

Informe

Director Luis Aparicio Valdez

Laboral

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XIX N° 218 Marzo 2004

MULTA PAUCIS

La Hoja de Ruta y el MTPE

La Hoja de Ruta 2004-2006 presentada por el Presidente del Consejo de Ministros señala tareas específicas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Entre ellas destacan algunas que tienen que ver con el empleo, tales como la aplicación de la cobertura de programas de inserción laboral de los jóvenes (Pro Joven), promoción del empleo y la aplicación de una política de mantenimiento preventivo de los activos haciendo uso intensivo de la mano de obra; y así como estas, otras más.

Pero lo que queremos destacar es que la primera responsabilidad que se le asigna al MTPE es el aumento de la productividad de los trabajadores a través de planes de formación laboral, facilitando de este modo la atracción de inversión extranjera de mayor valor agregado, tema que se encuentra dentro de un capítulo más amplio denominado: Incremento de la Producción Nacional y del Empleo.

En el pasado se esperaba que el MTPE velara por la paz social, el respeto de los derechos de los trabajadores y la seguridad social. Pero ahora se le señalan también objetivos relacionados con el desarrollo como es, contribuir no sólo a la formación profesional para mejorar el rendimiento de los trabajadores y de las empresas, lo que ya venía haciendo, sino, además, que **«facilite de este modo la atracción de inversión extranjera de mayor valor agregado»**.

Palabras muy significativas que conllevan el mensaje de que nuestro futuro como país mejorará con producción e inversión y que el MTPE tiene que contribuir activamente a estos logros que son parte de una cruzada nacional en favor del desarrollo y con él, del empleo.

Indicadores del Mercado Laboral Infantil

Niños y adolescentes

Miles

Porcentaje

NIÑOS	NIÑAS	TOTAL
3,709.7	3,564.4	7,274.1
51.0%	49.0%	100%

Miles de niños y adolescentes trabajadores

1,042.4 747.0 1,789.4

Participación Laboral

28.1% 20.9% 24.6%

Salario promedio mensual (US\$)

61.6 59.7 61.1

Niños y adolescentes trabajadores que obtienen una remuneración

Miles

Porcentaje

262.6	96.2	357.8
25.1%	12.8%	20.0%

Fuente: ENNIV 2000, Cuánto S.A.

Tomado de UNICEF/INEI. "El Estado de la Niñez en el Perú" Lima, enero 2004.

Elaboración: *Análisis Laboral*

La vida de los niños, y sus madres, en el Perú

NACER MURIENDO

¿Sabe usted que la tasa de mortalidad de los niños en el Perú del 2000 es más baja que la de la India –43 por mil fallecidos menores de un año, respecto de 67– pero que en Cuba es de 9 por mil y en Chile de 12, mientras que en Cuzco es 84 por mil? ¿O bien, que ajustadas las cifras oficiales de mortalidad materna en los partos, se elevan de 185 a 410 muertes por cada 100,000 mil y esta cifra es de 31 por cada cien mil en Chile y 33 en Cuba? (1).

Solamente estas dos cifras deberían llamarnos a escándalo. El inicio de la vida en el Perú, es un hecho riesgoso. A pesar de los progresos en materia medicinal y quirúrgica que nos llegan del mundo, y del esfuerzo de médicos mal pagados en el sector Salud, vivimos en el mundo donde sobrepasar el nacimiento es un problema grave para los niños y sus madres. 410 muertes maternas por cada 100 mil eventos anuales de nacimiento, significa que mueren alrededor de 2600 mujeres en el país, debido al parto o post-parto. Esto es poco más de siete mujeres al día. Pero además, sabemos que cuando menos seis de esas muertes se deben a que la vida y la atención de salud son en Perú mucho más deficientes que en Chile o Cuba. Aun si aceptáramos las tasas oficiales, estas muertes maternas se estarían produciendo más de dos veces al día solamente por nuestras deficiencias.

Si llevamos las cifras al tema de la mortalidad infantil –técnicamente la de nacidos vivos fallecidos antes de cumplir un año– la situación peruana, significa 29 mil 500 niños muertos al año en el Perú, de los cuales las tres cuartas partes, más de 20 mil, se hubieran salvado, si la situación nacional de la salud, se pareciera a la chilena o cubana. Los devastadores efectos de nuestro abandono social son sumamente patentes entre los niños y sus madres, o mejor, en el difícil comienzo de la vida.

LA OMNIPRESENTE DESIGUALDAD

Estas son además cifras promedio que no denuncian la grave inequidad nacional. En Lima Metropolitana, el control prenatal –que se considera internacionalmente aceptable, si se dan al menos cuatro exámenes durante la gestación– llega al 96.4 por ciento de los procesos de embarazo, mientras en zonas rurales la cobertura es del 72 por ciento. Pero si se toma el caso de las mujeres sin educación, la cobertura es de solamente 58 por ciento. La brecha entre zonas urbanas rurales es más amplia respecto a la atención del parto. En las zonas rurales, todavía el 74.5 por ciento de los partos se atienden en viviendas, mientras que en zonas urbanas, 43 por ciento de los alumbramientos se atienden en hospitales del Ministerio de Salud.

LA DESNUTRICIÓN

El desarrollo durante los primeros años de vida sigue su difícil lucha, y muestra nuevamente sus desventajas respecto a otras naciones. 25.4 por ciento de los niños menores de 5 años sufre desnutrición crónica. Esta cifra fue el doble en la primera mitad de los noventa, como resultado de los shocks de ajuste sobre el ingreso poblacional, inicialmente –FONCODES se crea en 1992– aplicados sin ninguna, así fuera elemental, medida de protección por parte del Estado.

La desnutrición actual promedio, de otra parte, sería un progreso para el departamento de Huancavelica, donde es de 53.4 por ciento o Cuzco cuya tasa es de 43.2 por ciento. Para ellos, los términos de comparación se dan con Afganistán (52%), Burundi (57%), Etiopía (52%), Nepal (51%) o Yemen (52%).

EDUCACIÓN AUSENTE O DE MALA CALIDAD

La situación, se prolonga en rendimientos escolares bajos. Como ejemplo de ello, se decía en la presentación del

libro de UNICEF-INEI, este documento debería “permitirnos entender la emergencia educativa como un problema que se inicia desde la gestación y que va más allá de las posibilidades presupuestales y de las negociaciones sindicales. Mientras sigan existiendo un millón 200 mil niños menores de 2 años que sufren de anemia por deficiencia de hierro, no habrá presupuesto alguno del sector educación que permita que esos niños tengan las posibilidades cognitivas suficientes como para aprovechar los conocimientos transmitidos en la escuela”.

El ciclo de la vida, continúa siendo difícil en nuestro país, para esos niños, por supuesto, más allá de los dos años. La desnutrición, no nos aflige recientemente, se agravó sobremedida después de los shocks de precios y salarios de 1988 y 1990, sobre todo en los ámbitos urbanos, pues en los rurales ha tenido un comportamiento endémico. El Censo nacional de Educación de 1994, llegó a reportar más del 50 por ciento de desnutrición crónica para los infantes que ingresaban a las escuelas. El Perú tiene, pues varias cohortes de población que vienen creciendo signadas ya por deficiencias de capacidad que mermarán su futuro desempeño y bienestar, y en una perspectiva más amplia, las posibilidades competitivas nacionales.

Aun cuando las coberturas escolares son bastante amplias, la escuela tiene serios problemas de atraso escolar y también de abandono de los estudios. Se calcula entre 800 mil y un millón de niños y jóvenes los que tienen que abandonar escuelas y colegios cada año, fundamentalmente por su pobreza. Para ellos no hay programas sociales de recuperación y apoyo. Tampoco tienen en su hogar ninguna explicación que no sea la de ser pobre, mientras esperan a sus compañeros vecinos que todavía persisten en asistir a la escuela o mientras recuerdan a sus ex compañeros de estudios.

Estar en la escuela no es, sin embargo, una gran garantía de progreso, sobre todo para los pobres. Nuestra educación está en emergencia desde hace

mucho tiempo. Posiblemente su punto de quiebre se halle en los años sesenta del siglo pasado cuando el boom poblacional llegó a las aulas, y los problemas de disponibilidad de infraestructura se resolvieron por el expediente "brillante" de recortar los horarios escolares y crear dobles turnos de enseñanza. Seguiría la sostenida reducción de las remuneraciones de los maestros, y la reducción sucesiva de las inversiones por alumno, para llegar al cuadro actual de crisis generalizada. Esta crisis ha sido puesta a la luz pública, con las evaluaciones internacionales de rendimiento de maestros y alumnos en donde nuestro país ocupa los últimos lugares del continente.

TRABAJO TEMPRANO

En su siguiente escalón, los niños, especialmente los pobres, ingresan a trabajar en edades tempranas. En el campo, este fenómeno se presenta de manera muy extendida, principalmente como parte de la actividad familiar, pero usualmente sustrayendo posibilidades al estudio. En la ciudad, en cambio, el trabajo infantil suele ser dependiente y desprotegido, de condiciones más duras. Conviene además con formas abiertas o encubiertas de mendicidad, y en sus extremos, con la búsqueda de ingresos por vías ilegales y degradantes.

En el trabajo infantil, de otra parte, no debemos tener excusas, como ha venido señalando de manera muy clara la Organización Internacional del Trabajo, de cuyos compromisos en este aspecto, es el Perú signatario. El trabajo infantil es una afrenta social, independientemente de su utilidad en la provisión de ingresos a las familias. Los principios universales, el derecho a la vinculación familiar, a la formación educativa integral hasta lograr un bagaje de conocimientos que aseguren un empleo adecuado, y la protección de los menores, son excluyentes con la visión utilitaria, que antepone los medios a los fines esenciales.

EL INFIERNO DEL POBRE

El telón de fondo mayor en este drama, es el círculo viciado de pobreza y

demografía, donde la educación y el trabajo, son parte del circuito, o mejor, los mecanismos con que este circuito se afirma y mantiene en el tiempo.

