- **Contrato de Emergencia**

El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor. Su duración coincide con la de la emergencia.

- **Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico**

Los contratos para obra determinada o servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con un objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

- **Contrato Intermitente**

Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

- **Contrato de Temporada**

El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva.

- **Otros contratos de naturaleza temporal**

Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el Título bajo comentario podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

5. DOCUMENTOS E INSTRUMENTOS LEGALES CON LOS QUE DEBEN CONTAR LAS EMPRESAS

De todo lo expuesto se puede concluir que, en materia de contratación, las empresas deben contar con los documentos e instrumentos legales sobre los siguientes temas y medidas:

- **Justificación de hechos:** Para acreditar el carácter excepcional de una contratación a plazo fijo, o bien el alcance temporal o accidental del servicio, se debe contar con informes técnicos, legales y estadísticos, planes de producción y cartera de clientes que acrediten en calidad o cantidad el requerimiento de mano de obra temporal.

- **Organigrama:** Formalizar el carácter temporal de los puestos o vacantes existentes en organigramas, descripciones de puestos, selección de personal y otros instrumentos de contratación de personal. Los códigos de los puestos temporales o a plazo fijo deben ser distintos a los ordinarios. Señalar en forma clara y transparente el organigrama y plantilla considerada ordinaria en el centro de trabajo, con la finalidad de probar aquellos puestos de carácter temporal o sujetos a circunstancias transitorias. Un ejemplo de estos son el de Contador, Asistente Social, Jefe de Almacén, etc.

Debe tenerse en cuenta siempre que si se trata de una empresa que recién inicia actividades, puede mantener toda su plantilla sujeta a contratos temporales hasta por tres años.

- **Códigos:** Indicar en los contratos los números de los informes legales, técnicos y otros que sustentan esta contratación a plazo fijo. No se trata de indicar sólo la calidad temporal de la contratación sino también los medios que la acreditan y sustentan.

La codificación de los puestos y la temporalidad de los organigramas deben ser calificados como tales en los documentos pertinentes y en los acuerdos de directorio que sustentan esas contrataciones.

- **Causas:** Una reflexión importante en esta materia es que las modalidades de contratación a plazo fijo están allí para ser utilizadas cuando se presenten las causas objetivas de su procedencia, mas no para no contratar personal a plazo indeterminado. Es por eso que las decisiones deben adoptarse con un alto concepto de lo que constituye seguridad jurídica.

- **Otras medidas** que el empleador estime adecuadas, convenientes y necesarias para el puesto a cubrir o por la naturaleza de las actividades sectoriales a la cual corresponde su actividad empresarial.

Es importante tener controlado el aspecto legal de esta materia en cuanto a la contratación, pues nos permitirá aplicar diversas modalidades de remuneraciones, conceptos no remunerativos e ingresos que proporcionarán ahorro y seguridad jurídica.

Es, pues, necesario tener una visión clara de estos temas, sus efectos y la documentación que sustente la contratación a plazo fijo o determinado.

EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

Programas de incentivos económicos (Segunda Parte)

1. PROCEDIMIENTO A SEGUIR

La normas que sustentan la figura legal a que nos referimos no tienen establecido un procedimiento a ser cumplido necesariamente por la empresa y el trabajador que deciden acogerse a esta particular modalidad de cese en el trabajo. Ello implica que las partes pueden establecer los formalismos que estimen convenientes. Sin embargo, consideramos que resulta necesario un mínimo de pautas que acrediten el cumplimiento de ciertas exigencias requeridas por las normas a que nos hemos referido.

En este sentido entendemos que será necesario observar las pautas mínimas que mencionamos a continuación:

1.1 Acuerdo previo de voluntades

En principio, cualquiera de las partes de la relación laboral (empleador o trabajador) podría sugerir a la otra parte, llevar a cabo el acuerdo a que se refiere el artículo 47° de la Ley de Formación y Promoción Laboral (LFPL).

De ordinario suele ser el empleador quien toma la iniciativa proponiendo al trabajador la posibilidad de su cese recibiendo en cambio la suma adicional a sus beneficios sociales y legales que acuerden las partes, o la que ofrezca la empresa voluntariamente dentro de los alcances y condiciones que determina el artículo 47° antes citado, teniendo en cuenta, además, los montos de inafectación del Impuesto a la Renta (5ta. Categoría) que permite la parte pertinente del artículo

En Informe Laboral del pasado mes de octubre analizamos la situación de aquellos trabajadores que mediante acuerdos económicos con sus empleadores optan por extinguir su vínculo laboral con la finalidad de establecer nuevas empresas, promoviendo así otras fuentes de trabajo. El incentivo económico proporcionado por el empleador con dicha finalidad, tiene como característica estar inafecto al Impuesto a la Renta por un monto igual a la indemnización que le hubiera correspondido al trabajador en caso de un supuesto despido arbitrario.

18° de la Ley del Impuesto a la Renta (LIR), como fuera ya expresado en el número anterior ("Informe Laboral", Octubre 2007, pág. 7).

Debemos hacer presente, igualmente, que la invitación al retiro que pueda hacer el empleador a un trabajador, no constituye una medida de hostilización contra el servidor, pues tal posibilidad no implica una amenaza o coacción. Inclusive se encuentra comprendida dentro de los alcances de la causal de extinción del contrato de trabajo denominada como "mutuo disenso". Así lo establecía anteriormente el artículo 16° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por D.S. N° 004-93-TR de fecha 24 de abril de 1993.

1.2 Documentación Complementaria

Si existe ya el acuerdo previo entre las partes para poner fin a la relación laboral por parte del trabajador y el compromiso del empleador para hacerle entrega del incentivo o ayuda económica a que se refiere el artículo 47° de la Ley de Formación y Promoción Laboral (LFPL), lo único que cabe es elaborar la documentación pertinente que acredite el acuerdo al que han llegado ambas partes. En este sentido deberá dejarse constancia escrita de los siguientes hechos:

a) Carta de renuncia del trabajador

Presentamos un posible modelo a ser utilizado en estas circunstancias, que se entregará bajo cargo:

Lima, 30 de noviembre de 2007

Señores

(Razón Social de la Empresa)

San Isidro.-

De mi consideración:

Por la presente, pongo en su conocimiento mi decisión firme y voluntaria de poner fin a la relación laboral que me vincula con la empresa, solicitando se me exonere del preaviso previsto en la ley, considerándose, en consecuencia, como último día de trabajo el Lunes 17 de diciembre del año en curso.

Motiva esta decisión personal mi deseo de dedicarme a la actividad empresarial, como es ya de conocimiento de Uds. por la conversaciones sostenidas con la Gerencia de la Empresa, que se ha comprometido a apoyar generosamente la determinación asumida por mi parte.

Es propicia la ocasión para expresar mi sincero reconocimiento para con la Empresa que me ha brindado valiosas oportunidades de trabajo y desarrollo personal.

Atentamente,

.....
(Nombres y Apellidos)

DNI N°

b) Carta de aceptación de la renuncia

Recibida la carta de renuncia del trabajador es conveniente que la Empresa dé respuesta a la misma aceptándola, pudiendo hacerlo en los siguientes términos:

Lima, 03 de diciembre de 2007

Señor

(Nombres y apellidos del trabajador)

Presente.-

De nuestra consideración:

Acusamos recibo de su carta de fecha 30 de noviembre último, con la que nos comunica su determinación de retirarse de la empresa para dedicarse a la actividad empresarial.

En concordancia con la decisión asumida por Ud., cúmplenos comunicarle que damos formalmente por aceptada su renuncia y, en consecuencia, tal como Ud. lo plantea, su último día de trabajo será el Lunes 17 del presente mes.

Tenemos, igualmente, el agrado de expresarle nuestro especial reconocimiento por el esfuerzo continuo que ha representado la labor desarrollada por Ud. a lo largo de los años de servicios prestados a la empresa.

Atentamente,

.....
(Representante de la Empresa)

c) Convenio a suscribir entre las partes

Proponemos a continuación el proyecto de convenio que pueden suscribir las partes para puntualizar las obligaciones y/o compromisos que cada una de ellas asume al aplicar las normas de la Ley de Formación y Promoción Laboral (LFPL), relacionadas con los programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas.

Conste por el presente documento el convenio que celebran, de una parte, (Razón Social de la Empresa) con RUC N°, con domicilio en, San Isidro; debidamente representada por don ..., identificado con DNI N°, a la que en adelante se denominará LA COMPAÑÍA, y, de la otra parte, don....., identificado con DNI N° y domicilio en Av. N° distrito de , a quien en adelante se denominará EL EMPLEADO; en los términos y condiciones siguientes:

Primero.- EL EMPLEADO ha formulado renuncia voluntaria al puesto de trabajo que venía desempeñando en LA COMPAÑÍA, la que se hará efectiva el del presente año. Manifiesta, asimismo, en forma expresa, que el motivo de su renuncia obedece a su decisión de dedicarse en el futuro a la actividad empresarial a través de la constitución de una pequeña empresa.

Segundo.- Por el presente documento LA COMPAÑÍA, acepta la renuncia que formula EL EMPLEADO y acuerda otorgarle una ayuda económica con la finalidad de que dicho monto sea utilizado por EL EMPLEADO para constituir y dar inicio a las actividades referidas precedentemente.

Tercero.- Queda expresamente acordado entre las partes que la referida ayuda económica, que asciende a la cantidad de S/. es otorgada por LA COMPAÑÍA dentro de su programa de apoyo y/o ayuda al personal y particularmente dentro de los alcances de lo dispuesto en el artículo 47° de la Ley de Formación y Promoción Laboral (LFPL) aprobada por D.S. N° 002-97-TR; y, por consiguiente, goza de la inafectación tributaria prevista en el artículo 18°, segunda parte, inciso a), segundo párrafo de la Ley del Impuesto a la Renta.

Cuarto.- EL EMPLEADO se compromete a destinar la ayuda otorgada por LA COMPAÑÍA a la constitución de la antedicha empresa, asumiendo plena y exclusiva responsabilidad frente a terceros y al Fisco por el destino de dicha suma a los fines en mención.

Quinto.- EL EMPLEADO se compromete, igualmente, a presentar a LA COMPAÑÍA, a la brevedad, copia de la minuta de constitución de la empresa a que se refieren las cláusulas precedentes, con la debida constancia notarial que acredite su correspondiente tramitación.

Hecho en dos ejemplares de un mismo tenor y para un solo efecto que se firman a los diecisiete días del mes de diciembre del año dos mil siete.

.....
EL EMPLEADO

.....
REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

d) Constancia de entrega de la suma acordada entre las partes

RECIBO

Recibí de (Razón Social de la Empresa) la cantidad de S/. (..... y 00/100 NUEVOS SOLES) por concepto de Ayuda de Fomento al Empleo concedida dentro de los alcances del Artículo 47° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Formación y Promoción Laboral" aprobado por D.S. N° 002-97-TR, suma inafecta al Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría según lo previsto en el artículo 18°, segunda parte, inciso a), segundo párrafo, de la Ley del Impuesto a la Renta.

Lima, 17 de diciembre de 2007

.....
Firma del Trabajador

ESSALUD "REPITE" CONTRA EMPLEADORES

1. UN MARCO REFERENCIAL EN SALUD

ESSALUD debe respetar las normas que regulan los actos administrativos y evitar emitir contra los empleadores resoluciones en formatos preimpresos o en serie, como si fueran volantes, sin verificación previa, creando más gastos y conflictos que soluciones. A continuación reflexionaremos sobre este tema.

En los últimos 10 años, la única línea de desarrollo que apreciamos en el sistema de salud es aquella que tiende a dictar normas contra los asegurados y a reducir cada vez más sus derechos bajo el argumento de que constituyen una carga muy pesada y, por tanto, deben reducirse.

Una muestra la encontramos en el Subsidio por Lactancia, que por una interpretación ilegal de algunos funcionarios de SUNAT estuvo afecto al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría a cargo del Asegurado Titular, como si la Lactancia fuera consumida por el trabajador padre o la trabajadora beneficiaria.

Han tenido que pasar cuatro años para que el Poder Ejecutivo señalara que los subsidios no están afectos al Impuesto a la Renta, de conformidad al Dec. Leg. N° 970 (24.12.2006) que declaró inafecto el mencionado Subsidio por Lactancia. ¿Y el Congreso de la República? nada; sólo se limitó a otorgar facultades legislativas.

Pero ese no es el único tema que nos ocupa. A pesar de que la Constitución de 1993 en su artículo 10° señala que "El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social", en materia del Subsidio por Lactancia, como de otras prestaciones, a pedido de la misma institución, ESSALUD lo ha convertido en "Regresivo".

Si bien por Acuerdo de Consejo Directivo N° 59-22-ESSALUD-99 se estableció el Subsidio por Lactancia en dos Remuneracio-

En los últimos meses ESSALUD ha iniciado una campaña a través de la cual viene repitiendo contra el empleador por prestaciones económicas que ha pagado, sin tener en cuenta el cronograma y los calendarios establecidos por su cobradora: SUNAT.

Además, tampoco respeta el Principio de Legalidad contenido en nuestra Carta Magna de 1993, pues respecto al derecho de cobertura está aplicando el requisito establecido en la Ley N° 28791, de haber declarado y pagado aportes de los doce meses anteriores a los seis meses previos al mes de inicio de la atención (en total los últimos 18 meses), cuando entre la fecha de entrada en vigencia de la misma (21.11.2006) y la fecha de las aparentes infracciones, no median 18 meses.

Veamos los alcances de estas resoluciones que están siendo remitidas por ESSALUD a los empleadores.

nes Mínimas Vitales como único pago, el propio ESSALUD por Acuerdo N° 66-27-ESSALUD del 11 de setiembre del 2003, lo modificó y estableció una suma fija de S/. 820.00, es decir el valor de dos Remuneraciones Mínimas Vitales de esa oportunidad. En la actualidad, la Remuneración Mínima Vital es de S/. 530.00 y se elevará a S/. 550 en enero del 2008, fecha en la que el Subsidio por Lactancia será 34% menor que el monto establecido en un primer momento.

Lamentablemente, como ESSALUD es administrado por el gobierno de turno, deudor acostumbrado a no pagar, obviamente no repara en estos temas pues su visión de la Seguridad Social no existe: Es una dependencia más que no debe gastar, como si administrara recursos del Estado.

El Congreso de la República debe tomar en serio el tema de la Seguridad Social y entregar la administración de esa institución al sector de empleadores y trabajadores para que éstos lo regulen de acuerdo a los intereses de los asegurados, dejando de ser una caja del gobierno de turno para convertirse en una eficiente institución de Seguridad Social, supervisada por una superintendencia de salud autónoma.

No obstante ello, la ilegal insistencia de SUNAT por aplicar el Impuesto a la Renta de Quinta Categoría a los subsidios por lactancia, enfermedad y maternidad, se estableció en el Informe N° 081-2003 que dejó sin efecto el Informe N° 411-95-12.0000 del 07.09.1995. La carencia de respeto a los principios llegó al colmo cuando la SUNAT suspendiera los alcances del Informe N° 081-2003 vía Nota de Prensa N° 053-2003.

Desde esa fecha hemos vivido en la incertidumbre, y se ha creado más de un conflicto en relación a este tema, hasta el año 2007 en que entró en vigencia el Dec. Leg. N° 970.

Esa censurable persistencia de SUNAT se mantuvo a pesar que de acuerdo con la Norma IV del Código Tributario, sólo se puede

RESOLUCIÓN DE COBRANZA N°

Lima,

Visto:

La liquidación de prestaciones incluidas en el Anexo N° 1 emitida por el (la) DIV. PREST. ECONOMIC. del empleador identificado con RUC N°, con domicilio fiscal,, Departamento de ; y

CONSIDERANDO:

Que, durante el(los) período(s), el cual es de verse en el Anexo N° 1 de la presente resolución, la dependencia DIV. PREST. ECONOMIC., ha otorgado prestaciones de salud y/o económica del Seguro Regular a los trabajadores y/o asegurados del citado empleador;

Que, se repite contra el empleador el costo de la prestación otorgada a sus trabajadores y/o derechohabientes, porque dentro de los dieciocho (18) meses calendarios anteriores a la contingencia no ha cumplido con el pago total de las aportaciones o las ha cumplido extemporáneamente;

Que, el artículo 10° de la Ley 26790 Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificado por la Ley 28791, vigente desde el 21 NOV 2006, concordante con los artículos 35° y 36° del D.S. N° 009-97-SA, reglamento de la Ley antes mencionada, modificada por el artículo 4° del D.S. N° 020-2006-TR, vigente a partir del 29 DIC 2006, concordante con el numeral 14,7 del Art. 14° de la Ley 27056, Ley que crea EsSalud, inciso d) del Art. 19° del D.S. N° 002-99-TR y el Art. 122° del Código Civil, facultan legalmente a EsSalud a exigir al empleador o de ejercitar la acción de repetición del costo de las prestaciones brindadas y así como respetar los principios de oportunidad e integridad en el pago de las contribuciones a Seguridad Social observándose los términos que señala la Ley de Procedimiento Administrativo General N° 27444, teniendo 15 días hábiles para efectuar el abono conjuntamente con los intereses generados a partir del día siguiente a la fecha de notificación.

En uso de las facultades y atribuciones conferidas;

SE RESUELVE:

1. DETERMINAR que el empleador moroso, con RUC N° cumpla con reembolsar la suma ascendente a: y 00/100 nuevos soles (S/.) por concepto de deuda no tributaria por la prestación asistencial y/o económica otorgada a sus trabajadores y/o derechohabientes que se encuentran detallados en el (los) anexo(s) que forman parte de la presente resolución.
2. REQUERIR al empleador obligado, para que cancele el deudo, dentro del plazo de quince (15) días hábiles después de notificado, caso contrario se procederá a la cobranza coactiva de acuerdo a Ley, y el reporte respectivo a las Centrales de Riesgo.
3. DISPONER que la cancelación del adeudo determinado, sea abonada con el código de usuario signado con el número de esta resolución, bajo la forma del Sistema "Credipago EsSalud" - Pago Empleadores del Banco de Crédito del Perú,

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Apellidos y Nombres:
 DNI:
 Cargo:
 Firma:
 Fecha:

Consultas a los teléfonos: 265-6000, Anexos: 2252

ANEXO DE RESOLUCIÓN DE COBRANZA NRO:

DATOS DEL EMPLEADOR

NIT RAZÓN SOCIAL	22120341462 LOS TRONCOS SAC
DOMICILIO FISCAL REFERENCIA	Los Herrajes N° 2435 - Surco —
TIPO DE SEGURO	52100 SEGURO REGULAR

PRESTACIÓN	ECONÓMICA	DEPENDENCIA	DIV.PREST.ECONOMIC.	PÁG. 1 de 1
------------	-----------	-------------	---------------------	-------------

VALOR	FEC. VALOR	PERIODO	FEC. PREST.	OTORGADO A	CONDIC.	ATENCIÓN O PRESTACIÓN BRINDADA	IMPORTE A REEMBOLSAR
1139704545	29/03/2007	200702	17/02/2007	VALVERDE LÓPEZ DANIEL 7109201VALND006 VALVERDE CÁRDENAS DANIEL	HIJO	Subsidio Por Lactancia	820.00 S/. 820.00
1139704547	29/03/2007	200703	01/03/2007	SALAS CORNEJO MARTÍN 81070817ZBCCD003 SALAS VÁSQUEZ MARTIN	HIJO	Subsidio Por Lactancia	820.00 S/. 820.00
1139705001	10/04/2007	200703	20/03/2007	MUGURUZA LEÓN JORGE 7207181SAHQM008 MUGURUZA CHÁVEZ JORGE	HIJO	Subsidio Por Lactancia	820.00 S/. 820.00
1139705003	10/04/2007	200703	19/03/2007	BARDELLI LOZANO ERICK 7307131CPMH002 BARDELLI OLANO ERICK	HIJO	Subsidio Por Lactancia	820.00 S/. 820.00
						Total Resolución	S/. 3,280.00

afectar una renta si la ley lo establece expresamente y, en este caso, ésta no existía. Más aún, el Subsidio no se origina en el trabajo personal, sino en el contrato de adhesión que rige en la Seguridad Social y, además, es una prestación económica de Seguridad Social que no tiene nada que ver con rentas provenientes del trabajo, ya que se percibe cuando el contrato de trabajo está suspendido. Por tanto, si se quiere afectar el subsidio tendrían que afectarse todas las prestaciones económicas de seguridad social (la ley se da por la naturaleza de las cosas no por la situación de las personas), lo que se contradice con la finalidad de las mismas, pues imaginemos que los medicamentos, la hospitalización, los exámenes clínicos y de laboratorio, etc., estuvieran afectos a dicho impuesto.

