

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XIX N° 223 Agosto 2004

MULTA PAUCIS

Importante Convenio sobre Inspecciones MTPE con SUNAT

Se encuentran en marcha importantes cambios dentro del ámbito de las inspecciones de trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que, como es conocido, tiene la obligación de velar porque se respeten los derechos de los trabajadores y por ende el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores.

Este Ministerio, siempre postergado en el Presupuesto de la República con una asignación del 0.04 por ciento, asume la tarea inspectiva dentro de un nuevo marco legal y dentro de un proceso de modernización de sus instalaciones y equipos con la finalidad de facilitar la atención del público, brindando especiales consideraciones y reconocimientos a las empresas que muestren buen comportamiento en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Para desarrollar su labor el Ministerio de Trabajo contará con la colaboración de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT, con la que ha suscrito un Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional, por el cual ambas entidades efectuarán coordinaciones en materia de interpretación de la normativa aplicable al ámbito laboral y de seguridad social y **ejecutarán acciones conjuntas de supervisión y/o fiscalización** del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social, así como de los tributos vinculados a éstas.

Sin duda la nueva política contribuirá de manera decidida a la formalización del empleo en nuestro país y a hacer más transparente la competencia entre las empresas.

Síntesis de Resultados de Pobreza Total 2001-2003 IV TRIMESTRE

ÁREAS GEOGRÁFICAS	2001-IV	2002-IV	2003-IV
Nacional	54.8	54.3	54.7
Áreas			
Rural	78.4	77.1	76.0
Urbana	42.0	42.1	43.2
Regiones naturales			
Costa	39.3	40.7	40.6
Sierra	72.0	69.9	71.6
Selva	68.7	65.6	63.8
Dominios			
Costa*	48.7	48.4	45.9
Sierra urbana	51.6	48.6	51.4
Sierra rural	83.4	81.8	82.9
Selva urbana	62.4	58.1	63.8
Selva rural	74.0	71.9	63.7
Lima Metrop.	31.9	34.7	36.5
Capital y provincias			
Capital	31.9	34.7	36.5
Provincias	64.0	62.3	62.0
Área rural	78.4	77.1	76.0
Área urbana	50.0	48.0	48.5
Total de hogares en la muestra	16,515	18,598	4,642

* Excluye Lima Metropolitana
Elaboración: Análisis Laboral
Fuente: INEI

La Verdadera Pobreza

A PARTIR DE UN MENSAJE

A partir del mensaje presidencial del Presidente Toledo el reciente 28 de julio, se suscitó en el país una ardua discusión acerca de la validez de las afirmaciones del primer mandatario respecto de la pobreza en nuestro país.

Textualmente, el Presidente afirmó:

«Con cifras en la mano y sin ánimo de triunfo afirmamos que los beneficios del crecimiento económico de 35 meses han empezado a reflejarse incipientemente en la población: el fenómeno que se denomina «chorreo» ha comenzado a aparecer, aunque no con la rapidez deseada.

En efecto, según cifras del INEI, la pobreza se ha reducido de 54.5 por ciento a 52 por ciento: la pobreza rural de 78 a 73 por ciento y la pobreza urbana de 43 a 40 por ciento. Estas cifras significan que 420 mil personas han salido de a pobreza, lo dice el INEI, y lo digo con humildad sin triunfalismo” (1).

Casi de inmediato, Javier Herrera, economista asesor del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), por parte del IRD (Institut de Recherche pour le Développement), dependiente del gobierno francés, calificado especialista en el tema de ingresos y pobreza, si no el que más en nuestro medio, divulgó entre los medios de prensa, un documento preexistente (2), en el cual se indicaba expresamente que en caso de hacerse comparaciones entre la pobreza de dos años diferentes, lo saludable es que se hicieran para los mismos periodos. Y es que la supuesta reducción de 54.5 a 52 por ciento –que en realidad es desde 54.8 y no desde 54.5 como equivocadamente dijo el Presidente– resulta si la comparación se hace entre el cuarto trimestre del 2001 con el período mayo 2003 - abril 2004.

El jefe del INEI, Farid Matuk, salió de inmediato a replicar que Herrera estaba equivocado, y que comparar un solo trimestre con un año completo era metodológicamente válido porque la pobreza no era estacional. La mayor parte de investigadores en el tema, han dado la razón abrumadoramente a Herrera. Aunque no se tengan largas series de medición de la pobreza que puedan confirmar estadísticamente la estacionalidad de la misma, existen razones poderosas para en-

tender que tiene un componente estacional, y que no todos los pobres son estructurales, en el sentido de variar solamente por sus tendencias. Para comenzar, mucho de la pobreza está asociado con los ingresos del campo, y éstos son evidentemente estacionales. También sucede lo propio –evidencia de estacionalidad– con el empleo urbano, lo que sí es demostrable y lo ha hecho el Ministerio de Trabajo. Los estudios en los cuales se ha seguido a las mismas familias (panel), muestran entradas y salidas de la pobreza, y aducen causas estacionales.

La discusión derivó, además, hacia la cifra de las 420 mil pobres menos que citara el Presidente, cifra de la cual el jefe del INEI no se hizo responsable y atribuyó a algún asesor de Palacio. En días posteriores trató de reconstruirla, con un galimatías que nadie ha podido comprender. Un documento posterior del Centro de Investigación Parlamentaria, aplica las tasas a las respectivas proyecciones de población y encuentra que desde el punto de vista de Herrera la pobreza habría aumentado en 325, 319 personas y desde el de la opinión del jefe del INEI, habría descendido en 407,619 personas (cerca del 420 mil del discurso) (3).

Continuando la anécdota, surgieron comunicados y declaraciones de la comunidad académica, que no dieron nunca la razón al jefe del INEI, el que a su vez fue confundiendo cada vez más las opiniones sobre el tema, citando incluso las cifras que más bien desfavorecían al gobierno, en su intención de relativizar y enturbiar el conjunto del debate. En el Congreso, a su vez, se anunció que el jefe del INEI sería citado conjuntamente con el asesor Herrera. Este último, no podrá acudir. El gobierno francés, lo ha retornado a Francia, muy posiblemente por presión política de miembros del gobierno peruano. Sea por esta presión o por “libre iniciativa” de la representación diplomática o el gobierno de Francia, esta medida resulta injustificable: significa que hemos llegado a un punto extremo en el país en el cual ni siquiera las opiniones, sino hasta las cifras del gobierno tienen que ser aceptadas como verdades. O bien que un asesor en temas técnicos debe estar «al servicio de» y está impedido de corregir o discrepar en público: solamente podría susurrar al oído el error, y si se

prescinde de sus razones, aún ciertas, solamente le estaría permitido quedarse callado o renunciar. Y estamos en el siglo XXI y ha quedado involucrado un país al que consideramos abanderado del librepensamiento.

SE VEÍA VENIR

No es todo en esta historia. Las discrepancias entre Herrera y el jefe del INEI, tenían antecedentes, pues ya antes dicho asesor había sido desautorizado ante el Ministerio de Economía y Finanzas, por el propio Matuk., quien dijo que la opinión de Herrera era su criterio y que no era oficial sino la de un trabajador del gobierno de Francia. La razón, precisamente, era que Herrera mostraba que la pobreza no había disminuido.

Más aún, en días previos al discurso, en un taller técnico se enfrentaron ambas opiniones, con saldo previsible, pero Matuk envió una hoja de apreciaciones –La pobreza en el Perú al 2004. Farid Matuk (21-VII-04), que puede consultarse en el portal del Congreso ya citado– donde afirma que la pobreza varió de 54.8 por ciento en el cuarto trimestre de 2001 a 52.0 por ciento en el período Abril-03/ Mayo-04. (El dato de meses está equivocado en la nota de Matuk, pues debió decir Mayo 03 a Abril 04. También hay errores respecto a la precisión de las encuestas desde 1995, pues ésta ya era departamental desde esa época y no estaba limitada a las regiones naturales, o el área urbana o rural o a Lima Metropolitana). Efectivamente, en este documento no se habla de cifras absolutas.

LO CIERTO

Lo que omito deliberadamente esta improvisada hoja del jefe del INEI es que si se optara por la versión de Herrera, las diferencias no serían significativas. Los datos muestrales no deben leerse puntualmente, sino dentro de intervalos de error, debido a que sucesivas muestras arrojarían valores parecidos, dentro de un rango.

Así, para el cuarto trimestre del 2001, 95 de cada 100 muestras darían valores porcentuales para la pobreza entre 53.5 y 56.1 y en el mismo trimestre del 2003,

entre 51.9 y 57.5. Como se ve, los intervalos se superponen y entonces las diferencias no son significativas. Si se hace el ejercicio con la versión Matuk, los intervalos son nuevamente 53.5 y 56.1 pero ahora contra un intervalo, correspondiente a Mayo 2003-Abril 2004, entre 50.7 y 53.3, y ahora sí, con las justas, estadísticamente significativo. ¡Este era el motivo real de la comparación forzada!

Ahora, todos los documentos son públicos. Los que no pueden opinar adicionalmente son otros técnicos del INEI, pues todo el personal fue reunido el martes 3 de agosto en un colegio religioso para ser advertido de que deben aislarse de los medios de comunicación.

LA PROPUESTA POR UN INEI AUTÓNOMO

Este infeliz incidente ha puesto en duda la capacidad técnica de todo el INEI, por errores de su conductor, que ya ha tenido objeciones respecto a otros temas en los que pretende imponer «innovaciones» como en el caso de las cuentas nacionales, la inflación, o su anómala propuesta de un «censo continuo» que no es censo ni es continuo, y puede significar más bien una importante pérdida de recursos.

La necesidad de tener un INEI autónomo y no dependiente del Poder Ejecutivo (actualmente depende de la Presidencia del Consejo de Ministros), con un Directorio estrictamente técnico, y con participación activa de profesionales de carrera en esta actividad, surge ahora por sí sola, con contundente evidencia.

Va juntamente con la toma de conciencia de que la información estadística no es un secreto de Estado, ni requiere ser «autorizada» por ningún funcionario para ver la luz pública, como actualmente se estila en el Perú, en la mayor parte de instituciones. Se tiene que entender que la razón de ser del sistema estadístico es proveer de información a la ciudadanía, porque ese es su mandato, y que datos o cifras no son propiedad de ningún funcionario ni tienen ellos el menor derecho a tergiversarlos, retenerlos o interpretar los torcidamente.

Debe también quedar muy claro que no hay «infiendencias» de orden estadístico, desde que la estadística no es una cuestión de estado, ni secreto de guerra, ni problema personal. Es simplemente

INCIDENCIA DE POBREZA TOTAL Y EXTREMA EN 2003/2004 ANUAL, SEGÚN ÁREAS, REGIONES, DOMINIOS Y DEPARTAMENTOS						
Áreas Geográficas	POBREZA			EXTREMA POBREZA		
	Tasa de Pobreza (%)	Intervalo de confianza 95 (%)		Tasa de Pobreza (%)	Intervalo de confianza 95 (%)	
Nacional	52,0	50,7	53,3	20,7	19,6	21,8
Áreas						
Rural	73,6	71,8	75,4	42,5	40,2	44,8
Urbano	40,3	38,6	42,1	8,9	7,8	9,9
Regiones naturales						
Costa	38,1	36,0	40,2	6,0	4,9	7,0
Sierra	67,6	65,7	69,4	38,4	36,3	40,4
Selva	63,8	61,0	66,7	30,1	26,9	33,2
Dominios						
Costa *	42,4	39,7	45,1	8,6	6,8	10,3
Sierra urbana	46,6	43,2	49,9	14,7	12,3	17,1
Sierra rural	79,3	77,2	81,3	51,6	48,9	54,3
Selva urbana	58,5	54,2	62,8	26,5	21,8	31,2
Selva rural	68,3	64,4	72,3	33,1	28,6	37,6
Lima Metropolitana	34,7	31,7	37,8	3,9	2,6	5,2
Capital y Provincias						
Capital	34,7	31,7	37,8	3,9	2,6	5,2
Provincias	58,9	57,5	60,3	27,4	26,0	28,8
Área rural	73,6	71,8	75,4	42,5	40,2	44,8
Área urbana	44,7	42,7	46,8	12,8	11,2	14,4
Departamentos						
Amazonas	72,4	66,7	78,0	36,0	28,8	43,2
Ancash	56,1	49,2	63,0	29,0	22,1	36,0
Apurímac	67,2	59,9	74,6	33,1	26,2	40,1
Arequipa	37,0	32,0	41,9	10,6	7,3	13,9
Ayacucho	70,1	65,1	75,2	34,8	28,6	41,0
Cajamarca	73,3	68,6	77,9	41,5	35,6	47,3
Cusco	53,7	47,4	60,0	22,0	16,0	28,0
Huancavelica	88,5	84,7	92,3	74,1	68,7	79,6
Huánuco	81,6	76,8	86,3	56,3	49,5	63,1
Ica	32,5	27,5	37,4	2,7	1,3	4,1
Junín	57,3	51,8	62,8	22,2	17,4	26,9
La Libertad	51,3	45,0	57,6	18,6	12,6	24,5
Lambayeque	44,4	38,0	50,8	10,0	5,7	14,4
Lima	35,7	32,8	38,6	4,5	3,2	5,7
Loreto	70,0	64,7	75,2	40,5	33,4	47,6
Madre de Dios	32,4	26,4	38,3	7,4	4,7	10,2
Moquegua	34,0	28,6	39,5	6,6	3,7	9,5
Pasco	58,6	51,3	65,9	24,7	17,1	32,2
Piura	62,6	57,2	68,1	22,0	16,6	27,3
Puno	77,8	73,6	82,0	47,3	41,5	53,1
San Martín	60,5	54,1	66,9	24,5	18,6	30,4
Tacna	29,7	24,7	34,7	8,1	5,0	11,2
Tumbes	27,5	20,7	34,3	2,4	0,0	4,9
Ucayali	63,9	57,9	70,0	41,6	34,2	48,9

* Excluye Lima Metropolitana.