Las familias más pobres tienen más hijos, principalmente, debido a su falta de conocimiento, acceso y uso de métodos de control de la natalidad, en contraposición a su probado deseo de mantener familias cortas. Hay 6.5 millones de niños peruanos que viven en condiciones de pobreza. Esa mayoría de familias pobres, con más hijos, comienza a dar perseverancia a su situación, desde la propia concepción, a la que siguen la desatención del parto, la desnutrición infantil, la exclusión del sistema educativo, o su resultado deficiente.

Los niños más pobres, recordemos, tienen menores inversiones por educación: el mismo informe de UNICEF nos muestra que un pobre extremo recibe una inversión educativa anual (año 2000, sin mayores cambios a la actualidad) de solamente 69.4 soles, mientras que entre los pobres no extremos esta inversión es de 173.2 y entre los no pobres de 721.3. ¡La distancia entre

los no pobres y los pobres extremos, es en este caso de más de 10 veces! Con estos pertrechos, los niños pobres, terminan ingresando de manera prematura al mundo del trabajo, generalmente también de manera más temprana que el resto de sectores sociales, tienen hijos, más hijos que el promedio... y el círculo fatal se cierra, con una mayor morbilidad y mortalidad.

"El Estado de la Niñez en el Perú", de UNICEF/INEI, nos evidencia esta lamentable situación. No solamente el gobierno, todos, estamos en la obligación de revertir pronto esta vergüenza. Y si no teníamos idea de las prioridades, ahora están claras: son los niños pobres, el hilo de este degradante ovillo. (JGBA).

(1) Estas cifras y todas las que se mencionan en estas notas, así como sus ideas fundamentales han sido propagadas por UNICEF e INEI, en el documento sobre "El Estado de la Niñez en el Perú", recientemente presentado en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, en marzo 2004.

INDICADORES DEMOGRÁFICOS

2002	
Población Total	26'748,972
Niños menores de 5 años	3'051,018
Niños menores de 18 años	10'647,716

ECONOMÍA	
Población en extrema pobreza	23,9%
Niños menores de 18 años en extrema pobreza	32,2%
Niños por debajo de la línea de pobreza	65,5%

Fuente: Perú: estimaciones y proyecciones de población total, urbana y rural por años calendario y edades simples 1970-2025. julio 2002. En: «Encuesta Nacional de Hogares. IV Trimestre 2002. INEI».

SALUD	
TASA DE MORTALIDAD INFANTIL (por mil nacidos vivos)	
Nacional	33
Urbano	24
Rural	45

TASA DE MORTALIDAD MATERNA (por 100 mil nacidos vivos 1)	
Nacional	185
Puno	300

PARTOS INSTITUCIONALES	
Nacional	58%
Departamento de Huancavelica	19,6%
Lima Metropolitana	93,5%

EDUCACIÓN	
COBERTURA DE SERVICIOS DE ESTIMULACIÓN TEMPRANA PARA NIÑOS MENORES DE TRES AÑOS	
Nacional	12,26%
Área rural andina	1%

NUTRICIÓN	
Desnutrición crónica de niños menores de 5 años	
	25,4%
Nivel de nutrición aceptable en niños en el área rural	
	30%
Nivel de nutrición aceptable en niños en el área urbana	
	63,4%

Fuente: ENDES 2000. INEI.

Nota: En el caso de mortalidad infantil en la ENDES 2000 se presentan 2 tasas, una referida a los 5 años anteriores a la encuesta (33 por mil y otra referida a los 10 años anteriores (43 por mil). El dato que utilizamos es el primero, con su correspondiente desagregación por área urbana y rural.

1/ En el Perú la tasa de mortalidad derivada de la maternidad ajustada para el 2000 es de 410 muertes maternas por 100,000 nacidos vivos, según el «Estado Mundial de la Infancia 2004» publicado por UNICEF. El UNICEF, la OMS y el FNUAP analizan periódicamente estos datos y realizan ajustes para corregir los problemas de los que hay numerosos ejemplos, que se producen como consecuencia de la presentación de datos incompletos o clasificados erróneamente sobre la mortalidad derivada de la maternidad y para preparar estimaciones sobre los países sin datos.

Escenas Laborales

• ANTEPROYECTO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO: Futuro y estrategia

El Anteproyecto de la Ley General de Trabajo preparado por una Comisión de Expertos por encargo del Congreso de la República no ha recorrido con prontitud la compleja vía que da nacimiento a una ley.

Una de las principales causas, entre otras circunstanciales, coyunturales e imprevisibles, es quizá, la que brota de su propia concepción, pues mayormente ha sistematizado las normas existentes y remozado una que otra, pero obviamente esto hace que persistan los sesgos, desequilibrios y carencias que ha presentado la normatividad laboral vigente desde 1990.

Con el tiempo transcurrido desde su presentación, los efectos de esos problemas se han acentuado.

La aprobación en el Consejo Nacional de Trabajo de más del 70 % del frondoso articulado no ha resuelto temas esenciales tales como CTS o seguro de desempleo, estabilidad laboral o terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, obligación de negociación colectiva por gremio o por actividad económica, entre otros.

Pero quizá el reflejo de esa situación es que detrás del anteproyecto no se aprecia un Sistema Laboral consolidado e integral. Es decir, definir lo que el Profesor Araki Takashi (University of Pennsylvania Law School, 1994) denomina la definición del sistema entre uno «centralizado-adversario (Europa)», «adversario-descentralizado (USA)», «descentralizado-cooperantes (Japón)» o bien «cooperantes-centralizado (países Escandinavos)». (1)

En el año 1984 con ocasión del Seminario promovido por el Ministerio de Trabajo sobre las Bases para una Ley General de Trabajo se llegó a las conclusiones siguientes:

1. Debe buscarse claridad y facilidad de lectura en las normas.
2. Consenso para su dación.
3. Las opciones políticas favorecen una inevitable ambigüedad que contradice los márgenes de claridad normativa.
4. Se requiere un gran debate nacional y no sólo definirlo con la participación de especialistas.
5. Definir el campo sujeto a regulación en aspectos concretos y lo que se dejará a la negociación colectiva.
6. La legislación debe crear un marco de apoyo y desarrollo de la negociación

colectiva y no restringirla, pero sí sustituirla donde sea necesario.

Si no se siguen éstas y otras recomendaciones, y se envía el proyecto al pleno del Congreso de la República se puede producir un efecto adverso: su devolución al Consejo Nacional de Trabajo. Además, deben tenerse en cuenta los comentarios y observaciones de la OIT, que reflejan en gran parte las conclusiones del evento de 1984.

Delimitar lo normativo y establecer en forma concreta aquello que no se encuentra sujeto a negociación colectiva aligerará el proyecto, lo dinamizará, creará espacios firmes de consenso y contribuirá en la obtención de una Ley General de Trabajo adecuada que perdurará en el tiempo.

• SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES: «El Regreso»

Recientemente se aprobó en la Comisión de Seguridad Social del Congreso de la República un proyecto de ley por el cual se autorizaría a las personas afiliadas al SPP a practicar la reversibilidad y regresar al Sistema Nacional de Pensiones (SNP).

Al respecto debe quedar plenamente identificado que en seguridad social, los sistemas privados como éste son «sistemas de previsión social». No se trata por lo tanto de seguros puramente privados o particulares pues interesan a la sociedad en su conjunto.

Nuevamente insistimos en que al analizar el tema de las pensiones debe tenerse en cuenta lo siguiente:

a) El país optó el año 1992 por un sistema dual, promovido por el propio gobierno, es decir un SPP administrado por entidades privadas y supervisado por un ente autónomo público, mientras el sistema antiguo por la fuerza de ese cambio se convertía en estatal; nos referimos al SNP. Al permitir la existencia de éste se sabía que los afiliados de mayores recursos se desligarían de él y se pasarían al SPP con el consiguiente vacío económico que garantizó cubrir el Estado.

b) No se recurrió a un necesario estudio actuarial cuando se produjo el cambio en 1992. (D.L. N° 25897).

c) La realidad en la que se da el SPP peruano fue y sigue siendo distinta al sistema chileno. Entre otras razones, por cuanto en ese país el sistema anterior seguía vigente sólo para quienes ya siendo afiliados optaran por permanecer en él; se trataba de un sistema estatal, no privado; el aporte

que recibía era fuertemente financiado por el Estado y el cambio al sistema privado significaba un ahorro para el asegurado y con el transcurso del tiempo también para el Estado. Pero en lo inmediato le significaba un considerable costo inicial pues, tuvo que cubrir el pase de todos los afiliados al sistema privado, el pago de la pensión mínima de ser el caso y el déficit del sistema anterior. El Perú no tenía disponibilidad de fondos para atender estos costos y además el SPP significó un incremento en el aporte para el afiliado de aproximadamente 300% (sic).

Nos parece poco acertado en términos económicos promover una ley con los alcances que tiene el proyecto aprobado, pero no debe desconocerse que el SPP tiene variadas imperfecciones tal como lo ha manifestado el ex Superintendente Adjunto de SPP Dr. Enrique Díaz Ortega.

Los problemas que pretende resolver el proyecto existen y con mayores y profundas consecuencias por lo que estimamos debe abordarse uno nuevo pues el actual: a) Carecería de base técnica, económica, jurídica, entre otras. b) Debe partir de un estudio actuarial. c) Determinar las posibilidades estatales. d) Permitir que la información llegue con claridad y transparencia —lo que ahora no ocurre— para que se tome una decisión. e) Permitir que a los que les favorece el SPP puedan permanecer en él. f) Permitir resarcir con la reversibilidad a quienes se verán perjudicados en su pensión en el SPP por no reunir el fondo requerido sea por razones de tiempo, nivel salarial, empleo, edad, etc. g) Sincerar los verdaderos alcances del SPP y no magnificar su efecto de tener buenos resultados para todos. El órgano de control debe ser sumamente exigente al respecto. h) Abordar la reducción de las excesivas comisiones y coberturas que se cobran en el SPP (40% versus un 7% de rentabilidad). h) Debe señalarse que el proyecto es una medida de aplicación inmediata pero no la solución, por lo que conforme ha manifestado el señor Ministro de Trabajo y P.E el tema de seguridad social debe merecer un Acuerdo Nacional.