Estos antecedentes deben servir de muestra para que se analicen las últimas acciones de ESSALUD en materia del Subsidio por Lactancia, más ahora que esta institución pretende cobrar o repetir contra los empleadores sin verificación previa.

2. ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL

Sobre el tema de las acciones de verificación que ha iniciado ESSALUD, cabe señalar que el Art. 10° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificada por la Ley N° 28791 publicada el 21 de julio del 2006, la misma que ha creado la "inseguridad de la seguridad", establece que "cuando la entidad Empleadora, incumpla con el criterio especial sobre pago de aportes, ESSALUD o la Entidad Prestadora de Salud (léase EPS), deberá cubrirlo, pero tendrá que exigir a aquella el reembolso de las prestaciones brindadas". Esas acciones, sin embargo, no se están cumpliendo en el caso de la verificación de los Subsidios por Lactancia.

Para tales efectos se señala en la Ley N° 28791 que el criterio especial es el siguiente: a) Contar con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los seis

meses calendario anteriores al mes en que se inició la contingencia (enfermedad por ejemplo); y, b) Además, el empleador debe haber Declarado y pagado (o encontrarse en fraccionamiento), las aportaciones de los doce meses anteriores a los seis meses previos al mes de inicio de la atención. Las declaraciones y pagos se consideran válidos siempre que se realicen hasta el último día hábil del mes de vencimiento de la declaración, incluyendo rectificatorias (D.S. N° 020-2006-TR, Art. 4°, modificatorio del Art. 35° del D.S. N° 009-97-SA).

Cabe señalar que las modificaciones introducidas por la Ley N° 28791 recién entraron en vigencia el 21 de noviembre del 2006, por lo que a la fecha, noviembre del 2007, no han transcurrido 18 meses, por lo cual ESSALUD no puede exigir que se aplique el Criterio Especial antes reseñado ya que nuestras leyes no tienen alcance retroactivo. Estas modificatorias tienen un alcance inaudito en Seguridad Social. Así, para el caso específico del Subsidio por Lactancia, a pesar de que el empleador declare y abone los aportes y los intereses del caso –y aun cuando no podía prever la contingencia futura, pues el nacimiento del hijo es a futuro– a pesar de ello, ESSALUD pretende cobrarle el Subsidio por Lactancia.

Consideramos que ese cobro al empleador no procede por las razones siguientes:

- a) Se sustenta en declaraciones y pagos anteriores a la contingencia, lo cual linda con una especie de retroactividad que la Constitución de la República no permite.
- b) Si ya se abonaron los aportes, aunque sea fuera de fecha, estos abonos fueron anteriores a la contingencia.
- c) La "Repetición" contra el empleador es una figura del derecho de Seguridad Social por la cual no se permite que el empleador amortice periodos de aportes anteriores a la contingencia una vez esta producida ésta, con el objeto de que el asegurado pueda beneficiarse con las prestaciones. Esto no se produce en el caso del Subsidio por Lactancia pues nadie puede saber a ciencia cierta si el hijo por venir nacerá vivo o no.
- d) Escapa de toda razonabilidad el hecho de establecer la observancia de la fecha de declaración y pago de aportes por 18 meses.
- e) Debe eliminarse de una vez por todas el alcance de seguro privado que se quiere dar a la Seguridad Social.
- f) Si un empleador incurre constantemente en mora debe ser sancionado con multas e intereses, pero lo que no es legal es hacerle pagar los conceptos antes reseñados y, pese a ello, que EsSalud le cobre después por la prestación brindada.

En lo que se refiere a los subsidios por enfermedad y maternidad el promedio de hasta 18 meses para el cálculo del mismo, muestra una falta de respeto hacia el asegurado. En el Derecho de Seguridad Social el promedio de remuneraciones no puede establecerse por un período de 18 meses. El sustento del subsidio es constituir una ayuda para reparar la imposibilidad inmediata de procurarse un sustento, por lo que debe referirse a meses inmediatos, como los cuatro o seis meses inmediatos anteriores a la contingencia, para cubrir el caso de los remunerados por sumas variables e imprecisas. Pero llevar el promedio a los 18 meses es llevarlo a un año y medio, lo cual no tiene ninguna referencia a la contingencia de la incapacidad, y constituye simplemente una falta de respeto al asegurado.

3. FACULTADES DE ESSALUD

El sustento legal de las acciones de verificación de ESSALUD se encuentra en el Art. 15°, numerales 15.1, 15.2 y 15.3 de la Ley N° 27056.

En esas normas se señala que *"las personas naturales y jurídicas del sector privado y las entidades del estado están obligadas a proporcionar las facilidades e informaciones que les solicite el ESSALUD en el desempeño de sus funciones"*.

Asimismo, de acuerdo con la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444), Art. 42° (42.1), las declaraciones juradas, formularios y documentos (como el PDT), entre otros, se presumen verificados por quien hace uso de ellos, salvo prueba en contrario. En ese entorno, el Art. 57° de la Ley N° 27444 antes citada señala que en los procedimientos investigatorios, los administrados están obligados a proporcionar la información y documentos que conocieran y fueren razonablemente adecuados a los objetivos de la actuación.

Asimismo, en el Art. 15°, numeral 15.2 de la Ley N° 27056 se indica que ESSALUD sanciona a los empleadores que no se inscriben ni inscriben a sus trabajadores, así como a aquellos que presentan declaraciones falsas tendientes a que se otorguen prestaciones indebidas, o que no proporcionen a ESSALUD los documentos e informaciones que esta entidad les requiera.

Igualmente, en el numeral 15.3 de esa misma ley se precisa que el asegurado que utilizando medios ilícitos percibiera beneficios que no le corresponden, es pasible de la sanción administrativa que establece el reglamento respectivo, sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar.

Este tipo de verificaciones se origina generalmente cuando ESSALUD tiene alguna evidencia de que un trabajador ha recibido una prestación que en realidad no le corresponde. Pero en el caso de los Subsidios por Lactancia no se están llevando a cabo esas verificaciones, por lo que anotamos los efectos siguientes:

- a) En muchos casos ESSALUD asume que el empleador ha pagado los aportes fuera de fecha sin reparar que es un buen contribuyente y, por tanto, tiene otras fechas de pago.
- b) Incluso los buenos contribuyentes pueden pagar entre la fecha que les corresponde y la fecha máxima establecida por SUNAT para los buenos contribuyentes.

4. COMENTARIOS

Situaciones como la que presentamos en la Resolución que reproducimos en esta oportunidad, carentes de sustento de hecho, por cuanto no se ha indicado cuáles han sido las omisiones, incumplimientos o ilegalidades en que ha incurrido la empresa, lo único que hacen es producir más conflictos, pues constituyen simplemente un decir "...te acoto porque quiero, ... defiéndete...". El Estado debe tomar acciones inmediatas para corregirlas.

En estos casos la defensa de los empleadores se basará en lo establecido en la Ley N° 27444, es decir, interponer el recurso de apelación, iniciándose así un proceso administrativo que le va a costar no sólo al Estado sino también a todos los peruanos. (ACHQ)

GRATIFICACIÓN LEGAL DE NAVIDAD

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

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

1. ANTECEDENTES

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

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

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

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

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

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

2. CAMPO DE APLICACIÓN

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

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

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

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

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

3. CONTENIDO DEL BENEFICIO

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

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

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

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

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

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

4. MONTO DE LAS GRATIFICACIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CASO	BASE DE CÁLCULO S/.	NÚMERO DE MESES LABORADOS EN EL SEMESTRE ENERO - JUNIO					
		6 = (6/6)	5 = (5/6)	4 = (4/6)	3 = (3/6)	2 = (2/6)	1 = (1/6)
1	530	530	441.67	353.33	265	176.67	83.33
2	550	550	458.33	366.67	275	183.33	91.67
3	600	600	500.00	400.00	300	200.00	100.00
4	650	650	541.67	433.33	325	216.67	108.33
5	700	700	583.33	466.67	350	233.33	116.67
6	750	750	625.00	500.00	375	250.00	125.00
7	800	800	666.67	533.33	400	266.67	133.33
8	850	850	708.33	566.67	425	283.33	141.67
9	900	900	750.00	600.00	450	300.00	150.00
10	950	950	791.67	633.33	475	316.67	158.33
11	1000	1000	833.33	666.67	500	333.33	166.67
12	1050	1050	875.00	700.00	525	350.00	175.00
13	1100	1100	916.67	733.33	550	366.67	183.33
14	1150	1150	958.33	766.67	575	383.33	191.67
15	1200	1200	1000.00	800.00	600	400.00	200.00
16	1250	1250	1041.67	833.33	625	416.67	208.33
17	1300	1300	1083.33	866.67	650	433.33	216.67
18	1350	1350	1125.00	900.00	675	450.00	225.00
19	1400	1400	1166.67	933.33	700	466.67	233.33
20	1450	1450	1208.33	966.67	725	483.33	241.67
21	1500	1500	1250.00	1000.00	750	500.00	250.00
22	1550	1550	1291.67	1033.33	775	516.67	258.33
23	1600	1600	1333.33	1066.67	800	533.33	266.67
24	1650	1650	1375.00	1100.00	825	550.00	275.00
25	1700	1700	1416.67	1133.33	850	566.67	283.33
26	1750	1750	1458.33	1166.67	875	583.33	291.67
27	1800	1800	1500.00	1200.00	900	600.00	300.00
28	1850	1850	1541.67	1233.33	925	616.67	308.33
29	1900	1900	1583.33	1266.67	950	633.33	316.67
30	1950	1950	1625.00	1300.00	975	650.00	325.00
31	2000	2000	1666.67	1333.33	1000	666.67	333.33
32	2050	2050	1708.33	1366.67	1025	683.33	341.67
33	2100	2100	1750.00	1400.00	1050	700.00	350.00
34	2150	2150	1791.67	1433.33	1075	716.67	358.33
35	2200	2200	1833.33	1466.67	1100	733.33	366.67
36	2250	2250	1875.00	1500.00	1125	750.00	375.00
37	2300	2300	1916.67	1533.33	1150	766.67	383.33
38	2350	2350	1958.33	1566.67	1175	783.33	391.67
39	2400	2400	2000.00	1600.00	1200	800.00	400.00
40	2450	2450	2041.67	1633.33	1225	816.67	408.33
41	2500	2500	2083.33	1666.67	1250	833.33	416.67
42	2550	2550	2125.00	1700.00	1275	850.00	425.00
43	2600	2600	2166.67	1733.33	1300	866.67	433.33
44	2650	2650	2208.33	1766.67	1325	883.33	441.67
45	2700	2700	2250.00	1800.00	1350	900.00	450.00
46	2750	2750	2291.67	1833.33	1375	916.67	458.33
47	2800	2800	2333.33	1866.67	1400	933.33	466.67
48	2850	2850	2375.00	1900.00	1425	950.00	475.00
49	2900	2900	2416.67	1933.33	1450	966.67	483.33
50	2950	2950	2458.33	1966.67	1475	983.33	491.67
51	3000	3000	2500.00	2000.00	1500	1000.00	500.00

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

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

5. EL REGLAMENTO TRANSGREDE LOS ALCANCES DE LA LEY

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

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

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

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

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

6. LA GRATIFICACIÓN Y EL TIEMPO DE SERVICIOS

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

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

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

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

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

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

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

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

CASO	SITUA- CIONES	CÁLCULO SEGÚN MESES Y DÍAS LABORADOS EN EL SEMESTRE							
		A		B		C		D	
		Meses 5 = (5/6)	Días 20 20/30 de 1/6	Meses 4 = (4/6)	Días 12 12/30 de 1/6	Meses 3 = (3/6)	Días 8 8/30 de 1/6	Meses 0	Días 0
1	530	441.67	58.89	353.33	35.33	265.00	23.55	0	0
2	550	458.33	61.11	366.67	36.67	275.00	24.44	0	0
3	600	500.00	66.67	400.00	40.00	300.00	26.67	0	0
4	650	541.67	72.22	433.33	43.33	325.00	28.89	0	0
5	700	583.33	77.78	466.67	46.67	350.00	31.11	0	0
6	750	625.00	83.33	500.00	50.00	375.00	33.33	0	0
7	800	666.67	88.89	533.33	53.33	400.00	35.56	0	0
8	850	708.33	94.44	566.67	56.67	425.00	37.78	0	0
9	900	750.00	100.00	600.00	60.00	450.00	40.00	0	0
10	950	791.67	105.56	633.33	63.33	475.00	42.22	0	0
11	1000	833.33	111.11	666.67	66.67	500.00	44.44	0	0
12	1050	875.00	116.67	700.00	70.00	525.00	46.67	0	0
13	1100	916.67	122.22	733.33	73.33	550.00	48.89	0	0
14	1150	958.33	127.78	766.67	76.67	575.00	51.11	0	0
15	1200	1000.00	133.33	800.00	80.00	600.00	53.33	0	0
16	1250	1041.67	138.89	833.33	83.33	625.00	55.56	0	0
17	1300	1083.33	144.44	866.67	86.67	650.00	57.78	0	0
18	1350	1125.00	150.00	900.00	90.00	675.00	60.00	0	0
19	1400	1166.67	155.56	933.33	93.33	700.00	62.22	0	0
20	1450	1208.33	161.11	966.67	96.67	725.00	64.44	0	0
21	1500	1250.00	166.67	1000.00	100.00	750.00	66.67	0	0
22	1550	1291.67	172.22	1033.33	103.33	775.00	68.89	0	0
23	1600	1333.33	177.78	1066.67	106.67	800.00	71.11	0	0
24	1650	1375.00	183.33	1100.00	110.00	825.00	73.33	0	0
25	1700	1416.67	188.89	1133.33	113.33	850.00	75.56	0	0
26	1750	1458.33	194.44	1166.67	116.67	875.00	77.78	0	0
27	1800	1500.00	200.00	1200.00	120.00	900.00	80.00	0	0
28	1850	1541.67	205.56	1233.33	123.33	925.00	82.22	0	0
29	1900	1583.33	211.11	1266.67	126.67	950.00	84.44	0	0
30	1950	1625.00	216.67	1300.00	130.00	975.00	86.67	0	0
31	2000	1666.67	222.22	1333.33	133.33	1000.00	88.89	0	0
32	2050	1708.33	227.78	1366.67	136.67	1025.00	91.11	0	0
33	2100	1750.00	233.33	1400.00	140.00	1050.00	93.33	0	0
34	2150	1791.67	238.89	1433.33	143.33	1075.00	95.56	0	0
35	2200	1833.33	244.44	1466.67	146.67	1100.00	97.78	0	0
36	2250	1875.00	250.00	1500.00	150.00	1125.00	100.00	0	0
37	2300	1916.67	255.56	1533.33	153.33	1150.00	102.22	0	0
38	2350	1958.33	261.11	1566.67	156.67	1175.00	104.44	0	0
39	2400	2000.00	266.67	1600.00	160.00	1200.00	106.67	0	0
40	2450	2041.67	272.22	1633.33	163.33	1225.00	108.89	0	0
41	2500	2083.33	277.78	1666.67	166.67	1250.00	111.11	0	0
42	2550	2125.00	283.33	1700.00	170.00	1275.00	113.33	0	0
43	2600	2166.67	288.89	1733.33	173.33	1300.00	115.56	0	0
44	2650	2208.33	294.44	1766.67	176.67	1325.00	117.78	0	0
45	2700	2250.00	300.00	1800.00	180.00	1350.00	120.00	0	0
46	2750	2291.67	305.56	1833.33	183.33	1375.00	122.22	0	0
47	2800	2333.33	311.11	1866.67	186.67	1400.00	124.44	0	0
48	2850	2375.00	316.67	1900.00	190.00	1425.00	126.67	0	0
49	2900	2416.67	322.22	1933.33	193.33	1450.00	128.89	0	0
50	2950	2458.33	327.78	1966.67	196.67	1475.00	131.11	0	0
51	3000	2500.00	333.33	2000.00	200.00	1500.00	133.33	0	0

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

7. OPORTUNIDAD DE PAGO

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

8. REQUISITOS PARA PERCIBIRLA

Se han establecido expresamente los siguientes:

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

9. GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL

La Ley considera dos posibilidades:

- a. **En razón del ingreso del trabajador.**- Aplicable cuando éste cuenta con menos de seis meses al servicio del empleador.

De conformidad a lo señalado en las normas reglamentarias, cuando el trabajador ha laborado parte del semestre, la gratificación se reducirá proporcionalmente en su monto, por lo

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

- b. **En razón del cese del trabajador (gratificación trunca).**- Este aspecto constituye una novedad en la Ley N° 27735, aunque el criterio de la proporcionalidad en razón del cese fue de aplicación normal y constante en la jurisprudencia anterior a la Ley N° 25139 que fue precisamente la que cercenó el derecho a la gratificación para quienes cesaban antes del 1º de julio o 1º de diciembre.

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

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

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

10. LAS GRATIFICACIONES Y LA LICENCIA SIN GOCE DE HABER

El texto de la Ley N° 27735 sobre este beneficio ha omitido considerar el caso de aquellos trabajadores que se encuentran con licencia sin goce de haber en la oportunidad en que corresponda su percepción.

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

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

11. CASUÍSTICA

1. Un trabajador ingresó a laborar el 1 de enero de 2007 y cesó el 15 de julio de 2007. ¿Cuánto le corresponde percibir por gratificación de Navidad 2007?

Como el trabajador cesó el día 15 de julio (antes de cumplir un mes completo laborado en el semestre julio-diciembre) se le pagará completa la gratificación de Fiestas Patrias 2007, pero no tendrá derecho a la gratificación trunca de Navidad 2007 al no tener un mes completo laborado en el semestre correspondiente.

2. Un trabajador ingresó a laborar el 12 de noviembre de 2007 y continúa laborando al 15 de diciembre 2007. ¿Le corresponde algún abono por la gratificación de Navidad 2007?

Sí, le corresponde el pago de la gratificación **proporcional** por cuanto ésta se abona cualquiera sea el tiempo de prestación del servicio en la medida que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad de pago del beneficio. Le corresponderá 19 treintavos de 1/6 de su remuneración por el mes de noviembre y por el mes de diciembre tendrá derecho a 1/6 de la remuneración computable siempre que trabaje dicho mes en forma íntegra.

