

## Contenido

INFORMES LABORALES	Modalidades formativas laborales	VI - 1
	Convenio colectivo de Construcción Civil 2016-2017	VI - 4
	Subsanación de infracción en materia de CTS	VI - 7
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	¿Las remuneraciones devengadas, ordenadas a pagar, están sujetas a algún tipo de descuento (impuestos o retenciones por ONP o AFP)?	VI - 9
INDICADORES LABORALES		VI - 10



## Modalidades formativas laborales

### Ficha Técnica

**Autor** : Dr. Tulio M. Obregón Sevillano

**Título** : Modalidades formativas laborales

**Fuente**: Actualidad Empresarial N.º 362 - Primera Quincena de Noviembre 2016

El nuevo gobierno, a través del D. Leg. N.º 1246 (10-11-16), ha suprimido algunas formalidades relacionadas con las modalidades formativas laborales.

Estas modalidades están reguladas por la Ley de Modalidades Formativas, Ley N.º 28518 (24-05-05), reglamentada por el D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05).

En el presente Informe abordamos el Tema de las Modalidades Formativas, señalando los aspectos que han sido derogados por el D. Leg. N.º 1246.

### 1. Ámbito

Las modalidades formativas solo se aplican en el ámbito de las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

#### Base legal

Artículos III y 3, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
Artículos 3 y 4, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

### 2. Modalidades formativas

- El aprendizaje
- Las prácticas profesionales
- La capacitación laboral juvenil
- La pasantía,
- La actualización para la reinserción laboral.

Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral, por tanto, los beneficiarios no tienen la calidad de trabajadores.

#### Base legal

Artículos 1, 2 y 3, Ley N.º 28518 (24-05-05)

### 3. El aprendizaje

El aprendizaje es una modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un centro de formación profesional autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional.

Las labores que realice el beneficiario deben estar relacionadas directamente con las áreas que correspondan a su formación académica y al desarrollo de sus capacidades.

De no darse el supuesto señalado, el convenio se desnaturaliza.

#### Base legal

Artículos 5 y 6, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
Artículo 6, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

#### 3.1. El convenio de aprendizaje

Es requisito indispensable para el desarrollo de la modalidad formativa laboral de aprendizaje la suscripción del convenio, que es el acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones celebrado entre la empresa, el centro de formación profesional y el aprendiz.

#### Base legal

Artículo 7, Ley N.º 28518 (24-05-05)

#### 3.2. Edad mínima

Pueden celebrar convenios de aprendizaje las personas mayores de 14 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios.

#### Base legal

Artículo 7, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
Artículo 8, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

### 3.2. Modalidades de aprendizaje

Hay dos:

#### 3.2.1. Aprendizaje con predominio en la empresa

Es la modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el centro de formación profesional.

El tiempo de duración del convenio guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo.

#### Base legal

Artículo 11, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
Artículos 5 y 7, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

#### 3.2.2. Aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional: prácticas preprofesionales

Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.

#### Base legal

Artículo 12, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
Artículos 5 y 7, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

### 4. Práctica profesional

Es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

La práctica profesional comprende a los egresados antes de la obtención del título profesional.

**Base legal**

Artículo 13, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
Artículo 11, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**4.1. Convenio de práctica profesional**

Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un convenio de práctica profesional que se celebra entre:

- La empresa, y
- La persona que egresa de un centro de formación profesional o universidad.

**Base legal**

Artículo 13, Ley N.º 28518 (24-05-05)

**4.2. Duración**

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

**Base legal**

Artículo 13, Ley N.º 28518 (24-05-05)

**5. La capacitación laboral juvenil**

Mediante esta modalidad se busca que el joven entre 16 y 23 años (la ley anterior permitía hasta los 25 años), que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios adquiriera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

**Base legal**

Artículo 15, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
Artículo 15, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**5.1. El convenio**

Por el convenio de capacitación laboral juvenil, la empresa se obliga a brindar facilidades a la persona para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un programa específico de capacitación laboral juvenil, previamente definido por la empresa anualmente.

**Base legal**

Artículo 16, Ley N.º 28518 (24-05-05)

**5.2. Límite máximo de beneficiarios**

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al 20 % del total de personal del área u ocupación específica ni del 20 % del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

El límite puede incrementarse en un 10 % adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

**Base legal**

Artículo 17, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
Artículo 16, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**5.3. El programa de capacitación laboral juvenil**

Las empresas, anteriormente, tenían que contar con un programa de capacitación laboral juvenil, obligación que ha sido derogada por el D. Leg. N.º 1246.

**5.4. Ocupaciones**

Las ocupaciones vinculadas a esta modalidad se clasifican en:

- a. Ocupaciones básicas, de poca calificación o poca y ninguna complejidad, asociadas a niveles de menor responsabilidad en el ejercicio de la ocupación; y
- b. Ocupaciones operativas que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad.

**5.8. Duración del convenio**

- a. Ocupaciones básicas: No mayor a 6 meses, prorrogable hasta por un periodo similar
- b. Ocupaciones operativas: No mayor a 24 meses.

**Base legal**

Artículo 20, Ley N.º 28518 (24-05-05)

**6. La pasantía**

La pasantía en la empresa es una modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el centro de formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

Mediante esta modalidad se busca que el beneficiario refuerce la capacitación laboral adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

**Base legal**

Artículos 23 y 24, Ley N.º 28518 (24-05-05)

**7. La actualización para la reinserción laboral**

La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral.

**Base legal**

Artículos 29 y 36, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
Artículo 19, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**7.1. Beneficiarios**

Mediante esta modalidad se busca mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros.

**Base legal**

Artículo 30, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
Artículo 23, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**7.2. El plan de entrenamiento y actualización**

Las empresas, anteriormente, tenían que contar con un plan de entrenamiento y actualización, obligación que ha sido derogada por el D. Leg. N.º 1246.

**7.3. Número máximo de beneficiarios**

El número de beneficiarios en actualización para la reinserción laboral no puede exceder al 20 % del total de personal del área u ocupación específica ni del 10 % del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Dicho límite puede incrementarse en un diez por 10 % adicional con beneficiarios con discapacidad.

**Base legal**

Artículo 32, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
Artículo 26, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**7.4. Duración del convenio**

El convenio de actualización para la reinserción laboral tiene una duración no mayor a 12 meses, prorrogable por otro periodo no mayor a 12 meses.

**Base legal**

Artículo 37, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
Artículo 24, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**8. Normas comunes a las modalidades formativas****8.1. Los convenios**

El convenio, la prórroga o la modificación, deben ser celebrados por escrito y suscritos por las partes antes del inicio de la ejecución de las actividades formativas.

Los convenios deben contener como mínimo los siguientes datos:

- a. Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa.

- b. Nombre, edad y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores.
  - c. Ocupación materia de la capacitación específica.
  - d. Monto de la subvención económica mensual.
  - e. Duración del convenio.
  - f. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.
- Adicionalmente, deben contener, la siguiente información:
- a) Datos generales de las partes;
  - b) Fecha de inicio y de término;
  - c) Fecha de nacimiento del beneficiario;
  - d) Lugar de la ejecución de la actividad formativa laboral;
  - e) Correspondencia entre la especialidad del beneficiario y la actividad a desarrollar en la empresa, según la exigencia de la modalidad formativa laboral elegida; y,
  - f) Firma original de las partes. En el caso de participantes adolescentes, los convenios serán firmados por sus padres, tutores o responsables.

**Base legal**

Artículo 46, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
 Artículos 28, 50 y 51, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**9.2. Registro del convenio**

Las empresas, anteriormente, tenían que registrar los convenios, esta formalidad ha sido derogada por el D. Leg. N.º 1246.