Asimismo, en esta evaluación debe recordarse también que la Pensión Mínima, tal como lo ha señalado la ley, es obligación del Estado y este no da muestras de cumplir con dicho encargo por lo que debe buscarse una solución económica viable, justa y socialmente equitativa.

(1) «The Process of Industrialization and the Role of Labour Law in Asian Countries». *Bulletin of Comparative Labour Relations* 34-1999, pág. 6.

La Productividad en la «Hoja de Ruta»

Un reto que el gobierno ha encargado al Ministerio de Trabajo y P.E.

Respecto a la Productividad se puede afirmar que es un tema sobre el cual todos están de acuerdo, reconocen su importancia y necesidad, pero poco se ha hecho con firmeza y decisión para alcanzar los logros deseados.

Veamos en este breve análisis las alternativas y retos que se nos presentan.

1. EL ENCARGO

Uno de los temas incluidos en la Hoja de Ruta diseñada por el Poder Ejecutivo para darle un rumbo más integral a la solución de la crisis política que afecta al país en los últimos meses, comprende la decisión de «Aumentar la productividad de los trabajadores a través de planes de formación laboral» facilitando de este modo las inversiones.

Esta es una tarea encomendada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Sobre esta importante materia cabe al MTPE una amplia y necesaria actividad específica vinculada a factores de difusión con integralidad y participación.

No sólo debe atenderse el futuro sino también el presente, orientando a los trabajadores en el tema de la productividad para superar conflictos y consecuencias no deseables.

De otro lado no creemos que sea un tema sólo de empresarios, debe compartirse tal responsabilidad con los trabajadores, pues, además, en nuestro país no existe una tradición concreta y extendida de esa participación, pero sí podría el MTPE ligar lazos, retos e intereses por un futuro mejor.

2. ANTECEDENTES

La actual Ley de Productividad y Competitividad Laboral estableció en el Art. 2° que la «introducción de tecnología» eleva los niveles de productividad del trabajo, lo que constituye un derecho y un deber social a cargo de todos los empresarios establecidos en el país. Más adelante señala que en las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores se podrán establecer sistemas de fijación de los niveles salariales de los trabajadores en función de los niveles de productividad.

Más aún, el párrafo in fine señala que «las empresas que celebren contratos de productividad con sus trabajadores» podrán solicitar al MTPE el apoyo técnico que requieran para la implementación de cualquiera de los programas de promoción del empleo «establecidos en virtud de la presente ley». Un alcance un poco complejo e incierto, que atiende preferentemente un aspecto netamente legal y no el técnico.

Quizás el corte legalista ha influido en la poca actividad que ha tenido el MTPE en esta materia.

3. ANÁLISIS

La importancia de la productividad como una materia que tiene una gran incidencia en el tema laboral, alcanza un particular efecto. Se reconoce la necesidad de ser elemento importante en la competencia, en el libre comercio, en los tratados, medidas arancelarias, en el resultado de los factores macro económicos, etc. Pero, en nuestro país tiene una significación espe-

cial adicional, pues al eliminarse las barreras arancelarias la competencia será más reñida y decisiva para las empresas.

Si a esto le añadimos la tradicional negociación colectiva a través de incrementos basados en inflación o en recuperación de ésta, cuando los niveles de medición se colocan en marcadores insignificantes, el salario pasa a ser un medio de negociación que debe medirse por otros factores y no existe otro más adecuado que la productividad y la calidad de producción, factores que obviamente darán el margen adecuado para regular los ingresos.

Pero, es allí donde encontramos un gran escollo.

Enfrentarse los trabajadores a lo desconocido y confiar en el diálogo como instrumento en el cual se comparte responsabilidades, es quizás uno de los escenarios más difíciles para el tema de la productividad.

Asimismo, muchos empleadores quizás no están preparados para atender esta materia y siguen el proceso tradicional de negociar salarios con inflación baja, por lo que las conversaciones son estériles y conflictivas.

Es por ello que pensamos debe darse una práctica adecuada para viabilizar las conversaciones en este nuevo ámbito.

4. ACCIONES SOBRE LA HOJA DE RUTA

Pensamos que sobre la productividad, además de pensar en preparar a los jóvenes en este tema, el MTPE puede desempeñar un papel muy importante en la difusión de esta materia, para lo cual se sugiere:

a) Realizar un evento con las organizaciones laborales y empresariales para dar a conocer y convocar la campaña nacional sobre productividad.

b) Atender con recursos de organismos internacionales eventos descentralizados sobre productividad de acuerdo al diagnóstico que requiera cada región.

c) Convocar a los dirigentes de gremios laborales y empresariales para la difusión técnica expresa y/o práctica sobre temas que pueden ser materia de productividad o ahorro en el proceso.

d) Emitir una cartilla que ayude a las partes a buscar consenso y claridad en esta materia.

e) En convenio con las universidades desarrollar talleres para los sectores que requieren ayuda técnica. Es especial en micro y pequeñas empresas.

f) Eliminar toda pasividad empresarial o laboral en este tema e incorporar a todos como responsables por ser un reto nacional.

g) Atender el diagnóstico de la tecnología que requieren las pequeñas y medianas empresas.

De esta forma creemos que el MTPE podrá situarse en los niveles que realmente el país requiere.

La Jubilación en el D.L. N° 19990

Situaciones especiales (2da. Parte)

En «Informe Laboral» del mes de Febrero 2004 iniciamos el análisis de los casos particulares de aplicación del derecho jubilatorio dentro de los alcances originales del Decreto Ley N° 19990, prescindiendo de las modificaciones introducidas por el Dec. Ley N° 25967 (exigencia de 20 años de aportación) o por la Ley N° 26504 que elevó a 65 años la edad para tener derecho a la jubilación.

Hemos examinado, en parte, la posibilidad de pensionar sin alcanzar 20 años de aportaciones, iniciando este análisis dentro del *Régimen Especial de Jubilación* considerado en los artículos 47° a 49° del Dec. Ley N° 19990. A este respecto precisamos los requisitos exigidos para estar comprendido dentro de este Régimen. En esta oportunidad veremos las posibilidades de las **aseguradas mujeres** sobre la pensión a alcanzar; luego haremos similar proyección respecto a los **asegurados varones**.

4. Aseguradas mujeres dentro del Régimen Especial de Jubilación

Quienes cumplan los requisitos exigidos sobre inscripción, edad y número de aportaciones que expusimos en nuestro número anterior, les corresponderá la siguiente pensión:

– Por los primeros cinco años de aportaciones tendrán derecho como pensión el 50% de la **remuneración de referencia**.

La **remuneración de referencia** se obtiene dividiendo entre doce (12) el total de remuneraciones asegurables percibidas por el asegurado en el último año de servicios, es decir en los *doce últimos meses consecutivos inmediatamente anteriores al último mes de aportación*.

– El 50% a que se ha hecho referencia, se incrementará en 1.5% por cada año completo adicional de aportación.

En caso que la asegurada no cumpla con los requisitos antes señalados, podrá corresponderle pensión de jubilación si es que reúne los requerimientos exigidos por el **Régimen General de Jubilación** del Decreto Ley N° 19990. Para tales efectos deberá acreditar no menos de 13 años de aportaciones acumuladas antes del 19 de diciembre de 1992.

5. Asegurados varones dentro del Régimen Especial de Jubilación

Tratándose de varones, el cálculo de la pensión es el siguiente:

– Por los primeros 5 años completos de aportación corresponderá también como pensión el 50% de la **remuneración de referencia**.

– Dicho porcentaje se incrementará en 1,2% por cada año completo adicional de aportación.

B. DENTRO DEL REGIMEN GENERAL DE JUBILACION

Exigencias para estar comprendido dentro de este Régimen:

1. Que al primero de mayo de 1973 hayan estado inscritos como asegurados (hombres o mujeres) en cualquiera de las ex - Cajas de Pensiones (de obreros o de empleados).

2. Sobre la edad:

2.1 Que tratándose de **varones**, hayan nacido a partir del 1° de julio de 1931 y acrediten no menos

de 60 años de edad al 18 de diciembre de 1992.

2.2 Que tratándose de **mujeres** hayan nacido a partir del 1° de julio de 1936 y acrediten no menos de 55 años de edad al 18 de diciembre de 1992.

3. Monto de la pensión en el Régimen General de Jubilación

3.1 Para aseguradas mujeres:

– Por los primeros **trece** (13) años completos de aportación, se genera una pensión equivalente al **cincuenta (50) por ciento** de la remuneración o ingreso de referencia, concepto éste que quedó ya definido anteriormente.

Por cada año completo adicional de aportación el porcentaje se incrementará en **dos y medio por ciento** (2.5%).

3.2 Para asegurados varones:

– Por los primeros **quince** (15) años completos de aportación, se genera el derecho a una pensión jubilatoria equivalente al **cincuenta por ciento** (50%) de la remuneración o ingreso de referencia.

Por cada año completo adicional de aportación que se acumule, el porcentaje se incrementará en **dos por ciento** (2%).

4. Posibles incrementos de la pensión jubilatoria

Si al momento que el asegurado **cesa en el trabajo** para acogerse a la jubilación, éste tuviera cónyuge a su cargo y/o hijos en edad de percibir pensión de orfandad (menores de 18 años o mayores hasta los 21 años si siguen ininterrumpidamente estudios de nivel básico o superior; así como también hijos inválidos mayores de 18 años incapacitados para el trabajo), el monto de la pensión se incrementará en un porcentaje comprendido entre el dos (2) y el diez (10) por ciento del ingreso o remuneración de referencia por el **cónyuge**, y entre el dos (2) y el cinco (5) por ciento por cada hijo. El Reglamento del D.L. N° 19990 determinó las tasas diferenciales aplicables a cada caso.