Fuente: Elaboración nuestra a partir de ENAHO 2003/2004.

eso, cifras al alcance de todos los ciudadanos, que en el Estado debieran ser utilizadas, si sus funcionarios las entienden, para gobernar bien.

Un nuevo INEI podría ser el saldo positivo de este desaguisado, como que el negativo es que si no se cambia su estructura, todo lo que produzca tal INEI estará siempre en tela de juicio y ensombrecido por la duda. Y urge además, que se reparen daños. Javier Herrera no debiera ser sancionado, si existe realmente democracia, por decir la verdad. Pue-

de que no «goce» de la confianza de Matuk, pero que sepamos eso no es un delito. El país le debe más bien, el reconocimiento a su honestidad personal y su seriedad técnica (JGBA).

- (1) Separata Especial del diario oficial "El Peruano", 29 de julio de 2004, página 4.
- (2) Javier Herrera, IRD-INEI, "La pobreza en el Perú, 2003. Advertencia entre cambios metodológicos".
- (3) Ver <http://www.congreso.gob.pe/cip/pobreza>. En esta hoja se hallan tanto el documento del CIP como los diversos documentos pertinentes a este debate.

Escenas Laborales

• SENSIBLE DECESO

Ha fallecido en Santiago de Chile el doctor Octavio Aguilar, Presidente de la Asociación Chilena de Relaciones de Trabajo y gran amigo del Perú.

El doctor Octavio Aguilar participó activamente en el Congreso Regional Americano que tuvo lugar en Lima el año 1999, y hace pocas semanas pese a que ya se encontraba enfermo, intervino activamente en la reunión asiática de Seúl esforzándose por promocionar el Congreso de la Asociación Chilena de Relaciones Laborales que se llevará a cabo en julio del próximo año en Santiago de Chile.

ANÁLISIS LABORAL ha hecho llegar su más profundo pésame a la familia de tan apreciado amigo.

• HORAS EXTRAS Y PRESTACIONES ALIMENTARIAS

Retomando el tema de las Horas Extras y su compensación con la entrega de vales o tickets de Prestaciones Alimentarias que tratáramos en ANÁLISIS LABORAL del mes de julio pasado, tema contemplado en la Ley N° 28051, queremos reafirmar que ello se encuentra prohibido de acuerdo a lo establecido en el artículo 10° del mencionado texto legal que establece: "queda prohibida, bajo sanción de nulidad, toda reducción de remuneraciones practicada por el empleador a fin de sustituir el salario que viene otorgando por el sistema de prestaciones alimentarias, establecido en la presente Ley."

Como manifestáramos en su oportunidad este tipo de acciones estarían siendo promovidas por los empleadores que han implementado este sistema de Prestaciones Alimentarias en sus centros de trabajo.

• PROJOVEN: XII Convocatoria

Recientemente se dio inicio a la XII Convocatoria, que mediante 43 entidades de capacitación ofrecerá entrenamiento a 2,682 jóvenes en diversas ramas ocupacionales. Son jóvenes entre 16 y 24 años, de ocho lugares del

país que se capacitan en un aspecto técnico durante tres meses y los siguientes tres meses se entrenan laboralmente en una empresa mediante un convenio de formación laboral.

PROJoven desde 1997 ha atendido a más de 34,000 jóvenes a lo largo de sus casi 8 años de trabajo. Estos pertenecen a diferentes regiones donde el programa tiene una sede: Lima, Trujillo, Arequipa, Chiclayo, Piura, Cuzco, Huancayo e Iquitos. En el presente año se incluirán a beneficiarios de las ciudades de Cajamarca, Ica y Ayacucho y para el 2005 se prevé incluir a Juliaca, Huánuco y Tarapoto.

En este sentido el Programa PROJoven viene creciendo, beneficiando así a la juventud nacional, ofreciendo mano de obra entrenada a empresarios y otorgando financiamiento a entidades de capacitación.

• IMPORTANTE CONGRESO DE LA SPDTSS

Del 27 al 29 de octubre del presente año se llevará a cabo en Trujillo el Primer Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS).

Se augura que el evento tendrá mucho éxito por la importancia del programa, la calidad de los expositores y la dedicación en la preparación del mismo por la Comisión Organizadora que preside el doctor Pedro G. Morales Corrales.

Los grandes temas –donde además habrán coloquios, mesas redondas y exposiciones– serán: a) Formalidad, Informalidad y Derecho del Trabajo; b) Futuro de las Pensiones en el Perú y c) Ley General del Trabajo.

También habrá una exposición del titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre el Futuro de la Seguridad Social: sectores público y privado, lo que constituirá una ocasión para analizar la posible evolución hacia un sistema de tres pilares, en el que el primero esté a cargo del Estado y de los otros dos, uno sea privado obligatorio y el otro voluntario.

BIBLIOGRAFÍA

• EL TRABAJO EN LAS CONSTITUCIONES LATINOAMERICANAS Y EUROPEAS

Ricardo Marcenaro Frers

Editorial Diálogo S.A., 2004

Ricardo Marcenaro nos entrega en esta oportunidad un análisis comparado de las Cartas Magnas reseñadas, llegando a demostrar por primera vez que en Latinoamérica y Europa solamente existen quince derechos laborales comunes, lo que constituye un aporte de primer nivel que merece reconocimiento.

El prólogo de la obra bajo comentario fue redactado por el doctor Luis Aparicio Valdez quien ha destacado el nivel de análisis y la calidad de información proporcionada, señalando que "lo primero que podemos constatar es que el libro bajo comentario constituye un trabajo serio, llevado a cabo con mucha dedicación que responde a un auténtico interés y vocación".

La edición bajo comentario cuenta con seis capítulos: En el **primero** de ellos el autor responde a la pregunta: ¿Cuáles derechos laborales tienen jerarquía constitucional?; en el **Segundo Capítulo** desarrolla conceptos relativos a los derechos laborales que han sido identificados como comunes en las Constituciones latinoamericanas y europeas.

El **Tercer Capítulo** trata sobre algunos derechos laborales que no son comunes en las Constituciones consultadas, como el tema de la estabilidad laboral. Luego hace referencia a los derechos laborales de la Constitución peruana de 1979 que no fueron incorporados en la Constitución de 1993. Concluye el capítulo con breves críticas formuladas al proyecto de Constitución de 2002.

En el **Cuarto Capítulo** se transcriben textualmente los derechos laborales contenidos en las Constituciones Latinoamericanas y Europeas, clasificados por temas mientras que en el **Capítulo Quinto** presenta cuadros con los diversos conceptos que contiene cada artículo constitucional con el objeto de poder visualizar de manera didáctica sus semejanzas y diferencias.

El último y **Sexto Capítulo** contiene cuadros que permitan explicar las conclusiones de esta investigación.

En suma, una importante obra que tendrá gran acogida en los ámbitos académicos.

Inspección del Trabajo

Modifican norma reglamentaria

Por D.S. N° 010-2004-TR publicado el 21.07.2004 se han modificado los artículos 4°, 9°, 12°, 16°, 17°, 34°, 35°, 36°, 37°, 38°, 39°, 40°, 41°, 44°, 45° y 50° del D.S. N° 020-2001-TR, Reglamento del Dec. Leg. N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.

A. NORMAS MODIFICADAS

1. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos (Art. 4°)

Con la modificación introducida por el D.S. N° 010-2004-TR el art. 4° del Reglamento queda redactado de la siguiente manera: «En aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, la AAT vela porque no se vulneren los derechos laborales mínimos reconocidos por normas imperativas». El texto anterior sólo hacía referencia a los derechos laborales reconocidos por la Constitución y la ley. En consecuencia el texto actual es más amplio pues comprenderá dentro de sus alcances a derechos laborales reconocidos por Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Perú, decretos y resoluciones supremas, e incluso convenios colectivos, entre otros.

2. Aplicación del principio de Primacía de la Realidad y presunciones en el servicio inspectivo (Art. 9°)

La sumilla de este artículo ha variado en relación a la anterior pues se ha introducido el término "presunciones" que no figuraba antes.

El numeral 9.1 ha sido modificado introduciéndose una precisión que consideramos acertada. Se señala que sin perjuicio de la facultad establecida en el art. 3° del Reglamento que establece que en aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de surgir discordancia entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados, se presume también la existencia de un vínculo de naturaleza laboral, salvo prueba en contrario, cuando dentro de un procedimiento de inspección de trabajo se constate cualquiera de las siguientes situaciones:

a. El trabajador realiza una labor o presta servicios en un cargo, similar o equivalente, a los de otro trabajador registrado en las planillas de pago de la empresa. En este inciso la modificación ha corregido un error gramatical.

b. Habiendo concluido los convenios de formación laboral juvenil, prácticas preprofesionales o aprendizaje, o superado los límites legales, la persona continúa prestando servicios a la empresa que lo contrató.

El texto anterior de este inciso señalaba "... la persona continúa prestando los mismos servicios a la empresa que lo contrató". En el texto actual se ha eliminado la palabra "mismos", de forma tal que se amplían sus alcances. Basta que la persona que ha concluido convenios de formación laboral juvenil, prácticas preprofesionales o aprendizaje o superado los límites legales continúe prestando cualquier servicio a la empresa que lo contrató para que se presuma la existencia de un vínculo de naturaleza laboral.

c. La labor realizada por el trabajador se encuentra dentro de los puestos de trabajo calificados por norma expresa como laborales o de carácter subordinado. Si bien es cierto este inciso no presenta cambios en su redacción nos preguntamos ¿cuál es la norma expresa que califica los puestos de trabajo como laborales o subordinados? Anteriormente el Reglamento de la Ley N° 4916 -ya derogado- precisaba a quienes se consideraba empleados de

comercio; en la actualidad podríamos considerar las normas que regulan los regímenes especiales de trabajadores, como por ejemplo las de construcción civil, trabajadores del hogar, entre otros.

d. En la prestación de un servicio se comprueba las manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y en el caso específico de la subordinación, manifestaciones tales como la existencia de un horario de trabajo, la reglamentación de la labor, el dictado de órdenes o la sanción en el desempeño de la misma, entre otras, conforme al Artículo 9° del TUO. (Sin cambios)

9.2. El primer párrafo de este numeral, referido al ámbito de aplicación de la presunción establecida en el numeral anterior, ha sido modificado con el objeto, en principio, de adecuar la referencia que se hace de las entidades que realizan Intermediación Laboral a la terminología establecida en la Ley N° 27626 que las regula, vale decir "empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores"; y, en segundo lugar ir más allá al señalar que la presunción de existencia de vínculo laboral se aplicará aún cuando las partes hubieren empleado una terminología distinta.

El texto ha quedado redactado de la siguiente manera: «La presunción del numeral anterior también se aplica a las empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que destaquen personal en empresas usuarias, independientemente de la denominación que las partes otorguen al contrato, cuando se constate cualquiera de las siguientes situaciones:

a. El personal destacado es contratado por la empresa especial de servicios o cooperativa de trabajadores bajo un contrato diferente al laboral o asociativo laboral, según corresponda. En este caso, la relación laboral se presume respecto de la empresa o cooperativa que haya destacado a dicho personal.

La modificatoria básicamente ha recaído en un mejoramiento de la redacción de este inciso, cambiándose asimismo la referencia a empresa de servicios especiales por empresa especial de servicios, pero se han mantenido sus elementos básicos.

b. La empresa usuaria no acredita la condición de trabajador destacado por una empresa especial de servicios o cooperativa de trabajadores. En este caso, se presume la existencia de una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador destacado.»

Se ha cambiado la referencia a empresa de servicios especiales por empresa especial de servicios.

9.3. La infracción a los supuestos de intermediación laboral previstos en la Ley N° 27626 y en su Reglamento determina que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria.»

Este numeral ha sido incluido por el D.S. N° 010-2004-TR y efectúa una vinculación entre lo establecido en la Ley N° 27626, Ley de Intermediación Laboral (arts. 3° y 5°), su Reglamento, el Principio de Primacía de la Realidad y las normas de inspección del trabajo.

La referencia a los supuestos de intermediación previstos en la

Ley N° 27626 debe entenderse a la temporalidad, complementariedad o especialización.