3. Si un trabajador ingresa a laborar el 16 de diciembre de 2007, ¿le corresponde percibir gratificación de Navidad 2007?

No, porque no ha laborado en la oportunidad en que corresponde percibir el beneficio (1ª quincena de diciembre), ni se encuentra en uso del descanso vacacional, licencia con goce de remuneraciones, con descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios, con descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social, o en algún otro supuesto de suspensión de labores considerado por ley expresa como laborado para todo efecto legal.

4. Un trabajador ingresó a laborar en el año 2006. Su remuneración computable para gratificaciones al momento del cese fue de S/. 1000. En agosto 2007 tuvo 3 faltas injustificadas; julio, setiembre y octubre estuvo subsidiado por ESSALUD y cesó el 30 de noviembre de 2007. ¿Cuánto le debo abonar por gratificación trunca de Navidad 2007?

Remuneración Computable a Diciembre 2007 = S/. 1000.00

Periodo a computar: Julio 2007 - Diciembre 2007

Meses efectivamente laborados:

- **Julio, setiembre, octubre** (subsidiados pero por excepción se consideran como efectivamente laborados), y **noviembre**: Total 4 meses
 $4 \times 1/6 \times S/. 1000 = S/. 666.67$

- **Mes de agosto**: Días efectivamente laborados = 27
 $27 \times 1/30 \times 1/6 \times S/. 1000 = S/. 150$

- **Gratificación trunca de Navidad 2007**:
 $S/. 666.67 + S/. 150 = S/. 816.67$

5. Un trabajador ha laborado el semestre Julio- Diciembre 2007 y percibe los siguientes conceptos remunerativos y no remunerativos:

- Sueldo Básico:	S/. 500
- Incentivos por producción en los meses de agosto y setiembre 2007:	S/. 200 y S/. 400 respectivamente
- Asignación por matrimonio:	S/. 180
- Comisiones los meses de octubre y noviembre 2007:	S/. 300 y S/. 500 respectivamente
- Bonificación por cierre de pliego:	S/. 1000

¿Qué conceptos resultan computables para el pago de la gratificación de Navidad 2007?

- Sueldo básico:	Sí
- Incentivos por producción:	No (1)
- Asignación por matrimonio:	No (2)
- Comisiones de octubre y noviembre:	(300 + 500)/6 Sí (3)
- Bonificación por cierre de pliego:	No (2)

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

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

(1) Los incentivos por producción son remuneraciones complementarias variables que se encuentran sujetas al cumplimiento del requisito de regularidad (3 meses en 6 o en el número de meses efectivamente laborados).

(2) Concepto no remunerativo expresamente establecido en el Art. 19º del TUO del Dec. Leg. Nº 650.

(3) Las comisiones son remuneraciones **principales** imprecisas que no requieren el cumplimiento del factor de regularidad. Se considerará lo percibido entre 6 o entre el número de meses efectivamente laborados, de ser el caso.

Remuneraciones Computables para Gratificaciones

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

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

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

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

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

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

Convenios Colectivos

**SOUTHERN PERÚ
COPPER CORPORATION**
2007 - 2010

En la Negociación Colectiva entre la empresa Southern Perú Copper Corporation y el Sindicato Unificado de Trabajadores de Southern Perú Copper Corporation - Cuajone, Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos, y el Sindicato Unificado de Trabajadores de Southern Perú Copper Corporation - Ilo, vía Acuerdo en Reunión Extraproceso -cuyo texto reproducimos a continuación- se resolvieron aspectos normados en 49 cláusulas. La solución de cuatro de los puntos contenidos en los Proyectos de Convención Colectiva (Aumento general y reajuste de remuneraciones, bonificación por cierre de pliego, jornada de trabajo y reajuste anual de beneficios) fue sometida por las partes al pronunciamiento del MTPE, el mismo que puede ser revisado en la página web de Aele (www.aele.com). Una síntesis de los principales acuerdos fue presentada, asimismo, en el último Informe Laboral de noviembre.

ACTA DE ACUERDO EN REUNIÓN EXTRAPROCESO

En Ilo, Moquegua, siendo las 12.30 p.m. del día 09 de octubre de 2007, en las instalaciones del Gran Hotel de Ilo, se hicieron presentes la empresa SOUTHERN PERÚ COPPER CORPORATION, representada por los señores Alberto Giles Ponce, con DNI N° 00453609, en calidad de Director de Recursos Humanos, don Manuel Ramírez Mimbela con DNI N° 04642409, en su calidad de Gerente de Relaciones Laborales, Dr. Roberto Villón Torres, con DNI N° 04428218, en su calidad de Jefe de Relaciones Laborales Toquepala, Dr. Mario Alzamora Wilson, con DNI N° 04641635 en su calidad de Jefe de Relaciones Laborales Cuajone, Dra. Jessica Ortega Tello, con DNI N° 09398784, Jefe de Relaciones Laborales, Ilo, Dra. Jessica Domínguez López, con DNI N° 02893755, Supervisora de Relaciones Laborales y el Dr. Jaime Zavala Costa, con Registro CAL N° 4302, en calidad de Asesor Legal; el SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE SOUTHERN PERÚ COPPER CORPORATION - CUAJONE, representado por Román More Peña, con DNI N° 04426682, en su calidad de Primer Secretario General; Bernardo Elmer Gallegos Tumba, con DNI N° 04405819, en su calidad de Segundo Secretario General Colegiado, Adrián Mamani Llano, con DNI N° 04429089, en calidad de Secretario de Seguridad; Jesús Rojas Perochena, con DNI N° 04425541, en su calidad de Secretario de Organización Colegiado; Walter Chávez La Torre, con DNI N° 29246663, en su calidad de Secretario de Organi-

zación Colegiado; Sabino Roberto Jaime Machado, con DNI N° 04426604, en calidad de Secretario de Defensa Colegiado; José Berríos Herrera, con DNI N° 04427382, en calidad de Secretario de Actas y Archivo; Egidio Berrío Escalante, con DNI N° 04426693, en su calidad de Secretario de Prensa y Propaganda; Benigno Sosa Manuel, con DNI N° 29496002, en su calidad de Secretario de Defensa Colegiado; José Quispe Canaza, con DNI N° 04423551, en su calidad de Secretario de Economía y Pedro Falcón López Secretario de Control y Disciplina con DNI N° 04425103; Miguel Chávez Vargas, con DNI N° 04403919, en su calidad de Secretario de Economía; el SINDICATO DE TRABAJADORES DE TOQUEPALA Y ANEXOS, representado por Jorge Chávez Romero, con DNI N° 00454457, en su calidad de Secretario General, Clemente Trujillo Masco, con DNI N° 00511558, en su calidad de Secretario General Adjunto, Juan Carlos Yapurasi Chusi, con DNI N° 00501781, en calidad de Secretario de Organización, Remberto García Prieto, con DNI N° 00456012, en su calidad de Secretario de Defensa; Benito Salcedo Guillén, con DNI N° 00456563, en su calidad de Secretario de Economía, Verónica Medina Silva, con DNI N° 00456717, en su calidad de Secretaria del Interior y Actas, Jorge Calizaya Cáceres, con DNI N° 00434017, en su calidad de Secretario de Control y Disciplina, Vitaliano Cáceres Rivera, con DNI N° 00453296, en calidad de Secretario de Cultura y Deportes, Cristina Briceño Vildoso con DNI N° 00455491, en su calidad de Secretaria De Seguridad Social; Honorato Flores Roque, con DNI N° 04429768, en su calidad de Secretario de Sub-

sistencias y Cooperativas, Daniel Ayala Maraza, con DNI N° 04427602, Secretario de Técnica y Estadísticas y el SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE SPCC - ILO, representado por Arnaldo Oviedo Del Carpio, con DNI N° 04639510, en su calidad de Secretario General; Ricardo Juárez Viza, con DNI N° 04642390, en su calidad de Primer Secretario General; Pablo Ramírez Delgado, con DNI N° 04633964, en su calidad de Segundo Secretario General; Rene Quenta, con DNI N° 04641754, en su calidad de Tercer Secretario General; Fidel Peláez Rojas, con DNI N° 04638794, en su calidad de Tercer Secretario de Organización Adjunto; Julio Pizarro Reyna, con DNI N° 04641365, en su calidad de Secretario de Organización; Serafín Torres, con DNI N° 04637346, en su calidad de Primer Secretario Adjunto de Organización; Reynaldo Fernández Dávila Flores, con DNI N° 04653286, en su calidad de Secretario de Defensa; Leonardo Apaza, con DNI N° 04633325, en su calidad de Segundo Secretario de Defensa, Oscar Adriazola Casillas, con DNI N° 04631495, en su calidad de Secretario de Actas y Archivos; Víctor Reyes Gamarra, con DNI N° 04638279, en su calidad de Secretario de Economía; Alejandro Guetat, con DNI N° 04625745, en su calidad de Secretario de Control y Disciplina, asesorados por el Dr. Hugo Rosas Villanueva, con DNI N° 29574168; convocados a una reunión extraproceso por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, bajo la conducción de la Dra. MANUELA GARCÍA COCHAGNE, Directora Nacional de Relaciones de Trabajo y conciliadora extrajudicial con Reg. MINJUS N° 1871 y el Dr. RONALD SALAZAR MENDOZA, en su calidad de Conciliador Laboral con Reg. MINJUS N° 6049, de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo.

Luego de amplias deliberaciones, las partes arribaron a los siguientes ACUERDOS:

Primero.- En la fecha las partes han suscrito un Acta que contiene acuerdos que resuelven definitivamente los aspectos normados en 49 cláusulas, en los términos y condiciones que aparecen en dicha Acta, cuyos títulos se señalan a continuación:

- CLÁUSULA 1.- INICIO DE VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA
- CLÁUSULA 2.- CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
- CLÁUSULA 3.- VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

CLÁUSULA 4.- INVIOABILIDAD Y PREVALENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA
 CLÁUSULA 5.- REUNIONES MENSUALES Y SEMANALES
 CLÁUSULA 6.- DENOMINACIONES
 CLÁUSULA 7.- ASIGNACIONES
 CLÁUSULA 8.- BONIFICACIONES
 CLÁUSULA 9.- PAGO POR TRABAJO EN SÉPTIMO DIA
 CLÁUSULA 10.- GRATIFICACIONES
 CLÁUSULA 11.- SOBRETIEPO
 CLÁUSULA 12.- REEMPLAZOS
 CLÁUSULA 13.- TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO
 CLÁUSULA 14.- TRABAJO EN FERIADO
 CLÁUSULA 15.- SERVICIOS EN EL TRABAJO, HIGIENE, SALUBRIDAD Y COMEDORES
 CLÁUSULA 16.- CAMBIOS EN ROL DE TRABAJO, PAGO DE DIFERENCIALES
 CLÁUSULA 17.- COMPENSACIÓN POR ARTÍCULOS DE HIGIENE
 CLÁUSULA 18.- ALIMENTACIÓN EN SOBRETIEPO
 CLÁUSULA 19.- ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE SEGURIDAD
 CLÁUSULA 20.- EXAMEN MÉDICO ANUAL
 CLÁUSULA 21.- PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES
 CLÁUSULA 22.- LENTES DE SEGURIDAD DE USO OBLIGATORIO
 CLÁUSULA 23.- ACCIDENTE DE TRABAJO - TRANSPORTE
 CLÁUSULA 24.- FACILIDADES PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS DE CONDUCIR
 CLÁUSULA 25.- PERMISO CON GOCE DE REMUNERACIONES
 CLÁUSULA 26.- BECAS POR ESTUDIOS SUPERIORES
 CLÁUSULA 27.- FALLECIMIENTO DE TRABAJADORES - AYUDA ECONÓMICA
 CLÁUSULA 28.- FALLECIMIENTO DE FAMILIARES
 CLÁUSULA 29.- PRÁCTICAS ESTUDIANTES
 CLÁUSULA 30.- TRANSPORTE DE PERSONAL ILO
 CLÁUSULA 31.- VACACIONES DIFERIDAS
 CLÁUSULA 32.- FACILIDADES A TRABAJADORES Y FAMILIARES
 CLÁUSULA 33.- ASESORÍA LEGAL, JUBILACIÓN, VIUDEZ y ORFANDAD
 CLÁUSULA 34.- VIÁTICOS PARA ENFERMOS
 CLÁUSULA 35.- CURSOS POR CORRESPONDENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO
 CLÁUSULA 36.- INCAPACIDAD EN EL TRABAJO - AYUDA ECONÓMICA
 CLÁUSULA 37.- PAGO DIFERENCIA DE SUBSIDIO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD O MATERNIDAD
 CLÁUSULA 38.- SERVICIOS EDUCATIVOS
 CLÁUSULA 39.- SERVICIOS MÉDICOS
 CLÁUSULA 40.- ATENCIÓN MÉDICA EN HORAS DE TRABAJO Y POSTAS
 CLÁUSULA 41.- CANASTA NAVIDEÑA
 CLÁUSULA 42.- PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES
 CLÁUSULA 43.- VIÁTICOS PARA DIRIGENTES SINDICALES
 CLÁUSULA 44.- CUOTAS SINDICALES DESCUENTOS POR PLANILLA
 CLÁUSULA 45.- FUERO SINDICAL
 CLÁUSULA 46.- DONACIÓN PARA BIBLIOTECA VIRTUAL

CLÁUSULA 47.- DONACIÓN PARA ACTIVIDADES CULTURALES

CLÁUSULA 48.- PRODUCTIVIDAD

CLÁUSULA 49.- POLÍTICA DE SUPERVISIÓN

Segundo.- Los sindicatos que suscriben, retiran definitivamente de sus Proyectos de Convención Colectiva de Trabajo 2007, los siguientes puntos.

- Continuidad en el empleo
- Bono de Productividad
- Traslado de rancho caliente
- Pago por trabajo continuado
- Pago por tecnificación
- Compensación jornada atípica RCU
- Promoción a empleados y choferes de operaciones categoría soldadores
- Reglamento Interno de Trabajo
- Recategorización
- Alimentación Hospitales y Hoteles

Tercero.- Los siguientes puntos de los Proyectos de Convención Colectiva de Trabajo continuarán siendo normados y otorgados administrativamente por la empresa:

- Préstamos administrativos
- Pago por guardia de retén y de llamadas
- Transporte Escolar- Hospitales
- Sistema SBP en áreas lesde

Cuarto.- Las partes declaran que en el transcurso de las reuniones extraprocesales llevadas por ante la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo no se han puesto de acuerdo en cuatro (04) puntos contenidos en los Proyectos de Convención Colectiva de Trabajo, que a continuación se mencionan:

- Aumento General y reajuste de remuneraciones.
- Bonificación por cierre de pliego.
- Jornada de Trabajo.
- Reajuste Anual de Beneficios.

Quinto.- Teniendo en consideración el principio de la autonomía de la voluntad de las partes y en aplicación del punto 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y del artículo 60° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las partes acuerdan recurrir a un medio válido para la solución pacífica de la controversia presentada con respecto a los puntos pendientes de los Proyectos de Convención Colectiva de Trabajo. Con tal objeto, ambas partes acuerdan someter a la decisión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la solución definitiva de los puntos referidos en la cláusula cuarta de la presente Acta, para lo cual en este acto solicitan a la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, la designación de un funcionario de confianza de Ámbito Nacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para resolver los puntos señalados en la cláusula cuarta.

Sexto.- Pautas y criterios generales para la resolución de los pliegos de reclamos. El funcionario designado deberá adoptar la decisión aplicando lo siguiente:

- a) Producida la aceptación de la solicitud por parte de la Sra. Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, el plazo para la resolución de la controversia será de 08 días hábiles, contados a partir del día siguiente de la comunicación a las partes de la designación del funcionario que resolverá.
- b) En la fecha de la designación del funcionario, la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo dispondrá que las Direcciones Regionales de Moquegua y Tacna remitan los respectivos expedientes de negociación colectiva, sin perjuicio de las gestiones que realicen las partes, para la inmediata remisión de los expedientes administrativos.
- c) El funcionario deberá pronunciarse sobre los puntos sometidos a su decisión.
- d) Las partes tienen derecho a formular sus propuestas y sustentar sus posiciones, formular alegatos, presentar informes, dentro de los 03 días hábiles siguientes de iniciado el plazo de 08 días hábiles.
- e) La resolución que emita será motivada y se dictará en base a preceptos constitucionales y legales, así como a criterios técnicos, económicos y de equidad, debiendo tenerse presente el dictamen económico laboral existente, la valorización de las propuestas y los informes que presenten las partes.
- f) El pronunciamiento del funcionario será emitido en instancia única, ni siendo susceptible de impugnación en la vía administrativa.

Séptimo.- Las partes se comprometen a que durante el plazo fijado para que el funcionario se pronuncie, se abstendrán de realizar actos que perturben su pronunciamiento.

Octavo.- Con los acuerdos de las 49 cláusulas suscritas en Acta de Reunión Extraproceso de la fecha y la resolución que dicte el funcionario, se pone término en forma total y definitiva a los procedimientos administrativos sobre negociación colectiva promovidos ante las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua y Tacna por los sindicatos mencionados en la introducción de la presente acta.

Noveno.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala su domicilio legal para los efectos del presente procedimiento en Av. Canadá 1418, San Borja; la Empresa en Caminos del Inca 171, Oficina de Recursos Humanos, Chacarilla del Estanque, Surco y los sindicatos en la Av. Guzmán Blanco 240, oficina 501, cercado de Lima.

Siendo las 4.30 p.m., ambas partes suscriben la presente acta en señal de conformidad.