Estos incrementos se mantendrán en tanto subsisten las causas que les dieron origen.

Los beneficios indicados se aplican tanto al **Régimen General** como al **Régimen Especial de Jubilación**.

(continuará)

La Pensión Mínima en el SPP

Los principios y normas que regulan la pensión mínima en el Sistema Privado de Pensiones (SPP)

1. LOS PRINCIPIOS

El Sistema Privado de Pensiones (SPP) en nuestro país se inspiró parcialmente en la doctrina de los sistemas previsionales que en Chile dieron lugar a la reforma del sistema pensionario y a la puesta en marcha de un sistema privado de pensiones, el cual se enmarcó en la urgencia de contar con una herramienta para lograr mayores niveles de progreso en el país sureño. Para tales efectos se planteó como sustento del cambio adecuar los principios de la seguridad social a la necesidad de estructurar programas coherentes.

Así, en la doctrina previsional al principio de «solidaridad» se le ubicó «en la base misma del sistema, es decir beneficios mínimos garantizados por el Estado, de general y uniforme aplicación, para todos los trabajadores que participan en el sistema, proviniendo su financiamiento de recursos tributarios»(1).

Si proyectamos los principios y esquemas al tema de la Pensión Mínima, atenderla es, según José Piñera, artífice del SPP «una obligación estatal y una deuda estatal sin financiamiento, y fuerza a los políticos a encontrar la forma de pagar sus viejas obligaciones, mientras genera una ganancia a la economía»(2).

En nuestro país el sistema original fue modificado, recortado y afectado estructuralmente en sus bases y ahora el que tenemos poco tiene que ver con el que lo inspiró. De hecho no cuenta con pensión mínima.

2. UNA OMISIÓN EN EL ORIGEN

En efecto como se ha precisado en ANÁLISIS LABORAL en múltiples oportunidades una de las cruciales omisiones que presenta el SPP en el Perú y que se ha establecido desde su nacimiento es la falta de respeto al principio de «solidaridad» que lo sustenta. Así, el SPP en nuestro país no contempló en su origen la Pensión Mínima (PM) (D.L. N° 25897, diciembre de 1992), esto es, la suma que debía trasladar el Estado «a la CIC del afiliado si el saldo acumulado era insuficiente para financiar una pensión mínima».

3. UNA NORMA INCIERTA

En julio de 1995, cuando estaba claro que el SPP no había contemplado un régimen transitorio para quienes no resultarían cubiertos con una pensión, ni tampoco por ninguna otra red de protección de seguridad social, se dictó la Ley N° 26504 que en su Art. 13° señaló que por D.S. refrendado por el MEF se establecerían los requisitos y condiciones que permitieran al Sistema Privado de Pensiones garantizar una **pensión mínima** de jubilación a sus afiliados.

En Análisis Laboral señalamos en esa oportunidad que esa norma era declarativa por cuanto no se podían establecer requisitos y condiciones cuando no se conocía el monto de la PM. Pero aún más, la norma señalaba que era una obligación del

sistema. En este sentido cabría preguntarse ¿quién conforma el sistema, las AFP, los afiliados, las empresas, o el Estado como es en Chile? Resultaba pues, una norma indeterminada, capciosa, que vulneraba los principios de los sistemas previsionales. Sin embargo, ante este hecho no se escucharon otras voces discordantes a la nuestra.

Un aspecto curioso es que a pesar de ser la Pensión Mínima un principio esencial del sistema, en el TUO de la Ley del SPP, (Mayo 1997) se la ubica en la Séptima Disposición Final y Transitoria. Extraña actitud del Poder Ejecutivo que la redactó, pues muestra su desdén y una cierta voluntad de desligarse de esa obligación y por eso la considera transitoria y final.

4. CONTINÚA LA OMISIÓN

En los últimos meses se han promocionado nuevos cambios en el SPP, y dentro del debate se ha anunciado el establecimiento de la Pensión Mínima (PM) en el SPP. Lo cierto es que ésta aún no tiene vigencia y los sucesivos gobiernos no han realizado esfuerzos para regularizar esta grave omisión.

En enero del 2002 se publicó la Ley N° 27617, una ley «autobús» –continuaba la improvisación– en la cual se modificaron normas del régimen del D.L. N° 20530, del SNP- D.L. N° 19990 y del SPP.

Esta ley modificó la Séptima Disposición del TUO de la Ley del SPP y estableció condiciones y requisitos para una Pensión Mínima que no se encuentra determinada en esa norma. Obviamente, estamos frente a una nueva y reiterada omisión consistente. Desarrollamos a continuación las condiciones y requisitos que la regirán.

5. LA PENSIÓN MÍNIMA NO EXISTE EN EL SPP

La mencionada Ley N° 27617 (enero de 2002), Art. 8°, al modificar la Séptima Disposición Final del TUO - SPP establece que los afiliados al SPP podrán acceder a una pensión mínima en caso de jubilación y a continuación precisa los requisitos y

CUADRO N° 1. Requisitos para PM: Fecha de nacimiento y edad

Fecha de nacimiento	Edad Actual al 31.12.2003	Cumple requisito
31.12.46 en adelante	57 o menos	NO
31.12.1945	58	NO
31.12.1944	59	NO
31.12.1943	60	NO
31.12.1942	61	NO
31.12.1941	62	NO
31.12.1940	63	NO
31.12.1939	64	NO
31.12.1938	65	SI
31.12.1937 (1)	66	SI

(1) Sólo se ha desarrollado el cuadro hasta esa fecha por razones de espacio.

CUADRO N° 2: Requisitos de Aportaciones efectivas

CASOS	AÑOS DE APORTACIÓN AL SNP			FECHA DE NACIMIENTO	AÑOS DE APORTACIÓN AL SPP			TOTAL AÑOS Y MESES COMPUTABLES(*)		CUMPLE O NO EL REQUISITO
	Meses	Meses de Subsidio	Ausencias o licencias y meses incompletos		Meses	Meses de Subsidio	Ausencias o licencias y meses incompletos	Meses	Años	
A	116	5	36	31.12.1938	220	4	27	264	22	SI
B	307	15	42	31.12.1937	62	4	8	300	25	SI
C	95	8	22	31.12.1936	217	4	62	218	18	NO
D	62	12	6	31.12.1935	96	6	14	120	10	NO

(*) Se excluye los meses de ausencias o licencias y meses incompletos en el SNP y SPP.

condiciones. Pero la pregunta es ¿Cuál es el monto de la PM en el SPP? La respuesta es simple: no ha sido fijada; ¿es posible que se fijen condiciones y requisitos sin determinar el monto de la PM? La respuesta sería que sí es posible cuando las cosas no se hacen con seriedad. Ha transcurrido ya un buen tiempo y sigue la incertidumbre sobre este tema.

6. REQUISITOS Y CONDICIONES

A pesar que no existe el monto de la PM se ha establecido que el afiliado debe reunir la **totalidad** de los requisitos siguientes:

6.1 Fecha de nacimiento y edad: Haber nacido a más tardar el 31 de diciembre de 1945 y además tener 65 años de edad. En consecuencia, con este requisito la PM, aún no fijada, recién se podrá solicitar en las fechas que indica el cuadro N° 1.

6.2 Aportaciones: Registrar un mínimo de 20 años de aportaciones efectivas entre el SNP y SPP. En consecuencia **se excluyen** los meses de subsidio por aportaciones señaladas en el Cuadro N° 2, es decir descanso pre y post natal, enfermedad subsidiada, subsidio por accidentes, subsidios, enfermedades, licencias sin goce de haber, etc.

6.3 Base de cálculo de los aportes: El afiliado debe haber aportado durante los 20 años necesariamente sobre la RMV. Si en un mes no aportó sobre el total mensual de la RMV, ese mes **no** se considerará mes aportado. Esto puede ser cuestionado por cuanto los derechos de aportación en el SNP ya se han constituido y aplicar retroactivamente la norma sería cuestionable. (Ver cuadro N° 3).

Quienes no alcancen la totalidad de los requisitos para tener derecho a PM, podrán solicitar el nivel base de pensión S/. 205 o el retiro total de la CIC si alcanza hasta S/. 2,460.00. Aspectos importantes, pues el afiliado perdería el derecho a pensión.

CUADRO N° 3: Base de Cálculo de aportes. En este cuadro hemos graficado sólo algunos casos

MES	BASE DE CÁLCULO		Si cumple o No el requisito
	Mínima (1)	Aporte	
Octubre 2003	460	460	SI
Noviembre 2003	460	350	NO
Julio 2003	410	410	SI
Marzo 2002	410	410	SI
Abril 2001	410	305	NO
Enero 2000	345	300	NO

(1) Se refiere a la RMV vigente en cada oportunidad. Sólo hemos desarrollado 6 meses pero se tendrá que analizar cada uno.

7. COBERTURA DEL SALDO PARA ALCANZAR LA PM

Reiteramos que a pesar de que no se ha establecido el mon-

to de la PM, se han señalado sus requisitos y que se financiará con los recursos de la CIC del trabajador acumulada en la AFP, el Bono de Reconocimiento que le corresponda por aportes al SNP y, esto es lo nuevo, la diferencia para alcanzar la PM se financiará con un Bono Complementario (BC) emitido por la ONP con la garantía del Estado Peruano.

El BC si lo valorizamos en dinero, resulta sumamente oneroso, por cuanto al momento de acogerse el afiliado a la PM el Estado deberá desembolsar en un solo pago su monto tal como se desarrolla en el cuadro N° 4, lo que para la muestra de casos desarrollados significará entre **2,660%** y **573%** de la CIC + BR. Un cálculo concreto nos dice que más le convendría a los intereses del Estado que esos afiliados se trasladaran al SNP donde se formarían las reservas anualmente y se abonaría la PM mensualmente sin desembolsar de una sola vez los fondos del Bono Complementario.