3. Autorización judicial de descerraje (Art. 12º)

«Art. 12º.- Cuando la Autoridad Judicial autorice el descerraje, en aplicación de lo previsto en el inciso b) del artículo 7º de la Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo sancionará al empleador siempre que considere que ha existido un acto de obstrucción. La multa es la máxima prevista para este supuesto, de conformidad al artículo 19º de la Ley y al numeral 44.2 del artículo 44º del Reglamento.»

El art. 7º inc. b) del Dec. Leg. N° 910 original señalaba que era la AAT quien debía solicitar al Juez de Trabajo del Distrito Judicial al que pertenecía autorización para el descerraje. Por su parte el Reglamento, en su art. 12º precisaba que para efectos de la facultad prevista en el artículo reseñado era el Director Regional correspondiente quien, a solicitud motivada de la AAT requería al Juez de Trabajo o Mixto del Distrito Judicial competente el descerraje del centro laboral.

Con las modificaciones introducidas al Dec. Leg. N° 910 y su Reglamento se ha eliminado la mencionada precisión, por lo que en la actualidad podría entenderse que el ejercicio de esta facultad corresponderá a la Autoridad Administrativa que resulte competente en cada caso.

4. Medidas de aplicación inmediata (Art. 16º)

«16.1. En aplicación del inciso i) del artículo 7º de la Ley, los inspectores del trabajo están facultados para requerir al empleador o su representante las modificaciones en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores. Para tal efecto, podrán, entre otras acciones, efectuar las siguientes:

- Verificar la adopción y cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo
- Verificar el establecimiento de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, de planes integrales de prevención de riesgos, así como la identificación y evaluación participativa de riesgos en el centro de trabajo; en los casos que corresponda de conformidad con la legislación sobre la materia.
- Requerir al empleador o su representante las modificaciones en los métodos de trabajo y de producción (bienes o servicios), en las características generales de los locales, instalaciones, equipos e insumos; y en la organización y ordenamiento de las labores.»

• **Nota:** Contiene modificación introducida por Fe de Erratas publicada en el Diario El Peruano el 05.08.2004.

El inciso i) del artículo 7º del Dec. Leg. N° 910, modificado por Ley N° 28292, establece en su nuevo texto que el inspector de trabajo debidamente acreditado está facultado para disponer en los lugares de trabajo la adopción de medidas de seguridad e higiene que protejan la integridad física y la capacidad del trabajador del personal.

En este contexto y en aplicación del inciso reseñado, en el numeral 16.1 bajo comentario, modificado por Fe de Erratas, se precisan dichas acciones de cuyo análisis llegamos a las siguientes consideraciones: En primer lugar, que la aplicación de esta modificatoria supone que el inspector del trabajo debe contar con conocimientos suficientemente amplios como para poder disponer, en el momento de la inspección, las modificaciones en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo de la empresa.

En segundo lugar encontramos que se ha eliminado la referencia al plazo o condición que deba implementarse; en consecuencia, ¿con cuánto tiempo contará el empleador para efectuar las modifi-

caciones requeridas? ¿el plazo lo establecerá el inspector a su criterio? Consideramos que este aspecto debería ser regulado.

«16.2 De conformidad con lo establecido en el inciso h) del artículo 7º de la Ley, cuando exista riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, los inspectores del trabajo pueden ordenar las medidas de aplicación inmediata necesarias para corregir los incumplimientos detectados, incluida la paralización inmediata de las labores en el área afectada. En estos casos, se notifica la adopción de las medidas o la paralización inmediata de labores en la propia diligencia de inspección, debidamente sustentadas, así como el plazo o condición para su levantamiento.»

En principio resulta pertinente señalar la existencia de un error en la secuencia numérica por cuanto en este numeral 16.2 se hace referencia al inc. h) del art. 7º de la Ley, mientras que en el numeral anterior (16.1) la referencia es al inc. i) del mismo artículo.

El numeral 16.2 reglamenta la disposición establecida en el inciso h) del art. 7º de la Ley referida a la facultad del inspector de trabajo para disponer medidas de aplicación inmediata que permitan corregir una grave violación de las normas vigentes que constituyan un peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

En este contexto, el modificado numeral 16.2 amplía los alcances de la norma reglamentaria anterior que al hacer referencia a la actuación del Inspector del Trabajo en este caso le facultaba a ordenar la paralización de las actividades de la empresa, mientras que en el texto actual modificado se establece que el inspector puede ordenar las medidas de aplicación inmediata que sean necesarias para corregir los incumplimientos detectados, y que dentro de éstas una de ellas puede ser la paralización inmediata de las labores en el área afectada. Cabe resaltar además que esta paralización de labores no es en toda la empresa, como sí lo era de acuerdo al texto del reglamento anterior, sino sólo en el área afectada.

Además la paralización de las actividades las podía ordenar el Inspector, según el texto anterior del numeral bajo comentario, en caso de "inminente peligro, por negligencia o incumplimiento de las medidas de seguridad y salud por parte del empleador" que arriesguen la seguridad y salud de los trabajadores. En el texto actual el Inspector del Trabajo está facultado para ordenar las medidas de aplicación inmediata no sólo en caso de "inminente peligro" sino también cuando exista "riesgo grave", y se elimina la referencia a las causales que los originaron, vale decir la negligencia o el incumplimiento de medidas de seguridad y salud.

Por último se establece que en estos casos, se notifica la adopción de las medidas o la paralización inmediata de labores en la propia diligencia de inspección, debidamente sustentadas, así como el plazo o condición para su levantamiento.

«16.3 En aplicación del inciso j) del artículo 7º de la Ley, el Inspector del Trabajo puede proponer a la AAT el cierre o clausura de los locales o sectores afectados o el retiro de determinadas máquinas, artefactos o equipos, cuando unos u otros ofrezcan peligro para la vida o la integridad física del trabajador.»

Por Ley N° 28292 se modificó el art. 7º del Dec. Leg. N° 910 y se creó un nuevo inciso dentro de sus alcances, el inciso j). El numeral 16.3 bajo comentario viene a regular lo establecido en el inciso reseñado.

«16.4 De no cumplirse lo dispuesto por el Inspector del Trabajo o la AAT, la responsabilidad del empleador se agrava si a consecuencia de ello, se produjeran accidentes de trabajo, enferme-

dades ocupacionales u otros daños a la salud y seguridad de los trabajadores.»

Este numeral contiene en esencia el texto que correspondía al numeral 16.2 de la norma reglamentaria anterior, habiéndose agregado dentro de sus alcances la referencia a que la responsabilidad del empleador se agravará si como consecuencia de no cumplirse lo dispuesto por el Inspector del Trabajo o la AAT se produjeran accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. El numeral anterior sólo mencionaba el caso de daños a la salud y seguridad de los trabajadores.

«16.5 El empleador puede dejar constancia de su disconformidad con las medidas ordenadas por el Inspector del Trabajo, siempre que en el acta de inspección impugne la decisión adoptada. La impugnación del acta se materializa con sujeción a lo señalado en el Artículo 17° de la Ley, y ésta no suspende la ejecución inmediata de las medidas decretadas por el Inspector del Trabajo. La impugnación es resuelta en un plazo máximo de 48 (cuarenta y ocho) horas.»

Este numeral no ha sido modificado en su contenido sino sólo en cuanto a su numeración pues en el texto reglamentario anterior figuraba como numeral 16.3.

5. Facultad conciliatoria en inspecciones especiales (Art. 17°)

«17.1 Cuando el Inspector del Trabajo cuente con acreditación de conciliador, la solicitud expresa de conciliación, formulada por ambas partes, debe constar en el acta de inspección y realizarse inmediatamente después de iniciada la diligencia inspeccionaria.»

La modificación a este numeral reside en el hecho que se ha suprimido la referencia a que la realización de la conciliación debe efectuarse inmediatamente después de la "audiencia de partes", lo que consideramos acertado para evitar posibles confusiones derivadas del empleo de términos de carácter judicial.

«17.2 Cuando las partes soliciten la conciliación y el Inspector del Trabajo no cuente con la acreditación correspondiente, debe dejar constancia de la solicitud en el acta, remitiendo copia de la misma al servicio de conciliación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a la Dirección Regional de Trabajo respectiva, a fin de que, en aplicación del artículo 74° del Reglamento, notifique a las partes la realización de la audiencia de conciliación.»

Como ya se ha mencionado, con las modificaciones introducidas recientemente al Dec. Leg. N° 910 y a su Reglamento en la actualidad el Inspector del Trabajo para poder conciliar requiere contar con la acreditación correspondiente. De no ser así, y existir una solicitud de conciliación de las partes, en el numeral 17.2 bajo comentario se establece el procedimiento a seguir para que la conciliación se lleve a cabo en el Ministerio de Trabajo y P.E. Ello guarda concordancia con lo establecido en el modificado art. 8° del Dec. Leg. N° 910 que versa sobre la Facultad Conciliatoria del Inspector del Trabajo.

«17.3 La conciliación procede respecto de todas o algunas de las materias objeto de la visita. En ambos supuestos, deberá velarse porque no se afecten derechos irrenunciables del trabajador.»

Este numeral contiene una importante modificación a la norma reglamentaria anterior cuyos alcances sobre la materia se encontraban consignados en el numeral 17.1. Y es que antes la conciliación procedía sólo si se conciliaban todas las materias objeto de la visita, mientras que en el texto reglamentario modificado se señala que procede respecto de todas o algunas de ellas y que en ambos casos debe velarse porque no se afecten derechos irrenunciables del trabajador.

«17.4 La AAT competente para refrendar el acta de conciliación es el Subdirector de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador o AAT que ejerza sus funciones. El refrendo se emite dentro de los 2 (dos) días hábiles posteriores a la diligencia o audiencia de conciliación.»

En relación al texto anterior el único cambio es la eliminación de la referencia a que el Subdirector de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador o AAT que ejerza sus funciones debe hacerlo observando el cumplimiento del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

6. Trámite de un proceso de inspección programada a (sic) de oficio (Art. 34°)

«34.1 Ordenado el inicio de un proceso de inspección programada, el Inspector del Trabajo se constituye en el centro de trabajo con la respectiva orden de visita, para cumplir con el mandato encomendado.»

Este numeral no presenta cambios en relación al texto anterior.

«34.2 Efectuada la visita, levanta el acta dejando constancia de los incumplimientos detectados si corresponde, y de los hechos verificados. Tratándose de inspecciones sobre seguridad y salud en el trabajo debe incluir, además, de ser el caso, las medidas correctivas convenientes.»

En este numeral se ha efectuado un ligero cambio gramatical, que no ha variado la esencia de su contenido.

«34.3 De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de segundo o tercer grado, sin perjuicio de la imposición de la multa correspondiente, se otorga al empleador un plazo no menor de 10 (diez) ni mayor de 30 (treinta) días hábiles en la inspección general, y no menor de 3 (tres) ni mayor de 10 (diez) días hábiles en la inspección específica, para la subsanación de las infracciones. Sólo en el caso de normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo y de acuerdo a la naturaleza de las infracciones, puede darse un plazo mayor, en el cual debe encontrarse sustentado en consideraciones objetivas.»

En este numeral encontramos una variación que guarda concordancia con lo que consideramos constituye la variación más importante en el tratamiento de la Inspección del Trabajo, tal como lo señaláramos en ANÁLISIS LABORAL del mes de julio cuando efectuamos el análisis legal de las modificaciones al Dec. Leg. N° 910. Y es el hecho que de detectar el Inspector del Trabajo incumplimientos que califiquen como infracciones de segundo o tercer grado (el tratamiento de las infracciones de primer grado se encuentra en el numeral 34.5 que veremos más adelante) procederá inmediatamente a imponer la multa correspondiente, otorgando adicionalmente al empleador un plazo para que subsane dichas infracciones.

El texto original de este numeral establecía que de detectarse una infracción en la inspección programada y no ser subsanada dentro del plazo otorgado para la reinspección se impondría la multa correspondiente. Vale decir que detectada una infracción, el Inspector de Trabajo no procedía inmediatamente a imponer una multa sino que otorgaba al empleador un plazo para que pudiera subsanarla. Si al efectuarse la reinspección se detectaba que no había sido así entonces sí se procedía a imponer la multa correspondiente.

«34.4 Vencido el plazo, se efectúa la visita de reinspección, la cual está dirigida a constatar la subsanación de las infracciones detectadas en la visita de inspección. Sin perjuicio de ello, puede verificar nuevos hechos que, a juicio del Inspector del Trabajo, son relevantes para futuras fiscalizaciones.» Este numeral no presenta cambios.

«34.5 De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de primer grado, además de imponer la multa correspondiente, la AAT incluye a los empleadores infractores dentro del registro de empresas que preferentemente serán objeto de inspección programada en forma aleatoria.»

En realidad este numeral vendría a ser la continuación del numeral 34.3, pues consigna el tratamiento de las infracciones de primer grado.