**ACTA DE ACUERDO EN
REUNIÓN EXTRAPROCESO**

En Ilo, Moquegua, siendo las 12:30 p.m. del día 09 de octubre de 2007, en las instalaciones del Gran Hotel de Ilo, se hicieron presentes la empresa SOUTHERN PERÚ COPPER CORPORATION, representada por los señores Alberto Giles Ponce, con DNI N° 00453609, en calidad de Director de Recursos Humanos, don Manuel Ramírez Mimbela con DNI N° 04642409, en su calidad de Gerente de Relaciones Laborales, Dr. Roberto Villón Torres, con DNI 04428218, en su calidad de Jefe de Relaciones Laborales Toquepala, Dr. Mario Alzamora Wilson, con DNI N° 04641635, en su calidad de Jefe de Relaciones Laborales Cuacone, Dra. Jessica Ortega Tello, con DNI N° 09398784, Jefe de Relaciones Laborales Ilo, Dra. Jessica Domínguez López con DNI N° 02893755, Supervisora de Relaciones Laborales y el Dr. Jaime Zavala Costa, con Registro CAL N° 4302, en calidad de Asesor Legal; el SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE SOUTHERN PERÚ COPPER CORPORATION - CUAJONE, representando por Román More Peña, con DNI N° 04426682, en su calidad de Primer Secretario General; Bernardo Elmer Gallegos Tumba, con DNI N° 04405819, en su calidad de Segundo Secretario General Colegiado, Adrián Mamani Llano, con DNI N° 04429089, en calidad de Secretario de Seguridad; Jesús Rojas Perochena, con DNI N° 04425541, en su calidad de Secretario de Organización Colegiado; Walter Chávez La Torre, con DNI N° 29246663, en su calidad de Secretario de Organización Colegiado; Sabrino Roberto Jaime Machado, con DNI N° 04426604, en calidad de Secretario de Defensa Colegiado; José Berríos Herrera, con DNI N° 04427382, en su calidad de Secretario de Actas y Archivo; Egidio Berrío Escalante, con DNI N° 04426693, en su calidad de Secretario de Prensa y Propaganda; Benigno Sosa Manuel, con DNI N° 294960602, en su calidad de Secretario de Defensa Colegiado; José Quispe Canaza, con DNI N° 04423551, en su calidad de Secretario de Economía y Pedro Falcón López Secretario de Control y Disciplina con DNI N° 04425103; Miguel Chávez Vargas, con DNI N° 04403919, en su calidad de Secretario de Economía; el SINDICATO DE TRABAJADORES DE TOQUEPALA y ANEXOS, representado por Jorge Chávez Romero, con DNI N° 00454457, en su calidad de Secretario General, Clemente Trujillo Masco, con DNI N° 00511558, en su calidad de Secretario General Adjunto, Juan Carlos Yapurasí Chusi, con DNI N° 00501781, en su calidad de Secretario de Organización, Remberto García Prieto, con DNI N° 00456012, en su calidad de Secretario de Defensa; Benito Salcedo Guillén, con

DNI N° 00456563, en su calidad de Secretario de Economía, Verónica Medina Silva, con DNI N° 00456717, en su calidad de Secretaria del Interior y Actas, Jorge Calizaya Cáceres, con DNI N° 00434017, en su calidad de Secretario de Control y Disciplina, Vitaliano Cáceres Rivera, con DNI N° 00453296, en su calidad de Secretario de Cultura y Deportes, Cristina Briceño Vildoso con DNI N° 00455491, en su calidad de Secretaria de Seguridad Social; Honorato Flores Roque, con DNI N° 04429768, en su calidad de Secretario de Subsistencias y Cooperativas; Daniel Ayala Maraza, con DNI N° 04427602, Secretario de Técnico y Estadísticas y el SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE SPCC - ILO, representado por Arnaldo Oviedo Del Carpio, con DNI N° 04639510, en su calidad de Secretario General; Ricardo Juárez Viza, con DNI N° 04642390, en su calidad de Primer Secretario General; Pablo Ramírez Delgado, con DNI N° 04633964, en su calidad de Segundo Secretario General; Rene Quenta Calderón, con DNI N° 04641754 en su calidad de Tercer Secretario General; Fidel Peláez Rojas, con DNI N° 04638794, en su calidad de Tercer Secretario de Organización Adjunto; Julio Pizarro Reyna, con DNI N° 04641365, en su calidad de Secretario de Organización; Serafin Torres Delgado, con DNI N° 04637346, en su calidad de Primer Secretario de Organización; Reynaldo Fernández Dávila Flores, con DNI N° 04653286, en su calidad de Secretario de Defensa; Leonardo Apaza Chinoapaza, con DNI N° 04633325, en su calidad de Segundo Secretario de Defensa, Oscar Adriaola Casillas, con DNI N° 04631495, en su calidad de Secretario de Actas y Archivos; Víctor Reyes Gamarra, con DNI N° 04638279, en su calidad de Secretario de Economía; Alejandro Guetat Carpio, con DNI N° 04625745, en su calidad de Secretario de Control y Disciplina; asesorados por el Dr. Hugo Rosas Villanueva, con DNI N° 29574168; convocados a una reunión extraproceso por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, bajo la conducción de la Dra. MANUELA GARCÍA COCHAGNE, Directora Nacional de Relaciones de Trabajo y conciliadora extrajudicial, con Reg. MINJUS N° 1871 y el Dr. RONALD SALAZAR MENDOZA, en su calidad de Conciliador Laboral con Reg. MINJUS N° 6049.

Luego de amplias deliberaciones, las partes arribaron a los siguientes acuerdos referentes a los Proyectos de Convención Colectiva de Trabajo 2007, presentados por las tres organizaciones sindicales, acuerdos que quedan fijados en forma definitiva en los siguientes términos:

CLÁUSULA 1.- INICIO DE VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

La presente Convención Colectiva tiene como inicio de vigencia a partir del 1 de marzo de 2007.

CLÁUSULA 2.- CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Las cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo son de carácter permanente y tienen fuerza vinculante entre la Empresa SPCC y los trabajadores con vínculo laboral vigente afiliados al Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC-ILO o al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos o al Sindicato Unificado de trabajadores de Cuacone, y aquellos que se incorporan con posterioridad cuando corresponda.

Establece el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás concernientes a las relaciones entre las partes que la suscriben.

CLÁUSULA 3.- VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

La presente Convención Colectiva tiene vigencia a partir del 1 de marzo de 2007 y concluirá el 28 de febrero de 2010, conforme a las disposiciones legales de la materia.

CLÁUSULA 4.- INVIOLEABILIDAD Y PREVALENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

Las partes acuerdan dar cumplimiento a la presente Convención Colectiva y no harán ni respaldarán nada que sea o que tienda a ser violatorio de sus cláusulas y procurarán de buena fe su fiel observancia, reconociendo que esta es la única forma en que pueden resolverse los problemas laborales que se presenten de manera justa y equitativa entre ambas partes y mantener relaciones armoniosas entre la Empresa y sus trabajadores.

CLÁUSULA 5.- REUNIONES MENSUALES Y SEMANALES

Cada fin de mes, se llevarán a cabo reuniones entre los representantes de la empresa y tres representantes del Sindicato, para tratar, y resolver en armonía problemas laborales de naturaleza individual y colectiva, las mismas que deben ceñirse a una agenda presentada por el Sindicato con 3 días de anticipación.

Así mismo, con las mismas características contenidas en el párrafo anterior se llevarán, de ser necesario, reuniones semanales para tratar asuntos laborales de interés individual, cuya agenda deberá ser presentada con 48 horas de anticipación.

Los acuerdos constarán en actas, suscritas por las partes.

CLÁUSULA 6.- DENOMINACIONES

Para efecto de la presente Convención Colectiva, se establecen las siguientes denominaciones:

- ÁRBITRO o TRIBUNAL ARBITRAL.- Persona o Tribunal Arbitral escogido por las partes, para decidir una diferencia en materia de Negociación Colectiva.
- ASESORES.- De conformidad con Art. 50° del Decreto Ley 25593, son los Abogados y otros Profesionales debidamente colegiados, así como Dirigentes Sindicales de Organizaciones

- de nivel Superior, a la que se encuentra afiliado el Sindicato.
- c) **BONIFICACIONES.**- Son remuneraciones especiales independientes del sueldo o salario básico, establecidas por Ley o por Convención Colectiva, por una razón específica.
- d) **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.**- Es el presente contrato celebrado entre las partes.
- e) **EMPRESA.**- Southern Perú Copper Corporation sucursal del Perú.
- f) **SINDICATO.**- Se refiere a los Sindicatos: Sindicato Unificado de Trabajadores SPCC-Ilo, Sindicato Unificado de Trabajadores SPCC Cuajone, Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos.
- g) **FAMILIA DEL TRABAJADOR.**- La familia debidamente registrada del trabajador para los efectos de esta Convención, está conformada por el o la cónyuge o conviviente y por los hijos (incluye hijastros) hasta la edad de 18 años, salvo los casos de estudios conforme a lo establecido en cada cláusula, como máximo hasta el día que cumpla veinticuatro (24) años, y los hijos e hijastros incapacitados por invalidez total o parcial, aun cuando sean mayores de edad; la familia del trabajador incluye a la madre y al padre dependiente o imposibilitado para trabajar.
- h) **OIT.**- Organización Internacional del Trabajo.
- i) **ORGANISMOS SINDICALES DE GRADO SUPERIOR:**
- FNTMMSP.- Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú.
 - CGTP.- Confederación General de Trabajadores del Perú.
 - FTMMSPCC.- Federación de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de SPCC.
- j) **PARTES.**- De un lado la Empresa SPCC y del otro los Sindicatos que intervienen en la presente Convención Colectiva.
- k) **SUELDO O SALARIO BÁSICO (REMUNERACIÓN BÁSICA).**- Suma fija mensual o diaria que recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin considerar bonificaciones, gratificaciones y/o asignaciones cualesquiera sea su denominación.
- l) **SUELDO O SALARIO BÁSICO (REMUNERACIÓN ORDINARIA).**- Suma total mensual o diaria que recibe el trabajador a cambio de su labor.
- m) **SOBRETIEEMPO.**- Es todo tiempo extra que el trabajador labore inmediatamente antes o inmediatamente después de su jornada de trabajo ordinaria.
- n) **TRABAJADORES.**- Cuando se mencione trabajadores, se entenderá que se alude a todos los Obreros y Empleados que tengan contrato indefinido vigente con la Empresa, que estén afiliados al Sindicato y que prestan servicios en las unidades de producción de Ilo, Toquepala y Cuajone y aquellos que se incorporen con posterioridad, cuando corresponda.

CLÁUSULA 7.- ASIGNACIONES

- a) **Familiar.**- La Empresa conviene en otorgar una asignación familiar mensual al trabajador que tenga registrado como dependientes a la esposa o conviviente o hijos menores de 18 años, equivalente al 10% de la remuneración mínima vital.
- b) **Texto y Útiles Escolares.**- La Empresa otorgará textos y útiles escolares a los hijos de los trabajadores que cursen sus estudios en Centros Educativos sostenidos por la empresa. Los hijos que cursen estudios en centros educativos ajenos a la empresa, recibirán el importe en efectivo de la valorización promedio del módulo de útiles y textos que conceden en los centros educativos sostenidos por la empresa. Este beneficio corresponde para los niveles educativos de inicial (3, 4 y 5 años), primaria y secundaria.
- c) **Uniformes escolares.**- La Empresa otorgará anualmente a sus trabajadores, una compensación por escolaridad equivalente al importe de venta al público de un uniforme escolar de buena calidad, un par de zapatos, dos pares de medias, pantalón o falda, camisa y chompa, un chaleco y una corbata, así como el de un uniforme de educación física, consistente en un buzo, un short, un polo, un par de zapatillas y dos pares de medias.
- d) **Escolar.**- La Empresa conviene en otorgar una asignación escolar anual por cada uno de los hijos del trabajador que cursan estudios en los niveles de educación: Inicial (3, 4 y 5 años) S/. 95.00, Primaria S/. 95.00 y Secundaria S/. 110.00. Este beneficio incluye a los hijos con educación especial.
- e) **Estudios Superiores.**- La Empresa conviene en otorgar una asignación anual de S/. 300 por Estudios Superiores por cada hijo de los trabajadores debidamente registrados que realicen estudios superiores, siempre que no gocen de beca.
- f) **Asignación por movilidad y embalaje.**- La Empresa abonará la suma de S/. 1,330.00 al trabajador que se retire, para su traslado a su lugar de procedencia.
- g) **Asignación Toquepala/Ilo/Cuajone (ex Altura y Fundición):** Los trabajadores recibirán una asignación mensual S/. 11.00 por trabajar en las Unidades productivas de Ilo, Toquepala y Cuajone.
- h) **Compensación Mensual.**- La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores una asignación mensual de S/. 39.00.

CLÁUSULA 8.- BONIFICACIONES

- a) **Tiempo de Servicios.**- Los trabajadores recibirán una bonificación mensual/semanal por tiempo de servicios equivalente al 5% de su remuneración básica mensual/semanal por cada quinquenio de trabajo. No se efectuará ningún descuento de este beneficio en caso de permiso, enfermedad o vacaciones.

- b) **Refrigerio.**- Los trabajadores recibirán una bonificación diaria por refrigerio de S/. 4.00 por jornada real y efectivamente trabajada. No se otorgará doble beneficio; es decir, no se pagará esta bonificación a los trabajadores que reciben alimentación de la empresa.
- c) **Diferencial de Turno.**- La empresa conviene en continuar otorgando la bonificación de diferencial de turno por jornada real y efectivamente trabajada a todos los trabajadores de acuerdo a la siguiente escala:
1. Turno B-empleados: 25% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.
 2. Turno C-empleados: 50% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.
 3. Turno B-obreros: 25% del salario básico promedio general por jornada trabajada en este turno.
 4. Turno C-Obreros: 50% del salario básico promedio general por jornada trabajada en este turno.
- Esta bonificación se hará extensiva a todos los trabajadores que sin ser de los turnos «B» y «C», por razones de servicio laboren más de una hora en cualquiera de los dos turnos.
- d) **Trabajo en horas de ingerir alimentos.**- Los trabajadores recibirán el importe de 45 minutos de sueldo básico, cuando por razones de operaciones en sus respectivos turnos no hagan uso de los 30 minutos de refrigerio, o de interrumpirse la ingesta de alimentos, el trabajador tendrá derecho al pago del beneficio sin perjuicio de los 30 minutos para ingerir sus alimentos o descansar.
- e) **Trabajo en Tiempo Inusitado.**- Cuando la Empresa requiera de los servicios extraordinarios de un trabajador, fuera de su jornada ordinaria, es decir, cuando éste se encuentre fuera de las áreas de trabajo haciendo uso de su descanso, le pagará la remuneración correspondiente en la siguiente forma:

El tiempo a pagarse será considerado desde el momento en que el trabajador es transportado desde su vivienda al lugar de trabajo y hasta el momento en que regrese a la misma.

El pago por las horas de tiempo inusitado se hará con una sobretasa de 100% del sueldo básico y la Empresa garantiza un pago mínimo de dos horas con dicha sobretasa.

Cuando el trabajo en tiempo inusitado alcance cuatro o más horas continuas del labor y el trabajador deba reanudar su jornada normal dentro de un lapso de cuatro o menos horas contadas a partir de la terminación del tiempo, inusitado, será exonerado de la obligación de cumplir con la jornada normal, con derecho al pago de una compensación equivalente

a su sueldo básico más los beneficios que corresponden a la labor normal para la cual estaba programado.

Si el trabajo requerido se debe realizar en el día de descanso del trabajador, el pago se efectuará conforme a la cláusula 13, que establece el beneficio de trabajo en día de descanso.

Este pago no corresponde a los trabajadores que estén a la espera de llamada en sus domicilios que continuarán percibiendo los beneficios ya establecidos. La Dirección de Recursos Humanos es la única autorizada a aprobar estos mecanismos y su compensación.

CLÁUSULA 9.- PAGO POR TRABAJO EN SÉPTIMO DÍA

Los trabajadores de las secciones donde por la naturaleza del servicio trabajen 7 días consecutivos, incluyendo domingo y feriados, y tengan descanso programado al 8vo. día, recibirán una sobretasa del 100% por el trabajo efectuado el 7mo. día. Esto no afectará el rol de descansos programados.

CLÁUSULA 10.- GRATIFICACIONES

- a) Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad.- La Empresa otorgará una remuneración mensual ordinaria como Gratificación tanto en Fiestas Patrias como en Navidad. En el caso de ingresantes con menos de 6 meses de servicio se les pagará proporcionalmente de acuerdo al tiempo trabajado.
- b) Primero de Mayo: La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores con contrato vigente al 1 de mayo, una gratificación equivalente a 5 días de sueldo/salario básico, promedio general de los trabajadores vigente al 20 de abril de cada año, por el Día Internacional del Trabajo. El pago será abonado en la última semana de abril.
- c) Día del Minero: La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores una gratificación equivalente a 2 días de sueldo/salario básico promedio general de los trabajadores, vigente al 01 de diciembre. Esta se pagará la última semana de noviembre.
- d) Gratificación Vacacional: La Empresa conviene en otorgar una gratificación vacacional equivalente a un sueldo básico mensual o 30 salarios básicos. Adicionalmente, por movilidad vacacional recibirá anualmente un monto de dinero equivalente al valor comercial de un pasaje aéreo Tacna - Lima - Tacna, en clase turista, más el 10% de ese valor, reajutable anualmente por tarifa el 01 de diciembre de cada año o S/. 748.00 el que resulte mayor.

CLÁUSULA 11.- SOBRETIEMPLO

El trabajo en sobretiempos es voluntario, con excepción de los casos establecidos por Ley. El sobretiempos será abonado con una sobretasa del 100% del sueldo o salario básico.

A los trabajadores que laboren más de una hora extra en los turnos B o C se les pagará el sobretiempos con la parte correspondiente del diferencial de turno.

Por razones de seguridad un trabajador no podrá laborar más de 16 horas continuas.

La empresa asegura el retorno del trabajador a su domicilio en el más corto tiempo luego de haber realizado el sobretiempos.

La Supervisión se encargará de cumplir con esta disposición.

CLÁUSULA 12.- REEMPLAZOS

1. Cuando la Empresa tenga que cubrir reemplazos temporales de no más de 3 meses, salvo casos excepcionales, lo podrá hacer con trabajadores de la misma u otra categoría.
2. Se considera un reemplazo temporal, cuando el trabajador es designado por la Empresa para reemplazar en todas sus funciones a otro Empleado u Obrero que se ha ausentado temporalmente del trabajo.
3. La Empresa, abonará al reemplazante ya sea que se encuentre en período de prueba o tuviera carácter temporal, el equivalente a la diferencia de su sueldo/salario básico y el sueldo/salario básico del reemplazante, desde el primer día de reemplazo, siempre y cuando sea superior al que viene ganando el reemplazante.

CLÁUSULA 13.- TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO

Al trabajador que a solicitud de la Empresa, labore en forma voluntaria en su día de Descanso semanal sin el correspondiente descanso sustitutorio en otro día de la semana, se le remunerará con una sobretasa del 100% sobre su remuneración ordinaria.

CLÁUSULA 14.- TRABAJO EN FERIADO

Para Ilo: Teniendo en consideración la naturaleza continua de las operaciones, el trabajo en feriados se desarrollará con el personal de producción y mantenimiento de acuerdo a un programa establecido. Se le remunerará con una sobretasa del 100% de la remuneración ordinaria.

El Personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por Ley.

La supervisión programará las operaciones para los días 25 de diciembre y 01 de enero de forma tal que cada trabajador tenga la opción de descansar uno de los feriados, salvo que expresamente acepte ambos feriados. El resto de los feriados se laborará de la misma forma como se venía haciendo en el convenio anterior.

Cuando sea necesario trabajar la empresa está obligada a comunicar con un mínimo de 48 horas de anticipación. La supervisión será instruida para el cumplimiento estricto de esta disposición.

Para Cuajone y Toquepala: Teniendo en consideración la naturaleza continua de las operaciones, el trabajo en feriados se desarrollará con el personal de producción y mantenimiento de acuerdo a un programa establecido. Se le remunerará con una sobretasa del 100% de la remuneración ordinaria.

El Personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por Ley.

Cuando sea necesario trabajar, la empresa está obligada a comunicar con 48 horas de anticipación.

La supervisión será instruida para el cumplimiento estricto de esta disposición.

CLÁUSULA 15.- SERVICIOS EN EL TRABAJO, HIGIENE, SALUBRIDAD Y COMEDORES

La empresa conviene en dar prioridad al mejoramiento de las condiciones de higiene y salubridad en el trabajo en las áreas de operaciones, para tal efecto, implementará las recomendaciones que emitan el Comité de Seguridad e Higiene Minera.

CLÁUSULA 16.- CAMBIOS EN ROL DE TRABAJO, PAGO DE DIFERENCIALES

La Empresa cuando por necesidades de servicio u operaciones por caso fortuito o fuerza mayor, requiere efectuar cambios en los roles de trabajo y traslade a un trabajador hacia un turno diferente del que figure en el rol, le abonará los diferenciales de turno, que pudiera percibir como si estuviera trabajando real y efectivamente en su turno correspondiente. Extensivo al personal de hospitales.