**9.3. Actividades prohibidas**

Se encuentra prohibido que los adolescentes realicen, bajo cualquier modalidad formativa laboral, actividades en subsuelo, labores que conlleven manipulación de pesos excesivos, sustancias tóxicas, actividades en las que su seguridad o la de otras personas esté bajo su responsabilidad o, en general, aquellas actividades contenidas en la "Relación de Trabajos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Física o Moral de los y las Adolescentes", de acuerdo con lo regulado en el Código de los Niños y Adolescentes.

**Base legal**

Artículo 60, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**9.3.1. Descansos**

**a. Descanso semanal y feriados**

Los participantes en cualquier modalidad formativa laboral tienen derecho a descanso semanal y en los feriados no laborables debidamente subvencionados.

**Base legal**

Artículo 42, Ley N.º 28518 (24-05-05)

**b. Descanso anual**

Los participantes tienen derecho a un descanso de 15 días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.

Al respecto, deberá tenerse presente lo siguiente:

- El descanso deberá disfrutarse dentro de los doce (12) meses siguientes a la oportunidad en la que se adquirió el beneficio.
- El pago de la subvención económica que corresponde a dicho descanso será efectuado antes del mismo.
- Para el cómputo del descanso, se tendrá en cuenta la acumulación de los períodos intermitentes que hubiera realizado la persona en formación en una misma empresa.
- El beneficiario cuyo convenio o prórroga finalice después de cumplidos doce (12) meses de formación sin antes haber disfrutado del descanso, tendrá derecho al pago del íntegro de la subvención.

**Base legal**

Artículo 42, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
 Artículo 32, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**9.4. Horario nocturno**

Se requiere autorización para la realización de actividades en las modalidades formativas laborales, en jornada u horario nocturno, siempre y cuando, ello no perturbe la asistencia al centro de formación profesional, CFP o al centro educativo, y resulte necesario para cumplir con la finalidad formativa.

**Base legal**

Artículo 30, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**9.5. Derechos de los participantes**

Los participantes en las modalidades formativas laborales tienen los siguientes derechos:

**9.5.1. Subvención económica mensual**

La subvención económica mensual es la contraprestación económica a que tiene derecho los participantes en las modalidades formativas laborales, la misma que no puede ser inferior a una remuneración mínima cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa.

Sin embargo, en caso la jornada y horario habitual de la empresa prevista para los trabajadores dependientes, sea menor a la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa laboral, la subvención económica mensual no podrá ser inferior a una remuneración mínima vital.

Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional.

Se exceptúan de lo dispuesto en los párrafos precedentes las modalidades formativas siguientes:

- a. Pasantía. La subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al 5 % de la remuneración mínima. En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no

puede ser inferior al treinta (30) % de la remuneración mínima.

- b. Actualización para la Reinserción laboral. Los beneficiarios reciben una subvención mensual no menor a dos remuneraciones mínimas.

Las subvenciones constituyen gasto deducible para efectos del impuesto a la renta.

**Base legal**

Artículos 42, 45 y 47, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
 Artículos 33, 35 y 39, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**9.5.2. Subvenciones adicionales**

Los participantes tienen derecho a una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.

**Base legal**

Artículo 45 y 47, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
 Artículo 34, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**9.5.3. Gravámenes y descuentos**

La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo, y no está afectada al pago del impuesto a la renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de la empresa.

La subvención económica mensual no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo del beneficiario, salvo que éste voluntariamente se acoja como afiliado facultativo a algún sistema pensionario.

La subvención económica constituye gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

**Base legal**

Artículo 47, Ley N.º 28518 (24-05-05)

**9.5.4. Seguro**

Las empresas tienen la obligación de cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de Essalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad y 30 por accidente.

De ocurrir un accidente o enfermedad, la empresa que no haya contratado el seguro contra enfermedad y accidente, deberá asumir directamente el costo de estas contingencias.

**Base legal**

Artículo 42, Ley N.º 28518 (24-05-05)  
 Artículo 55, D. S. N.º 007-2005-TR (19-09-05)

**9.6. Registro**

Los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas deben ser declarados como tales en la planilla electrónica.

**Base legal**

Artículo 48, Ley N.º 28518 (24-05-05), modificado por el D. Leg. N.º 1246 (10-11-16)

# Convenio colectivo de Construcción Civil 2016-2017

## Ficha Técnica

**Autor** : Dr. Ludmin Gustavo Jiménez Coronado

**Título** : Convenio colectivo de Construcción Civil 2016-2017

**Fuente**: Actualidad Empresarial N.º 362 - Primera Quincena de Noviembre 2016

*El 26 de agosto del presente año se publicó la Resolución Ministerial N.º 182-2016-TR, que dispone la publicación del Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2016-2017, suscrita entre la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP).*

A continuación, detallamos los beneficios de los trabajadores en Construcción Civil para el periodo 1 de junio del 2016 al 31 de mayo del 2017.

## 1. Negociación colectiva 2016-2017

Los aspectos más importantes del convenio colectivo son:

### 1.1. Incrementos del jornal básico diario

Los trabajadores en construcción civil a nivel nacional recibieron a partir del 1 de junio de 2016, es decir, retroactivamente, un aumento general sobre el jornal básico, de acuerdo a sus categorías de la siguiente forma:

Operario	S/ 2.80
Oficial	S/ 1.80
Peón	S/ 1.60

### 1.2. Bonificación por altitud

Los empleadores convienen en elevar el monto de la bonificación por altitud de S/ 1.80 a S/ 2.00 por día laborado, a todos los trabajadores que presten servicios en obras o centros de trabajos ubicados a partir de los 3000 metros sobre el nivel del mar. Esta bonificación será entregada en tanto se mantenga la citada condición de trabajo, y no será computable para el cálculo de los beneficios sociales.

Las partes convienen en que este acuerdo tiene el carácter de permanente, de acuerdo a ley y tendrá vigencia y validez mientras no sean modificadas por un nuevo convenio.

## 2. Derechos y beneficios

### 2.1. Asignación escolar

La bonificación por asignación escolar se otorga a los hijos de los trabajadores que cursen estudios técnicos o superiores

hasta los 22 años cumplidos; para ello deberán de cumplir con los requisitos ya establecidos en sus normas respectivas.

### 2.2. Bonificación por trabajos con altas temperaturas en infraestructura vial

El único trabajo donde existen altas temperaturas en infraestructura vial es cuando se trabaja en labores con mezcla asfáltica (180 grados, colocación de la mezcla). Esta labor se circunscribe a las cuadrillas que realizan la preparación, el vaciado y el compactado del asfalto y solo es en una etapa de la obra. Para ello es necesario tomar medidas de hidratación a favor del trabajador e incentivar el uso del bloqueador.

A partir de la suscripción del convenio colectivo 2015-2016, se dispuso la suma de S/ 3.50 por día de trabajo en estas circunstancias, para la compra de una bebida hidratante solo para la cuadrilla que labora en contacto con altas temperaturas en infraestructura vial en los trabajos con mezcla de asfalto. También se ha precisado que esta bonificación no es base de cálculo para leyes y/o beneficios sociales como CTS, gratificaciones, vacaciones, horas extras y otros; y se pagará domingos y feriados eventualmente trabajados.

### 2.3. Trabajos nocturnos

Se les otorga un 25 % sobre el jornal básico la bonificación por trabajo nocturno establecida en el artículo 6 de la Resolución Directoral N.º 100-72-DPRSTESS. El trabajador que realiza sus labores en turno nocturno deberá de ser rotado periódicamente de conformidad con lo establecido por el TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo aprobado por el D. S. N.º 008-2002-TR.