7. Solicitud de inspección especial a pedido de parte (Art. 35º)

«35.1 La inspección especial se realiza a pedido de un trabajador o trabajadores, de un ex trabajador, de una organización sindical con respecto de los trabajadores a quienes representa, de un empleador o de un tercero con legítimo interés. La solicitud contiene los siguientes datos mínimos:

- a. Indicación de la AAT competente;
- b. Nombre o razón social, documento de identificación, nombre del representante legal y número de su documento de identidad y domicilio del solicitante;
- c. Determinación clara y concisa de los hechos cuya constatación se requiere;
- d. La ubicación del centro de trabajo con las referencias correspondientes;
- e. La denominación, razón social o nombre comercial del empleador del centro de trabajo a inspeccionar, así como su número de Registro Único del Contribuyente. De encontrarse el empleador en el sector informal o no estructurado, basta con indicar su nombre comercial;
- f. Firma del solicitante o representante legal.

g. Cuando la solicitud haya sido presentada por un trabajador con vínculo laboral vigente y siempre que no se trate de solicitudes referidas a verificación de vínculo laboral, éste señalará además si participará o no en la diligencia inspectiva. En este último supuesto, su identidad se mantendrá en reserva, de conformidad con lo previsto en el inciso d) del artículo 9º de la Ley.»

Este numeral ha sido modificado en sus incisos c) -meramente gramatical- y e) siendo ésta última la más importante por cuanto se ha efectuado una precisión terminológica importante: si el empleador se encuentra en el sector informal o no estructurado bastará con que indique su nombre comercial, mientras que en el caso de los demás empleadores deberán indicar la denominación, razón social o nombre comercial del centro de trabajo a inspeccionar, así como su número de RUC.

«35.2 A la solicitud debe adjuntarse copia del documento de identidad o del Registro Único del Contribuyente, según se trate de una persona natural o jurídica, respectivamente. Las organizaciones sindicales deben adjuntar copia simple del registro sindical y de la comunicación a la AAT de la elección de la Junta Directiva vigente.» (No presenta cambios).

8. Presupuestos para una solicitud de inspección especial por incumplimiento de normas (Art. 36º)

El nuevo texto del artículo 36º del Reglamento no resulta más claro que el anteriormente vigente. Las referencias que se hacen a artículos de la ley obligan a recurrir constantemente al texto legal cuyo contenido resulta repetido en la norma reglamentaria.

Lo que sí resulta claro es que se ha agilizado el plazo para que la AAT decida sobre la solicitud de inspección especial, determinándose no más de 3 días hábiles. Superado este lapso se considerará denegado el pedido pudiéndose presentar el recurso de impugnación correspondiente.

La solicitud de inspección que no cumpla con los requisitos exigidos podrá tener un plazo de 3 días para su subsanación.

La AAT deberá efectuar la inspección dentro del plazo de 5 días hábiles. Anteriormente se había determinado 7 días.

Se mantiene la posibilidad de que ante múltiples solicitudes de inspección especial, la AAT ordene una visita "programada" si se trata del mismo empleador y resultan similares los requerimientos.

9. Trámite de un procedimiento de inspección especial o a pedido de parte (Art. 37º)

Deberá verificarse sólo lo que determina la AAT. Se impondrá multa por las infracciones de 1er., 2do. y 3er. grado desde que éstas son señaladas, correspondiendo el empleador la subsanación de las infracciones detectadas, señalándose fecha para la reinspección. El nuevo texto difiere así del anterior.

Los incumplimientos de 1er. grado (obligaciones formales) promueven la inclusión de tales empresas en programas de inspección programada en forma aleatoria.

10. Inspección a iniciativa del Inspector del Trabajo (Art. 38º)

El procedimiento es similar al que debe seguirse en toda inspección, no requiriéndose presentar la orden de visita inspectiva, por lo que este tipo de inspección queda librado al simple criterio del funcionario, lo que no siempre puede resultar lo mejor, e incluso podría generarse algún abuso. Entendemos que no cabría oposición a este tipo de inspección, pues podría ser calificada de **obstrucción** de la diligencia inspectiva. Sin embargo, ninguna de las partes (empleador - trabajador) pierde la facultad de **impugnar** el acta de inspección, tal como lo permita expresamente el artículo 43º del Reglamento que no ha sufrido modificación.

Observamos también que el artículo 38º del D.S. Nº 020-2001-TR estaba referido a "la diligencia previa", por lo que al haber sido sustituido por la **inspección a iniciativa del Inspector**, podría concluirse que ha dejado de tener vigencia el texto anterior correspondiente al artículo 38º del Reglamento.

11. De la obstrucción, abandono o inasistencia a la diligencia inspectiva (Art. 39º)

Sobre la **obstrucción** la norma modificatoria contiene mayores precisiones, tales como que la obstrucción puede estar referida no sólo al ámbito del centro de trabajo en general, sino también a "determinadas áreas del mismo".

Igualmente, se considerará **obstrucción** obstaculizar la participación de los trabajadores en la diligencia.

Respecto a la imposición de **sanciones** sobre cualquiera de estas 3 formas de irregularidades, se han eliminado los aspectos evaluativos de la conducta del infractor, (intencionalidad, perjuicios, circunstancias) dando a entender que no se considerarán atenuantes por parte del infractor.

12. De la diligencia inspectiva y de las actas de inspección (Art. 40º)

En el nuevo texto se efectúan algunas precisiones que no resultaban imposibles de deducir según el contenido de la norma anterior por lo que no se trata de innovaciones valiosas. En cambio se faculta expresamente al inspector para que previo al inicio de la diligencia pueda hacer un recorrido por las instalaciones del centro de trabajo. Se deberá dejar constancia en el Acta de lo que se hubiere constatado.

El resto del contenido del acta se detalla en los literales b), c), d), e) y f) de este artículo no conteniendo variaciones de importancia respecto al texto anterior.

13. De las partes que intervienen en la diligencia inspectiva (Art. 41º)

Con esta modificatoria se ha prescindido de la expresión "Audiencia de partes" utilizada en el texto original, lo que puede considerarse acertado ya que tal terminología está más ligada al proceso judicial laboral en cuyo Título II se regula precisamente la "audiencia única".

En realidad no se trata propiamente de una *audiencia de partes* la así calificada por la versión primitiva del texto reglamentario, sino de una diligencia con características especiales presidida no por un representante del Poder Judicial sino por un funcionario administrativo cuya labor es más que todo inquisidora y sólo excepcionalmente solucionadora de conflictos.

Al referirse a quienes se consideran representantes del empleador se llega a aceptar como tal "a quien se encuentre al frente del centro de trabajo al momento de iniciarse la visita inspectiva, independientemente de si tiene o no vínculo laboral con la empresa", lo que podría ser discutible si es que al empleador no se le hubiere revestido con las facultades del caso.

En cuanto a la representación de los trabajadores se ha determinado, según el tipo o motivo de la inspección, a quienes de alguna manera tienen especial vinculación con el área pertinente (por ejemplo a los miembros de Comité de Seguridad e Higiene si la inspección se refiere a estos temas).

En las inspecciones especiales o a pedido de parte deberá asistir el solicitante salvo que prefiera mantener en reserva su identidad. Cabe también la posibilidad de que el trabajador por no poder asistir, solicite la intervención de su representante.

La nueva estructura de este artículo no coincide en su totalidad con el contenido del texto antiguo. Aspectos de este último han sido incorporados en el articulado precedente, aunque al no conservarse el texto del antiguo artículo 41.4 podría pensarse que no resultaría posible realizar la diligencia sin la presencia del trabajador o de sus representantes aunque no está claro, ya que según hemos visto en el nuevo texto, parecería que el empleador siempre tendrá alguien que deba representarlo.

14. De las multas (Art. 44º)

Se ha simplificado el cuadro referencial de multas si lo comparamos con los existentes en el mismo artículo en su versión original. En esta oportunidad, en un solo cuadro se recogen las sanciones económicas aplicables a cada uno de los tres grados de infracciones.

Se entiende que la escala de multas se aplica sucesivamente por cada infracción detectada. Es por ello que se ha derogado la concurrencia de faltas de más de un grado a que se refería el Art. 46º del reglamento de la ley. En todo caso se han eliminado así la graduabilidad existente anteriormente, que permitía acumular hasta 2 infracciones y desde 3 hasta 5, aplicándose una multa con distinta base de cálculo en uno y otro caso.

Teníamos así que si las infracciones llegaban a 2 la base era de 3, 4 y 10 UIT según se tratara de 1er, 2º o 3er. grado respectivamente; y si alcanzaban entre 3, 4 y/o 5 infracciones la base de cálculo era de 4, 6 y 12 UIT.

La nueva escala modifica también los porcentajes que sirven para aplicar las multas según el número de trabajadores efectuados. En la actualidad no habrá variaciones, considerándose el mismo porcentaje para los 3 grados de infracciones.

Cuadro sobre aplicación de multas según texto modificatorio

Gravedad de la infracción	Base de Cálculo	Número de trabajadores afectados						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200	201-+
1º	2.5 UIT	5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%
2º	5 UIT	5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%
3º	10 UIT	5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%

Este nuevo cuadro de Multas significa que han sido reducidas las multas en la base de cálculo por cuanto por infracción de primer grado la base será 2.5 UIT, lo que anteriormente correspondía de 3 a 5 UIT. Asimismo, para los de segundo grado la base de cálculo se establece en 5 UIT lo cual constituye un nivel casi intermedio del anterior cuadro que fluctuaba de 4 a 10 UIT. En el cuadro de multas por infracción de tercer grado la nueva base de cálculo se establece en 10 UIT en tanto la anterior escala se ubicaba entre 10 y 20 UIT.

Pero en contraparte la secuencia de las multas en base a número de trabajadores se ha elevado de 5%, 10%, 20%, 35%, 40%, 50%, 60%, 65% 70% 80% y 100% a 5%, 10%, 20%, 30%, 50%, 80% y 100%.

El mismo artículo 44º en su numeral 44.3.b precisa que en el número de trabajadores afectados se considerará no sólo a los que tienen relación laboral con el empleador, sino también a quienes hayan celebrado convenios de formación laboral juvenil; prácticas pre-profesionales; y de aprendizaje.

15. De las micro y pequeñas empresas (Art. 45º)

Existiendo ya una ley que precisa los alcances de las micro y pequeñas empresas (Ley Nº 28015 publicada el 03.07.2003), las modificatorias de las normas reglamentarias referidas a este tipo de empresas, tienen que guardar concordancia con tal Ley. Por ello es que el art. 45º que comentamos debe referirse como **pequeña empresa** a las que tienen de 1 hasta 50 trabajadores y cuyo nivel de ventas anuales llega hasta 850 UIT (actualmente: S/. 2'720,000.00).

A su vez serán consideradas **micro empresas** las que están conformadas por no más de 10 trabajadores y sus ventas anuales no superan las 150 UIT (para el año 2004: S/. 480,000).

El nuevo texto del art. 45º del Reglamento Inspectivo también considera la reducción al 50% sobre la base de cálculo ya señalada en la norma modificatoria.

Cabe señalar que el numeral 45.3 fue derogado por D.S. Nº 011-2004-TR del 23.07.2004, publicado con posterioridad a las normas reglamentarias que comentamos. Ese numeral disponía que no acuden al beneficio de micros y pequeñas empresas los principales contribuyentes.

16. De la reducción de la multa (Art. 50º)

Posiblemente en compensación del hecho de sancionar con multa las infracciones detectadas desde el primer instante, ha permitido reducir hasta el 50% de la multa si el empleador las subsana dentro de los 10 días hábiles siguientes, (Ejemplo: de S/. 10,000.00 se paga S/. 5,000), llegando hasta el 75% (Ejemplo: S/. 7,500 de una multa de S/. 10,000.00) si una vez resuelto el recurso de apelación el empleador acredita la subsanación de las infracciones dentro de los 10 días hábiles siguientes.

B. NORMAS AGREGADAS

1. Ámbito de actuación (Art. 1º A)

Se han precisado los alcances de intervención de los inspectores refiriéndose concretamente a todo lugar en que se ejecuta la prestación laboral y no sólo al centro de trabajo. La inspección podrá ser efectuada sobre la Administración Pública y sobre las empresas pertenecientes a la Actividad Empresarial del Estado.

La labor inspectiva podrá también tener lugar sobre vehículos y medios de transporte; buques de la marina mercante y pesquera; aviones e instalaciones complementarias; puertos y aeropuertos; entidades de intermediación y cooperativas de trabajo.

Sobre los domicilios en los que presten servicios los trabajado-

res del hogar, será necesario requerir la autorización expresa del titular del domicilio, o del juez de ser el caso.

Se ha dispuesto que de conformidad con el artículo 2° y el inciso a) del artículo 7° de la Ley, la actuación de la Inspección de Trabajo se ejerce sobre:

1. Las empresas, los centros de trabajo y, en general, todo lugar en el que se ejecute prestación laboral bajo el régimen laboral de la actividad privada, aun cuando el empleador sea la Administración Pública o Empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado.

Aunque no se indica expresamente, el ámbito también comprende a los «Centros de Operaciones» del empleador a que se refiere la Ley de Intermediación Laboral.

2. Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se presta trabajo, incluidos los buques de las marinas mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquéllos.