CLÁUSULA 17.- COMPENSACIÓN POR ARTÍCULOS DE HIGIENE

Los trabajadores recibirán la suma de S/. 35.00 mensual para la adquisición de artículos de higiene para uso en el trabajo.

CLÁUSULA 18.- ALIMENTACIÓN EN SOBRETIEMPLO

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores una ración alimenticia de buena calidad por cada cuatro horas de sobretiempos consecutivos, consistente en: una gaseosa de 1/2 litro de Coca Cola, Fanta o Sprite, dos paquetes de galletas, una conserva de filete de atún, una conserva de fruta y una lata de leche Gloria chica; o, una asignación sustitutoria en efectivo de S/. 9.40, a elección del trabajador.

CLÁUSULA 19.- ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE SEGURIDAD

Los trabajadores de Southern Perú recibirán anualmente:

Empleados: Dos camisas, dos pantalones y dos pares de zapatos de seguridad que sean de calidad. Adicionalmente:

Los maquinistas, conductores y brequeros empleados, recibirán anualmente una casaca, de acuerdo a la naturaleza del trabajo.

Los empleados que laboran en los talleres de mantenimiento (no incluye al personal administrativo) recibirán anualmente un mameluco.

Los empleados que tienen asignado un sistema de trabajo que implica rotar por los turnos B y C recibirán anualmente una chompa de lana tipo «Jorge Chávez».

En el caso de los empleados que laboren en el turno A se les hará entrega de una chompa cuello «v».

Obreros: Dos mamelucos, una camisa, un pantalón y dos pares de zapatos de seguridad. Adicionalmente, los obreros que tienen asignado un sistema de trabajo que implica rotar por los turnos B y C recibirán anualmente una chompa de lana tipo

«Jorge Chávez». En el caso de los obreros que laboren en el turno A se les hará entrega de una chompa cuello «v».

El uso de la ropa de trabajo es obligatorio. Por medidas de seguridad, los zapatos vendrán marcados para asegurar que se usen los nuevos en el trabajo.

Para el personal femenino se continuará otorgando anualmente dos blusas más dos pantalones o dos faldas, según elección de la empleada, y un par de zapatos de vestir. Se entregará un par de zapatos de seguridad solo en los casos que sea recomendado por el Departamento de Seguridad.

Ningún trabajador debe alterar la ropa de trabajo y equipo de seguridad, cuando esto va en contra de las normas de seguridad.

Para el personal de Hospital se continuará otorgando ropa de trabajo de acuerdo a la naturaleza de sus labores y a las normas correspondientes. Asimismo, en el caso de los trabajadores que laboren en Hospitales se les hará entrega de una chompa cuello «v».

CLÁUSULA 20.- EXAMEN MÉDICO ANUAL

Se continuará efectuando el examen médico anual conforme a ley. Este examen no excluye el pedido de atención médica por consultorio o por estación de emergencia, que se sujetará a las normas técnicas establecidas por la superintendencia coordinadora de hospitales.

El examen médico se pasará cuando al trabajador le corresponda laborar en turno A.

La Empresa conviene que los exámenes médicos especiales (transferencias) que requieran los trabajadores se realizarán de preferencia cuando estén laborando en turno «A», evitando hacerlo cuando laboren en los turnos «B» y «C», se le considerará como descanso médico.

CLÁUSULA 21.- PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

En caso de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge, abuelos o hermanos del TRABAJADOR, la Empresa concederá permiso con goce de sueldo o salario en los siguientes casos:

Cinco (05) días, cuando el sepelio sea en los departamentos de Moquegua o Tacna.

Ocho (08) días, cuando el sepelio sea en localidades fuera de los departamentos de Moquegua o Tacna.

El cómputo de los días de permiso es consecutivo, se computarán como días calendario y sin que se interrumpan por descanso, vacaciones y/o feriados. Los días de permiso se contarán a partir del día siguiente del fallecimiento del familiar. Para el efecto del pago por los días de permiso, el trabajador deberá presentar a su regreso la partida de defunción o boleta que acredite el fallecimiento.

CLÁUSULA 22.- LENTES DE SEGURIDAD DE USO OBLIGATORIO

La Empresa proporcionará un par de lentes industriales de seguridad, gratuitamente, a cada trabajador que lo requiera para el servicio.

Cuando por prescripción de la Superintenden-

cia Médica el empleado requiera lentes de seguridad con lunas graduadas, la Empresa los proporcionará en forma gratuita.

El uso de los lentes de seguridad proporcionado por la empresa es obligatorio.

La entrega se realizará en un plazo máximo de 30 días, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

CLÁUSULA 23.- ACCIDENTE DE TRABAJO - TRANSPORTE

Se considera accidente de trabajo, lo que puedan sufrir los trabajadores en los vehículos de la empresa, en los viajes que hace de su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, para cumplir su jornada habitual o tiempo extraordinario a solicitud de la Empresa.

Tendrá también la calificación de accidente de trabajo, los que ocurran en viajes efectuados en cumplimiento de comisiones de trabajo dispuestos por la Empresa.

CLÁUSULA 24.- FACILIDADES PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS DE CONDUCIR

La empresa dará facilidades a sus trabajadores para la obtención y revalidación de sus licencias de conducir, que sean necesarias para el desempeño de sus labores, otorgándoles permiso con goce de remuneraciones.

CLÁUSULA 25.- PERMISO CON GOCE DE REMUNERACIONES

Se considerará permiso con goce de remuneraciones en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador llegue tarde a sus labores o falte a ellas por falta o falla de transporte proporcionado por la Empresa. Este beneficio no se aplicará cuando el trabajador pierda el viaje por no haber estado en los paraderos en la hora oportuna.
- Por citaciones para declaraciones judiciales en los juicios o procedimientos iniciados por la empresa, sólo por el tiempo que demande el cumplimiento de dicha actuación, de acuerdo a la distancia.
- Por asistencia a cursos de capacitación aprobados por la empresa.
- Un día de permiso en caso de nacimiento de un hijo en nuestro hospital o fuera de la localidad.

CLÁUSULA 26.- BECAS POR ESTUDIOS SUPERIORES

La Empresa concederá 65 becas anuales para Ilo, 36 becas para Toquepala y 36 becas para Cuajone, equivalente a S/. 4,000.00 c/u, a igual número de hijos de los trabajadores que estudien en Universidades o Institutos Superiores reconocidos por Ley.

Este beneficio será reglamentado por Asuntos Educativos y Promoción Social.

CLÁUSULA 27.- FALLECIMIENTO DE TRABAJADORES - AYUDA ECONÓMICA

En caso de fallecimiento de trabajadores de Southern Perú, la Empresa proporcionará gratuitamente un ataúd en madera de primera charolado y acolchado; trasladará el féretro a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

Adicionalmente proporcionará una ayuda económica de S/. 5,560.00.

Esta ayuda se entregará a los herederos del trabajador fallecido (la persona mayor de edad que figure como primer beneficiario del Seguro de Vida) y tiene por objeto sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos de sepelio.

CLÁUSULA 28.- FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

La Empresa proporcionará en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos y padres debidamente registrados como dependientes económicos del trabajador de Southern Perú: ataúd y capilla ardiente de primera clase; asumirá los gastos de traslado del féretro a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

En los casos en que la Empresa no pueda facilitar las prestaciones a las que se contrae el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho al reintegro previa presentación de las facturas correspondientes, hasta por un monto de S/. 1,242.00.

Asimismo, otorgará la suma de S/. 2,780.00 con el objeto de sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos de sepelio.

En el caso de fallecimiento de padres no registrados como dependientes, la Empresa otorgará al trabajador la suma de S/. 2,730.00, con el objeto de apoyar al trabajador a sufragar parte de los gastos que se derivan de un sepelio.

CLÁUSULA 29.- PRÁCTICAS ESTUDIANTES

En caso de estudiantes de centro de estudios superiores (Universidades Nacionales, Particulares e Institutos Superiores), hijos de trabajadores, que requieran para su graduación o estudios, de ciclos de prácticas, la Empresa de acuerdo a sus posibilidades, les dará prácticas con una asignación económica durante dicho período, dándoseles preferencia sobre los pedidos de entidades educativas.

CLÁUSULA 30.- TRANSPORTE DE PERSONAL ILO

Los trabajadores recibirán transporte apropiado entre Pueblo Nuevo y sus diferentes centros de trabajo en la unidad de producción de Ilo. Se incluye en los paraderos de Miramar, Alto Ilo, Bello Horizonte, Pampa Inalámbrica (Edificio Enace I, Edificio Enace II y en la bajada al puerto frente a la Etapa V de Enace) y los demás establecidos.

La empresa proporcionará transporte en las condiciones actuales al personal de Enfermería que trabaja en el Hospital.

El trabajador está en la obligación de acudir a su centro de trabajo en caso de falta de movilidad por causas no imputables a la empresa.

En los campamentos de Cuajone y Toquepala se continuará con las rutas ya establecidas.

CLÁUSULA 31.- VACACIONES DIFERIDAS

Los trabajadores que se encuentren en tratamiento médico por accidentes o enfermedades profesionales, y/o por accidente o enfermedades no industriales, les serán diferidos sus vacaciones.

En estos casos, a solicitud del trabajador podrá concederse el descanso vacacional que, a juicio de la División Médica, no interfiera el tratamiento que se está administrando.

CLÁUSULA 32.- FACILIDADES A TRABAJADORES Y FAMILIARES

La empresa continuará brindando las facilidades en las mismas condiciones actuales.

CLÁUSULA 33.- ASESORÍA LEGAL, JUBILACIÓN, VIUDEZ Y ORFANDAD

La Empresa brindará Asesoría Legal en materia de Jubilación a todos sus trabajadores que estén por retirarse o que se retiren para acogerse a dichos beneficios. Esta asesoría estará a cargo del Departamento de Personal y Relaciones Laborales, donde el trabajador recurrirá con el Sindicato en calidad de acompañante; incluye este mismo derecho para los casos de Invalidez, Viudez y Orfandad.

CLÁUSULA 34.- VIÁTICOS PARA ENFERMOS

Los trabajadores y sus dependientes, que por motivos médicos tengan que ser trasladados a otras localidades para recibir atención especializada, recibirán sus viáticos en los siguientes montos:

- Tacna S/. 15.00 diarios
- Arequipa S/. 32.00 diarios
- Lima S/. 39.00 diarios

En los casos que la Superintendencia Médica determine que el paciente deba viajar con un (01) acompañante, este beneficio se hará extensivo a éste.

CLÁUSULA 35.- CURSOS POR CORRESPONDENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

a) Cursos por correspondencia.- Los trabajadores que sigan cursos de capacitación por correspondencia, previamente aprobados por la empresa, recibirán estímulos en la siguiente forma:

Cuando un trabajador haya completado y obtenido título o aprobación en una especialidad que guarde relación con las especialidades existentes en la Empresa, bien sea en el área administrativa, de producción o de mantenimiento, tendrán derecho al reembolso por parte de la Empresa, de los derechos que hubiere pagado. Este reembolso no crea la obligación para la Empresa de reubicar al trabajador.

b) La empresa continuará con su política de capacitación.

CLÁUSULA 36.- INCAPACIDAD EN EL TRABAJO - AYUDA ECONÓMICA

Los trabajadores que después de recibir las prestaciones por enfermedad cesen en el servicio, por incapacidad declarada por ESSALUD o la entidad oficial encargada de ello, percibirán de la Empresa una ayuda económica en la siguiente forma:

- Trabajadores con 05 o menos años de servicio: S/. 3,000.00
- Trabajadores con más de 05 años de servicios: S/. 6,000.00

Dicha suma será entregada al trabajador o a sus beneficiarios inmediatamente después de haberse acreditado la incapacidad para el trabajo, determinada por la dependencia correspondiente de ESSALUD, la Comisión Médica del Sistema Privado de Pensiones o la Compañía de Seguros según corresponda.

CLÁUSULA 37.- PAGO DIFERENCIA DE SUBSIDIO POR ACCIDENTE ENFERMEDAD O MATERNIDAD

La empresa continuará abonando la diferencia del subsidio por descanso médico, con el sueldo/salario del trabajador en los casos de accidente, enfermedad natural o maternidad, en la forma correspondiente.

CLÁUSULA 38.- SERVICIOS EDUCATIVOS

La empresa continuará, en las condiciones establecidas, con su política de brindar la educación inicial, primaria y secundaria a los dependientes de los trabajadores en edad escolar, la que se otorgará en los centros educativos fiscalizados, sostenidos o a cargo de la empresa.

CLÁUSULA 39.- SERVICIOS MÉDICOS

La empresa continuará brindando los servicios médicos hospitalarios y farmacéuticos a los trabajadores y sus dependientes debidamente registrados en sus hospitales. Incluye servicios médicos externos previamente aprobados por el Comité de Transferencias Médicas, conforme se vienen otorgando.

CLÁUSULA 40.- ATENCIÓN MÉDICA EN HORAS DE TRABAJO Y POSTAS

La empresa otorgará atención médica en horas de trabajo, a los servidores que lo requieran por razones de enfermedad natural o accidente de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido.

CLÁUSULA 41.- CANASTA NAVIDEÑA

Presente Navideño: La empresa proporcionará a los trabajadores un pavo y un panetón con ocasión de la Navidad.

CLÁUSULA 42.- PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES

1. La empresa otorgará permisos sindicales con goce de sueldo y demás beneficios, como si estuvieran realizando labor efectiva, a los miembros de la Junta Directiva de cada Sindicato hasta un máximo de 150 días hombre para todo efecto. El Secretario General se encargará de cuidar que a las licencias sindicales se les dé el uso adecuado.

2. La solicitud de permiso se hará por escrito al Departamento de Relaciones Laborales con anticipación de 48 horas, indicándose nombre o nombres de los beneficiarios.

CLÁUSULA 43.- VIÁTICOS PARA DIRIGENTES SINDICALES

Los dirigentes que por motivos sindicales, viajen a las ciudades que se indican a continuación, recibirán por concepto de viáticos los siguientes montos que serán abonados inmediatamente en la cuenta del Dirigente a la presentación de la solicitud:

- Tacna S/. 45.00 diarios
- Moquegua/Ilo S/. 45.00 diarios
- Arequipa S/. 60.00 diarios
- Lima S/. 100.00 diarios

CLÁUSULA 44.- CUOTAS SINDICALES DESCUENTO POR PLANILLA

La empresa conviene en descontar por planilla las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de los afiliados a los Sindicatos, bajo las siguientes condiciones:

- El trabajador autoriza individualmente el descuento de la cuota ordinaria, mediante su fir-

ma al momento de afiliarse al Sindicato. El descuento de las cuotas sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias, se efectuará mensualmente para empleados y obreros.

- El descuento extraordinario se efectuará mediante la presentación de copia legalizada del acta de asamblea, en la que se acuerda el descuento y el monto por afiliado.
- El monto del descuento de las cuotas ordinarias mensuales y semanales, así como de las cuotas extraordinarias, será depositado por la empresa en la cuenta de la entidad financiera que para tal efecto, los sindicatos designen.

La autorización de descuento, podrá ser cancelada por el trabajador en cualquier momento, mediante carta al Sindicato con copia a la empresa.

CLÁUSULA 45.- FUERO SINDICAL

De acuerdo a Ley.

CLÁUSULA 46.- DONACIÓN PARA BIBLIOTECA VIRTUAL

La Empresa donará anualmente a los Sindicatos de Ilo, Toquepala y Cuacone el equivalente a S/. 3,000.00 para la adquisición de material y equipos de cómputo para implementar su Biblioteca Virtual.

Este beneficio será entregado por la empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

CLÁUSULA 47.- DONACIÓN PARA ACTIVIDADES CULTURALES

La empresa donará anualmente la suma de S/. 3,000.00 a los sindicatos de las 3 áreas en calidad de ayuda para sufragar los gastos de las actividades culturales para sus afiliados y la colectividad.

Este beneficio será entregado por la empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

CLÁUSULA 48.- PRODUCTIVIDAD

Constituye obligación de todos los niveles de la Organización de Southern Perú, mejorar la Productividad y elevarla hacia niveles competitivos del mercado mundial, con la finalidad de preservar nuestra fuente de trabajo, así como impulsar el desarrollo nacional y asegurar mayores utilidades que beneficien a la Empresa y sus servidores.

CLÁUSULA 49.- POLÍTICA DE SUPERVISIÓN

La Empresa declara que es y será su política, el respeto a la dignidad personal de sus servidores en todo momento y circunstancia, que intensificará su programa de entrenamiento en todas las escalas de supervisión, para mantener y fomentar la armonía en las relaciones laborales.

Con los acuerdos que anteceden y con la resolución que dicte el funcionario de confianza de Ámbito Nacional designado por la Señora Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, se pone término, en forma total y definitiva, a los procedimientos sobre negociación colectiva promovidos por los sindicatos mencionados en la introducción de la presente acta.

Siendo las 4:30 p.m., ambas partes proceden a suscribir la presente acta en señal de conformidad.

Jurisprudencia laboral

Texto / Análisis / Comentario

La secuencia de varios contratos modales sin solución de continuidad no interrumpe la relación laboral ni los derechos vacacionales (descanso y pago) por la totalidad del tiempo de servicios

CASACIÓN N° 2319-2004 LIMA

Lima, seis de julio del dos mil seis.

LA SALA TRANSITORIA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA. VISTA: La causa número dos mil trescientos diecinueve – dos mil cuatro; en audiencia pública llevada a cabo en la fecha; producida la votación con arreglo a ley, de conformidad con el Dictamen Fiscal, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto mediante escrito de fojas ciento ochenta y cuatro por el Ministerio de Agricultura contra la sentencia de vista de fojas ciento setenta y nueve, fechada el primero de julio del dos mil cuatro, que confirmando la sentencia apelada de fojas ciento cincuenta, del veinticuatro de julio del dos mil tres, declara fundada en parte la demanda; modificándola en la suma de abono, en consecuencia ordena que la demandada abone a la actora la suma de treinta y seis mil setecientos once nuevos soles con cincuentiún céntimos por concepto de beneficios sociales; con lo demás que contiene.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

Mediante Ejecutoria de fecha veintitrés de noviembre del dos mil cinco corriente a fojas veintiséis del cuadernillo de casación, esta Suprema Sala declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de: a) inaplicación del artículo sesenta y tres del Decreto Supremo número cero tres – noventa y siete – TR y de los artículos veintidós y veintitrés del Decreto Legislativo número setecientos trece; y b) la aplicación indebida del artículo setenta y seis del Decreto Supremo número cero tres – noventa y siete – TR.

CONSIDERANDO:

Primero: Que, el artículo diez del Decreto Legislativo número setecientos trece que consolida la Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores de la actividad privada, establece que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, y en caso de no disfrutar de este descanso dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán en función a la remuneración percibida a la oportunidad de pago: a) una remuneración por el trabajo realizado; b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado como lo determina expresamente su artículo veintitrés.

Segundo: Que, las instancias de mérito han definido que la actora prestó servicios personales y subordinados a la demandada bajo contratos de trabajo sujeto a modalidad (contrato de trabajo para servicio específico) sin solución de continuidad desde el dos de mayo de mil novecientos noventa y siete hasta el quince de junio del dos mil uno aunque sin hacer uso del descanso físico anual remunerado de treinta días calendario en todo su récord de servicios pese a que el artículo setenta y nueve del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número setecientos veintiocho aprobado por Decreto Supremo número cero tres – noventa y siete – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral reconoce expresamente a los trabajadores que laboran sujetos a esta clase de contratos de trabajo, el derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato una vez superado el período de prueba.