### 2.4. Jornada

La jornada de trabajo en construcción civil es de seis (6) días de labor y un día de descanso semanal obligatorio de acuerdo a ley, se labora ocho (8) horas ordinarias diarias y un máximo de 48 horas ordinarias a la semana. El descanso semanal obligatorio se gozará preferentemente los domingos.

- En proyectos remotos de difícil acceso las partes acuerdan que será permitida una PERMANENCIA MÍNIMA en los campamentos de 28 días consecutivos y como máximo de hasta 35 días consecutivos luego de los cuales los trabajadores gozarán de una bajada mínima de siete (7) días pagados únicamente a jornal básico. Las partes igualmente dejan constancia

que los trabajadores tienen libertad de disponer de su día de descanso semanal obligatorio y si desean lo podrán laborar quedando el empleador obligado a pagar dicho día de labor con la sobretasa correspondiente.

Las partes dejan constancia que de existir a la fecha alguna bonificación, asignación, bono, gratificación, etc., que los empleadores estén pagando a sus trabajadores a forma de compensación económica por los siete (7) días de bajada luego de su permanencia en el proyecto. Dicho monto será considerado como pago a cuenta de la suma que se acuerda pagar mediante el convenio aprobado recientemente.

- Si dicha bonificación a la fecha es igual a la que se pacta mediante el convenio colectivo, no habrá pago adicional alguno. Si dicha bonificación es menor, la empresa cancelará la diferencia respectiva hasta llegar al monto equivalente a los 7 jornales básicos. Si el monto fuese mayor, se desglosará dicha suma en dos conceptos uno denominado pago en descanso que será equivalente a los 7 jornales básicos y la diferencia mantendrá la denominación con la cual se ha estado abonando a la fecha.
- Las obras ubicadas en lugares remotos de difícil acceso que se encuentren en ejecución y que a la fecha de suscripción del presente convenio tuvieran un periodo de permanencia en campamento menor al mínimo o máximo establecido, mantendrán dicha condición hasta la finalización del proyecto.

Se deja constancia que la bonificación PAGO EN BAJADA será abonada en la primera semana luego del retorno a obra por parte del trabajador.

Las partes ratifican que la labor en construcción civil bajo el esquema antes descrito no corresponde a una jornada atípica acumulativa.

Las partes igualmente dejan constancia que la bonificación PAGO EN BAJADA no es base de cálculo para leyes y beneficios sociales como CTS, vacaciones y/o gratificaciones.

### 2.5. Permiso por duelo

Según con el Acta de Acuerdos del 06-03-64, el trabajador de construcción civil cuenta con tres días de permiso con goce de jornal básico en caso de fallecimiento de padres, cónyuge o hijos debidamente comprobado con la copia del acta de defunción respectiva. Sin embargo; a partir

del Convenio Colectivo 2015-2016 se dispuso acordar ampliar de 3 a 5 días el permiso pagado por duelo cuando ocurra algunas de las situaciones señaladas líneas arriba siempre que el lugar donde se ejecute la obra haga poco accesible el traslado y/o transporte del trabajador hasta su lugar de origen o residencia habitual con el fin de que pueda acompañar a su familia ante el fallecimiento de un familiar directo, sea padres, hijos o cónyuge o conviviente debidamente acreditada con la unión de hecho correspondiente.

**2.6. Protección de riesgos laborales**

Las partes declaran que:

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo los empleadores garantizar la protección de todo el personal que le presta su servicio en todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud. Para ello los trabajadores deberán de participar activamente en los mecanismos que implemente el empleador para la participación activa de los trabajadores, así como de los comités de seguridad en las obras.
2. En cumplimiento del citado deber de protección, los empleadores deberán disponer lo necesario para la adopción de las medidas de prevención previstas en la normativa legal vigente. A tal efecto, entre otras acciones, los empleadores deberán:
  - a) Proporcionar sin costo a sus trabajadores y trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de los servicios y trabajos; el trabajador tiene la obligación de usarlos durante su relación laboral y devolverlos al término de las mismas.
  - b) Facilitar a sus trabajadores y trabajadoras la formación e información suficiente acerca de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y de las medidas de prevención que deben de adoptar durante su ejecución.
  - c) Abstenerse de exigir a los trabajadores y trabajadoras que realicen los trabajos encomendados en los supuestos de peligro grave e inminente para su seguridad y salud. En estos supuestos los trabajadores y trabajadoras afectados podrán interrumpir o no iniciar en su caso, los trabajos mientras persista el peligro o no se adopten las medidas de protección adecuadas, sin que puedan sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de dicha medida.
  - d) En los supuestos en que, por la ubicación del centro de trabajo, se presenten temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la

intensidad del calor y la exposición de los trabajadores a la radiación solar, los empleadores deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.

3. Asimismo, corresponde a cada trabajador y trabajadora cumplir las medidas de prevención que en cada momento se adopten en el centro de trabajo; y velar por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus acciones y omisiones. En particular deberán de:
  - a) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.
  - b) Informar inmediatamente de ocurrido algún accidente/incidente laboral a su superior o jefe directo, a los trabajadores y trabajadoras designados para realizar actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención o, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
  - c) Cooperar con los empleadores para que estos puedan garantizar condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud.

**2.7. Jornal básico**

Considerando los incrementos otorgados, las remuneraciones y demás beneficios sociales de los trabajadores de construcción civil, en el periodo 1 de junio del 2016 al 31 de mayo del 2017, son las siguientes:

**2.8. Jornal básico diario**

a. Operario	S/ 61.40
b. Oficial	S/ 50.30
c. Peón	S/ 44.90

**2.9. Horas extras**

- a. De trabajarse en dos medias jornadas, y trabajarse las dos horas intermedias, estas serán retribuidas con una sobretasa de 100 %.
- b. Después de la jornada ordinaria y hasta la décima hora de la jornada y hasta las 11 de la noche: cada hora extra se retribuye con una sobretasa de 60 %.
- c. De la décima hora de la jornada y hasta las 11 de la noche: cada hora extra se retribuye con una sobretasa de 100 %.
- d. Horas extras después de las 11 de la noche: la sobretasa se fija de común acuerdo entre empleador y trabajador

**2.10. La bonificación unificada de construcción civil (BUC)**

	Diaria
a. Operario	32 % del básico: S/ 19.65
b. Oficial	30 % del básico: S/ 15.09
c. Peón	30 % del básico: S/ 13.47

**2.11. La bonificación por alta especialización de operarios**

	Diaria
a. Operario de equipo mediano	8 % del básico S/ 4.91
b. Operario de equipo pesado	10 % del básico S/ 6.14
c. Operario electromecánico	15 % del básico S/ 9.21
d. Operario topográfico	9 % del básico S/ 5.53

Los empleadores otorgan la bonificación por concepto de alta especialización (BAE), a los trabajadores de construcción civil que estén debidamente certificados por el empleador o institución educativa para realizar trabajos especializados.

**2.12. Asignación por movilidad**

Es equivalente a seis pasajes urbanos diarios (S/ 1.20 x 6 = S/ 7.20), y a todo trabajador le corresponde el mismo monto, sin diferenciación por categoría.

**2.13. Asignación por sepelio permanente**

Se abona a los familiares de los trabajadores fallecidos durante el contrato de trabajo, es de una UIT, siempre y cuando el costo de la obra presupuestada sea igual o mayor a 50 unidades impositivas tributarias (UIT), asignación que, teniendo en cuenta el valor de la UIT del año 2016, equivale a S/ 3,950.00.