8. OTRA NORMA INDETERMINADA (3)

Aun cuando se hubiera fijado la PM, el párrafo in fine de la Séptima Disposición Final que comentamos señala que por D.S. refrendado por el MEF se aprobarán las normas reglamentarias de la PM, así como las condiciones de redención del Bono Complementario. Esto obviamente marca un nuevo mecanismo de dilación que no sabemos si será consciente y premeditado.

CUADRO N° 4: Contenido y alcances de la PM sobre casos hipotéticos que incluye el Monto del Bono Complementario

Casos	Cuenta Individual de Capitalización	Bono de Reconocimiento	Bono Complementario (1)	Capital Requerido (Para 15 años)	Pensión Mínima (2)	Pensión según fondo acumulado en AFP S/.
A	1000	2000	79,800	82,800	460	16.67
B	2000	3000	77,800	82,800	460	27.78
C	3000	4000	75,800	82,800	460	38.89
D	4000	4000	74,800	82,800	460	44.44
E	5000	5000	72,800	82,800	460	55.56
F	8000	4000	68,800	82,800	460	66.67

(1) El Bono Complementario se ha calculado directamente sobre la Pensión Mínima probable de S/. 460.00 mensuales por quince años, salvo que normas específicas lo regulen de manera distinta.

(2) Suponemos que se establecerá la PM equivalente a la RMV salvo que se dispongan otros niveles.

(1) CIEDESS. 12 años de Modernización de la Seguridad Social en Chile. Cámara Chilena de la Construcción. 1992 pág. 25.

(2) La Revolución Mundial del Sistema de Pensiones. José Piñera, junio 2001. The Economist junio 1999.

(3) Mayor información sobre el SNP y Pensión Mínima, 11 Noviembre 2003.

Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

La Superintendencia de Banca y Seguros, en cumplimiento a lo dispuesto en el Título V del Compendio de Normas Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes aprobado por Resolución N° 080-98-EF/SAFP informa lo siguiente:

1) FACTOR MENSUAL "A" (FM"A") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de Marzo de 2004.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Enero	1,09313562	1,07593391	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436	1,01395313
Febrero	1,07447399	1,07372343	1,02238223	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313	1,01304708
Marzo	1,08277526	1,07741604	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313
Abril	1,07995460	1,07859360	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	
Mayo	1,08272712	1,07442175	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	
Junio	1,07995460	1,07321300	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	
Julio	1,08272712	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	
Agosto	1,07775502	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	
Setiembre	1,07415841	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	
Octubre	1,07666392	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	
Noviembre	1,07320150	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	
Diciembre	1,07479491	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	1,01395313	

El factor A es calculado sobre la base de la tasa de interés moratorio efectiva mensual establecida en 1.35% para un período mensual de 30 días (Circular SBS N° AFP-024-2002).

(1) El mes de vencimiento o mes en el que se origina la deuda corresponde al mes en que se debieron pagar los aportes y cargos previsionales.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO			
	1993	1994	1995	1996
Enero	---	1,01935345	1,00720807	1,00784764
Febrero	---	1,01849219	1,00678146	1,00969344
Marzo	---	1,02125722	1,00722406	1,01138169
Abril	---	1,01994775	1,00958868	1,01384612
Mayo	---	1,01959898	1,01203842	1,01302151
Junio	---	1,01526101	1,01063219	1,00992002
Julio	---	1,01171127	1,00906057	1,00711165
Agosto	1,02583087	1,00945889	1,00760684	1,00883359
Setiembre	1,02332605	1,01187520	1,00804525	1,00920669
Octubre	1,02348880	1,01011332	1,00687239	1,00903208
Noviembre	1,01875705	1,00776812	1,00646538	1,00662534
Diciembre	1,01629637	1,00695919	1,00736649	1,00524519

(1) El mes de vencimiento o mes en el que se origina la deuda corresponde al mes en que se debieron pagar los aportes y cargos previsionales.

El Factor Mensual "B" (FM"B") a aplicar para deudas previsionales a partir del mes de enero de 1997 corresponde a la unidad (1.00). De esta forma, sobre la base de los Factores Mensuales antes señalados, se determina de forma separada el Factor Acumulado "A" y el Factor Acumulado "B" para la deuda respectiva, lo cual se logra de la siguiente forma:

$$FA_{V,T} = FM_{V}^{(N-S)/N} * FM_{V-1} * \dots * FM_{T-1} * FM_{T}^{X/N}$$

FA : Factor Acumulado a determinar "A" o "B", según corresponda.

FM : Factor Mensual "A" o "B", según corresponda.

V : Mes de vencimiento o aquel en que se origina la deuda (mes de pago original de los aportes previsionales).

T : Mes de regularización o pago de la deuda.

N : Número de días que tiene el mes en cuestión.

X : Día de pago en el mes de regularización de la deuda.

Por tanto, el monto actualizado de la deuda a cancelar se determina de la siguiente forma:

$$\text{Deuda Actualizada} = \text{Deuda Original} + \{\text{Deuda Original} * (\text{FA "A"} + \text{FA "B"} - 2)\}$$

FACTOR DE ACTUALIZACIÓN B: 1,00000000

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Marzo de 2004 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.

Más información: WEB: <http://www.sbs.gob.pe/spp/fmososidad.htm> En esta dirección web, se puede conocer el monto actualizado de su deuda previsional.

Calendario Tributario y de otros Conceptos: R. de S. N° 244-2003/SUNAT (02.01.2004) y normas especiales

CONCEPTO	ÚLTIMO DÍGITO DEL R.U.C. DEL CONTRIBUYENTE																			
	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	1 FEB. 2 MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	12.03.04	19.04.04	15.03.04	20.04.04	16.03.04	21.04.04	17.03.04	22.04.04	18.03.04	23.04.04	19.03.04	26.04.04	22.03.04	13.04.04	09.03.04	14.04.04	10.03.04	15.04.04	11.03.04	16.04.04
• ESSALUD (2)	12.03.04	19.04.04	15.03.04	20.04.04	16.03.04	21.04.04	17.03.04	22.04.04	18.03.04	23.04.04	19.03.04	26.04.04	22.03.04	13.04.04	09.03.04	14.04.04	10.03.04	15.04.04	11.03.04	16.04.04
– Régimen General (3)	12.03.04	19.04.04	15.03.04	20.04.04	16.03.04	21.04.04	17.03.04	22.04.04	18.03.04	23.04.04	19.03.04	26.04.04	22.03.04	13.04.04	09.03.04	14.04.04	10.03.04	15.04.04	11.03.04	16.04.04
– Grupos Especiales (3)	12.03.04	19.04.04	15.03.04	20.04.04	16.03.04	21.04.04	17.03.04	22.04.04	18.03.04	23.04.04	19.03.04	26.04.04	22.03.04	13.04.04	09.03.04	14.04.04	10.03.04	15.04.04	11.03.04	16.04.04
• ONP (2) (3)	12.03.04	19.04.04	15.03.04	20.04.04	16.03.04	21.04.04	17.03.04	22.04.04	18.03.04	23.04.04	19.03.04	26.04.04	22.03.04	13.04.04	09.03.04	14.04.04	10.03.04	15.04.04	11.03.04	16.04.04
• Pagos a Cuenta y Retenciones del Impuesto a la Renta, incluye RER (2)	12.03.04	19.04.04	15.03.04	20.04.04	16.03.04	21.04.04	17.03.04	22.04.04	18.03.04	23.04.04	19.03.04	26.04.04	22.03.04	13.04.04	09.03.04	14.04.04	10.03.04	15.04.04	11.03.04	16.04.04
• IES (Ex FONAVI) (2)	12.03.04	19.04.04	15.03.04	20.04.04	16.03.04	21.04.04	17.03.04	22.04.04	18.03.04	23.04.04	19.03.04	26.04.04	22.03.04	13.04.04	09.03.04	14.04.04	10.03.04	15.04.04	11.03.04	16.04.04
• SENCICO (2)	12.03.04	19.04.04	15.03.04	20.04.04	16.03.04	21.04.04	17.03.04	22.04.04	18.03.04	23.04.04	19.03.04	26.04.04	22.03.04	13.04.04	09.03.04	14.04.04	10.03.04	15.04.04	11.03.04	16.04.04
• SENATI (4)	16.03.04	20.04.04	16.03.04	20.04.04	16.03.04	20.04.04	16.03.04	20.04.04	16.03.04	20.04.04	16.03.04	20.04.04	16.03.04	20.04.04	16.03.04	20.04.04	16.03.04	20.04.04	16.03.04	20.04.04
• APORTES A LAS AFP:																				
– En Cheque (5)	03.03.04	05.04.04	03.03.04	05.04.04	03.03.04	05.04.04	03.03.04	05.04.04	03.03.04	05.04.04	03.03.04	05.04.04	03.03.04	05.04.04	03.03.04	05.04.04	03.03.04	05.04.04	03.03.04	05.04.04
– En Efectivo (6)	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04
– Declaración sin pago (6)	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04	05.03.04	07.04.04
– Pago de la deuda hasta ... (7)	19.03.04	23.04.04	19.03.04	23.04.04	19.03.04	23.04.04	19.03.04	23.04.04	19.03.04	23.04.04	19.03.04	23.04.04	19.03.04	23.04.04	19.03.04	23.04.04	19.03.04	23.04.04	19.03.04	23.04.04
• RUS (2)	12.03.04	19.04.04	15.03.04	20.04.04	16.03.04	21.04.04	17.03.04	22.04.04	18.03.04	23.04.04	19.03.04	26.04.04	22.03.04	13.04.04	09.03.04	14.04.04	10.03.04	15.04.04	11.03.04	16.04.04
• CONAFOVICER (8)	15.03.04	15.04.04	15.03.04	15.04.04	15.03.04	15.04.04	15.03.04	15.04.04	15.03.04	15.04.04	15.03.04	15.04.04	15.03.04	15.04.04	15.03.04	15.04.04	15.03.04	15.04.04	15.03.04	15.04.04

(1) Rige también para el ISC; salvo que se aplique un calendario especial, como en el caso del ISC que afecta a los combustibles (2) Salvo que se trate de contribuyentes considerados como «Buenos Contribuyentes» (3) Los plazos para la presentación y/o pago en este caso son los mismos que para los tributos administrados por SUNAT. (4) Doce primeros días hábiles del mes. (5) Tres primeros días hábiles del mes. (6) Cinco primeros días hábiles del mes. (7) Diez días hábiles siguientes luego de presentar la Declaración sin Pago; en este caso, se reduce en 50% el pago de intereses. (8) Quince primeros días calendario.