Tercero: Que, aun cuando esta circunstancia es causa suficiente para amparar el derecho de la actora al pago por vacaciones no gozadas que contempla el artículo veintitrés del Decreto Legislativo número setecientos trece por los períodos mil novecientos noventa y siete, mil novecientos noventa y ocho; mil novecientos noventa y ocho – mil nove-

cientos noventa y nueve, y mil novecientos noventa y nueve – dos mil aunque excluyendo la remuneración prevista por el trabajo realizado, por haber sido abonada en el desenvolvimiento de la relación de trabajo, la emplazada pretende enervar su goce sosteniendo que por el tipo de contrato de trabajo al que se encontró sometida la demandante regulado por el artículo sesenta y tres del Decreto Supremo número cero tres – noventa y siete – TR al finalizar cada contrato se deja sin efecto la relación laboral existente no generando así continuidad en sus labores, requisito para el pago adicional de vacaciones, de lo contrario habiéndose dado término al vínculo laboral cualquiera sea la causa, se le abonara únicamente por concepto de récord trunco vacacional de acuerdo a los artículos veintidós y veintitrés del Decreto Legislativo número setecientos trece, aunque esta última no guarda relación de reciprocidad ni congruencia con tal argumentación si como se ha relevado, se circunscribe a definir los efectos que acarrea la falta de goce de vacaciones del trabajador dentro de los límites que ella misma define.

Cuarto: Que, en los términos propuestos, la tesis de la emplazada tiene una marcada tendencia por el aspecto meramente formal sobre lo realmente acontecido en el terreno de los hechos infringiendo de este modo el principio de primacía de la realidad o de veracidad que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y que es concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de mil novecientos noventa y tres, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo veintidós); y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo veintitrés), y que delimita que el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad. Así, si bien el demandante se encontró sujeto a una forma de contratación modal regulada por el artículo sesenta y tres del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número setecientos veintiocho aprobado por Decreto Supremo número cero tres – noventa y siete – TR, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, también lo es, que sus servicios personales, subordinados y remunerados los desarrolló sin solución de continuidad en virtud de las sucesivas renovaciones de sus contratos de trabajo, que evidencian la propia vocación de la emplazada de mantener vigente la relación de trabajo.

Quinto: Que, entonces si la demandante laboró en forma continua desde el dos de mayo de mil novecientos noventa y siete hasta el quince de junio del dos mil uno sin hacer uso del descanso anual remunerado que le otorga el artículo diez del Decreto Legislativo número setecientos trece, vencido cada año de servicios prestado a la demandada, es indiscutible que le corresponde el derecho al pago por vacaciones no gozadas que contempla el artículo veintitrés del mismo Decreto Legislativo; razonar en contrario significaría permitir que el contrato de trabajo se transforme en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos del modo más adecuado, vaciando así de contenido a derechos que tienen el carácter de irrenunciables lo cual supone una forma de abuso del derecho que se encuentra manifiestamente proscrita.

Sexto: Que, en aplicación del principio de especialidad en la aplicación de la ley, la norma general proyecta su función supletoria en materias reguladas por otras leyes (derecho especial) siempre que exista alguna laguna o vacío legal y cuando no sea incompatible con la naturaleza de éstas, caso contrario se debe preferir la norma especial sobre las de alcance general.

Sétimo: Que, por ello, si la demandante prestó servicios sujeta a un contrato de trabajo de naturaleza modal, no puede la emplazada válidamente sostener sin lesionar el principio de especialidad, que la indemnización tarifada que por despido arbitrario se reconoce a la demandante sea establecida de acuerdo a lo previsto en el artículo treinta y ocho de la Ley de Productividad y Competitividad que viene a regular su quantum para los casos de despido arbitrario de trabajadores sujetos a contratos de trabajo a plazo indeterminado, cuando es el artículo setenta y seis de la misma Ley el que regula especialmente los efectos de la resolución arbitraria del contrato

de trabajo modal, que es la naturaleza que corresponde al contrato bajo el cual prestó servicios la recurrente.

Octavo: Que, en consecuencia si la decisión de la emplazada de despedir a la actora por su invocado proceso de reestructuración es arbitraria al no haberse seguido observando el procedimiento que a tal efecto contempla el artículo cuarenta y ocho de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no queda dudas que corresponde al actor el pago de la indemnización tarifada que contempla su artículo setenta y seis que es la que correctamente aplica la Sala Superior al liquidar su monto.

RESOLUCIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto mediante escrito de fojas ciento ochenta y cuatro por el Procurador Público encargado de los asuntos judiciales del Ministerio de Agricultura; en consecuencia **NO CASARON** la sentencia de vista, obrante a fojas ciento setenta y nueve, su fecha primero de julio del dos mil cuatro; **CONDENARON** a la recurrente a la multa de tres unidades de referencia procesal; en los seguidos por doña Gladys Clementina Pomachagua Quijada contra el Programa Nacional de Manejo de Cuencas Hidrográficas y Conservación de Suelos -PRONAMACHS sobre beneficios sociales; y estando a que la presente resolución sienta precedente la observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la ley; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; y los devolvieron.

SS.

VILLA STEIN,
VILLACORTA RAMÍREZ,
ACEVEDO MENA,
ESTRELLA CAMA,
ROJAS MARAVI.

Comentario

1 La materia controvertida

El empleador se relacionó con la demandante mediante diversos contratos de trabajo sujetos a modalidad (para servicio específico) que se suceden uno tras otros sin solución de continuidad, es decir sin que exista interrupción de la relación laboral entre un contrato y su renovación inmediata.

Esta situación se prolongó por 4 años, 1 mes y 14 días (desde el 02 de mayo de 1997 y el 15 de junio de 2001), no siendo objeto de disputa la relación subordinada con que se realizaron las labores por parte de la trabajadora demandante.

La situación controversial se origina en el tratamiento que la empleadora (Ministerio de Agricultura a través del Programa Nacional de Manejo de Cuencas Hidrográficas y Conservación de Suelos - PRONAMACHS) pretendió dar al derecho vacacional de su trabajadora. En efecto, del texto de la sentencia recaída sobre el recurso de casación interpuesto por la parte empleadora contra lo resuelto por la Sala Superior que declaró fundada en parte la demanda de la trabajadora, se deduce que esta entidad no otorgó descanso físico vacacional a su servidora

durante todo el período que le prestó servicios (más de 4 años como quedó ya dicho).

La razón aducida por la empleadora para esta omisión, estuvo en considerar equivocadamente que los diversos contratos suscritos con la trabajadora constituían períodos independientes unos de otros, no generando así continuidad en sus labores, razón ésta que fue interpretada como de aplicación del artículo 22° del Decreto Legislativo N° 713 referente al pago vacacional cuando se produce el cese del trabajador después de cumplido el año de servicios sin haber disfrutado del descanso, en cuyo caso debe abonarse el íntegro de la remuneración vacacional así como del récord trunco que pudiera también existir, no correspondiendo al descanso físico por haber ya concluido la relación laboral.

Esta fue la modalidad de pago adoptada por la parte empleadora, considerando que cada contrato de trabajo suscrito con la trabajadora constituía una relación independiente que sólo generaba los derechos vacacionales económicos correspondientes al período comprendido en cada contrato.

De esta manera el empleador omitió el descanso vacacional que legalmente también se generaba después de cada año completo de

servicios dentro de una secuencia ininterrumpida de servicios en que los diversos contratos temporales de servicios se encadenaban entre sí sin solución de continuidad, convirtiéndose de esta manera en **una sola relación laboral que debía computarse como un único período laboral** generador de beneficios y derechos laborales, al igual que si se tratara de un único contrato de trabajo.

El reclamo del trabajador estuvo dirigido a requerir el pago de la llamada triple remuneración por haberse omitido el **descanso vacacional** en el curso del año siguiente a cada período anual de servicios cumplido durante todo el tiempo de servicios (4 años, 1 mes y 14 días) y el pago **indemnizatorio** por despido antes de vencerse el último contrato.

2 **Fundamentos del recurso de casación interpuesto por la parte empleadora**

Como hemos ya expresado, la sentencia de la Sala Superior declaró fundada en parte la demanda disponiendo el pago de S/. 36.711,51 por concepto de beneficios sociales, suma que modificó los montos determinados en la sentencia de Primera Instancia.

Contra lo resuelto en 2da. Instancia el Ministerio de Agricultura interpuso recurso de casación alegando:

- **Inaplicación del artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)** entendiéndolo equivocadamente como que el contrato por servicio específico –modalidad adoptada por el empleador– al cumplirse el plazo determinado en el contrato dejaba sin efecto la relación laboral existente, de tal manera que cada convenio resulta independiente uno de otro, originando situaciones sin vinculación entre sí, por lo que no existiendo continuidad en los servicios, no se generaría el derecho acumulativo de vacaciones, correspondiendo sólo el abono por concepto de récord trunco vacacional a que se refiere el **artículo 22° del Decreto Legislativo N° 713**, dispositivo este último que **tampoco habría sido aplicado** por el juzgador en el presente caso.
- Se acusa también aplicación indebida del **artículo 76° del D.S. N° 003-97-TR (LPCL)** referido a la indemnización aplicable al despido arbitrario cuando se trata de trabajadores contratados temporalmente bajo modalidad. El empleador en este caso habiendo procedido a poner término al contrato temporal celebrado con su trabajadora antes de la fecha convenida para su fin, pretendió aplicar el **artículo 38° de la LPCL** para los efectos indemnizatorios (una remuneración y media por cada año de servicios) y no el monto que realmente correspondía al despido dentro de una relación regulada por un contrato modal (una remuneración y media por cada mes dejado de laborar).

3 **Criterios seguidos por la Sala Suprema al resolver el caso**

Evidentemente, como tenía que ser, la Sala de Casación rechazó el propósito de la empleadora de considerar **independientes** cada uno de los diversos contratos modales suscritos con la trabajadora, en razón de que todos ellos habían tenido lugar **sin solución de continuidad**, es decir formando una se-

cuencia temporal ininterrumpida, por lo que no cabía considerar la existencia de varios contratos de trabajo independientes unos de otros, sino más bien una sola relación laboral que no fue interrumpida en ningún momento.

Por esta razón, existiendo **“continuidad”** en las labores cumplidas por la servidora, requisito éste para que se genere el derecho al pago de la triple remuneración por omisión del **descanso vacacional** luego del año continuo de servicios, correspondía legalmente reconocerle el triple pago determinado por el **artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713**, tal como resolvió la Sala Suprema en este extremo de sus pronunciamiento.

Actuar de otro modo hubiera significado aceptar *“que el contrato de trabajo se transforme en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos del modo más adecuado... lo cual supone una forma de abuso del derecho que se encuentra manifiestamente proscrita”*.

No cabe, en consecuencia, considerar aislada e independientemente cada contrato modal cuya duración se renueva dos o más veces o bien cuando el contrato específico suscrito originalmente, da paso al cumplimiento de otra labor distinta, específica o determinada. Si esta secuencia de obligaciones se lleva a cabo sin solución de continuidad, todas ellas pertenecen a una misma relación laboral por lo que tampoco cabe que al finalizar cada contrato se proceda a la liquidación de los servicios cumplidos en dicho período.

Si el empleador efectuara este tipo de liquidaciones, el tiempo de servicios comprendido en cada liquidación no tendría efecto cancelatorio para aquellos otros beneficios colaterales que requieren de un tiempo determinado para acceder a él. Tal es el caso del **derecho vacacional** que requiere el cumplimiento del “récord” correspondiente en el año de servicios para acceder a este beneficio en el curso del año siguiente. La variación del tipo de actividad en el año de servicios por efecto de un nuevo contrato de trabajo que se hubiera suscrito con el trabajador sin solución de continuidad, no hace perder los derechos que la ley reconoce adicionalmente al servidor como son las **vacaciones** (descanso físico y pago de la remuneración correspondiente) o, en su caso, las **gratificaciones legales** que se generan sólo por el transcurso continuo del tiempo de servicios, independientemente de la variación del tipo de actividad que pueda darse en el período semestral correspondiente.

- En cuanto al pago **indemnizatorio** por haberse dado por concluida anticipadamente la relación laboral, aún bajo la excusa de ser necesario un proceso de reestructuración en las actividades de la entidad demandada, la Sala de Casación no dejó de considerar esta situación como un **despido arbitrario** por no haberse seguido el procedimiento de cese colectivo que regula la terminación de la relación laboral por causas objetivas (Capítulo VII de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral). La sanción aplicable en este caso no es la regulada en el **artículo 38° de la LPCL** (1 remuneración y media mensual por año de servicios), sino la determinada en el **artículo 76° de la misma ley** (1 remuneración y media mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato). Así lo determinó también la Sala Suprema que resolvió el presente caso.

Diversas publicaciones, informes internacionales, artículos periodísticos... nos muestran las evidencias del cambio climático, por si no lo hubiéramos notado suficientemente entre garúas repentinas y calores inesperados, sequías en los valles costeros y torrenciales aguaceros en el oriente. Sin embargo, no es asunto que nos parezca de suficiente importancia. Inundaciones las hemos tenido pocas y localizadas (Tumbes e Ica en los años ochenta), y como no hemos sido tocados por tormentas y tsunamis gigantescos, el asunto queda en la gaveta de las cosas olvidables. (Nos tememos que aún si hubiera tormentas e inundaciones, también andaríamos descuidados).

Nadie parece estar al tanto que, para tomar un ejemplo muy visible, el Misti ya no tiene nieve, y que la Cordillera Blanca cada vez lo es menos; que los peces de ahora no son los de antaño, debido a que nuestra fría corriente costera –la gran protección que tenemos contra las lluvias excesivas– se viene entibiando; o que en Ica, Tacna, Moquegua –y seguirá la costa norte– el problema del agua para la agricultura se ha vuelto, literalmente, de vida o muerte. Hemos consumido la mayor parte del bosque seco costero y depredado entre 8 y 10 millones de hectáreas de Amazonía –deberíamos decir depredamos, en presente, porque se sigue haciendo– sin que pueda haber control sobre este crimen contra el futuro.

Las ciudades tampoco son ajenas a la indiferencia. En un acto de indolencia y total irresponsabilidad, intoxicamos a la población consumiendo petróleo diesel, e importando no solamente autos usados, sino también llantas de deshecho y otros artículos tóxicos. Podemos aumentar a ello nuestro incumplimiento del control del asbesto, el irresponsable trato del mar, los ríos y la atmósfera por algunas mineras y fábricas de harina, los colectores de desagüe que

desembocan en el océano y la basura pública.

Esta acumulación de absurdos nos ha puesto entre los países más afectados por el cambio climático. La mayor parte de nuestra intoxicada población corre el riesgo de quedarse sin agua limpia en pocos años, y está al lado de un mar que tiende a crecer con los deshielos y viene sufriendo transformaciones de las corrientes marinas que agravarán su vulnerabilidad.

Igual seguimos sordos y ciegos. El reciente sismo de Ica es una muestra de nuestra indefensión e inoperancia. Ni INDECI ni FORSUR. Todo está hecho para que las cosas nos afecten más (un sismo en el norte chileno, similar al iqueño, ha dejado apenas dos muertos, no 600 como en nuestro caso, y se da por descontada una pronta reconstrucción a cargo de los organismos oficiales) porque no estamos en capacidad de responder a los riesgos.

Tendremos que inventar virtudes. De una parte, recordar que estos riesgos tienen otra cara. Tenemos el bosque amazónico y deberíamos gestionar su explotación y las ventajas económicas que puede darnos. Tenemos naturaleza por explotar como refugio del actual mundo impuro. Tendremos que usar energías alternativas, que poseemos. Y, quién sabe, tal vez este sea el gran tema que nuestra nación requiere para ser tal: unida, con proyecto común, de cara al progreso. Ese sí sería un gran cambio, gracias al climático.

El cambio

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	114.21	-0.02	0.14	0.04	0.31	3.19	1.00	1.40	3.34	3.95	1.28	1.88	3.09
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

Octubre 2007

base
Dic. 2001 ▶ 100.0

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo

ÍNDICE GENERAL		PONDERACIÓN (%)	VARIACIÓN PORCENTUAL		
			MENSUAL	ACUMULADA	ANUAL
		100.000	0.31%	3.34%	3.09%
1.	ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	0,54	5,34	4,70
1.1.	Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		0,57	6,06	5,15
1.1.1.	Pan y Cereales		4,42	12,25	12,63
1.1.2.	Carnes y Preparados de Carnes		-0,23	2,96	2,69
1.1.3.	Pescados y Mariscos		-2,50	7,40	5,46
1.1.4.	Leche, Quesos y Huevos		1,62	10,59	11,77
1.1.5.	Grasas y Aceites Comestibles		1,24	13,83	13,72
1.1.6.	Hortalizas y Legumbres Frescas		-6,25	-1,06	-7,46
1.1.7.	Frutas		1,70	4,36	7,10
1.1.8.	Leguminosas y Derivados		3,80	12,05	12,30
1.1.9.	Tubérculos y Raíces		-3,22	3,95	0,44
1.1.10.	Azúcar		-0,94	-4,48	-10,39
1.1.11.	Café, Té y Cacao		0,09	2,41	2,57
1.1.12.	Otros Productos Alimenticios		1,43	1,26	1,95
1.1.13.	Bebidas No Alcohólicas		0,09	1,04	1,14
1.1.14.	Bebidas Alcohólicas		0,07	6,26	5,19
1.2.	Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		0,46	3,12	3,28
2.	VESTIDO Y CALZADO	7.488	0,22	2,11	2,66
2.1.	Telas y Prendas de Vestir		0,22	2,26	3,01
2.1.1.	Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		0,23	2,22	2,97
2.1.2.	Confección y Reparación de Ropa		-0,13	3,76	4,26
2.2.	Calzado y Reparación de Calzado		0,23	1,72	1,80
2.2.1.	Calzado		0,17	1,56	1,63
2.2.2.	Reparación de Calzado		1,03	3,90	4,18
3.	ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	0,05	2,27	1,32
3.1.	Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		-0,16	1,37	1,30
3.1.1.	Alquiler y Conservación de la Vivienda		-0,22	0,68	0,59
3.1.2.	Consumo de Agua		0,00	3,21	3,21
3.2.	Energía Eléctrica y Combustible		0,19	2,92	1,32
3.2.1.	Energía Eléctrica		0,32	1,42	-1,37
3.2.2.	Combustible		0,12	3,81	2,95
4.	MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	0,37	1,53	1,59
4.1.	Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		0,12	2,13	2,32
4.1.1.	Muebles y Equipos del Hogar		0,08	2,05	2,25
4.1.2.	Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		0,97	3,98	3,98
4.2.	Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		0,51	2,42	2,70
4.3.	Aparatos Domésticos y Reparación		0,22	1,35	1,45
4.3.1.	Aparatos Domésticos		0,14	1,64	1,57
4.3.2.	Reparación de Aparatos Domésticos		0,50	0,26	0,99
4.4.	Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación		0,29	2,79	3,11
4.5.	Mantenimiento del Hogar		0,69	2,07	2,07
4.5.1.	Cuidado del Hogar		0,72	2,04	2,00
4.5.2.	Lavado y Mantenimiento		0,40	2,38	2,70
4.6.	Servicio Doméstico		0,00	0,14	0,14
5.	CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	-0,06	0,97	1,08
5.1.	Productos Medicinales y Farmacéuticos		-0,10	1,01	1,08
5.2.	Aparatos y Equipos Terapéuticos		0,79	3,89	2,81
5.3.	Servicios Médicos y Similares		-0,13	-0,92	-0,62
5.4.	Gastos por Hospitalización y Similares		0,00	2,77	3,02
5.5.	Seguro contra Accidentes y Enfermedades		0,00	5,99	5,75
6.	TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	0,01	0,74	1,12
6.1.	Equipo para el Transporte de Personal		-1,43	-0,38	-0,44
6.2.	Gastos por Utilización de Vehículos		0,08	9,08	7,15
6.2.1.	Combustibles y Lubricantes		-0,09	10,86	8,27
6.3.	Servicio de Transporte		0,06	-0,58	0,72
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	0,07	2,31	2,43
7.1.	Equipos, Accesorios y Reparación		-0,10	-0,30	-0,33
7.1.1.	Equipos y Accesorios		-0,14	-0,79	-0,83
7.1.2.	Servicio de Reparación a Radio y TV.		0,27	4,26	4,26
7.2.	Servicios de Esparcimiento y Cultura		0,10	1,87	1,85
7.3.	Libros, Periódicos y Revistas		0,08	0,31	0,44
7.4.	Servicio de Enseñanza		0,10	3,02	3,18
8.	OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	0,14	0,88	1,14
8.1.	Bienes y Servicios de Cuidado Personal		0,17	0,79	1,13
8.1.1.	Cuidados y Efectos Personales		0,20	0,64	0,91
8.1.2.	Servicios de Cuidado Personal		0,04	1,37	2,01
8.2.	Otros Bienes No Especificados		0,48	2,54	2,82
8.3.	Servicios de Alojamiento		-0,06	-0,05	0,22
8.4.	Giras turísticas		-0,37	-1,94	-4,43
8.5.	Otros Servicios No Especificados		-0,06	1,66	1,72
8.6.	Tabaco		-0,05	-0,76	-0,64

