



Para la elaboración de Planillas correspondiente al mes de octubre de 2011

Señor Empleador:

Con la finalidad de facilitar la preparación de sus planillas de pago de aportes, le enviamos el detalle del costo previsional y los plazos de pago correspondientes al mes de **octubre 2011** por cada AFP, para los pagos a realizarse hasta el quinto día útil del mes de **noviembre 2011**.

■ **Aportes al Fondo de Pensiones, Comisión por Administración y Prima de Seguro:**

AFP	Aporte al Fondo de Pensiones	Comisión por Administración	Prima de Seguro	Tope para aplicar Prima de Seguro
INTEGRA	10%	1.80%	1.42%	S/. 7,749.53 (Vigente: octubre, noviembre y diciembre 2011)
Horizonte		1.95%	1.55%	
Profuturo		2.17%	1.39%	
Prima		1.75%	1.09%	

■ **Plazos de Pago:**

Plazo para el pago sin recargo de intereses con efectivo o cheque	Presentación de Declaración sin Pago (DSP)	Cancelación de DSP con el 50% del interés moratorio	Cancelación de DSP con el 80% del interés moratorio
hasta el 08/11/2011	hasta el 08/11/2011	hasta el 22/11/2011	hasta el 21/12/2011

Cuenta recaudadora de AFP INTEGRA para Fondos de Pensiones: IN-FONDO2

Cuenta recaudadora de AFP INTEGRA para Retenciones y Retribuciones: AFP INTEGRA

■ **Monto Límite para reembolso por Gastos de Sepelio:**

Vigente para los meses de octubre, noviembre y diciembre 2011	S/. 3,514.16
--	---------------------

■ **Bancos donde puede realizar el pago de los aportes en ventanilla:**

AFP	INTEGRA	Horizonte	Profuturo	Prima
Banco Interamericano de Finanzas	✓			✓
Banco Continental	✓	✓	✓	✓
Banco de Crédito	✓		✓	✓
Interbank	✓	✓	✓	✓
Scotiabank*	✓		✓	✓

Para pagar sus planillas con cheque, debe llevar 2 cheques: uno para pagar el fondo y otro para pagar comisiones y primas (R y R).

*Para los pagos de AFP Integra en el Scotiabank se debe girar un solo cheque a nombre de IN-FONDO2 SCOTIABANK.

■ **Noticia del mes:**

Mediante Decreto Supremo N° 14-2011-TR, publicado el día 17 de setiembre del presente año, se dispuso la incorporación del artículo 61-A al Decreto Supremo N° 11-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ("RLRCT"). El referido dispositivo normativo establece que la organización sindical y la entidad empleadora, tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo en los siguientes supuestos:

- Cuando las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación; en el nivel o su contenido; y,
- Cuando durante la negociación del pliego se advierten actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo

Mediante Resolución Ministerial N° 284-2011-TR, publicada el día 24 de setiembre del presente año, se dispone que las partes se encuentran obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la parte contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado. De manera enunciativa, la referida Resolución Ministerial prevé que constituyen actos de mala fe en la negociación colectiva, los siguientes:

- Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo de la contraparte, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable. Asimismo, la negativa a recibirlo a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT);
- Negarse a proporcionar información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinentes de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta;
- Negarse a entregar la información acordada por las partes o precisada por la AAT;
- No guardar reserva absoluta sobre la información recibida siempre que la misma no sea de carácter público;
- Negarse a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar en los plazos y oportunidades establecidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y en la RLRCT;
- Ejercer presión para obtener el reemplazo de los integrantes de la representación de los trabajadores o del empleador;
- Ejercer fuerza física en las cosas, o física o moral e las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva;
- Los actos de hostilidad ejercidos contra los representantes de los trabajadores o los trabajadores afiliados al sindicato;
- El incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas por las partes para facilitar la negociación;
- Cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva;
- Ejecutar actos de injerencia sindical; y,
- Discriminar entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimar la afiliación o desafiliación sindical.

Estamos para servirle.