Tratándose de vehículos contratados por una empresa para trasladar bienes, la inspección sería al propietario del vehículo, o en todo caso a quien se contrató para esos efectos.

3. Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino en lo relativo a los viajes de emigración e inmigración.

4. Las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores, que brinden servicios de intermediación laboral.

5. Los domicilios en los que presten servicios trabajadores del hogar. En este supuesto, el ingreso del Inspector del Trabajo requiere autorización expresa del titular del domicilio o, en su defecto, de autorización judicial expedida de conformidad con las normas correspondientes.

2. Inspección en horas de la noche (Art. 11°-A)

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 7°-A de la Ley, los inspectores de trabajo están facultados para ingresar libremente a los centros de trabajo en horas de la noche en los siguientes supuestos:

a. Verificaciones relacionadas con trabajadores que desarrollen labores en jornada nocturna, jornada atípica o no sujetos a la jornada máxima legal.

b. Verificaciones vinculadas con la realización de labores clandestinas en horas de la noche.

Cabe señalar que lo «clandestino» es lo secreto, oculto y se aplica también a lo que se hace o se dice secretamente por temor a la ley o para eludirla.

c. Verificaciones sobre instalaciones, equipos o maquinarias que no puedan ser realizadas sin interrumpir el proceso productivo.

d. Cuando exista peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores.

3. Orden de visita (Art. 39°-A)

La orden de visita se expide por escrito, detallando el mandato encomendado en la forma que dispone la AAT.

De conformidad con el inciso c) del artículo 9° de la Ley, el Inspector del Trabajo está obligado a cumplir su labor en los términos establecidos en dicha orden de visita.

La AAT emite las respectivas órdenes de visita observando lo siguiente:

a. En la Inspección Programada o de Oficio:

Identifica el nombre, la denominación, razón social o nombre comercial del empleador, así como la ubicación del centro o centros de trabajo a ser inspeccionados o, de ser el caso, únicamente determinará de modo preciso el área geográfica donde debe desarrollarse la diligencia inspectiva. En este último

supuesto, la inspección puede recaer sobre todas las empresas ubicadas en dicha área.

b. En la Inspección Especial o a Pedido de Parte:

Identifica el nombre, la denominación, razón social o nombre comercial del empleador y la ubicación del centro de trabajo a ser inspeccionado.

4. Prórroga de la diligencia inspectiva (Art. 42°-A)

Cuando la diligencia inspectiva requiera más tiempo del previsto, el inspector podrá suspenderla para su continuación en el día hábil siguiente. Tal decisión se hará constar en el acta.

La suspensión de la diligencia podrá ordenarse igualmente si no ha sido posible al empleador exhibir la documentación pertinente para acreditar el cumplimiento de las normas a verificar según la Orden de Visita. En este último caso, debe señalar en el mismo acto día y hora para la continuación de la diligencia. Este plazo no podrá exceder de 3 (tres) días hábiles.

En este tema no se ha definido quien «decide» la suspensión, debería indicarse que sea a pedido del empleador.

En materia de inspecciones laborales las normas deben ser claras y precisas, pues de lo contrario, o se origina un espacio en el que el inspector se extralimita en sus funciones o evade las obligaciones o dilata las diligencias innecesariamente.

5. Calidad del acta de inspección (Art. 42°-B)

De conformidad con el numeral 17°.1 del artículo 17° de la Ley, al tener el acta de inspección el carácter de instrumento público, produce fe respecto a los hechos y circunstancias constatados por el Inspector del Trabajo».

C. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Primera.- De la dirección y supervisión del servicio inspectivo. Precítese que los puestos de dirección vinculados con el servicio de inspección del trabajo pueden ser cubiertos, mediante actos de desplazamiento, por servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Segunda.- Derogatorias. Deróguese los artículos 46° y 52° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR.

Nótese que el Art. 46° indicado se refería a que en caso de concurrir infracciones de más de un grado, para la imposición de la multa, sólo se tomaba la de mayor monto. De otro lado el Art. 52° derogado disponía el requerimiento (5 días) al empleador para subsanar los incumplimientos una vez consentida la resolución de multas o devuelto el expediente para su ejecución.

Tercera.- Del Texto Único Ordenado. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaborará un proyecto de Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 020-2001-TR en el plazo de treinta (30) días.

Cuarta.- Refrendo. El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Quinta.- Entrada en vigencia. El presente decreto supremo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

D. DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única.- Los procedimientos de inspección iniciados antes de la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo se adecuan a las nuevas disposiciones en un plazo de treinta (30) días hábiles. Dentro de dicho plazo los actos realizados en tales procedimientos continúan rigiéndose por las reglas anteriores. (Incluida por D.S. N° 011-2004-TR del 23.07.2004 - 273204).

Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

La Superintendencia de Banca y Seguros, en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 149° 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 Agosto 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	1,01350000
Mayo	1,08272712	1,07442175	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,0139.5313
Junio	1,07995460	1,07321300	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,0135.0000
Julio	1,08272712	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313
Agosto	1,07775502	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	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:

$$FA_{v,t} = FM_{v}^{(N-5)/N} * FM_{v+1} * \dots * FM_{t-1} * FM_{t}^{X/N}$$

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 Agosto de 2004 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.

Más información: WEB:<http://www.sbs.gob.pe/spp/fmrosidad.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

- ① PERÍODO AL QUE CORRESPONDE EL TRIBUTO
- ② MES DE VENCIMIENTO PARA EL PAGO

CONCEPTO	ÚLTIMO DÍGITO DEL R.U.C. DEL CONTRIBUYENTE																			
	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	① JUL. ② AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.	JUL. AGO.	AGO. SET.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	20.08.04	22.09.04	23.08.04	09.09.04	10.08.04	10.09.04	11.08.04	13.09.04	12.08.04	14.09.04	13.08.04	15.09.04	16.08.04	16.09.04	17.08.04	17.09.04	18.08.04	20.09.04	19.08.04	21.09.04
• ESSALUD (2) - Régimen General (3)	20.08.04	22.09.04	23.08.04	09.09.04	10.08.04	10.09.04	11.08.04	13.09.04	12.08.04	14.09.04	13.08.04	15.09.04	16.08.04	16.09.04	17.08.04	17.09.04	18.08.04	20.09.04	19.08.04	21.09.04
- Grupos Especiales (3)	20.08.04	22.09.04	23.08.04	09.09.04	10.08.04	10.09.04	11.08.04	13.09.04	12.08.04	14.09.04	13.08.04	15.09.04	16.08.04	16.09.04	17.08.04	17.09.04	18.08.04	20.09.04	19.08.04	21.09.04
• ONP (2) (3)	20.08.04	22.09.04	23.08.04	09.09.04	10.08.04	10.09.04	11.08.04	13.09.04	12.08.04	14.09.04	13.08.04	15.09.04	16.08.04	16.09.04	17.08.04	17.09.04	18.08.04	20.09.04	19.08.04	21.09.04
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	20.08.04	22.09.04	23.08.04	09.09.04	10.08.04	10.09.04	11.08.04	13.09.04	12.08.04	14.09.04	13.08.04	15.09.04	16.08.04	16.09.04	17.08.04	17.09.04	18.08.04	20.09.04	19.08.04	21.09.04
• Retenc. de CEPAP (D.L. 20530)	20.08.04	22.09.04	23.08.04	09.09.04	10.08.04	10.09.04	11.08.04	13.09.04	12.08.04	14.09.04	13.08.04	15.09.04	16.08.04	16.09.04	17.08.04	17.09.04	18.08.04	20.09.04	19.08.04	21.09.04
• IES (Ex FONAVI) (2)	20.08.04	22.09.04	23.08.04	09.09.04	10.08.04	10.09.04	11.08.04	13.09.04	12.08.04	14.09.04	13.08.04	15.09.04	16.08.04	16.09.04	17.08.04	17.09.04	18.08.04	20.09.04	19.08.04	21.09.04
• SENCICO (2)	20.08.04	22.09.04	23.08.04	09.09.04	10.08.04	10.09.04	11.08.04	13.09.04	12.08.04	14.09.04	13.08.04	15.09.04	16.08.04	16.09.04	17.08.04	17.09.04	18.08.04	20.09.04	19.08.04	21.09.04
• SENATI (4)	17.08.04	16.09.04	17.08.04	16.09.04	17.08.04	16.09.04	17.08.04	16.09.04	17.08.04	16.09.04	17.08.04	16.09.04	17.08.04	16.09.04	17.08.04	16.09.04	17.08.04	16.09.04	17.08.04	16.09.04
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (5)	04.08.04	03.09.04	04.08.04	03.09.04	04.08.04	03.09.04	04.08.04	03.09.04	04.08.04	03.09.04	04.08.04	03.09.04	04.08.04	03.09.04	04.08.04	03.09.04	04.08.04	03.09.04	04.08.04	03.09.04
- En Efectivo (6)	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04
- Declaración sin pago (6)	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04	06.08.04	07.09.04
- Pago de la deuda hasta ... (7)	20.08.04	21.09.04	20.08.04	21.09.04	20.08.04	21.09.04	20.08.04	21.09.04	20.08.04	21.09.04	20.08.04	21.09.04	20.08.04	21.09.04	20.08.04	21.09.04	20.08.04	21.09.04	20.08.04	21.09.04
• RUS (2)	20.08.04	22.09.04	23.08.04	09.09.04	10.08.04	10.09.04	11.08.04	13.09.04	12.08.04	14.09.04	13.08.04	15.09.04	16.08.04	16.09.04	17.08.04	17.09.04	18.08.04	20.09.04	19.08.04	21.09.04
• CONAFVICER (8)	16.08.04	15.09.04	16.08.04	15.09.04	16.08.04	15.09.04	16.08.04	15.09.04	16.08.04	15.09.04	16.08.04	15.09.04	16.08.04	15.09.04	16.08.04	15.09.04	16.08.04	15.09.04	16.08.04	15.09.04

(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 SI.	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 2004

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

BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
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°).
 - a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 - 06.01.2001).
 - b) 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) 19%	COTIZACIÓN TOTAL (a+b+c)
ACTIV. 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%	0.20%	1.23%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
CONSTRUCCIÓN	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXTRACCIÓN DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.29%	1.83%

Nota: No se ha modificado la Tabla con el IGV de 19% (Ley N° 28033 vigente desde el 01.08.2003).

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

1) DESCUENTO POR NÚMERO 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%
MÁS DE 3,000	35%

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

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 = $\frac{\text{N}^\circ \text{ días perdidos}}{\text{N}^\circ \text{ Trabajadores}} \times 100$

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

NIVEL	Descripción	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 industrial.
NIVEL 3	Empresas que superan las obligaciones exigidas por la normatividad vigente.	Descuento 20%

Tasa de Riesgo: Indica el total de días perdidos (incapacidad temporal) por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por cada cien trabajadores de la entidad empleadora.

Días perdidos: Total de días de incapacidad temporal (descansos médicos) en un año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

N° Trabajadores: Será el promedio de trabajadores sujetos a cotización en cada uno de los períodos de pago durante el año analizado.

Tasa adicional de Recargo o descuento: Será la cotización equivalente a la tasa de riesgo, establecida con la fórmula precedente y sustituirá a la Tasa adicional por riesgo presunto establecida a la suscripción del contrato.

4) APORTACION MINIMA:
0.50%

Principales Dispositivos Legales

DICTAN NORMAS REGLAMENTARIAS DE LA LEY N° 28048, LEY DE PROTECCIÓN A FAVOR DE LA MUJER GESTANTE QUE REALIZA LABORES QUE PONGAN EN RIESGO SU SALUD Y/O EL DESARROLLO NORMAL DEL EMBRIÓN Y EL FETO (21.07.04) (272787)

DECRETO SUPREMO N° 009-2004-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que los derechos a la vida, a la igualdad en el trabajo, a la salud y a la atención prioritaria y protección del Estado hacia la madre que trabaja, se encuentran consagrados en la Constitución Política del Perú de 1993;

Que, asimismo, los derechos antes mencionados se encuentran recogidos en diferentes tratados internacionales ratificados por el Perú, como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad e Higiene Ocupacional; la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, etc;

Que la OIT, contempla como uno de sus derechos fundamentales la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y, como un eje prioritario para la instauración del Trabajo Decente, la protección de la maternidad, la cual incluye la adopción de medidas que garanticen a las mujeres gestantes la no realización de trabajos considerados perjudiciales o que conlleven un riesgo significativo para su salud o la del niño;

Que, a nivel regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece la obligación de los Estados miembros de implantar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan, así como el derecho a interrumpir su actividad cuando razonablemente exista un peligro inminente, teniendo derecho a cambio de puesto o tarea por distintas razones, entre ellas la salud;

Que, la maternidad es un proceso biológico exclusivo de las mujeres, el cual requiere una regulación tendiente a proteger su salud así como el desarrollo normal del embrión, el feto y el recién nacido, ante posibles riesgos que puedan presentarse en el trabajo, ya sea por exposición a determinados agentes, a condiciones de trabajo o cambios fisiológicos propios del embarazo;

Que, por lo señalado en el párrafo precedente, la maternidad puede significar una limitación para que las mujeres ejerzan efectivamente el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, de manera directa en la fase de permanencia en el empleo, e indirectamente en el acceso al mercado laboral. De ahí la obligación del Estado de tomar acciones tendientes a evitar que se vean perjudicadas en su desarrollo ocupacional a causa de la maternidad;

Que, en este contexto, se ha aprobado la Ley N° 28048 que establece una protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, protección que, como su nombre lo indica, se dispensa a la mujer, no por ser tal, sino en atención al hecho biológico de la maternidad, con la finalidad de garantizar su permanencia en el empleo, así como su desarrollo ocupacional sin afectación de sus derechos;

Que, en aplicación del artículo 3° de la Ley, resulta necesario dictar las normas reglamentarias que permitan su adecuada aplicación, en armonía con las normas antes descritas; y,

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

DECRETA:

Artículo 1°.- Ámbito de Aplicación. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 28048, el derecho a no realizar labores que pongan en riesgo la salud de la mujer y/o el desarrollo normal del embrión y el feto es de aplicación a toda trabajadora durante el período de gestación.