**2.14. Bonificación por trabajo en contacto directo con agua**

Esta bonificación equivale al 20 % del jornal básico

a. Operario	20 % del básico	S/ 12.28
b. Oficial	20 % del básico	S/ 10.06
c. Peón	20 % del básico	S/ 8.98

La bonificación por contacto directo con el agua se extiende a los trabajos que se realicen con contacto directo con aguas servidas, en los sistemas de alcantarillados y recolectores, entendiéndose que dicha bonificación es expresa y taxativamente aplicada para el trabajador que está en contacto directo con el agua servida.

### 2.15. Bonificación por trabajo en altura

Esta bonificación equivale al 7 % del jornal básico, y se otorga cuando se trabaja en fachadas o andamios, a partir del cuarto piso, como a los que laboren en el tendido de cables eléctricos en torres, en el montaje de estructuras metálicas prefabricadas o soldadas, en el montaje *in situ* de partes prefabricadas de puentes y en todas las actividades electromecánicas que generen riesgo de caída.

Este beneficio se aplicará a partir de los cinco metros de altura contados a partir de la cota del suelo y solo en aquellas labores que impliquen riesgo de caída libre para el trabajador.

Este beneficio no es computable para el pago de beneficios sociales.

a. Operario	7 % del básico	S/ 4.29
b. Oficial	7 % del básico	S/ 3.52
c. Peón	7 % del básico	S/ 3.14

### 2.16. Bonificación por riesgo de trabajo bajo cota cero

Los empleadores pagarán la "bonificación por riesgo de trabajo bajo cota cero" equivalente a S/ 1.50 diario a los trabajadores de construcción civil que laboren en un nivel inferior al segundo sótano o cinco metros bajo la cota cero, considerando que el pago de la bonificación se efectuará hasta la culminación de las obras de estructuras al nivel indicado.

### 2.17. Asignación por escolaridad

Desde el momento en que ingresen a laborar, los trabajadores de construcción con hijos menores de 18 años que cursen estudios de educación inicial o de educación básica, percibirán una asignación por escolaridad equivalente a 30 jornales básicos al año.

Esta asignación se abona al trabajador desde su ingreso a la obra, de tal manera que se paga a razón de un dozavo de 30 jornales por cada hijo en la última semana de cada mes calendario.

Para tener derecho a la asignación por escolaridad se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener uno o más hijos menores de 18 años que cursen educación inicial o básica.
- La filiación y la edad deberán acreditarse con la respectiva partida de nacimiento, y la condición de estudiante, con el documento otorgado por la autoridad de educación correspondiente.
- El trabajador debe acreditar ante su empleador que tiene uno o más hijos menores de 18 años que cursen edu-

cación básica o inicial, en cualquier momento mientras esté vigente su relación laboral.

- Si el trabajador no cumple con las obligaciones mencionadas, le será descontado de su liquidación de beneficios sociales, el monto de la asignación escolar pagada por su empleador durante su relación de trabajo.
- Se hace extensiva la asignación escolar a los hijos de los trabajadores que cursen estudios técnicos o superiores hasta los 22 años.

Los 30 jornales básicos al año se pagan de la siguiente manera:

a. Operario:	Diario	S/ 5.12
	Mensual	S/ 153.50
b. Oficial:	Diario	S/ 4.19
	Mensual	S/ 125.75
c. Peón:	Diario	S/ 3.74
	Mensual	S/ 112.25

### 2.18. Gratificaciones

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a 40 jornales básicos de gratificación por Fiestas Patrias y a 40 jornales básicos de gratificación por Navidad. Estas gratificaciones se pagan de la siguiente manera:

- a. La de Fiestas Patrias a razón de un sétimo por cada mes laborado de enero a julio, y
- b. La de diciembre a razón de un quinto por cada mes laborado de agosto a diciembre.

a. Operario:	S/ 61.40 x 40 = S/ 2,456.00
b. Oficial:	S/ 50.30 x 40 = S/ 2,012.00
c. Peón:	S/ 44.90 x 40 = S/ 1,796.00

### 2.19. Compensación por tiempo de servicios

Equivale al 15 % del total de jornales básicos percibidos durante la prestación de servicios, que corresponde a los días efectivamente laborados.

Del 15 %, el 12 % corresponde a la CTS, propiamente, y el 3 % en sustitución de la participación en las utilidades.

Este importe asciende diariamente a:

a. Operario:	S/ 9.21
b. Oficial:	S/ 7.55
c. Peón:	S/ 6.74

### 2.20. Vacaciones

La remuneración del descanso vacacional es:

- a. Si el trabajador es despedido
  - Si lo es dentro de los primeros seis días de labor, no recibirá pago alguno.

- Si es despedido después de 6 días de labor, tendrá derecho a percibir el 10 % de todos los jornales básicos percibidos durante el tiempo que laboró.
- b. Si el trabajador renuncia
  - Si lo hace antes de tener 18 días de labor efectiva, no recibirá pago alguno.
  - Si renuncia el día 18 de labor, percibirá 2 y medio jornales diarios.
  - Si renuncia después del día 18 de labor, tendrá derecho a percibir el 10 % de todos los jornales básicos percibidos durante el tiempo que laboró.

Este importe asciende diariamente a:

a. Operario:	S/ 6.14
b. Oficial:	S/ 5.03
c. Peón:	S/ 4.49

### 2.21. Seguro Essalud-Vida

Los empleadores contratarán a favor de sus trabajadores la póliza de seguro Essalud + Vida, adicionalmente al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), y cuando el costo de la obra presupuestada sea mayor a 50 unidades impositivas tributarias (UIT).

## 3. Vigencia del convenio colectivo

La negociación colectiva tiene vigencia de un año, desde el primero de junio del 2016 hasta el 31 de mayo del 2017, y tendrá aplicación para todos los trabajadores en el rubro de la construcción civil que laboren en obras públicas o privadas a nivel nacional, excepto para las obras reguladas por el D. Leg. N.º 727, que son:

- a. Las empresas constructoras de inversión limitada, es decir, aquellas que ejecuten obras cuyos costos individuales no excedan de 50 UIT.

Para determinar qué empresas se encuentran en este supuesto, se considera que:

- Cuando se trate de la ejecución de un conjunto de obras, se tomará en cuenta el costo individual de cada obra.
- Para establecer el costo individual de cada obra, se tomarán en cuenta todos los gastos incluyendo las remuneraciones y los materiales.

- b. Las personas naturales que construyan directamente sus propias unidades de vivienda, siempre que la obra no supere el límite de 50 UIT.

En este caso los contratos y las remuneraciones se regulan según acuerdo individual o colectivo establecido entre trabajadores y empleadores.

# Subsanación de infracción en materia de CTS

## Ficha Técnica

**Autor** : Dra. María Magdalena Quispe Carlos

**Título** : Subsanación de infracción en materia de CTS

**Fuente**: Actualidad Empresarial N.º 362 - Primera Quincena de Noviembre 2016

## 1. Multas e infracciones

Conforme lo establece el artículo 24.5 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, constituye infracción grave no depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios (en adelante, CTS).

Si el empleador no deposita la CTS en la fecha prevista fijada por ley o no lo hace de manera íntegra, su incumplimiento constituye una infracción grave, la que es sancionada, tratándose del régimen general, desde una multa ascendente a tres (03) UIT hasta cincuenta (50) UIT. En el caso de una pequeña empresa es de una (01) UIT a diez (10) UIT. En ambos casos va depender del número de trabajadores afectados.