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% ⁽¹⁾	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 NOVIEMBRE 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) (*)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTAL	13%	13%	9.75%	13%	13%	9%	13%	13%	9%

NOTAS:

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

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

(*) NOTAS:

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

B. APOORTE DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UNA AFP

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

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

IR 2006

Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

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

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda" (TUO-LIR-2004, Art. 34º).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS**

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

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

RENDA GLOBAL IMPOSIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53º		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 91,800.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 91,800.00 Hasta S/. 183,600.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,508$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 183,600.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 22,032$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-2004, Art. 74º).**
a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada

IR 2007

Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

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

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda" (TUO-LIR-2004, Art. 34º).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS**

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2005	7 UIT	3,300.00	S/. 23,100.00
2006	7 UIT	3,400.00	S/. 23,800.00
2007	7 UIT	3,450.00	S/. 24,150.00

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

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

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-2004, Art. 74º).**
a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada

Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de 5ta. categoría

D.S. N° 122-94-EF

RETENCIONES MENSUALES 2007		
MES	RENDA NETA GLOBAL ANUAL	RETENCIÓN DEL MES
ENE.	$(R_o \times 12) + GF + GN + A$	$r^1 = I/12$
FEB.	$(R_o \times 11) + GF + GN + A + Ra$	$r^2 = I/12$
MAR.	$(R_o \times 10) + GF + GN + A + Ra$	$r^3 = I/12$
ABR.	$(R_o \times 9) + GF + GN + A + Ra$	$r^4 = (I - a)/9$
MAY.	$(R_o \times 8) + GF + GN + A + Ra$	$r^5 = (I - b)/8$
JUN.	$(R_o \times 7) + GF + GN + A + Ra$	$r^6 = (I - b)/8$
JUL.	$(R_o \times 6) + 0 + GN + A + Ra$	$r^7 = (I - b)/8$
AGO.	$(R_o \times 5) + 0 + GN + A + Ra$	$r^8 = (I - c)/5$
SET.	$(R_o \times 4) + 0 + GN + A + Ra$	$r^9 = (I - d)/4$
OCT.	$(R_o \times 3) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{10} = (I - d)/4$
NOV.	$(R_o \times 2) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{11} = (I - d)/4$
DIC.	$(R_o \times 1) + 0 + 0 + A + Ra$	$r^{12} = I - e$

R_o = Remuneración mensual ordinaria.

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

R_a = 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./)									
	MAR. 2007	ABR. 2007	MAY. 2007	JUN. 2007	JUN. 2007	AGO. 2007	SET. 2007	OCT. 2007	NOVIEMBRE 2007	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	804.29	796.01	800.58	797.16	803.08	816.54	824.23	835.56	844.37	30%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	145.00	145.00	143.60	144.00	146.00	141.80	141.80	146.38	146.38	5%
3.0 Vestido y Calzado	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	136.08	136.08	136.08	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	614.90	616.65	616.65	625.40	625.40	625.40	626.40	626.40	626.40	22%
5.0 Salud, Servicios Médicos	22.08	22.08	24.58	25.73	25.42	25.42	25.42	25.42	24.58	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	213.00	220.50	228.00	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	473.88	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	62.50	62.50	62.50	62.50	62.50	62.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	263.00	271.00	271.00	275.00	275.00	280.00	280.00	280.00	280.00	10%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,758.07	2,767.03	2,780.21	2,792.08	2,799.69	2,813.96	2,823.31	2,839.22	2,848.19	100%

Índice de Precios al Consumidor

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

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

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

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

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	OBROS (diario)	EMPLEADOS (mensual)
Del 09.02.1992 Al 31.03.1994	S/. 2.40	S/. 72.00
Del 01.04.1994 Al 30.09.1996	S/. 4.40	S/. 132.00
Del 01.10.1996 Al 31.03.1997	S/. 7.17	S/. 215.00
Del 01.04.1997 Al 30.04.1997	S/. 8.83	S/. 265.00
Del 01.05.1997 Al 30.08.1997	S/. 10.00	S/. 300.00
Del 01.09.1997 Al 09.03.2000	S/. 11.50	S/. 345.00
Del 10.03.2000 Al 14.09.2003	S/. 13.67	S/. 410.00
Del 15.09.2003 Al 31.12.2005	S/. 15.33	S/. 460.00
Del 01.01.2006 Al 30.09.2007	S/. 16.66	S/. 500.00
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/. 90.00 m.	S/. 216.00		—	D.S. N° 003-92-TR (17.02.1992)
S/. 5.50 d. S/. 165.00 m.	S/. 396.00		—	D.U. N° 10-94-TR (20.04.1994)
S/. 8.96 d. S/. 268.75 m.	S/. 645.00		S/. 8.33 d. S/. 279.50 m.	D.U. N° 073-96-TR (27.09.1996)
S/. 11.04 d. S/. 331.25 m.	S/. 26.50 d. S/. 795.00 m.		S/. 11.48 d. S/. 344.50 m.	D.U. N° 027-97 (01.04.1997)
S/. 12.50 d. S/. 375.00 m.	S/. 30.00 d. S/. 900.00 m.		S/. 13.00 d. S/. 390.00 m.	D.U. N° 034-97 (15.04.1997)
S/. 14.37 d. S/. 431.25 m.	S/. 34.50 d. S/. 1035.00 m.		S/. 14.95 d. S/. 448.50 m.	D.U. N° 074-97 (03.08.1997)
S/. 17.09 d. S/. 512.50 m.	S/. 41.00 d. S/. 1230.00 m.	S/. 16.00	S/. 18.45 d. S/. 553.50 m.	D.U. N° 012-2000 (08.03.2000)
S/. 19.17 d. S/. 575.00 m.	S/. 46.00 d. S/. 1380.00 m.	S/. 17.95	S/. 20.07 d. S/. 621.00 m.	D.U. N° 022-2003 (13.09.2003)
S/. 20.83 d. S/. 625.00 m.	S/. 50.00 d. S/. 1500.00 m.	S/. 19.51	S/. 22.49 d. S/. 675.00 m.	D.S. N° 016-2005-TR del 28.12.2005 (29.12.2005)
S/. 22.10 d. S/. 663.00 m.	S/. 53.00 d. S/. 1590.00 m.	S/. 20.68	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 17.07.2006 (21.07.2006)	Afiliados Regulares Activos	9%	1 RMV	Remuneraciones asegurables percibidas en el mes de octubre
	Afiliados Regulares Pensionistas	4%	Monto de la pensión	

RMV: Remuneración Mínima Vital.

REMUNERACIÓN ASEGURABLE

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

REMUNERACIÓN MÁXIMA ASEGURABLE - ESSALUD y ONP

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

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

CTS Topes

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

TOPES A LA CTS

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

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

Bono de Reconocimiento '92 SPP

MONTO MÁXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI

MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
SET. 2007	S/. 164,515.00	113.85 / 65.3156
OCT. 2007	S/. 165,031.62	114.21 / 65.3156

Calendario de Informes Trimestrales

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

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

Seguro de Invalidez y Sobrevivencia SPP-AFP

MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL

MES	MONTO
OCT. 2007	S/. 6,789.89
NOV. 2007	S/. 6,789.89
DIC. 2007	S/. 6,789.89

ESSALUD y ONP-SNP

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

VIGENCIA	BASE	MONTO
Del: 01.10.1996 Al: 31.03.1997	1 RMV	S/. 215.00
Del: 01.04.1997 Al: 30.04.1997	1 RMV	S/. 265.00
Del: 01.05.1997 Al: 30.08.1997	1 RMV	S/. 300.00
Del: 01.09.1997 Al: 09.03.2000	1 RMV	S/. 345.00
Del: 10.03.2000 Al: 14.09.2003	1 RMV	S/. 410.00
Del: 15.09.2003 Al: 31.12.2005	1 RMV	S/. 460.00
Del: 01.01.2006 Al: 30.09.2007	1 RMV ⁽¹⁾	S/. 500.00
Del: 01.01.2007	1 RMV ⁽¹⁾	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 NOVIEMBRE 2007)

FECHA	10/12	11/12	12/12	13/12	14/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1

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

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

¿QUÉ MEDIOS VAN A UTILIZARSE?

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

¿CUÁL ES EL LUGAR DE LA PRESENTACIÓN?

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

¿CUÁNDO SE DEBE PRESENTAR?

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

¿CUÁL ES LA INFORMACIÓN A DECLARAR?

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

Fuente: Comunicado ESSALUD, ONP y SUNAT.

TASA ACTIVA DE MERCADO ANUAL

(Circular BCR N° 041-94-EF/90)

OCT. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	22.04	636.83447	10.42	8.72607
02	22.42	637.19241	10.50	8.72849
03	22.94	637.55806	10.50	8.73091
04	22.75	637.92119	10.42	8.73331
05	22.71	638.28393	10.40	8.73571
06	22.71	638.64689	10.40	8.73812
07	22.71	639.01005	10.40	8.74052
08	22.71	639.37341	10.40	8.74292
09	22.68	639.73655	10.41	8.74533
10	22.99	640.10439	10.45	8.74774
11	22.91	640.47128	10.46	8.75016
12	22.95	640.83895	10.46	8.75258
13	22.95	641.20684	10.46	8.75500
14	22.95	641.57494	10.46	8.75742
15	22.92	641.94282	10.48	8.75984
16	22.92	642.31091	10.46	8.76226
17	22.90	642.67891	10.46	8.76468
18	22.92	643.04742	10.48	8.76711
19	22.83	643.41483	10.47	8.76953
20	22.83	643.78246	10.47	8.77196
21	22.83	644.15029	10.47	8.77439
22	22.72	644.51673	10.44	8.77681
23	22.70	644.88308	10.46	8.77923
24	22.72	645.24994	10.48	8.78166
25	22.74	645.61729	10.50	8.78410
26	22.65	645.98354	10.50	8.78654
27	22.65	646.34999	10.50	8.78897
28	22.65	646.71665	10.50	8.79141
29	22.73	647.08470	10.44	8.79384
30	22.68	647.45222	10.43	8.79626
31	22.67	647.81980	10.43	8.79869

(*) Acumulado desde el 1.04.1991.

TASA DE INTERÉS LEGAL EFECTIVA ANUAL

(Circular BCR N° 041-94-EF/90) – (Circular BCR N° 025-96-EF/90)
(Circular BCR N° 009-2000-EF/90)

OCT. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.25	5.65075	2.31	1.87720
02	3.30	5.65126	2.24	1.87731
03	3.33	5.65177	2.28	1.87743
04	3.35	5.65229	2.32	1.87755
05	3.33	5.65280	2.33	1.87767
06	3.33	5.65332	2.33	1.87779
07	3.33	5.65383	2.33	1.87791
08	3.33	5.65435	2.33	1.87803
09	3.31	5.65486	2.36	1.87815
10	3.20	5.65535	2.38	1.87828
11	3.21	5.65585	2.41	1.87840
12	3.35	5.65637	2.39	1.87852
13	3.35	5.65688	2.39	1.87865
14	3.35	5.65740	2.39	1.87877
15	3.28	5.65791	2.44	1.87890
16	3.33	5.65842	2.43	1.87902
17	3.33	5.65894	2.47	1.87915
18	3.37	5.65946	2.49	1.87928
19	3.37	5.65998	2.47	1.87941
20	3.37	5.66050	2.47	1.87953
21	3.37	5.66102	2.47	1.87966
22	3.40	5.66155	2.47	1.87979
23	3.40	5.66207	2.44	1.87991
24	3.42	5.66260	2.45	1.88004
25	3.42	5.66313	2.46	1.88017
26	3.43	5.66366	2.42	1.88029
27	3.43	5.66419	2.42	1.88042
28	3.43	5.66472	2.42	1.88054
29	3.42	5.66525	2.45	1.88067
30	3.41	5.66578	2.40	1.88079
31	3.43	5.66631	2.40	1.88092

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90.

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90.

(*) Acumulado desde el 16.9.1992.

TASA DE INTERÉS LABORAL ANUAL

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

OCT. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.25	1.65718	2.31	0.60700
02	3.30	1.65727	2.24	0.60706
03	3.33	1.65736	2.28	0.60712
04	3.35	1.65745	2.32	0.60718
05	3.33	1.65754	2.33	0.60725
06	3.33	1.65763	2.33	0.60731
07	3.33	1.65773	2.33	0.60737
08	3.33	1.65782	2.33	0.60744
09	3.31	1.65791	2.36	0.60750
10	3.20	1.65799	2.38	0.60757
11	3.21	1.65808	2.41	0.60764
12	3.35	1.65817	2.39	0.60770
13	3.35	1.65827	2.39	0.60777
14	3.35	1.65836	2.39	0.60783
15	3.28	1.65845	2.44	0.60790
16	3.33	1.65854	2.43	0.60797
17	3.33	1.65863	2.47	0.60803
18	3.37	1.65872	2.49	0.60810
19	3.37	1.65881	2.47	0.60817
20	3.37	1.65890	2.47	0.60824
21	3.37	1.65900	2.47	0.60831
22	3.40	1.65909	2.47	0.60837
23	3.40	1.65918	2.44	0.60844
24	3.42	1.65928	2.45	0.60851
25	3.42	1.65937	2.46	0.60857
26	3.43	1.65946	2.42	0.60864
27	3.43	1.65956	2.42	0.60871
28	3.43	1.65965	2.42	0.60877
29	3.42	1.65974	2.45	0.60884
30	3.41	1.65984	2.40	0.60891
31	3.43	1.65993	2.40	0.60897

(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.



ESTIMACIÓN DE PENSIONES BAJO EL CONTEXTO DE LA LEY N° 28991 (01.11.2007) (356481)

CIRCULAR N° AFP-86-2007

Lima, 30 de octubre de 2007

Ref.: Estimación de pensiones bajo el contexto de la Ley N° 28991

Señor
Gerente General:

Sírvase tomar conocimiento que en uso de las atribuciones conferidas por el numeral 9 del artículo 349° de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702 y sus modificatorias, y la Tercera Disposición Final y Transitoria del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), aprobado por Decreto Supremo N° 004-98-EF, esta Superintendencia dispone lo siguiente:

1. Alcance

La presente Circular establece las condiciones particulares que las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, en adelante AFP, deberán considerar para efectos de la realización de estimaciones o proyecciones de pensión que tengan como objetivo evaluar la situación previsional de los afiliados que soliciten su desafiliación en el marco de lo establecido por la Ley de Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínima y Complementarias y Régimen Especial de Jubilación Anticipada - Ley N° 28991 y sus normas reglamentarias así como complementarias.

2. Criterios para el establecimiento de la estimación o proyección de la Pensión del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones

Las Administradoras para la determinación del valor de la pensión al interior del SPP deberán, sujetarse, tratándose de un cálculo de pensión, a lo que establece la normativa para su realización; en tanto que si se trata de una estimación o proyección considerará la metodología que ha sido establecida para tal fin mediante la Circular N° AFP-85-2007, con las siguientes precisiones:

a. Remuneración

Para efectos de la proyección de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) por concepto de aportes obligatorios, se considerará, si se trata de un afiliado con vínculo laboral bajo relación de dependencia, la última remuneración asegurable mensual regular declarada. De no ser ese el caso, se considerará proyección de aportes obligatorios.

b. Número de aportes al año

Por defecto, se asumirá un total de catorce (14) remuneraciones al año, salvo que el afiliado acredite la percepción de un número diferente de remuneraciones en dicho período.

c. Tasa de aportación

Es la tasa de aporte al Fondo, es decir, 10%.

d. Saldo de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de Aportes Obligatorios

El Saldo de la CIC de Aportes Obligatorios a la fecha de presentación de la solicitud de desafiliación que el afiliado registre en la Administradora será tomado para la proyección de la cuenta individual.

e. Aporte Voluntario

En caso el afiliado cuente con aportes voluntarios a la fecha de presenta-

PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

ción de la solicitud, el saldo que registre se adicionará al Saldo de la CIC de Aportes Obligatorios para la proyección de la cuenta individual.

f. Densidad de Cotización

La densidad de cotización a tomar en cuenta será de 60%.

g. Tasa de Rentabilidad

La tasa de rentabilidad real anualizada para la proyección del saldo de la CIC (aportes obligatorios y voluntarios) será de 6%.

h. Tipo de Fondo

Independientemente del Fondo en el cual se encuentren los recursos de la CIC a la fecha de presentación de la solicitud, se considerará que los Fondos permanecerán en el Fondo Tipo 2, inclusive luego de los sesenta (60) años de edad.

i. Bono de Reconocimiento

Sólo se tomará en cuenta el último valor reconocido por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o el valor del Título. Si el BdR no estuviera en las situaciones antes señaladas, se considerará el valor estimado, en las condiciones que establezca la ONP. En dicho supuesto, la AFP deberá incluir el siguiente mensaje: "Señor afiliado, la Pensión SPP que se ha estimado, considera el valor estimado de BdR, ajustado sobre la base de la metodología que ha establecido la ONP, por lo que ésta (la pensión) se encuentra sujeta a variación si es que, como consecuencia del proceso de verificación que realiza la ONP con relación al BdR, se determina que existe un cambio en el valor".

j. Composición del grupo familiar

La Administración deberá considerar el grupo familiar que el afiliado declare, en la medida que mantengan dicha condición a la fecha proyectada o estimada de pensión, sujetándose en lo que resulte aplicable a la Circular N° AFP-85-2007-SBS, respecto de la no declaración de beneficiarios.

k. Modalidad de pensión

La modalidad de pensión para evaluar la desafiliación -dado el nivel de preferencia mostrado en el mercado- será la de Renta Vitalicia en Dólares Americanos que será mostrada a su equivalente en Nuevos Soles. Esta Superintendencia actualizará dicha información de acuerdo al comportamiento del mercado.

l. Tasa de descuento

La tasa de descuento que será considerada por la Administradora es equivalente al promedio de las tasas de venta de los últimos veinticuatro (24) meses.