Artículo 2°.- Situaciones susceptibles de poner en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. Se consideran situaciones susceptibles de poner en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto:

1. Riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el período de gestación:

a. La exposición de la mujer gestante a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos, debido al lugar donde desarrolla las labores propias de su puesto de trabajo.

b. La manipulación de sustancias peligrosas necesarias para la realización de las labores propias de su puesto de trabajo.

2. Riesgos adicionales derivados de cambios fisiológicos en la mujer gestante.

c. El deterioro preexistente en la salud de la mujer que, unido al estado de gestación, le impide desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.

d. El deterioro del estado de salud o condición física generado por el embarazo, que impide a la mujer gestante desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.

Artículo 3°.- Carácter temporal del cambio de labores. La asignación de labores distintas a las habituales, incluso la que conlleva un cambio de puesto de trabajo, constituye una medida temporal, que se mantiene en tanto persista alguna de las situaciones descritas en el artículo 2° del presente Reglamento. Culmina indefectiblemente con el parto.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, por pacto individual o convenio colectivo se puede acordar extender la medida hasta que concluya el período de lactancia, en atención a los riesgos que puedan afectar al recién nacido a través de la leche materna.

Artículo 4°.- Obligaciones del empleador. El empleador, como parte de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberá:

1. Evaluar los riesgos por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo que, por el puesto de trabajo o por las labores que se realizan, puedan afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, de manera cierta o potencial. Dicha evaluación debe contemplar:

1.1 Naturaleza, grado y duración de la exposición.

1.2 Valores límites permitidos de exposición.

1.3 Posibles efectos de la salud de las trabajadoras expuestas a riesgos particulares.

2. Poner en conocimiento del personal el resultado de la evaluación de riesgos que pueden afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

3. Repetir la evaluación cada vez que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo que pueda implicar una exposición de los trabajadores.

Artículo 5°.- Colaboración de la Inspección del Trabajo. El empleador o la mujer gestante podrán solicitar la orientación de la Inspección del Trabajo para la determinación de los riesgos que puedan afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

Artículo 6°.- Oportunidad para la presentación de la solicitud. El derecho a no realizar labores que pongan en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto puede ser ejercido cuando se presente alguna de las situaciones mencionadas por el artículo 2° del presente Reglamento, ya sea al inicio o durante el período de gestación.

Artículo 7°.- Contenido del certificado médico. La trabajadora deberá solicitar a su empleador no realizar labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. A estos efectos, deberá presentar certificado médico respectivo, conteniendo la siguiente información:

1. Riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el período de gestación

a. La acreditación del estado de gestación de la trabajadora.

b. El tiempo del estado de gestación.

2. Riesgos adicionales derivados de los cambios fisiológicos en la mujer gestante.

a. La acreditación del estado de gestación de la trabajadora.

b. El tiempo del estado de gestación.

c. Las labores que la mujer gestante está impedida de realizar, así como el tiempo que debe mantenerse la medida. Dicho plazo puede ser ampliado o recortado por posteriores certificados médicos, en atención a su estado de salud.

Cuando la trabajadora realice labores de riesgo, según el inciso 1) del artículo 2° del presente Reglamento, con la acreditación del estado de gestación en el certificado médico, el empleador debe proceder a la modificación de las labores, en aplicación de lo previsto en la evaluación de riesgos comunicada a la trabajadora.

De no haber realizado la evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 4° del presente Reglamento, el empleador deberá aplicar directamente los listados elaborados por la Comisión Técnica Multisectorial a que hace referencia el artículo 19° del presente Reglamento. En estos casos, el empleador sólo podrá negar la modificación de las labores, después de realizada una visita inspectiva del servicio de Inspección del Trabajo que certifique la no existencia de riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo del feto y el embrión.

Artículo 8°.- Plazo en que debe ser atendida la solicitud. Recibida la solicitud por el empleador, éste debe proceder a la modificación de las labores en el más breve plazo.

De existir riesgo inminente, el empleador apartará a la trabajadora de las labores que ocasionan el riesgo a su salud y/o al desarrollo normal del embrión y el feto, sin perjuicio de que se atienda a su solicitud, de acuerdo a lo previsto en el siguiente artículo.

Artículo 9°.- Asignación de labores que no pongan en riesgo la salud y/o el desarrollo del embrión y el feto. El empleador, con el fin de asignar labores que no pongan en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo del embrión y el feto, podrá:

1. Efectuar cambios en la manera de realizar las mismas labores, sin modificación del puesto de trabajo. En este caso, debe adaptar física o técnicamente las condiciones de trabajo con la finalidad de controlar, limitar o eliminar los riesgos existentes.

2. Si la medida descrita en el numeral precedente no fuera posible, por imposibilidad técnica u objetiva, o no resultará razonable o suficiente para controlar los riesgos existentes, el empleador deberá modificar las labores a través de un cambio de puesto de trabajo a un puesto similar en atención a su categoría ocupacional.

3. Si no fuera posible asignar labores que no pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto dentro de la categoría ocupacional de la trabajadora, de acuerdo con lo previsto por el numeral precedente, se le asignará labores en un puesto de trabajo perteneciente a una categoría ocupacional distinta, sea ésta inferior o superior.

Por convenio colectivo se podrá establecer la suspensión de las labores, con la obligación del empleador de pagar un monto mensual a la trabajadora que no podrá ser inferior a lo que le correspondería como subsidio por incapacidad temporal, en caso las medidas descritas en los párrafos precedentes no sean posibles de ejecutar o no sean suficientes para controlar los riesgos existentes.

Artículo 10°.- Mantenimiento de los derechos. La asignación de labores que no pongan en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, a través de cualquiera de las medidas señaladas en el artículo anterior, no afectará los derechos laborales, económicos o profesionales de la trabajadora.

1. En caso de que la trabajadora se mantenga en su puesto o sea cambiada a otro puesto de su misma categoría ocupacional, mantendrá los mismos derechos laborales, económicos y profesionales.

2. En caso de que la trabajadora haya sido cambiada a un puesto de trabajo de una categoría o grupo ocupacional inferior, mantendrá los derechos laborales, económicos y profesionales de su puesto de origen, incluidos los que dependen del cargo.

3. En caso de que la trabajadora haya sido cambiada a un puesto de trabajo de una categoría o grupo ocupacional superior al de su puesto de origen, tendrá derecho a recibir los montos adicionales por desempeñar ese puesto. Sin embargo, concluida la situación que dio origen al cambio de labores, de acuerdo al artículo 3° del presente reglamento, la trabajadora deberá retornar a su puesto habitual en las condiciones originales, sin que ésta pueda alegar hostilidad en los términos señalados en la legislación vigente.

Artículo 11°.- Retorno a las labores de origen. Se garantiza a la mujer gestante el derecho de retornar a las labores y, de ser el caso, al puesto de trabajo que venía desempeñando, o a uno equivalente, con la misma remuneración y demás derechos.

El empleador está obligado a retornar a la trabajadora a sus labores originarias una vez concluida la situación que dio origen al cambio de labores, en un plazo que no superará los 15 días naturales o, con posterioridad del parto, inmediatamente a su retorno al centro de trabajo culminando su descanso post natal. En caso contrario, la trabajadora podrá accionar, de ser el caso, por hostilidad, según la legislación vigente, sin perjuicio de las sanciones que puedan ser impuestas por el servicio de Inspección del Trabajo, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 910.

Artículo 12°.- Incumplimiento del empleador. En caso el empleador no cumpla con asignar a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, la trabajadora podrá interrumpir su actividad laboral, sin perjuicio de cumplir con sus demás obligaciones laborales, siempre que razonablemente considere que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su salud o seguridad, sin sufrir perjuicio alguno en sus derechos laborales.

A estos efectos, la trabajadora comunicará a su empleador que no realizará las labores que le ocasionan un riesgo en su salud y/o en el desarrollo normal del embrión y el feto hasta que se le asignen labores que no perjudiquen su estado.

Una vez que el empleador asigne y comunique a la trabajadora las nuevas labores que no supongan un riesgo en su salud y/o en el desarrollo normal del embrión y el feto, la trabajadora deberá cumplir con las nuevas labores encomendadas, de manera inmediata.

Disposiciones Transitorias y Finales

Primera.- Los empleadores deberán cumplir las obligaciones establecidas en el artículo 4° del presente Reglamento en un plazo de ciento veinte (120) días desde la publicación de los listados a que se refiere el artículo 19° del presente Reglamento. El incumplimiento por parte del

empleador constituye infracción de segundo grado, conforme al Decreto Legislativo N° 910.

Segunda.- Constitúyase una Comisión Técnica Multisectorial encargada de elaborar los siguientes documentos: Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los periodos en los que afecta el embarazo, Listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo, y Lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos.

La Comisión Técnica Multisectorial está conformada por:

1. El Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo o su representante.
2. Un representante del Ministerio de Salud.
3. Un representante del Instituto de Enfermedades Neoplásicas - INEN.
4. Un representante del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN.
5. Un representante de los empleadores.
6. Un representante de los trabajadores.

Los miembros titulares pueden designar representantes alternos.

Mediante Resolución del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se determinarán los plazos y demás aspectos vinculados con el funcionamiento de la referida comisión.

Tercera.- En tanto la Comisión cumpla con elaborar los documentos referidos en el artículo 19° del presente Reglamento, con el fin de conceder la adaptación de labores a aquellas trabajadoras que soliciten no realizar labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, los empleadores tomarán como referencia los Listados I y II, de este Reglamento, que recogen el contenido pertinente de los anexos de la Directiva 92/85/CEE de la Unión Europea.

Cuarta.- El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Quinta.- La presente norma entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

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

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

JAVIER NEVES MUJICA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

LISTADO I

Actividades en las cuales deberá determinarse la naturaleza, el grado y la duración de la exposición para evaluar su repercusión sobre el embarazo y las medidas a adoptarse.

I. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales y/o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

1. Choques, vibraciones o movimientos.
2. Manutención manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
3. Ruido
4. Radiaciones ionizantes.
5. Radiaciones no ionizantes.
6. Frío y calor extremos.
7. Movimientos y posturas, desplazamientos (tanto en el interior como en el exterior del establecimiento), fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora.

II. Agentes biológicos, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas, y siempre que no figuren todavía en el Listado II.

1. agente biológico del grupo 2: un agente patógeno que pueda causar una enfermedad en el hombre y pueda suponer un peligro para los trabajadores; es poco probable que se propague a la colectividad; existen generalmente profilaxis o tratamiento eficaces;

2. agente biológico del grupo 3: un agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y presente un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague en la colectividad, pero existen generalmente una profilaxis o tratamiento eficaces;

3. agente biológico del grupo 4: un agente patógeno que cause una enfermedad grave en el hombre y suponga un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se propague en la colectividad; no existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces.

III. Agentes químicos en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido y siempre que no figuren todavía en el Listado II:

1. Las sustancias etiquetadas R 40, R 45, R 46 y R 47 en la medida en que no figuren todavía en el Listado II;
2. Fabricación de auramina.
3. Trabajos que supongan exposición a los hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en el hollín, el alquitrán, la brea, el humo o los polvos de la hulla.
4. Trabajos que supongan exposición al polvo, al humo o a las nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel.
5. Procedimiento con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico.
6. Mercurio y derivados;
7. Medicamentos antimitóticos;
8. Monóxido de carbono;
9. Agentes químicos peligrosos de penetración cutánea formal.

IV. Procedimientos, procedimientos industriales que figuran en los puntos 2 a 5 del punto III.

V. Condiciones de trabajo

1. Trabajos de minería subterráneos.

LISTADO II

La mujer gestante no podrá ser obligada, en ningún caso, a realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los siguientes agentes y condiciones de trabajo que pongan en peligro su seguridad o salud.

I. Agentes físicos.

1. Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión, submarinismo.