### Base legal

art. 48 del D. S. N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

## 2. Subsanación de la infracción

El primer párrafo de la única disposición complementaria de la Ley N.º 30222 (Ley que modifica la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo) menciona lo siguiente: "En el marco de un enfoque preventivo de la política de inspección del trabajo se establece un plazo de tres (3) años, contados desde la entrada en vigencia de la presente Ley (entrada en vigencia: 12-07-2014), durante el cual el Sistema de Inspección del Trabajo privilegia acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras. Cuando durante la inspección del trabajo se determine la existencia de una infracción, el inspector de trabajo emite un acto de requerimiento orientado a que el empleador subsane su infracción. En caso de subsanación, en la etapa correspondiente, se dará por concluido el procedimiento sancionador en caso contrario, continuará la actividad inspectiva".

Es así que un procedimiento sancionador por parte de Sunafil finalizará cuando se subsane la infracción. Por ejemplo, la subsanación del depósito de la CTS conllevará que el fiscalizador no emita ninguna sanción de multa.

En el caso de que el fiscalizador multe por la infracción cometida (esto ocurre cuando la empresa no subsana la infracción dentro del plazo correspondiente), se debe de tener en cuenta lo siguiente: "Durante

el periodo de tres años, referido en el primer párrafo, la multa que se imponga no será mayor al 35 % de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto sobre la base de los principios de razonabilidad, proporcionalidad así como las atenuantes y/o agravantes que correspondan según sea el caso"<sup>1</sup>.

Este párrafo es muy importante a efectos de las multas impuestas por Sunafil, ya que solo se podrá aplicar como máximo el 35 % de la multa establecida en caso concreto.



### Caso N.º 1

La empresa inmobiliaria Los Álamos (acogida al régimen general) no ha depositado la CTS del periodo noviembre 2016 de 10 trabajadores y desea saber a cuánto equivale la multa por dicha omisión.

### Solución

Según el cuadro de multas detallado en el artículo 48 del D. S. N.º 019-2006-TR, se establece que en el caso de una empresa del régimen general que haya omitido el depósito de la CTS de 1 a 10 trabajadores habría incurrido en falta grave cuya multa es de 3 UIT. Sin embargo, gracias a la única disposición complementaria de la Ley N.º 30222, cuando durante la inspección del trabajo se determine la existencia de una infracción (leve o grave), el inspector de trabajo emite un acto de requerimiento orientado a que el empleador subsane su infracción. En caso de subsanación en la etapa correspondiente, se dará por concluido el procedimiento sancionador y no se aplicará multa alguna. En conclusión, la multa no será aplicada.

### Base legal

arts. 24.4 y 48 del D. S. N.º 019-2006-TR



### Caso N.º 2

La empresa Color Perú SAC (acogida al régimen general) nos menciona que ha recibido una visita inspectiva por parte de Sunafil, donde se ha acreditado que la empresa no ha cumplido con el pago de la CTS de 400 trabajadores del periodo mayo 2016. El inspector ha otorgado un plazo para que lo subsane y a pesar de ello la empresa no

lo ha subsanado. Nos preguntan ¿a cuánto equivale la multa en este caso?

### Solución

Según el cuadro de multas detallado en el artículo 48 del D. S. N.º 019-2006-TR, establece que en el caso de una empresa del régimen general que haya omitido el pago de la CTS afectando de esta manera de 301 a 400 trabajadores habría incurrido en falta grave cuya multa es de 25 UIT. Sin embargo, gracias a la Ley N.º 30222, ley que modifica la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo en su tercer párrafo establece que la multa que se imponga no será mayor al 35 % de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto sobre la base de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, así como las atenuantes y/o agravantes que correspondan según sea el caso.

En este caso concreto, la multa sería el 35 % del 25 UIT (considerando agravantes)  $<> 35/100 \times 25 (3, 950.00) = S/ 34,562.50$ . La multa a pagar sería un total de S/ 34,562.50.

### Base legal

arts. 24.5 y 48 del D. S. N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo



### Caso N.º 3

La empresa Quildes (acogida al régimen especial de pequeña empresa) no ha depositado la CTS del periodo noviembre 2016 de 8 trabajadores y desea saber cuánto equivale la multa por dicha omisión.

### Solución

Teniendo en cuenta los dos casos anteriores, la multa sería equivale a 1.30 UIT, sin embargo al ser subsanadas se dará por concluido el procedimiento sancionador y no se aplicará multa alguna.

### Importante

- La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por periodo menor a un semestre será pagada directamente al trabajador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.
- La Ley N.º 30222, Ley que modifica la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo solo será aplicado por tres (3) años, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley (entrada en vigencia: 12-07-14).

<sup>1</sup> Tercer párrafo de la única disposición complementaria de la Ley N.º 30222, Ley que modifica la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

# ¿Las remuneraciones devengadas, ordenadas a pagar, están sujetas a algún tipo de descuento (impuestos o retenciones por ONP o AFP)?

## Ficha Técnica

**Autor** : Javier Jhonatan Rojas Herreros

**Título** : ¿Las remuneraciones devengadas, ordenadas a pagar, están sujetas a algún tipo de descuento (impuestos o retenciones por ONP o AFP)?

**Fuente**: Actualidad Empresarial N.º 362 - Primera Quincena de Noviembre 2016

## 1. Introducción

El viernes 7 de octubre del presente año, en el diario *Gestión* observé una pequeña noticia que establecía lo siguiente: "Las demandas salariales se cancelarán libre de impuestos y retenciones", haciendo referencia al Expediente N.º 01538-2010-PA-TC el cual pasaremos a analizar en el presente informe.

Como es de conocimiento, la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y como tal tienen una serie de derechos reconocidos constitucionalmente.

El trabajo es un deber y un derecho. Es base de bienestar social y un medio de realización de la persona, por ello la persona humana tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley<sup>1</sup>.

El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento<sup>2</sup>.

## 2. Materia controvertida

¿Las remuneraciones devengadas, ordenadas a pagar, están sujetas a algún tipo de descuento (impuestos o retenciones por ONP o AFP)?

## 3. Exp. N.º 01538-2010-PA-TC

### 3.1. Antecedente

El 21 de setiembre del 2007 la recurrente interpone demanda de amparo contra el juez a cargo del Segundo Juzgado Laboral de Chiclayo, Sr. Juan Ismael Rodríguez Riojas, y contra los vocales integrantes de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, Sres. Marco Antonio Pérez Ramírez, Lucía Esther Deza Sánchez y Juan De La Cruz Ríos, solicitando se deje sin efecto:

- I. La resolución del 8 de abril del 2007, que desestimó su pedido de deducción de leyes sociales e impuestos sobre las remuneraciones ordenadas a pagar;
- II. La resolución de fecha 16 de julio del 2007, que confirmó la desestimación de su pedido; y
- III. La resolución del 21 de agosto del 2002, que ordena cumplir con lo ejecutoriado.

El demandado Juan Ismael Rodríguez Riojas contesta la demanda solicitando que sea declarada infundada o improcedente, al argumentar que las deducciones efectuadas por la recurrente fueron hechas a su cuenta y riesgo, apartándose de la autoridad de cosa juzgada y soslayando lo dispuesto por el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, pues en el caso de autos la relación laboral de la demandante del proceso laboral ya no se encontraba vigente y siendo así la recurrente debió ejecutar el mandato judicial en sus propios términos.

La demandada, María Zapata Carranza, contesta la demanda solicitando que sea declarada improcedente, afirmando que los montos económicos que se ha ordenado abonar a su favor, dentro de un proceso laboral regular y ordinario, deben ser cancelados en ejecución de sentencia en su integridad por la recurrente, sin descuento alguno, en tanto que estos son ordenados y requeridos por mandato judicial.

El Procurador Público del Poder Judicial contesta la demanda solicitando que sea declarada improcedente, al argumentar que en el caso materia de análisis no ha existido vulneración constitucional alguna, ya que no se ha podido comprobar la afectación del derecho directamente protegido por la Constitución.