Impuesto a la Renta 2004: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

- **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-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS** (D.S. N° 145-2000-EF de 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF de 23.12.2003)

AÑO	BASE DE CALCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2002	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00
2003	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00
2004	7 UIT	3,200.00	S/. 22,400.00

TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2003

Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF) y Ley N° 27513

TASA %

FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)

BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FÓRMULA
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 86,400.00	15%	I= (0.15 X R)
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 86,400.00 Hasta S/. 172,800.00	21%	I= (0.21 X R) – 5,184
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 172,800.00	30%	I= (0.30 X R) – 20,736

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-99, Art. 74°).**
 - 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 – 06.01.2001).
 - Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga una relación laboral de dependencia, se consideran rentas de 5ta. categoría, se le aplicará las retenciones como si fuera de 5ta. categoría. (Dec. Leg. N° 870).

ANEXO N° 1: NUEVAS TASAS DE APORTACIONES DEL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO

Acuerdo C. D. N° 41-14-ESSALUD-99 de 01.07.99 (16.07.99)

DESCRIPCIÓN	NIVEL	TASA BÁSICA (a)	TASA ADICIONAL (b)	TOTAL (a+b)	IGV (c)	COTIZACIÓN TOTAL (a+b+c)
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
SERVICIOS SOCIALES DE SALUD	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.19%	1.23%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.19%	1.23%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.19%	1.23%
CONSTRUCCIÓN	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
EXTRACCIÓN DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.28%	1.83%

ANEXO N° 2: DESCUENTOS Y RECARGOS EN LA TASA DE APORTACIÓN AL S.C.T.R.

1) DESCUENTO POR NUMERO DE TRABAJADORES

N° DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (%)
DE 100 A 300	5%
DE 301 A 500	10%
DE 501 A 1000	15%
DE 1001 A 2000	20%
DE 2001 A 3000	25%
MAS DE 3,000	35%

(*) Los descuentos se efectuarán por el número de trabajadores asegurados de la empresa.

2) RECARGOS Y DESCUENTOS POR CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

NIVEL	CONDICIONES	RECARGO
NIVEL 1	Empresas que no alcanzan a cumplir con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial.	Recargo 10%
NIVEL 2	Empresas que cumplen con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial.	Sin recargo ni descuento
NIVEL 3	Empresas que superan las obligaciones exigidas por la normalidad vigente.	Descuento 20%

3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO

TASA DE RIESGO DEL AÑO ANTERIOR	TASA ADICIONAL %
Menor que 45	0,00
Entre 46 y 100	0,43
Entre 101 y 140	0,85
Entre 141 y 200	1,28
Entre 201 y 250	1,70
Entre 251 y 300	2,13
Entre 301 y 360	2,55
Entre 361 y 480	3,40
Entre 481 y 600	4,25
Entre 601 y 700	5,10
Entre 701 y 830	5,95
Más de 830	6,80

Tasa de Riesgo = $\frac{\text{N° días perdidos}}{\text{N° Trabajadores}} \times 100$

4) APORTACION MINIMA: 0,50%

Principales Dispositivos Legales

LEY N° 28175 (19.02.2004) (262545)

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 MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I.- Finalidad. La presente Ley tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas.

Artículo II.- Objetivos. La presente Ley tiene los siguientes objetivos:

1. Consolidar el pleno desarrollo de los organismos públicos y del personal que en ellos trabajan.
2. Determinar los principios que rigen al empleo público.
3. Crear las condiciones para que las entidades públicas sean organizaciones eficientes, eficaces, participativas, transparentes, honestas y competitivas en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobierno y en los servicios que prestan a la sociedad.
4. Normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión del desempeño laboral para brindar servicios de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados.

Artículo III.- Ámbito de aplicación. La presente Ley regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga, y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público.

Para efectos de la presente Ley son entidades de la administración pública:

1. El Poder Legislativo, conforme a la Constitución y al Reglamento del Congreso de la República.
2. El Poder Ejecutivo: ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y, en general, cualquier otra entidad perteneciente a este Poder.
3. El Poder Judicial, conforme a lo estipulado en su ley orgánica.
4. Los Gobiernos Regionales, sus órganos y entidades.
5. Los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades.
6. Los organismos constitucionales autónomos.

En el caso de los funcionarios públicos y empleados de confianza, esta norma se aplicará cuando corresponda según la naturaleza de sus labores.

No están comprendidos en la presente Ley los miembros de la Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú.

Su personal civil se rige por la presente Ley en lo que corresponda, salvo disposición contraria de sus respectivas leyes orgánicas.

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales se regulan por la presente norma y en el caso de las particularidades en la prestación de su nuevo servicio por sus leyes específicas.

Artículo IV.- Principios. Son principios que rigen el empleo público:

1. Principio de legalidad.- Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.
El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala.
2. Principio de modernidad.- Procura el cambio orientándolo hacia la consecución efectiva de los objetivos de la administración pública.
3. Principio de imparcialidad.- La función pública y la prestación de servicios públicos se ejerce sin discriminar a las personas y sin realizar diferencias. La implementación de políticas afirmativas respecto a personas con discapacidad o sectores vulnerables no constituyen discriminación en los términos de esta Ley.
4. Principio de transparencia y rendición de cuentas.- Busca que la información de los procedimientos que lo conforman sea confiable, accesible y oportuna y que las personas encargadas del

manejo económico rindan cuentas periódicas de los gastos que ejecutan.

5. Principio de eficiencia.- El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado.

6. Principio de probidad y ética pública.- El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

7. Principio de mérito y capacidad.- El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio.

8. Principios de Derecho Laboral.- Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda. En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio.

9. Principio de preservación de la continuidad de políticas del Estado.- La especialización del empleo público preserva la continuidad de las políticas del Estado.

10. Principio de provisión presupuestaria.- Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado.

Artículo V.- Fuentes. Son fuentes de derecho en el empleo público:

1. La Constitución Política.
 2. Los Tratados y Convenios aprobados y ratificados.
 3. Las leyes y demás normas con rango de ley.
 4. Los reglamentos.
 5. Las directivas emitidas por el Consejo Superior del Empleo Público.
 6. Las ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales emitidas por las autoridades jurisprudenciales sobre las normas relativas a la Administración Pública.
 7. Las resoluciones calificadas como vinculantes por el Tribunal del Empleo Público.
 8. Los pronunciamientos y consultas calificadas como vinculantes por el Consejo Superior del Empleo Público.
 9. Los convenios colectivos del empleo público.
- Las fuentes señaladas en los numerales 6, 7 y 8 sirven para interpretar y delimitar el campo de aplicación del ordenamiento jurídico positivo al cual se refieren.

TÍTULO I RELACIÓN ESTADO-EMPLEADO

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1°.- Relación Estado-Empleado. Es la relación que vincula al Estado como empleador y a las personas que le prestan servicios remunerados bajo subordinación. Incluye a las relaciones de confianza política originaria.

Artículo 2°.- Deberes generales del empleado público. Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:

- a) Cumplir su función buscando el desarrollo del país y la continuidad de las políticas de Estado.
- b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes y obligaciones del servicio.
- c) Superarse permanentemente en función a su desempeño.
- d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio.
- e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo.
- f) Respetar y convocar las instancias de participación ciudadana creadas por la ley y las normas respectivas.

Artículo 3°.- Prohibición de doble percepción de ingresos. Ningún empleado público puede percibir del Estado más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Es incompatible la percepción simultánea de remuneración y pensión por servicios prestados al Estado.

Las únicas excepciones las constituyen la función docente y la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas públicas.

CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN

Artículo 4°.- Clasificación. El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:

1. Funcionario público.- El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas.

El Funcionario Público puede ser:

- De elección popular directa y universal o confianza política originaria.
- De nombramiento y remoción regulados.
- De libre nombramiento y remoción.

2. Empleado de confianza.- El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designe o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento.

3. Servidor público.- Se clasifica en:

a) Directivo superior.- El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano, programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.

A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional.

Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley.

b) Ejecutivo.- El que desarrolla funciones administrativas, entiéndese por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional.

c) Especialista.- El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional.

d) De apoyo.- El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional.

CAPÍTULO III ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

Artículo 5°.- Acceso al empleo público. El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

Artículo 6°.- Requisitos para la convocatoria. Para la convocatoria del proceso de selección se requiere:

- Existencia de un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación Personal - CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP.
- Identificación del puesto de trabajo.
- Descripción de las competencias y méritos.
- Establecimiento de criterios de puntuación y puntaje mínimo.
- Determinación de remuneración.

Artículo 7°.- Requisitos para postular. Son requisitos para postular al empleo público:

- Declaración de voluntad del postulante.
- Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.
- No poseer antecedentes penales ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.
- Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.
- Los demás que se señale para cada concurso.

Artículo 8°.- Procedimiento de selección. El procedimiento de selección se inicia con la convocatoria que realiza la entidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato.

La convocatoria se realiza por medios de comunicación de alcance nacional y en el portal informático respectivo.

Artículo 9°.- Incumplimiento de las normas de acceso. La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.

CAPÍTULO IV GESTIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO

Artículo 10°.- Proceso de Inducción. El incorporado al empleo tiene derecho a que se le proporcione la inducción inicial necesaria, oriente sobre la política institucional e indique sus derechos, obligaciones y funciones. Esta capacitación constituye requisito básico para el inicio de la prestación de servicios.