3. Entrega de información al afiliado

La AFP está obligada a proporcionar, de manera inmediata y, a solicitud del afiliado las Estimaciones o Cálculos de Pensión, de acuerdo a la naturaleza del pedido, sobre la base de las condiciones mínimas establecidas por la Superintendencia.

4. Aplicación supletoria de la Circular N° AFP-85-2007

Todo aquello no previsto en la presente Circular, se sujetará a lo establecido en la Circular N° AFP-85-2007.

5. Responsabilidad de la AFP

El incumplimiento de lo señalado en la presente circular constituye infracción grave de acuerdo a lo establecido en el artículo 10° de la Resolución SBS N° 816-2005 y sus modificatorias.

6. Vigencia

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



MODIFICAN EL REGLAMENTO OPERATIVO PARA LA LIBRE DESAFILIACIÓN INFORMADA Y RÉGIMEN ESPECIAL DE JUBILACIÓN ANTICIPADA DEL SISTEMA PRIVADO DE ADMINISTRACIÓN DE FONDOS DE PENSIONES (09.11.2007) (357123)

RESOLUCIÓN SBS N° 1597-2007

Lima, 7 de noviembre de 2007

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

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución SBS N° 1041-2007 se aprobó el Reglamento Operativo para la Libre Desafiliación Informada y Régimen Especial de Jubilación Anticipada del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, en adelante SPP, que establece los procedimientos aplicables respecto del tratamiento dispuesto por la Ley N° 28991 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 063-2007-EF;

Que, sobre la base de las evaluaciones y las labores de supervisión realizadas, resulta necesario establecer disposiciones que hagan más eficiente el proceso de desafiliación;

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

En uso de las atribuciones conferidas por el numeral 9 del artículo 349° de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702 y sus modificatorias, el inciso d) del artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 054-97-EF;

RESUELVE:

Artículo Primero. Reducción de plazos en la generación del Reporte de Situación del SPP por parte de la AFP.– Modificar el último párrafo del numeral 1.4 del artículo 5° del Reglamento Operativo, en los términos siguientes:

«La AFP, deberá alcanzar al afiliado un reporte escrito del RESIT-SPP, dentro del plazo previsto en el presente numeral. En ese sentido, en caso el afiliado no estuviera de acuerdo con el RESIT-SPP, podrá solicitar su revisión, adjuntando para dicho fin las evidencias que respalden su pedido, en un plazo no mayor de quince (15) días contados a partir de la recepción de la citada información. En tal circunstancia, la AFP deberá comunicar a la ONP el tercer día útil de la semana subsiguiente al de presentación del reclamo, sobre el referido hecho y contará con un plazo máximo de diez (10) días de recibido el pedido de revisión a efectos de poner a disposición del afiliado un nuevo RESIT-SPP, considerando el resultado de la revisión solicitada. En aquellos casos en los que el afiliado no haya efectuado traspaso alguno a lo largo de su trayectoria previsional, la AFP deberá emitir el RESIT-SPP en un plazo no mayor de cinco (5) días de recibida la Sección II de la solicitud. Similar plazo, resultará a aplicación en aquellos supuestos en los que los afiliados formulen reclamo».

Artículo Segundo. Simplificación del trámite en caso de conformidad del RESIT-SPP.– Modificar el numeral 1.5 del artículo 5° del Reglamento Operativo, en los términos siguientes:

«1.5 La AFP remitirá a la ONP el RESIT-SPP, dentro de los cinco (5) días de recibida la conformidad a dicho reporte por parte del afiliado –en las condiciones que establezca la Superintendencia– o de vencido el plazo para formular un reclamo respecto del referido documento a efectos que culmine el proceso de evaluación de la solicitud del afiliado y pueda determinar si el afiliado cumple los requisitos que le permitirán desafiliarse, así como para la determinación del diferencial de aportes y, el valor estimado de pensión en el SNP».

Artículo Tercero. Reducción del plazo de emisión del RESIT-SNP por parte de la ONP.– Modificar el numeral 2.1 del artículo 5° del Reglamento Operativo, en los términos siguientes:

«2.1 La ONP, una vez recibido el expediente a que se refiere el literal i) del numeral 1.4, procederá a efectuar las labores de verificación vinculadas a los

aportes efectuados por el afiliado al interior del SNP. Asimismo, dicha entidad tendrá un plazo máximo de treinta (30) días contados a partir de la recepción del RESIT-SPP, entregada por la AFP, a efectos de evaluar y pronunciarse con relación a la solicitud. Dicho plazo será de veinte (20) días contados a partir de la recepción del RESIT-SPP en aquellos casos en los que el afiliado haya sustentado sus aportes en base a la obtención del Bono de Reconocimiento».

Artículo Cuarto. Reducción del plazo en la emisión de la resolución de desafiliación.– Modificar el numeral 5.2 del artículo 5° del Reglamento Operativo, en los términos siguientes:

5.2 La SBS, una vez recibida la documentación a que se refiere el numeral anterior, emite la correspondiente Resolución de Desafiliación del SPP, notificando ésta a la AFP. La emisión de la resolución y su respectiva notificación no deberá exceder los quince (15) días contados desde la recepción de la información anotada en el numeral 5.1.

Artículo Quinto. Entrada en vigencia.– La presente resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente a su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Única. Disposiciones complementarias relacionadas a información y atención a los afiliados.– La Superintendencia, mediante disposición de carácter general, establecerá la normativa que permita: 1) fortalecer los mecanismos de transparencia en la información a los afiliados que soliciten acceder al procedimiento de desafiliación del SPP, a efectos de que puedan ejercitar su derecho dentro de un marco de protección razonable; y 2) mejorar los mecanismos de atención a los afiliados que soliciten acogerse a lo dispuesto en la Ley N° 28991.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

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



LEY N° 29135 (18.11.2007) (357788)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE EL PORCENTAJE QUE DEBEN PAGAR ESSALUD Y LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL – ONP A LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA – SUNAT, POR LA RECAUDACIÓN DE SUS APORTACIONES, Y MEDIDAS PARA MEJORAR LAS ADMINISTRACIÓN DE TALEN APORTES

Artículo 1°.- Facultades de EsSalud

Facúltese a EsSalud para, de oficio, ejercer las funciones de verificación de la condición de asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y de otros regímenes administrados por EsSalud, así como de la condición de entidades empleadoras de los trabajadores del hogar, pudiendo declarar la baja de oficio, incluso desde el inicio de la afiliación que es materia de verificación. Para ello se ceñirá a lo dispuesto en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en todo lo no previsto en la presente Ley y sus normas reglamentarias y complementarias, incluida la impugnación de los actos administrativos correspondientes.

EsSalud informará a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT sobre la notificación de los actos administrativos a que se refiere el presente artículo, a efectos de que esta, de acuerdo a lo que establezcan los mencionados actos, modifique la información del Registro de Asegurados Titulares y Derechohabientes ante EsSalud; o del Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes, y aplique las sanciones tributarias correspondientes.

Los actos administrativos a que se refiere el presente artículo, que se encuentren firmes o respecto de los cuales se hubiera agotado la vía administrati-

va, tendrán efectos para la, determinación del régimen pensionario a cargo de la Oficina de Normalización Previsional – ONP, no siendo computables los períodos en los que se hubiera determinado que el sujeto no tenía la calidad de trabajador.

Artículo 2°.- Funciones de la SUNAT

Lo establecido en el artículo 1° no modifica las atribuciones de la SUNAT respecto de las aportaciones a la seguridad social, ni los del Registro de Entidades Empleadoras, Asegurados Titulares y Derechohabientes ante EsSalud, ni los del Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes.

Cuando la SUNAT-en uso de su facultad de fiscalización y en un procedimiento de fiscalización, realizado al amparo del artículo 62° del Código Tributario-además de determinar el correcto cumplimiento de las obligaciones tributarias verifique a los sujetos inscritos en los Registros señalados en el primer párrafo, el acto que emita, modificando la información contenida en los citados Registros, podrá ser impugnado por el trabajador o el empleador de acuerdo a la Ley del Procedimiento Administrativo General.

La SUNAT informará a EsSalud sobre el acto administrativo que declara la baja del asegurado del respectivo Registro.

Artículo 3°.- Verificación de la afiliación

Cuando EsSalud proceda a verificar la afiliación de los asegurados de una misma entidad empleadora que está siendo fiscalizada por la SUNAT, siempre que se refiera a los mismos sujetos, períodos y conceptos, deberá remitir todo lo actuado a la SUNAT, en el estado en que se encuentre.

Si alguna de las dos (2) entidades hubiera notificado un acto administrativo respecto del mismo trabajador y período, la otra entidad no podrá revidar este aspecto, salvo para la determinación de la obligación tributaria correspondiente a la aportación a la ONP o la del Impuesto a la Renta, de ser el caso.

En las normas reglamentarias y complementarias a que se refiere el artículo 7°, se establecerán, entre otros, los supuestos en los cuales se suspenderán los procedimientos de impugnación interpuestos contra los actos emitidos por EsSalud o por la SUNAT, de ser el caso.

Artículo 4°.- Sanción de inhabilitación

EsSalud inhabilitará la condición de asegurado de la Seguridad Social en Salud, en los siguientes supuestos:

1. Cuando se notifique la baja del Registro por una afiliación indebida;
2. Cuando de obtengan prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan, o se prolongue indebidamente su disfrute mediante la presentación de datos o documentos falsos, u otros incumplimientos con el mismo fin.

La sanción establecida en el presente artículo será aplicada por EsSalud, emitiendo, para tal efecto, el acto administrativo respectivo. La suspensión de las prestaciones será por un (1) año, computado a partir del día siguiente de la notificación del acto administrativo que declara la inhabilitación, aun cuando se hubieran interpuesto los medios impugnatorios a que se refiere la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 5°.- Formas de notificación del acto administrativo

Los actos administrativos que declaran la baja de los Registros respectivos, así como los que declaran la inhabilitación, serán notificados mediante publicación en el Diario Oficial "El Peruano" y en la página web de la entidad que emitió el acto. Dichas notificaciones surtirán efecto desde el día hábil siguiente al de la última publicación.

Los dispuesto en el presente artículo también será aplicable para notificar las resoluciones que resuelvan las impugnaciones de los citados actos administrativos.

Artículo 6°.- Normas reglamentarias

El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo, reglamentará la presente Ley en el plazo no mayor de sesenta (60) días calendario, computados a partir del día siguiente de la entrada en vigencia de la presente norma.

Artículo 7°.- Vigencia

Lo dispuesto en la presente norma entra en vigencia a partir del 1 de enero de 2008, con excepción de la Segunda y Tercera Disposiciones Finales, que entran en vigencia al día siguiente de la publicación de la norma.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Recursos de la SUNAT

Adiciónase, a partir del 1 de enero de 2008, un párrafo final al artículo 12° de la Ley General de la SUNAT y normas modificatorias, y sustitúyese el inciso g)

de dicho artículo, con los textos siguientes:

"Artículo 12°.- Constituyen recursos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria:

(...)

g) El 1.4% de todo concepto que administre y/o recaude respecto de las aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) y a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), así como el monto que corresponda por lo que se recaude en función de los convenios que firme la SUNAT con dichas entidades.

Al 31 de diciembre de 2010 deberá evaluarse el resultado del trabajo conjunto de la SUNAT, EsSalud y la ONP, así como el porcentaje a que se refiere el literal g)".

SEGUNDA.- Plazo de transferencia de la deuda tributaria exigible por las aportaciones a EsSalud y a la ONP

La Transferencia a la SUNAT de la deuda correspondiente a los períodos tributarios anteriores a julio de 1999, por concepto de aportaciones a EsSalud y a la ONP, que tenga condición de exigible conforme a lo establecido en el artículo 115° del Código Tributario, deberá realizarse hasta el 31 de diciembre de 2007.

Hasta dicha fecha también deberá transferirse la deuda por concepto de las cuotas de fraccionamientos vigentes exigibles o aquellas que no se hubieran devengado.

La deuda tributaria que se encuentre en un procedimiento administrativo contencioso o no contencioso, correspondiente a períodos tributarios anteriores a julio de 1999, que adquiera la condición de exigible con posterioridad al 31 de diciembre de 2007, deberá ser transferida a la SUNAT dentro del mes calendario siguiente a aquel en que adquiera tal condición.

Lo dispuesto en la presente disposición no modifica lo señalado en el último párrafo del artículo 5° del Decreto Supremo N° 039-2001-EF.

TERCERA.- Aporte a EsSalud de las personas que se encuentren tramitando su reconocimiento de derecho de pensión y que no les asiste el período de latencia

Sustitúyense el segundo y tercer párrafos del artículo 2° de la Ley N° 28779, Ley que regula el derecho de cobertura de salud para las personas que se encuentran tramitando su reconocimiento de derecho de pensión y que no les asiste el período de latencia, por los textos siguientes:

"Artículo 2°.- Del aporte a EsSalud

(...)

Una vez reconocidos como pensionistas, el monto aportado a que se hace referencia en el párrafo anterior será devuelto por EsSalud al pensionista, previo pago de las aportaciones correspondientes a la primera declaración como pensionista definitivo por parte de la ONP.

La recaudación de los aportes será efectuada a través de EsSalud. El servicio que brinda EsSalud por el derecho de cobertura, a que se refiere la presente norma, no se encuentra afecto al Impuesto General a las Ventas".

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los doce días del mes de noviembre de dos mil siete.

LUIS GONZALES POSADA EYZAGUIRRE
Presidente del Congreso de la República

ALDO ESTRADA CHOQUE
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:
Mando se publique y cumpla.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 07 al 26 de noviembre de 2007

1. Estimación de pensiones bajo el contexto de la Ley N° 28991 (01.11.07) (356481)
Circular N° AFP-86-2007 de 30.10.07. Ver anexo de Legislación.

2. Aprueban transferencias financieras del programa de Emergencia Social Productivo "Construyendo Perú" a diversos Organismos Ejecutores del Sector Público (08.11.07) (356943)

Mediante Resoluciones Ministeriales N° s. 292 y 293-2007-TR de 07.11.2007, se aprobaron las transferencias financieras del programa de Emergencia Social Productivo "Construyendo Perú" por montos de S/. 1'909,502.40 y S/. 29,749.31 a los Organismos Ejecutores del Sector Público.

3. Declaran nulidad de la Adjudicación de Menor Cuantía convocada para la contratación del servicio de seguridad y vigilancia en las instalaciones de la Oficina Nacional del Programa de Emergencia Social Productivo "Construyendo Perú" (08.11.07) (356945)

Mediante R. D. N° 140-2007-DVMPEMPE/CP de 25.10.07, se declaró de oficio la nulidad de la Adjudicación de Menor Cuantía N° 082-2007-ATU-AAGF para la contratación del servicio de seguridad y vigilancia en las instalaciones de la Oficina Nacional del Programa de Emergencia Social Productivo "Construyendo Perú", desde la etapa de la convocatoria inclusive.

4. Modifican la Directiva Administrativa que regula el proceso de pago para las prestaciones del Seguro Integral de Salud – SIS (09.11.07) (357090)

Por R.M. N° 933-2007/MINSA de 06.11.07, se modifica el numeral 9 del acápite VI-DISPOSICIONES ESPECÍFICAS de la Directiva Administrativa N° 112-2007-MINSA/SIS-V.01 – Directiva Administrativa que regula el proceso para las prestaciones del Seguro Integral de Salud – SIS, aprobada por R.M. N° 422-2007/MINSA y modificada por R.M. N° 608-2007/MINSA.

5. Aprueban la reubicación directa de ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores cesados Irregularmente (09.11.07) (357092)

Mediante R.M. N° 299-2007-TR de 08.11.07, se aprobó la Reubicación Directa de los ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Traba-

jadores Cesados Irregularmente que optaron por el beneficio de reincorporación y reubicación laboral previsto por la Ley N° 27803, señalados en el anexo de la Resolución Ministerial materia de comentario.

6. Precisan conformación de la Comisión de Capacitación del Área Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (09.11.07) (357098)

Mediante R.A. N° 286-2007-P-CSJLI/PJ se precisa la conformación de la Comisión de Capacitación del Área Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, designada mediante Resolución Administrativa N° 035-2007-P-CSJLI/PJ, la misma que estará integrada para lo que resta del presente año por los siguientes Señores Magistrados:

- Dr. Omar Toledo Toribio - Vocal Superior (T), quien la presidirá.
- Dr. Gino Ernesto Yangali Iparraguirre - Vocal Superior (P).
- Dr. Hugo Arnaldo Huerta Rodríguez - Juez Especializado (T).
- Dra. Elisa Vilma Carlos Casas - Juez Especializado (T).
- Dr. Pedro Donaires Sánchez - Juez Mixto (P).
- Dr. Nilton Augusto López Campos - Juez Mixto (P).
- Dra. Luz Marlene Montero Ñavincopa - Juez de Paz Letrado (T).

7. Modifican el Reglamento Operativo para la Libre Desafiliación Informada y Régimen Especial de Jubilación Anticipada del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (09.11.07) (357123)

Resolución SBS N° 1597-2007 de 07.11.07. Ver anexo de Legislación.

8. Aprueban y formalizan pagos de prestaciones a nivel nacional (09.11.07) (357139)

Mediante Resolución Jefatural N° 204-2007/SIS de 07.11.07, se aprueban y formalizan los pagos de prestaciones del Seguro Integral de Salud a nivel nacional, los mismos que se detallan en los Anexos de la Resolución Jefatural reseñada.

9. Designan Gerente de Mercadeo del SIS (09.11.07) (357143)

Por Resolución Jefatural N° 206-2007/SIS de 07.11.2007, se designa a Rossana Beatrice

Regina Mosca Salerno en el cargo de confianza de Gerente de Mercadeo del Seguro Integral de Salud.

10. Fijan factores de conversión monetaria (09.11.07) (357152)

Mediante Resolución de Superintendencia Nacional Adjunta de Aduanas N° 635-2007/SU-NAT/A de 08.11.2007, se fijan los factores de conversión monetaria a utilizarse en la declaración de la base imponible a que se refiere el tercer párrafo del artículo 12° del Reglamento de la Ley General de Aduanas, aprobado por D.S. N° 011-2005-EF.

11. Ley que establece el porcentaje que deben pagar ESSALUD y la Oficina de Normalización Previsional – ONP a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria–SUNAT, por la recaudación de sus aportaciones, y medidas para mejorar la administración de tales aportes (18.11.07) (357788)

Ley N° 29135 de 17.11.07. Ver anexo de Legislación.

12. Declaran ilegal la realización de la huelga nacional indefinida convocada por la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú a partir del 26 de noviembre de 2007 (24.11.07) (358249)

Mediante Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 263-2007-P/PJ de 22.11.2007, se declara ilegal la realización de la huelga nacional indefinida convocada por la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú, a partir del 26 de noviembre de 2007.