El Procurador Público de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat) propone la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva,

aduciendo que la Sunat no ha participado en la relación jurídica existente entre la recurrente y su trabajadora. Asimismo, señala que toda persona que pague remuneraciones se constituye por mandato legal en agente de retención, estando obligada a retener los tributos de ley y entregarlos a la Sunat.

La Sala de Derecho Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, con resolución de fecha 24 de setiembre del 2008, declara infundada la demanda por considerar que del análisis minucioso de los actuados no se aprecia elemento de prueba que acredite que a la recurrente se le haya desviado de la jurisdicción preterminada por la ley; además que no resulta aceptable la nueva posición adoptada por la recurrente para negarse a cumplir con la decisión recaída en los autos.

La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, con resolución de fecha 8 de abril del 2009, confirma la apelada por considerar que el órgano jurisdiccional se ha limitado a ordenar el cumplimiento estricto de lo ordenado en la sentencia recaída en el proceso laboral.

### 3.2. Fundamentos

#### Delimitación del petitorio

1. El objeto de la demanda es dejar sin efecto la resolución de fecha 8 de abril del 2007, la resolución de fecha 16 de julio del 2007 y la resolución de fecha 21 de agosto del 2002. Así expuestas las pretensiones, este Colegiado considera necesario determinar a la luz de los hechos expuestos en la demanda y de los recaudos que obran en ella si se ha vulnerado los derechos de la recurrente al debido proceso, a la tutela jurisdiccional, a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada por la ley y de propiedad, al haberse desestimado su pedido de deducción (S/. 9,088.92 nuevos soles) por concepto de prestaciones de salud, ONP o AFP, y pagos por impuesto a la renta sobre las remuneraciones ordenadas a pagar (S/. 36,149.91 nuevos soles), o si por el contrario dicho pedido fue correctamente desestimado al pretenderse con él incumplir la sentencia expedida en el proceso laboral subyacente.

Sobre el contenido constitucionalmente protegido del derecho a que se respete una resolución que ha adquirido la calidad de cosa juzgada.

2. Sobre el particular, este Tribunal ha señalado en forma reiterada que "mediante el derecho a que se respete una

<sup>1</sup> Artículo 22 de la Constitución Política del Perú  
<sup>2</sup> Artículo 23 de la Constitución Política del Perú



resolución que ha adquirido la autoridad de cosa juzgada se garantiza el derecho de todo justiciable, en primer lugar, a que las resoluciones que hayan puesto fin al proceso judicial no puedan ser recurridas mediante medios impugnatorios, ya sea porque éstos han sido agotados o porque ha transcurrido el plazo para impugnarla; y, en segundo lugar, a que el contenido de las resoluciones que hayan adquirido tal condición, no pueda ser dejado sin efecto ni modificado, sea por actos de otros poderes públicos, de terceros o, incluso, de los mismos órganos jurisdiccionales que resolvieron el caso en el que se dictó” (STC 4587-2004-AA/TC, fundamento 38). Más precisamente, este Tribunal ha establecido que “(...) el respeto de la cosa juzgada (...) impide que lo resuelto pueda desconocerse por medio de una resolución posterior, aunque quienes lo hubieran dictado entendieran que la decisión inicial no se ajustaba a la legalidad aplicable, sino tampoco por cualquier otra autoridad judicial, aunque ésta fuera de una instancia superior, precisamente, porque habiendo adquirido el carácter de firme, cualquier clase de alteración importaría una afectación del núcleo esencial del derecho” (STC 0818-2000-AA/TC, fundamento 4).

3. Al respecto, la recurrente alega que al haberse desestimado su pedido de deducción ascendente a S/. 9,088.92 nuevos soles por conceptos de prestaciones de salud, ONP o AFP, e impuesto a la renta sobre las remuneraciones ordenadas a pagar en la sentencia que ascienden a un total de S/. 36,149.91 nuevos soles se ha vulnerado sus derechos al debido proceso, a la tutela jurisdiccional, a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada por la ley y de propiedad. A efectos de verificar si lo resuelto en el pedido de deducción vulnera o no los derechos constitucionales alegados por la recurrente, conviene remitirnos a la literalidad de lo ordenado en la sentencia, que tiene la calidad de cosa juzgada, expedida en el proceso judicial subyacente (pago de remuneraciones devengadas).
4. Al respecto, a fojas 20 del primer cuaderno obra la sentencia de fecha 4 de mayo del 2005 expedida en primera instancia en el proceso judicial subyacente sobre pago de remuneraciones devengadas, en la cual se declara “FUNDADA EN PARTE la demanda (...) en consecuencia ORDENO que la demandada pague a la actora, en el plazo de cinco días la suma de TREINTISÉIS MIL CIENTO CUARENTINUEVE NUEVOS SOLES CON NOVENTIÚN CÉNTIMOS (S/. 36,149.91) de los cuales por remuneraciones devengadas corresponden Veintiséis Mil Novecientos Sesenta y Nueve Nuevos Soles con treinta y cuatro céntimos (S/. 26,969.34) y por reintegro de utilidades la suma de Nueve Mil Ciento Ochenta Nuevos Soles con cincuentisiete céntimos (S/. 9,180.57); asimismo ORDENO que la demandada, en el mismo plazo, DEPOSITE en la entidad bancaria o financiera elegida por la trabajadora la suma de Dos Mil Doscientos Cuarenta y siete Nuevos Soles con tres céntimos (S/. 2,247.03) por compensación por tiempo de servicios (...)”. Asimismo a fojas 23 del primer cuaderno obra la sentencia de fecha 12 de agosto del 2005 expedida en segunda instancia, la cual “CONFIRMA la sentencia de fecha 4 de mayo del 2005 (...) que resuelve declarar fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene (...)”.

5. De las sentencias recaídas en el proceso judicial subyacente sobre pago de remuneraciones devengadas, se aprecia que ninguna de ellas admite excepción alguna a su cumplimiento total en los propios términos en que ella misma se expresa. En razón de ello, el pedido de deducción de la recurrente sobre las remuneraciones ordenadas a pagar en la sentencia constituye un acto procesal que tiene como finalidad última frustrar el cumplimiento cabal y total de lo ordenado en la sentencia (pago de S/. 36,149.91 nuevos soles), de modo tal que la desestimatoria de dicho pedido bajo ningún concepto conlleva a la vulneración de los derechos constitucionales alegados por la recurrente, máxime si lo ordenado en la sentencia no establece hipótesis alguna de excepción para su cumplimiento total. Y es que las sentencias judiciales se ejecutan en sus propios términos y no dejan margen de acción para que su cumplimiento sea pensado, meritudo y/o evaluado por la parte encargada de ejecutarla, no existiendo en el caso de autos motivos razonables para proceder a su incumplimiento toda vez que el pedido de deducción (pago por concepto de prestaciones de salud, ONP o AFP, y pagos por impuesto a la renta) constituye un asunto cuya dilucidación está íntimamente vinculada con el fondo de la cuestión controvertida en el proceso judicial subyacente; por lo que debía ser discutida en el mismo proceso judicial y no en la etapa de ejecución de sentencia.

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

#### HA RESUELTO

Declarar INFUNDADA la demanda de amparo, al no haberse acreditado la vulneración de los derechos al debido proceso, a la tutela jurisdiccional, a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada por la ley y de propiedad de la recurrente.

## 4. Comentarios

### A. Referente a la cosa juzgada

Nuestro Código Procesal Constitucional, en su artículo VII del Título Preliminar establece que: “Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente”.