Artículo 11°.- Capacitación. La capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario.

Artículo 12°.- Progresión. La progresión implica la asunción de funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a las del nivel de procedencia.

Artículo 13°.- Retribución del desempeño laboral. El desempeño del empleo público se retribuye de acuerdo a un sistema de evaluación con equidad y justicia teniendo en cuenta como mínimo los siguientes criterios:

- Universalidad.
- Base técnica.
- Competencia laboral.

Artículo 14°.- Registro de Empleados y Cesantes. Cada entidad pública organiza y mantiene actualizado su registro de empleados y cesantes, el mismo que integra el Registro Nacional de Personal del Empleo Público a cargo del Consejo Superior del Empleo Público.

CAPÍTULO V DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADO PÚBLICO

Artículo 15°.- Enumeración de derechos. El empleado público, sin excluir otros que le otorgan la Constitución y las leyes, tiene derecho a:

- Igualdad de oportunidades
- Remuneración
- Protección adecuada contra el cese arbitrario, con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.
- Descanso vacacional.
- Permisos y licencias
- Préstamos administrativos.
- Reclamo administrativo.
- Seguridad social de acuerdo a ley.
- Capacitación.
- Las demás que le señale la presente Ley o las leyes de desarrollo de esta Ley marco.

Artículo 16°.- Enumeración de obligaciones. Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:

- Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.
- Prestar los servicios de foma exclusiva durante la jornada de trabajo, salvo labor docente, la cual podrá ser ejercida fuera de la jornada de trabajo.
- Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos, destinándolos sólo para la prestación del servicio público.
- Percibir en contraprestación de sus servicios sólo lo determinado en el contrato de trabajo y las fuentes normativas del empleo público; está prohibido recibir dádivas, promesas, donativos o retribuciones de terceros para realizar u omitir actos del servicio.
- No emitir opinión ni brindar declaraciones en nombre del Estado, salvo autorización expresa del superior jerárquico competente sobre la materia respecto de la cual se le dio autorización, bajo responsabilidad.
- Actuar con transparencia en el ejercicio de su función y guardar secreto y/o reserva de la información pública calificada como tal por las normas sobre la materia y sobre aquellas que afecten derechos fundamentales.
- Actuar con imparcialidad, omitiendo participar o intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos con su entidad en los que tenga interés el propio empleado, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos.
- Conocer las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño.
- Observar un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo.
- Guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan tal carácter, aun después de haber cesado en el cargo.
- Informar a la superioridad o denunciar ante la autoridad correspondiente, los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en el ejercicio del empleo público.
- Supeditar sus intereses particulares a las condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas por la entidad.
- No practicar actividades político partidarias en su centro de trabajo y en cualquier entidad del Estado.
- No suscribir contrato de locación de servicios bajo cualquier modalidad con otra entidad pública.
- Presentar declaración jurada anual de bienes y rentas, así como al asumir y al cesar en el cargo.

q) Participar, según su cargo, en las instancias internas y externas donde se promueva la participación de la ciudadanía y se ejecute procesos de rendición de cuentas.

r) Las demás que le señale la presente Ley, los reglamentos y directivas o las leyes de desarrollo de esta Ley marco.

CAPÍTULO VI BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Artículo 17°.- Programas de bienestar social. La administración pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia.

Artículo 18°.- Reconocimiento especial. El desempeño excepcional de un empleado origina el otorgamiento de especial reconocimiento que deberá enmarcarse en las siguientes condiciones:

- Lograr resultados eficientes en el servicio que presta a la población.
- Constituir modelo de conducta para el conjunto de empleados.
- Promover valores sociales.
- Promover beneficios a favor de la entidad.
- Mejorar la imagen de la entidad frente a la colectividad.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 19°.- Responsabilidades. Los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público.

Artículo 20°.- Inhabilitación y rehabilitación. La inhabilitación y rehabilitación del empleado público se determinará en las normas de desarrollo de la presente Ley.

Artículo 21°.- Procedimiento disciplinario. El empleado público que incurra en falta administrativa grave será sometido a procedimiento administrativo disciplinario.

CAPÍTULO VIII TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

Artículo 22°.- Término del empleo público. El término del empleo se produce por:

- Fallecimiento.
- Renuncia.
- Mutuo disenso.
- Destitución.
- Invalidez permanente que no le permita cumplir con sus funciones.
- Jubilación.
- Cese.

TÍTULO II ENTE RECTOR DEL EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO I CONSEJO SUPERIOR DEL EMPLEO PÚBLICO

Artículo 23°.- Creación. Créase el Consejo Superior del Empleo Público - COSEP, como organismo público descentralizado, adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros y con calidad de pliego presupuestario, cuyo titular es el Presidente del Consejo Superior del Empleo Público. El Consejo Superior del Empleo Público es el ente rector del empleo público.

Artículo 24°.- Funciones. Las funciones del Consejo Superior del Empleo Público son las siguientes:

- Vigilar el cumplimiento de la presente Ley, las normas de desarrollo, reglamentos y las directivas y procedimientos que establezca.
- Emitir directivas que regulen el sistema de personal del empleo público supervisando su aplicación, cumplimiento y desarrollo, determinar las faltas y aplicar las sanciones correspondientes.
- Proponer las normas y reglamentos necesarios para mejorar el sistema de personal del empleo público.
- Supervisar y orientar el cumplimiento de las reglas de clasificación del personal en el empleo público, los topes establecidos, así como las normas y directivas establecidas para la gestión del empleo público.
- Sancionar los incumplimientos de las normas relativas al empleo público en el ámbito de su competencia.
- Absolver las consultas planteadas por las entidades públicas en materia de empleo público.

g) Llevar el Registro Nacional del Personal del Empleo Público y su Escalafón.

h) Dictar los criterios rectores del sistema de formación y capacitación en el empleo público, a nivel nacional, regional y local, y establecer reglas generales para la articulación de las entidades públicas con los servicios de capacitación ofrecidos por entes privados o públicos.

i) Proponer su reglamento de organización y funciones.

j) Centralizar y analizar todo tipo de información sobre empleo público.

k) Proponer la política sobre la gestión de recursos humanos.

l) Las demás que señalen la ley o el reglamento.

Artículo 25°.- Dirección y administración. La dirección y administración del Consejo Superior del Empleo Público estará a cargo de una Junta de Consejeros integrada por cinco (5) miembros quienes ejercerán el cargo por cuatro (4) años, pudiendo ser removidos sólo por causa justificada.

Los miembros de la Junta de Consejeros son nombrados de acuerdo a lo siguiente:

a) Tres (3) representantes del Poder Ejecutivo, uno de los cuales lo presidirá.

b) Un (1) representante del Consejo Nacional de Descentralización - CND elegido a propuesta de los Presidentes Regionales y los gobiernos locales.

c) Un (1) representante de las universidades, elegido por la Asamblea Nacional de Rectores.

El nombramiento de los Consejeros se formaliza mediante Resolución Suprema.

Uno de los representantes del Poder Ejecutivo deberá ser escogido entre los empleados públicos en actividad, excluyéndose de los requisitos del artículo siguiente.

Artículo 26°.- Requisitos para ser Consejero. Son requisitos esenciales para ser Consejero:

a) Tener título académico universitario.

b) No menos de cinco (5) años de ejercicio profesional en temas de administración pública.

c) Poseer estudios de especialización vinculados con administración pública.

Artículo 27°.- Responsabilidades de ministerios, órganos y entidades públicas. Las entidades de la administración pública brindarán la información requerida por el Consejo Superior del Empleo Público para el cumplimiento de sus fines.

CAPÍTULO II TRIBUNAL DEL EMPLEO PÚBLICO

Artículo 28°.- Creación. Créase el Tribunal del Empleo Público como órgano del Consejo Superior del Empleo Público, que conocerá en última instancia administrativa los recursos interpuestos contra actos referidos al acceso, salida y pago de remuneraciones del empleo público.

El Tribunal de Empleo Público es independiente en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 29°.- Integrantes. El Tribunal del Empleo Público estará integrado por tres (3) vocales por un periodo de tres (3) años no renovables. Los vocales son designados por el Consejo Superior del Empleo Público previo concurso público. Son removidos por causa justificada contemplada en la ley.

Los vocales deberán continuar en el ejercicio de sus funciones hasta que hayan tomado posesión quienes deben sucederles.

Artículo 30°.- Conformación de nuevas salas. El Tribunal del Empleo Público podrá conformar salas descentralizadas o nuevas salas, de acuerdo a la necesidad del servicio.

Artículo 31°.- Requisitos para ser vocal. Para ser vocal del Tribunal se requiere:

a) Ser mayor de treinta y dos años.

b) Haber ejercido la abogacía durante 7 años.

c) No estar incurso en ninguna incompatibilidad establecida en la ley.

Artículo 32°.- Procedimiento. Por decreto supremo, previa opinión favorable del Consejo Superior del Empleo Público, se aprobarán las normas de procedimiento, quórum y acuerdos del Tribunal del Empleo Público.

Artículo 33°.- Agotamiento de la vía administrativa. La resolución del Tribunal del Empleo Público agota la vía administrativa y consecuentemente puede ser recurrida en vía contencioso administrativa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA.- La presente Ley entra en vigencia el 1 de enero de 2005, con excepción de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 3°, referido a la percepción de dietas, que entrará en vigencia a los treinta (30) días de la publicación de la presente Ley y de lo dispuesto en la segunda y cuarta disposiciones transitorias que entrarán en vigencia al día siguiente de la publicación de la presente Ley.

SEGUNDA.- En el plazo de ciento veinte (120) días contados a partir de la publicación de la presente Ley, el Poder Ejecutivo remitirá al Congreso de la República las propuestas legislativas sobre:

- Ley de la carrera del servidor público.
- Ley de los funcionarios públicos y empleados de confianza.