II. Agentes biológicos.

1. Toxoplasma
2. Virus de la rubéola, salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

III. Agentes químicos

1. Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

IV. Condiciones de trabajo

1. Trabajos de minería subterráneos.

PRECISAN DISPOSICIONES DEL D.S. N° 010-2004-TR RELATIVO AL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR (24.07.04) (273204)

DECRETO SUPREMO N° 011-2004-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 21 de julio de 2004 se ha publicado el Decreto Supremo N° 010-2004-TR; Que, es necesario efectuar precisiones a dicha norma reglamentaria para su mejor aplicación; y,

En ejercicio de la potestad regulada en el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política;

DECRETA:

Artículo 1°.- Derogatoria. Deróguense el numeral 45.3 del artículo 45° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 010-2004-TR.

Artículo 2°.- Modificación. Agréguese la siguiente disposición transitoria al Decreto Supremo N° 010-2004-TR.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única.- Los procedimientos de inspección iniciados antes de la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo se adecuan a las nuevas disposiciones en un plazo de treinta (30) días hábiles. Dentro de dicho plazo los actos realizados en tales procedimientos continúan rigiéndose por las reglas anteriores.

Artículo 3°.- Refrendo. El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional

JAVIER NEVES MUJICA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

MODIFICAN EL TÍTULO V DEL COMPENDIO DE NORMAS DE SUPERINTENDENCIA REGLAMENTARIAS DEL SISTEMA PRIVADO DE ADMINISTRACIÓN DE FONDOS DE PENSIONES, REFERIDO A AFILIACIÓN Y APORTES (25.07.04) (273251)

RESOLUCIÓN SBS N° 1266-2004

Lima, 23 de julio de 2004

EL SUPERINTENDENTE DE BANCA Y SEGUROS

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución N° 080-98-EF/SAFP y sus modificatorias, se aprobó el Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes;

Que, con el objeto de facilitar el proceso de acreditación de los pagos de los aportes previsionales por defecto y exceso que realizan los empleadores así como del manejo operativo al interior del SPP, esta Superintendencia considera conveniente dictar las normas reglamentarias complementarias que permitan establecer un valor mínimo de diferencias respecto de los montos correctos de pago, denominado desigualdad mínima, a fin de facilitar el proceso de acreditación de los aportes previsionales;

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

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

RESUELVE:

Artículo Primero.- Modificar los artículos 137°, 141°, 142°, 143°, 144°, 145°, 147° y 155° e incorporar los artículos 131A°, 137A° y 141A° del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), por los textos siguientes:

«Definiciones operativas

Artículo 131A°.- Para efectos de lo dispuesto en el presente subcapítulo, deberán tomarse en cuenta las definiciones siguientes:

Total de Planilla.- Suma de todos los aportes declarados por el empleador en la Planilla de Pago de Aportes Previsionales (PPAP).

Desigualdad.- Diferencia positiva o negativa entre el Total Pagado por el empleador, a través de la entidad recaudadora, y el recálculo efectuado por la Administradora, de acuerdo con las normas establecidas.

Desigualdad mínima.- Desigualdad positiva o negativa entre el Total Pagado por el empleador, a través de la entidad recaudadora, y el recálculo efectuado por la Administradora, que resulte menor o igual a un valor determinado, que será establecido por la Superintendencia.

Aportes por Defecto.- Desigualdad negativa mayor, en valor absoluto, al monto establecido por la Superintendencia como Desigualdad mínima.

Aportes por Exceso.- Desigualdad positiva mayor al monto establecido por la Superintendencia como Desigualdad mínima.

Detalle de la Planilla.- Conjunto de aportes de cada afiliado declarado en la Planilla de Pago de Aportes Previsionales.

Cuenta Desigualdad Mínima Positiva.- Sub cuenta contable en el Plan de Cuentas de

la Cartera Administrada del Fondo de Pensiones en la cual se abonarán las Desigualdades mínimas positivas y cuyo saldo será destinado a cubrir las Desigualdades mínimas negativas, en consecuencia los cargos corresponderán al monto a ser transferido a la sub cuenta Desigualdad mínima negativa.

Cuenta Desigualdad Mínima Negativa. - Sub cuenta contable en el Plan de Cuentas de la Cartera Administrada del Fondo de Pensiones en la cual se abonará las Desigualdades mínimas negativas, la transferencia de la sub cuenta Desigualdad mínima positiva o la transferencia que efectúe la AFP a fin de cubrir las planillas con bajo pago; en consecuencia los cargos corresponderán a los montos completos de planillas a ser acreditadas.

Abonos a la CIC

Artículo 137°. - A efectos de culminar con el proceso de acreditación, las AFP procederán a registrar los aportes retenidos y pagados por el empleador en las CIC de los afiliados. Para ello, procederán a asignar los datos que se registran en la planilla de pago de aportes previsionales correspondientes a los aportes obligatorios y voluntarios, sobre la base de los siguientes criterios:

I. Para el caso de los aportes obligatorios:

La AFP procederá a calcular el porcentaje que establece la Ley sobre la remuneración asegurable del trabajador.

i) De coincidir dicho resultado con el que muestra la planilla de pago de aportes previsionales, el aporte obligatorio realizado quedará plenamente validado y registrado con el código de operación destinado para este fin.

ii) De no coincidir se aplicará el procedimiento señalado en el artículo 141° del presente Título.

II. Para el caso de los aportes voluntarios:

La AFP procederá a abonar los aportes correspondientes que se registren en la planilla de pago de aportes previsionales, de acuerdo con los códigos de operaciones que defina la Superintendencia, quedando así plenamente validados los aportes voluntarios.

Acreditación de Planillas con Pago por Defecto.-

Artículo 137A°. - A efectos de acreditar una planilla con pago por defecto se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Sobre la base la remuneración asegurable, y a partir de la fecha de pago, las Administradoras recalcularán el monto que el empleador debió pagar por cada uno de los trabajadores declarados en la PPAP, conforme a lo establecido en el artículo 30° de la Ley, incluyendo los intereses moratorios, si los hubiere.

b) Una vez obtenido el resultado, se separará el total constituido por el aporte obligatorio al fondo de pensiones, la comisión por administración y la prima de seguros; de los intereses moratorios, si los hubiere.

c) Para determinar el porcentaje que corresponda a cada trabajador respecto a la planilla recalculada, se dividirá el monto asignado por cada afiliado entre el monto total recalculado.

d) Una vez determinado el porcentaje para cada uno de los afiliados, hallará el monto para cada afiliado, multiplicando el total del monto efectivamente pagado por el empleador con cada porcentaje obtenido, de acuerdo con el inciso anterior.

e) Una vez hecho el cálculo para cada afiliado, se distribuirá el monto de acuerdo con el aporte obligatorio, la comisión por administración, la prima de seguros; y los intereses moratorios, si los hubiere.

f) El capital no cubierto en la distribución del monto pagado se considerará un pago en defecto, que se sujetará al procedimiento establecido en el Subcapítulo X del Capítulo II del presente Título.

Desigualdad

Artículo 141°. - Para determinar si la planilla presenta Desigualdad, las Administradoras deberán restar del total pagado por el empleador, la suma de los aportes previamente recalculados por ésta, conforme a lo establecido en el artículo 30° de la Ley. Dicho recálculo será efectuado por cada línea de detalle.

Para efectos de la determinación de la desigualdad a que se refieren los artículos 142° y 143° del presente Título, se deberá tomar como dato cierto la información consignada en el campo denominado «remuneración asegurable», de la forma siguiente:

a) Cuando exista una desigualdad positiva, se asignará en función al monto determinado, del modo siguiente: si resulta menor o igual al monto de desigualdad mínima, se asigna a ésta; si el monto resulta mayor a la referida desigualdad, será considerado como aporte por exceso, se mantendrá en la cuenta Aportes por Clasificar y se sujetará al procedimiento establecido en el Subcapítulo IX del Capítulo III del presente Título.

b) Cuando exista una desigualdad negativa, se asignará en función al monto determinado, del modo siguiente: si resulta menor o igual en valor absoluto a la desigualdad mínima, se asigna a ésta; si el monto resulta mayor en valor absoluto a la referida desigualdad, será considerado como aporte por defecto, y se sujetará al procedimiento establecido en el Subcapítulo X del Capítulo II del presente Título.

La desigualdad presentada en la planilla no detiene el proceso de acreditación y asignación de aportes identificados de conformidad con lo señalado en los Artículos 134° y 135° del presente Título.

Desigualdad Mínima

Artículo 141A°. - La Desigualdad mínima se aplicará de la siguiente manera:

a) La desigualdad mínima positiva, será abonada a la subcuenta «Desigualdad mínima positiva». El abono en la cuenta del Fondo de Pensiones se realizará en el número de cuotas excedentes de la planilla, determinados a la fecha de pago de la planilla.

b) La desigualdad mínima negativa, será abonada a la subcuenta «Desigualdad mínima negativa». El abono en la cuenta del Fondo de Pensiones se realizará en el número de cuotas recaudadas a través de la planilla.

c) La desigualdad mínima negativa de la planilla podrá ser cubierta con cargo a la subcuenta «Desigualdad mínima positiva», en el monto faltante por el concepto del Fondo de Pensiones; dicho monto será abonado a la cuenta desigualdad mínima negativa, posibilitando la acreditación de aquellas PPAP que sean cubiertas.

d) Los cargos en la subcuenta «Desigualdad mínima positiva» en el Fondo de Pensiones deberán hacerse por el número de cuotas equivalente al monto en defecto de la planilla si hubiera sido correctamente abonado en la fecha de pago de la planilla;

e) La subcuenta «Desigualdad mínima positiva» deberá tener saldo positivo o igual a cero el primer día útil de cada mes. Si el saldo resultara negativo la AFP deberá cubrir con sus propios recursos el número de cuotas que falten para saldar en cero esta cuenta. El número de cuotas que debe cubrir la AFP deberá valorarse al día precedente de la fecha de depósito en la cuenta de Inversiones del Fondo de Pensiones.

La AFP queda exonerada de realizar las acciones de cobranza establecidas en el Subcapítulo X del Capítulo II del presente Título, en los casos que la desigualdad mínima negativa haya sido cubierta con cargo al saldo de la cuenta Desigualdad negativa.

En caso que los empleadores efectuaran el pago del diferencial establecido como desigualdad mínima negativa, dicho monto se abonará a la cuenta desigualdad mínima positiva con los correspondientes intereses que generó.

Aportes por defecto

Artículo 142°. - La AFP deberá proceder conforme a lo establecido en el Subcapítulo X del Capítulo II del presente Título, en caso que, luego de efectuadas las revisiones de que tratan los artículos 132° y 141° del presente Título, se llegase a determinar las situaciones siguientes:

— Que la desigualdad negativa entre lo declarado en la planilla y lo pagado por el empleador es superior en valor absoluto a la desigualdad mínima negativa; o

— Que los cheques que fueron entregados para el pago de los aportes, no cuentan con la conformidad por parte de la institución recaudadora.

La AFP podrá desistir de la cobranza por razones de costo, siempre que proceda a depositar, de sus propios recursos, en el Fondo de Pensiones el monto de las diferencias a que alude el presente artículo, incluyendo los intereses moratorios a que hubiere lugar.

Aportes por exceso

Artículo 143°. - Si luego de efectuadas las revisiones de que trata el artículo 141° del presente Título, se llegase a determinar que la desigualdad positiva es superior a la desigualdad mínima, la AFP deberá proceder a comunicar al empleador, con cargo de recepción, el detalle de los mismos. Esta comunicación deberá ser emitida dentro de los treinta (30) días siguientes de vencido el plazo a que se refiere el numeral b.4) del Artículo 132° del presente Título.

La AFP está exonerada de notificar al empleador la desigualdad positiva destinada a la subcuenta Desigualdad positiva.

Solicitud de devolución de desigualdades positivas

Artículo 144°. - Los empleadores podrán solicitar la devolución de los aportes por exceso realizados que hubiesen detectado o de aquellos que hubieran sido comunicados por la AFP. Para estos efectos, los empleadores harán uso de la Solicitud de Devolución de Aportes por Exceso de que trata el Anexo XXVII del presente Título. Dicha solicitud deberá estar a disposición de los empleadores en las agencias y/o en las OAP; asimismo, las AFP podrán disponer su acceso y publicación en sus sitios web, a fin que los empleadores lo puedan presentar en forma virtual.

La AFP una vez recibida la solicitud con la información sustentatoria del caso, evaluará la procedencia o improcedencia de la misma, procediendo a aceptar o rechazar la solicitud. En caso de aceptarla, el monto a ser devuelto no deberá ser superior al nominal, abonado por el empleador, más la tasa de interés legal efectiva en moneda nacional, que establezca el Banco Central de

Reserva del Perú, y que es publicada por la Superintendencia.

El plazo para la presentación de la solicitud de devolución por el aporte por exceso realizada por el empleador se sujetará a lo establecido en el artículo 1274° del Código Civil.

Para todos los efectos, las solicitudes de devolución de los aportes por exceso de que trata el Anexo XXVII comprenden inclusive aquellas situaciones generadas por el pago de planillas que contengan desigualdades mínimas positivas.

Aceptación y rechazo de la Solicitud

Artículo 145°.- La AFP evaluará la procedencia de la devolución de cualquier Pago por Exceso de Planilla para lo cual deberá verificar que el empleador no registre una desigualdad negativa o deuda cierta.