Podemos entender a la cosa juzgada como la resolución expedida en última instancia judicial, que no puede ser objeto de revisión en ningún aspecto por parte de alguna instancia judicial. Queda claro que la cosa juzgada pone fin al proceso y su inmutabilidad. Debido a ello el pago por remuneración devengadas, deben ser otorgados en íntegro al trabajador, pues el juzgado laboral no autorizaba ningún tipo de descuentos.

En nuestro ordenamiento jurídico dicha institución se encuentra regulada en el artículo 123 del Código Procesal Civil, puntualizándose su naturaleza inmutable en el artículo 4 del texto único ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Para finalizar este punto, es importante resaltar lo dicho por Quiroga León, citando a Bernales, el cual sostiene que “la garantía de la cosa juzgada como elemento fundamental del debido proceso legal tiene un necesario sustrato en el que aparece la necesidad jurídica de que la sentencia judicial, la declaración de certeza, asegure a las partes en conflicto una solución cierta del interés en disputa y, en función de ello, se otorgue al medio social la necesaria paz colectiva que asegura las relaciones de los ciudadanos en conjunto”<sup>3</sup>.

### B. Referente al empleador como agente retenedor

El artículo 75 de la Ley del Impuesto a la Renta establece que son agentes retenedores de quinta categoría los empleadores respecto de sus trabajadores. Asimismo, el artículo 34 de la ley en mención nos indica cuáles son las rentas de quinta categoría.

La obligación de retener impuesto a la renta de quinta categoría es un mandato imperativo, dado por la ley, es decir, no es factible dejar de generar el pago; el empleador al tener la calidad de agente de retención, dicho estatus obliga al cumplimiento del respectivo deber, no pudiendo el agente eximirse del cumplimiento de dicha obligación, en tanto emana de una norma de orden público, si ocurre lo contrario el empleador incurre en infracción<sup>4</sup> siendo acreedor de una multa y responsable solidario del monto dejado de pagar al fisco.

La sentencia en mención no establece textualmente el pago de ningún tipo de descuento por parte del empleador, solo el pago de las remuneraciones devengadas.

La empresa sujeta al pago de remuneraciones devengadas, en virtud de la sentencia, se encuentra impedida de realizar la retención de la renta de quinta, ello en razón de lo resuelto por el Tribunal Constitucional. En este supuesto se le presentará una encrucijada a la empresa, ya que si no cumple con la sentencia, será pasible de apercibimientos o denuncia penal por parte del Tribunal Constitucional; mientras que en el caso que cumpla con la sentencia y no aplique la retención, estaría sujeta al pago de una multa por parte de la Administración tributaria, así como a responder en forma solidaria por el pago del tributo.

Considero que para evitar esta tipo de encrucijadas, para el empleador los magistrados al momento de emitir sus fallos deben reconocer la aplicación de las deducciones y retenciones de ley.

<sup>3</sup> BERNALES BALLESTEROS, Enrique, La Constitución de 1993. Análisis Comparado, 5.ª ed. Lima: Editorial RAO, 1999.

<sup>4</sup> Artículo 177, numeral 13, del Código Tributario.

## REMUNERACIONES Y SUBSIDIOS

<b>1 Remuneración Mínima Vital</b>		
1 de mayo de 2016 en adelante:		
Mensual	S/ 850.00	
Diario	28.33	
<b>2 Remuneración Mínima Trabajo Nocturno</b>		
1 de mayo de 2016 en adelante:		
Mensual	1 147.50	
Diario	38.25	
<b>3 Remuneración Mínima Minera</b>		
1 de mayo de 2016 en adelante:		
Mensual	1 062.50	
Diario	35.42	
<b>4 Remuneración Mínima Periodistas</b>		
1 de mayo de 2016 en adelante	2,550.00	
<b>5 Remuneración Mínima Diaria Trabaj. Agrarios y Acuicolas</b>		
	33.17	
<b>6 Asignación Familiar</b>		
1 de mayo de 2016 en adelante:		
Mensual	85.00	
<b>7 Remuneración Mínima Asegurable</b>		
1 de mayo de 2016 en adelante	850.00	
<b>8 Pensión del SNP máxima</b>		
15 de abril de 1999 al 31-08-01	807.36	
1 de setiembre de 2001 en adelante	857.36	
<b>9 Pensión Mínima SNP</b>		
* Pensionistas con derecho propio:		
20 o más años de aportación	415.00	
10 y menos de 20 años de aport.	346.00	
6 y menos de 10 años de aport.	308.00	
5 o menos de 5 años de aport.	270.00	
* Pensionistas con derecho derivado	270.00	
* Pensionistas por invalidez	415.00	
<b>10 Subsidio por lactancia</b>		
A partir del 10 de marzo de 2000	820.00	
<b>11 Topes prestaciones alimentarias</b>		
* Ley N.º 28051		
* 2 RMV (01 junio - 2012)	1,500.00	

## HISTÓRICO DE REMUNERACIONES MÍNIMAS A LA FECHA

Base legal	Fecha de publicación	Periodo de vigencia	RMV
D.U. N.º 012-2000	09.03.00	10.03.20 al 14.09.03	S/ 410.00
D.U. N.º 022-2003	13.09.03	A partir del 15.09.03	S/ 460.00
D.S. N.º 016-2005-TR	29.12.05	A partir del 01.01.06	S/ 500.00
D.S. N.º 022-2007-TR	29.09.07	A partir del 01.10.07	S/ 530.00
D.S. N.º 022-2007-TR	29.09.07	A partir del 01.01.08	S/ 550.00
D.S. N.º 011-2010-TR	11.11.10	A partir del 01.12.10	S/ 580.00
D.S. N.º 011-2010-TR	11.11.10	A partir del 01.02.11	S/ 600.00
D.S. N.º 011-2011-TR	14.08.11	A partir del 15.08.11	S/ 675.00
D.S. N.º 007-2012-TR	17.05.12	A partir del 01.06.12	S/ 750.00
D.S. N.º 005-2016-TR	30.03.16	A partir del 01.05.16	S/ 850.00

## CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS

<b>1 Aportes al SSS</b>		
Asegurado regular	9 %	
Asegurado agrario y acuicola	4 %	
Pensionistas	4 %	
<b>2 Aporte al SNP</b>	13 %	
<b>3 Contribución al SENATI</b>	0.75 %	
Vencimiento (Noviembre 2016):	19-12-2016	
<b>4 Sistema Privado de Pensiones</b>		
4.1 Aporte al fondo	10 %	
4.2 Aportes administrativos		

	Integra	Profuturo	Prima	Habitat
<b>Obligación de Noviembre 2016</b>				
Comisión	1.55%	1.69%	1.60%	1.47%
Comisión mixta(*)	1.23%	1.46%	1.19%	0.38%
Prima de Seguro*	1.33%	1.33%	1.33%	1.33%

\* Comisión por flujo que forma parte de la comisión mixta.  
a Por seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.  
b Se aplica la rem. máxima asegurable, equivalente Julio, agosto y setiembre S/9042.82

**4.3 Remuner. asegurable máxima para el seguro de invalidez, sobreviv. y gastos de sepelio**

2011 Julio, Agosto y Setiembre	S/7,642.73
2011 Octubre, Noviembre y Dic.	S/7,642.73
2011 Octubre, Noviembre y Dic.	S/7,749.53
2012 Enero, Febrero y Marzo	S/7,829.26
2012 Abril, Mayo y Junio	S/7,906.80
2012 Julio, Agosto y Setiembre	S/7,948.50
2012 Octubre, Noviembre y Dic.	S/8,039.93
2013 Abril, Mayo y Junio	S/8,036.28
2013 Julio, Agosto y Setiembre	S/8,111.62
2013 Octubre, Noviembre y Dic.	S/8,168.68
2013 Octubre, Noviembre y Dic.	S/8,267.43
2014 Enero, Febrero y Marzo	S/8,265.97
2014 Abril, Mayo y Junio	S/8,385.20
2014 Julio, Agosto y Setiembre	S/8,451.04
2014 Octubre, Noviembre y Dic.	S/8,493.46
2015 Enero, Febrero y Marzo	S/8,532.97
2015 Abril, Mayo y Junio	S/8,639.03
2015 Julio, Agosto y Setiembre	S/8,750.22