3. Ley del sistema de remuneraciones del empleo público.
4. Ley de gestión del empleo público.
5. Ley de incompatibilidades y responsabilidades.

TERCERA.- Dentro de los treinta (30) días hábiles de la vigencia de la presente Ley se nombrarán a los miembros del Consejo Superior del Empleo Público el cual se instalará e iniciará funciones dentro de los sesenta (60) días hábiles siguientes al nombramiento de sus miembros. La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros asumirá las funciones establecidas en los incisos a), c), e), f) y g) del artículo 24° de la presente Ley, hasta que inicie sus funciones el Consejo Superior del Empleo Público.

CUARTA.- Los regímenes especiales existentes al momento de la publicación de la presente Ley deberán ser revisados y adecuados a la misma en un plazo máximo de ciento ochenta (180) días contados a partir de la promulgación de la presente Ley, para lo cual el Poder Ejecutivo presentará al Congreso los proyectos de ley correspondientes.

QUINTA.- Las normas que se darán en la Segunda Disposición Transitoria señalarán el plazo para que se incorpore a los cargos ocupados por servicios no personales, en su estructura de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

SEXTA.- Los contratados y los que prestan servicios por la modalidad de no personales que tengan vínculo vigente, podrán postular a las plazas que se convoquen de acuerdo a lo dispuesto en la presente Ley, otorgándoseles una bonificación en el puntaje proporcional a los servicios prestados a la administración pública, en caso de que empataran en la calificación con otro u otros.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.
En Lima, a los veintiocho días del mes de enero de dos mil cuatro.

HENRY PEASE GARCÍA
Presidente del Congreso de la República

MARCINO RENGIFO RUIZ
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 dieciocho días del mes de febrero del año dos mil cuatro.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República.

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros.

DESIGNAN VICEMINISTRO DE TRABAJO (20.02.2004) (262686)

RESOLUCIÓN SUPREMA N° 004-2004-TR

Lima, 19 de febrero de 2004

Que, se encuentra vacante el cargo de Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, resulta necesario designar a la persona que desempeñará dicho cargo;
De conformidad con la Ley N° 27594; y,
Estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Designar al señor Alfredo Villavicencio Ríos en el cargo de Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Artículo 2°.- La presente Resolución Suprema será refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Rúbrica del Dr. ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

JAVIER NEVES MUJICA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

DESIGNAN VICEMINISTRO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA (20.02.2004) (262686)

RESOLUCIÓN SUPREMA N° 005-2004-TR

Lima, 19 de febrero de 2004

Que, se encuentra vacante el cargo de Viceministro de Promoción del Empleo y de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, resulta necesario designar a la persona que desempeñará dicho cargo;
De conformidad con la Ley N° 27594; y,
Estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Designar al señor Julio Gamero Requena en el cargo de Viceministro de Promoción del Empleo y de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 2°.- La presente Resolución Suprema será refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DESIGNAN INTEGRANTES DE SALAS SUPERIORES Y DE JUGZADOS PARA EL SEGUNDO PERÍODO VACACIONAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA (20.02.2004) (262692)

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 070-2004-P-CSJLI/PJ

(...)

SALAS LABORALES

Primera (asume la 2da. Sala Laboral del 2 al 16 de marzo)

Elina Chumpitaz Rivera Presidente

Néstor Morales Gonzales

Rosa Barreda Mazuelos

Tercera (asume la 2da. Sala Laboral del 17 al 31 de marzo)

Isabel Torres Vega Presidente

Javier Arévalo Vela

Pablo Ladrón de Guevara Sueldo

RESOLUCIÓN LEGISLATIVA N° 28180 (24.02.2004) (263095)

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ha dado la Resolución Legislativa siguiente:

RESOLUCIÓN LEGISLATIVA QUE APRUEBA EL CONVENIO N° 178 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO (GENTE DE MAR), 1996

Artículo Único.- Objeto de la Resolución Legislativa

Apruébase el «Convenio N° 178 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Inspección del Trabajo (Gente de Mar), 1996», adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, el 8 de octubre de 1996, de conformidad con los artículos 56° y 102° inciso 3) de la Constitución Política del Perú.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dos días del mes de febrero de dos mil cuatro.

HENRY PEASE GARCÍA
Presidente del Congreso de la República

MARCIANO RENGIFO RUIZ
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

Lima, 23 de febrero de 2004

Cumplase, comuníquese, publíquese regístrese y archívese.

LEY N° 28186 (263990) (05.03.2004)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

La Comisión Permanente del Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE LOS ALCANCES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 681 MEDIANTE EL CUAL SE REGULA EL USO DE TECNOLOGÍAS AVANZADAS EN MATERIA DE ARCHIVO DE DOCUMENTOS E INFORMACIÓN

Artículo 1°.- Conservación de documentos con contenido tributario. No podrán destruirse, aun cuando se hubieren conservado mediante microformas, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 681, normas modificatorias, ampliatorias y reglamentarias, los originales de los documentos, información y antecedentes de las operaciones o situaciones que constituyan hechos generadores de obligaciones tributarias así como toda otra documentación relacionada con hechos que determinen tributación, mientras el tributo no esté prescrito.

Artículo 2°.- Norma derogatoria. Derógase el segundo párrafo del artículo 66° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF.

Artículo 3.- Vigencia. La presente Ley entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los doce días del mes de febrero de dos mil cuatro.

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de marzo del año dos mil cuatro.

Legislación Sumillada

Del 25 de febrero al 05 de marzo 2004

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ANTERIORES

1. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (19.02.04) (262545)
2. Designan Viceministro de Trabajo y Viceministro de Promoción del Empleo y de la Micro y Pequeña Empresa (20.02.04) (262686)
3. Designan integrantes de Salas Superiores y de Juzgados para el segundo período vacacional de la Corte Suprema de Justicia de Lima (20.02.04) (262692)
4. Se dicta resolución legislativa que aprueba el Convenio N° 187 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Inspección del Trabajo (Gente de Mar, 1996) (24.02.04) (263095)

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ACTUALES

1. **Modifican Reglamento del Dec. Leg N° 939 (26.02.04) (263202)**
Mediante D.S. N° 030-2004-EF, de 25.02.2004, se modificaron algunos artículos referentes al Impuesto a las Transacciones Financieras, que tendrá un ejercicio gravable desde el 1 de marzo de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004.
2. **Amplian alcances del Reglamento Operativo de Nulidad de Afiliación al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones aprobado por Res. N° 795-2002 (26.02.04) (263223)**
Mediante Resolución de SBS N° 264-2004 de 24.02.2004, se ampliaron alcances del Reglamento Operativo de Nulidad de Afiliación al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones aprobado por Resolución SBS N° 795-2002, a las solicitudes de nulidad de afiliación de trabajadores comprendidos en el régimen de la Ley N° 25009 que, al primero de julio de 1999, hayan cumplido con las condiciones establecidas en dicha ley para acceder a una pensión de jubilación.
3. **Modifican diseño del Formulario N° 118 – «Régimen Especial de Renta» a ser utilizado por contribuyentes del Régimen Especial del Impuesto a la Renta (27.02.04) (263330)**
Mediante Res. de Superintendencia N° 054-2004/SUNAT, de 26.02.2004, se modificó el diseño del Formulario N° 118 – «Régimen Especial de Renta» a ser utilizado por contribuyentes del Régimen Especial del Impuesto a la Renta aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 087-99/SUNAT.
4. **Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de febrero de 2004 (01.03.04) (263602)**

Resolución Jefatural N° 069-2004-INEI. Ver Análisis Laboral, Marzo 2004.

5. **Índice de Precios Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de febrero de 2004 (01.03.04) (263603)**
Resolución Jefatural N° 070-2004-INEI, de 29.02.04. Ver Análisis Laboral, Marzo 2004.

6. **Aprueban normas sobre Condiciones Generales del Contrato de Prestación de Servicios de Seguridad Social en Salud para afiliados Potestativos y formatos anexos (01.03.04) (263606)**

Resolución de Superintendencia N° 017-2004-SEPS/CD de 24.02.2004, se resolvió aprobar las Normas sobre Condiciones Generales del Contrato de Prestación de Servicios de Seguridad Social en Salud para afiliados Potestativos y los formatos anexos.

7. **Aprueban Reglamento de la Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte (03.03.04) (263781)**

Mediante D.S. N° 018-2004-PCM, 01.03.2004, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 28036, Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte.

8. **Sustituyen anexo de la Resolución de Superintendencia N° 019-2004/SUNAT (03.03.04) (263845)**

Mediante Res. de Superintendencia N° 057-2004/SUNAT, de 02.03.2004, se resolvió sustituir el Anexo de la Resolución de Superintendencia N° 019-2004/SUNAT, denominado "Distritos en los que se podrá presentar la Declaración mediante formularios preimpresos".

9. **Declaran feriado no laborable el 7 de enero de cada año (03.03.04) (263850)**
Ordenanza Regional N° 012-2004/ Gobierno Regional-CR-P, de 05.01.2004. Ver anexo de Legislación. Ver Análisis Laboral, Marzo 2004.

10. **Establecen criterios para que el MEF pueda autorizar a la SUNAT a impugnar resoluciones del Tribunal Fiscal mediante demanda contencioso administrativa (04.03.04) (263888)**

Mediante D.S. N° 035-2004-EF, de 03.03.2004, se decretó que las resoluciones del Tribunal Fiscal que agotan la vía administrativa pueden ser impugnadas por la SUNAT, mediante el proceso Contencioso Administrativo tal como lo establece el artículo 157° del Texto Único Ordenado del Código Tributario aprobado por el D.S. N° 135-99-EF y modificado por el Dec. Leg. N° 953.

11. **Se dicta ley que establece los alcances del decreto legislativo N° 681 mediante el cual se regula el uso de tecnologías avanzadas en materia de archivo de documentos e información (05.03.04) (263990)**

Ley N° 28186 de 04.03.2004. Ver anexo de legislación.