2015 Octubre, Noviem. y Diciem.	S/8,825.57
2016 Enero, Febrero y Marzo	S/8,908.23
2016 Abril, Mayo y Junio	S/9,009.91
2016 Julio, Agosto y Setiembre	S/9,042.82
2016 Octubre, Noviem. y Diciem.	S/9,101.34

**4.4 Promedio gastos de sepelio**

2011 Abril, Mayo y Junio	S/3,439.86
2011 Julio, Agosto y Setiembre	S/4,030.00
2011 Octubre, Noviembre y Dic.	S/3,465.73
2011 Octubre, Noviembre y Dic.	S/3,465.73
2012 Enero, Febrero y Marzo	S/3,550.32
2012 Abril, Mayo y Junio	S/3,585.48
2012 Julio, Agosto y Setiembre	S/3,604.39
2012 Octubre, Noviembre y Dic.	S/3,645.85
2013 Enero, Febrero y Marzo	S/3,644.19
2013 Abril, Mayo y Junio	S/3,678.36
2013 Julio, Agosto y Setiembre	S/3,704.23
2013 Octubre, Noviembre y Dic.	S/3,749.01
2014 Enero, Febrero y Marzo	S/3,748.35
2014 Abril, Mayo y Junio	S/3,802.42
2014 Julio, Agosto y Setiembre	S/3,832.27
2014 Octubre, Noviembre y Dic.	S/3,851.51
2015 Enero, Febrero y Marzo	S/3,869.43
2015 Abril, Mayo y Junio	S/3,917.52
2015 Julio, Agosto y Setiembre	S/3,967.94
2015 Octubre, Noviem. y Diciem.	S/4,002.11
2016 Enero, Febrero y Marzo	S/4,039.59
2016 Abril, Mayo y Junio	S/4,085.70
2016 Julio, Agosto y Setiembre	S/4,100.63
2016 Octubre, Noviem. y Diciem.	S/4,127.17

<b>5 CONAFOVICER</b>	
Base Imponible : 2 % del básico del trabajador.	
Vencimiento (Noviembre 2016):	15-12-16

**INTERESES**

1. Interés Legal Laboral		
Moneda Nacional :	2.66	14-11-16
Moneda extranjera :	0.34	14-11-16
2. Interés Moratorio SPP		
Tasa: 1.45 % efectivo mensual a partir del 01-01-11		
1.80 % efectivo mensual a partir del 01-07-08		
3. Impuestos administrados por la SUNAT (en M.N.)		
Tasa: 1.2 % mensual desde 01-03-10		
0.60 % mensual desde 01-03-10		
4. Interés Moratorio MTPE: 2.2 % mensual		

**6. Impuesto a la Renta de Quinta Categoría**

PERIODO 2016

Renta Anual	Tasa	UIT	Exceso	Hasta	IR parcial	IR Total
Hasta 5 UIT	8 %	S/ 3950	-	S/ 19,750	S/1580	S/ 1580
Más de 5 UIT hasta 20 UIT	14 %	S/ 3950	S/ 19,750	S/ 79,000	S/ 8295	S/ 9875
Más de 20 UIT hasta 35 UIT	17 %	S/ 3950	S/ 79,000	S/ 138,250	S/ 10,072.50	S/ 19,947.50
Más de 35 UIT hasta 45 UIT	20 %	S/ 3950	S/ 138,250	S/ 177,750	S/ 7,900	S/ 27,847.50
Más de 45 UIT	30 %	S/ 3950	S/ 177,750	Ilimitado	-	-

1 La renta anual se calcula considerando todos los ingresos que califiquen como Renta de Quinta Categoría de acuerdo al art. 34º de la LIR y su concordancia reglamentaria (remuneraciones, gratificaciones ordinarias y extraordinarias, participación en las utilidades, etc.). A dicho monto se le deduce 7 UIT.

**VENCIMIENTOS****7. Sistema Privado de Pensiones (AFP)****a. Obligaciones de Noviembre 2016**

Presentación con cheque de otro Banco	Presentación con CH/ o efectivo del mismo Banco	Presentación Declaración sin pago	Cancelación de la Declaración sin pago de intereses 50 %	Cancelación de Declaración sin pago de interés 80 %
05-12-16	07-12-16	07-12-16	22-12-16	19-01-17

**8. SNP, EsSALUD, Seguro de Riesgo y Renta de 5.ª Categoría (Noviembre 2016)**

Tributo	Último dígito de RUC									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
SNP.	20/12/16	21/12/16	22/12/16	22/12/16	15/12/16	15/12/16	16/12/16	16/12/16	19/12/16	19/12/16
Salud.	20/12/16	21/12/16	22/12/16	22/12/16	15/12/16	15/12/16	16/12/16	16/12/16	19/12/16	19/12/16
Seguro R.	20/12/16	21/12/16	22/12/16	22/12/16	15/12/16	15/12/16	16/12/16	16/12/16	19/12/16	19/12/16
Renta 5ta.	20/12/16	21/12/16	22/12/16	22/12/16	15/12/16	15/12/16	16/12/16	16/12/16	19/12/16	19/12/16

**TASAS DE INTERÉS BANCARIO CTS (1.ª Quincena de Noviembre de 2016)****CTS - TASA EFECTIVA ANUAL (MONEDA NACIONAL)**

SISTEMA FINANCIERO	NOVIEMBRE									
	FECHA	2	3	4	7	8	9	10	11	14
B. Continental		2.00	2.00	2.00	1.97	1.95	1.95	2.27	2.05	1.95
B. de Comercio		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
B. de Crédito del Perú		1.88	1.87	1.87	1.83	2.87	2.67	2.30	2.03	1.81
Scotiabank Perú		2.11	2.23	2.22	2.22	2.17	2.10	2.10	1.90	1.89
Interbank		3.01	3.01	3.01	3.01	3.01	3.01	3.01	2.50	2.72
<b>Promedio de las Empresas Bancarias</b>		<b>3.32</b>	<b>3.30</b>	<b>3.27</b>	<b>3.27</b>	<b>3.32</b>	<b>3.16</b>	<b>3.07</b>	<b>2.78</b>	<b>2.60</b>

**CTS - TASA EFECTIVA ANUAL (MONEDA EXTRANJERA)**

SISTEMA FINANCIERO	NOVIEMBRE									
	FECHAS	2	3	4	7	8	9	10	11	14
B. Continental		1.61	1.57	1.53	1.55	1.48	1.40	1.88	1.13	1.12
B. de Comercio		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
B. de Crédito del Perú		1.00	0.99	0.98	0.96	1.11	1.04	0.99	0.93	0.90
Scotiabank Perú		1.04	1.04	1.04	1.04	1.03	1.03	1.02	0.95	0.95
Interbank		2.01	2.01	2.01	2.01	2.01	2.01	2.01	1.80	1.89
<b>Promedio de las Empresas Bancarias</b>		<b>1.42</b>	<b>1.41</b>	<b>1.39</b>	<b>1.44</b>	<b>1.40</b>	<b>1.32</b>	<b>1.43</b>	<b>1.12</b>	<b>1.09</b>

Nota: Cuadros elaborados sobre la base de la información remitida diariamente por las empresas a través del Reporte N.º 6. Estas tasas de interés tienen carácter referencial.