De existir una desigualdad negativa o deuda cierta, los fondos serán asignados a regularizar las desigualdades negativas o la deuda cierta, en ese orden de prelación.

En el caso que procediera la aceptación de la solicitud presentada por el empleador, la AFP deberá devolver el saldo excedente en la modalidad que el empleador haya señalado en el formato de solicitud de devolución. Asimismo la AFP comunicará al empleador el monto aceptado y deberá contar con el respectivo cargo de recepción, tanto de dicha comunicación como de la entrega del pago o devolución.

En caso se considerara rechazada la solicitud, la AFP comunicará dicha circunstancia al empleador dentro de los cinco (5) días siguientes de recibida la solicitud a que se refiere el artículo anterior.

Trabajadores independientes

Artículo 147°.- En caso de registrarse pagos por defecto y/o por exceso en la elaboración de la planilla de pago de aportes previsionales a que se refiere el Artículo 117° del presente Título, la AFP será responsable de efectuar, al momento de la acreditación, la distribución que corresponda al Fondo de Pensiones así como de las retenciones y retribuciones.

En el caso que los trabajadores registren aportes voluntarios con fin previsional para un mes de devengue superiores a los montos registrados como aportes obligatorios al Fondo de Pensiones, la AFP procederá a efectuar la distribución correspondiente a fin de cumplir con lo establecido en el último párrafo del Artículo 124°. Hecho ello, procederá a comunicar al afiliado tal situación mediante carta simple, a fin que solicite la devolución de los aportes en exceso. Si el trabajador, en el plazo de diez (10) días de recibida la comunicación no procede a recabar el monto pagado en exceso, la AFP deberá consignarlo conforme a las normas del Código Procesal Civil.

Procedimiento Administrativo de Cobranzas de Aportes por Defecto

Artículo 155°.- En los casos en que se presenten tanto aportes impagos al SPP, las AFP deberán seguir los procedimientos siguientes, según el escenario que se trate:

I. Aportes de trabajadores dependientes no pagados dentro del plazo de cinco (5) días útiles posteriores al mes en que fueron devengados y que no hubieran sido incluidos en la correspondiente Declaración sin Pago:

a) Una vez concluido el plazo a que se refiere el artículo 132°, la AFP remitirá carta con cargo de recepción a todos aquellos trabajadores dependientes que no registren aportes al SPP. La AFP deberá observar dicha obligación por cada aporte mensual impago, en la medida que no cuente con historia previsional y hasta que el trabajador dependiente registre un periodo consecutivo de no pago mayor a cuatro (4) meses. En dicha comunicación, deberá incluirse una explicación sobre los efectos que la falta de pago origina para el acceso a la cobertura del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, así como en cuanto su pensión de jubilación esperada.

b) Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, la AFP elaborará y remitirá a los empleadores una «Liquidación Previa» (LP) dentro de los treinta (30) días calendario siguientes de vencido el plazo a que se refiere el numeral b.4) del artículo 132° del presente Título. La LP deberá ser notificada al empleador con cargo de recepción.

c) La AFP determinará el monto adeudado por el empleador en función de la historia previsional del afiliado, tomando como base la última remuneración registrada en la AFP. De no contar con dicha información, la AFP podrá determinar el monto de la obligación del empleador en función a la Remuneración Máxima Asegurable u otra que establezca la Superintendencia.

II. Aportes por defecto con las características a que hace referencia el inciso b) del artículo 141° del presente Título:

a) Identificado el pago por defecto, luego de concluido el proceso de conciliación y acreditación de los aportes declarados en la planilla, la AFP elaborará a partir del primer día útil del mes siguiente al mes de acreditación de la planilla, una liquidación previa, la misma que será entregada al empleador con cargo de recepción.

b) La duración del proceso administrativo de cobranza no será mayor del tiempo requerido para iniciar los procesos de cobranza judicial, debiendo incluirse en la determinación del tiempo la sumatoria de deudas del empleador.

Tanto para el escenario I como para el II, la LP será impresa según el formato que como

Anexo XXXI, forma parte integrante del presente Título y se identificará con el número de once (11) dígitos, distribuidos de la siguiente manera:

- Dos primeros campos: Código de la AFP.
- Dos Campos siguientes: últimos dos dígitos del año de emisión.
- Un campo con la letra «C».
- Campos restantes: seis dígitos correlativos.

Los aspectos operativos y las condiciones aplicables al presente procedimiento serán establecidos por la Superintendencia».

Artículo Segundo.- Modificar el Título IX referido al Plan Contable de la Cartera Administrada y de las AFP, aprobado mediante Resolución N° 144-98-EF/SAFP y sus modificatorias, del modo siguiente:

«Inclúyase en el Plan de Cuentas de la Cartera Administrativa a que se refiere el Título IX del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Fondos de Pensiones, aprobado por la Resolución N° 144-98-EF/SAFP, lo siguiente:

En cuentas de balance:

N°	CUENTA	NATURALEZA	CLASIFICACIÓN
50	Cuentas Individuales de Capitalización	ACREEDORA	PATRIMONIO
MONEDA QUE OPERA		MONEDA NACIONAL	
NOMENCLATURA DE LAS DIVISIONARIAS			
504	Aportes por Clasificar		
5045	Desigualdad negativa		
	50451 Desigualdad mínima negativa		
	50452 Aportes por clasificar planilla en defecto		
5046	Desigualdad positiva		
	50461 Desigualdad mínima positiva		
	50462 Aportes por exceso aportes obligatorios al Fondo de Pensiones		
	50463 Aportes por exceso retenciones y retribuciones AFP		
	50464 Desigualdad positiva prescrita		
COMENTARIOS			
Los movimientos en las divisionarias y subdivisionarias señaladas serán aquellas transacciones a que se refieren los artículos 141° y 144° del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia referido a afiliación y aportes.			

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Primera.- Acreditación del Stock de Pagos en exceso de los afiliados acumulados en Aportes por clasificar. A partir de la entrada en vigencia de la presente resolución, las AFP procederán a acreditar el stock correspondiente de la cuenta aportes por clasificar del modo siguiente:

a) Para los aportes por exceso identificados por planilla de pago de cada empleador cuyo monto fuese mayor o igual al valor de la Desigualdad mínima, se procederá a registrar dichas diferencias en la subcuenta Desigualdad mínima positiva;

b) Para los aportes por exceso con un monto superior al valor de la Desigualdad mínima y solamente de aquellos aportes identificados bajo lo dispuesto en el artículo 143° del Título V y que hubiesen excedido el plazo previsto en el artículo 1274° del Código Civil, se procederá a prorratear dicha diferencia entre las respectivas cuentas individuales de capitalización de los afiliados cuya planilla de pagos hubiera reportado el referido aporte por exceso, distribuyéndose en montos iguales.

Los aportes por exceso con un monto superior al valor de la desigualdad mínima que no alcancen el plazo previsto en el artículo 1274° del Código Civil seguirán manteniéndose en la referida cuenta y se irán acreditando progresivamente en tanto cumplan con las condiciones de temporalidad previstas en el presente Título».

Segunda.- Vigencia. La presente resolución entrará en vigencia al primer día del mes siguiente al término del plazo de sesenta (60) días contados a partir de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN JOSÉ MARTHANS LEÓN
Superintendente de Banca y Seguros

ESTABLECEN DISPOSICIONES PARA LA APLICACIÓN DEL PORCENTAJE ADICIONAL A QUE SE REFIERE EL INCISO Z) DEL ART. 37° DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA (26.07.04) (273377)

DECRETO SUPREMO N° 102-2004-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 949 modificó el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF;

Que, mediante el artículo 1° del citado Decreto Legislativo, se incluyó el inciso z) del artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF, a fin de establecer que los generadores de rentas de tercera categoría que empleen personas con discapacidad, para efecto de determinar la renta neta, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a éstas, en un porcentaje que será fijado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en el inciso z) del artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF incluido por el Decreto Legislativo N° 949;

DECRETA:

Artículo 1°.- Definiciones. Para efecto del presente Reglamento, se entenderá por:

a) Ley: Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF y normas modificatorias.

b) CONADIS: Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad.

c) Personas con discapacidad: Aquellas personas que tienen una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

d) Remuneraciones: Cualquier retribución por servicios que constituyan renta de quinta categoría para la Ley del Impuesto a la Renta.

Artículo 2°.- Porcentaje Adicional. Para efectos de aplicar el porcentaje adicional a que se refiere el inciso z) del artículo 37° de la Ley, se tomará en cuenta la siguiente escala:

Porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría calculado sobre el total de trabajadores	Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada persona con discapacidad
Hasta 30%	50%
Más de 30%	80%

El monto adicional deducible anual por cada persona con discapacidad no podrá exceder de veinticuatro (24) Remuneraciones Mínimas Vitales. Tratándose de trabajadores con menos de un año de relación laboral, el monto adicional deducible no podrá exceder de dos (2) Remuneraciones Mínimas Vitales por mes laborado por cada persona con discapacidad.

Artículo 3°.- Acreditación de la condición de discapacidad. A efecto que los generadores de rentas de tercera categoría que empleen personas con discapacidad puedan aplicar el porcentaje adicional señalado en el artículo anterior, deberán acreditar la condición de discapacidad del trabajador con el certificado correspondiente que aquellos les deberán presentar, expedido por las entidades a que se refiere el artículo 11° de la Ley N° 27050. A tal efecto, el empleador deberá conservar una copia del citado certificado, legalizada por notario, durante el plazo de prescripción.

Artículo 4°.- Normas administrativas. La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT dictará las normas administrativas para el mejor cumplimiento de lo dispuesto en este Decreto Supremo.

Artículo 5°.- Refrendo. El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI

Ministro de Economía y Finanzas

FE DE ERRATAS (27.07.2004) (273427)

DECRETO SUPREMO N° 010-2004-TR

Mediante Oficio N° 269-B-2004-SCM-PR la Secretaría del Consejo de Ministros solicita se publique Fe de Erratas del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado en la edición del 21 de julio de 2004.

Artículo 16°.- Medidas de aplicación inmediata

DICE:

16.1 En aplicación del inciso i) del artículo 7° de la ley, los inspectores del trabajo están facultados para requerir al empleador o su representante las modificaciones en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores.

DEBE DECIR:

16.1 En aplicación del inciso i) del artículo 7° de la ley, los inspectores del trabajo están facultados para requerir al empleador o su representante las modificaciones en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores.

Para tal efecto, podrán, entre otras acciones, efectuar las siguientes:

LEY N° 28308 (29.07.04) (273528)

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 REGULA EL USO DE DESCANSO PRE Y POSTNATAL DEL PERSONAL FEMENINO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

Artículo 1°.- Objeto de la Ley. Regular el goce del descanso Pre y Postnatal del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas y el personal policial femenino de la Policía Nacional del Perú, así como el derecho de lactancia.

Artículo 2°.- Descanso Pre y Postnatal. El personal militar femenino de las Fuerzas Armadas y el personal policial femenino de la Policía Nacional del Perú, que se encuentren en estado de gestación, gozarán de cuarenta y cinco (45) días de descanso previo al alumbramiento y cuarenta y cinco (45) días posteriores al mismo.

Tratándose de alumbramiento múltiple, gozarán de treinta (30) días adicionales de descanso.

Cuando sea el caso, se podrá acumular al descanso pre y postnatal, el descanso vacacional del referido personal.

Si hubiera adelanto de alumbramiento respecto de la fecha de probable parto, los días adelantados serán acumulados al descanso postnatal. Si el alumbramiento se produce después de la fecha de probable parto, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal y tendrán derecho a su normal remuneración.

Artículo 3°.- Lactancia. El personal militar femenino de las Fuerzas Armadas y personal policial femenino de la Policía Nacional del Perú, al término del periodo postnatal tiene derecho a una (1) hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un (1) año de edad. Este permiso podrá ser fraccionado en dos (2) tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral.

Artículo 4°.- Servicio durante el periodo de gestación y lactancia. El personal militar femenino de las Fuerzas Armadas y personal policial femenino de la Policía Nacional del Perú, durante el periodo de gestación y lactancia, estarán excluidas de acciones y situaciones que pongan en riesgo la salud, situaciones de violencia, esfuerzos físicos y ambientes hostiles durante dicho periodo; y en el caso del personal femenino de la policía, del servicio de veinticuatro (24) por veinticuatro (24) horas.

Artículo 5°.- Reglamento. El Poder Ejecutivo, en un plazo de sesenta (60) días, mediante decreto supremo refrendado por los Ministros de Defensa y del Interior, reglamentará la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.
En Lima, a los nueve días del mes de julio 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

POR TANTO:
Mando se publique y cumpla.

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

ALEANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República
CARLOS FERRERO. Presidente del Consejo de Ministros

LEY N° 28318 (05.08.2004) (273871)

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 MODIFICA EL ARTÍCULO 13° DE LA LEY N° 27711,
LEY DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Artículo 1°.- Objeto de la Ley. Modifícase el artículo 13° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en los siguientes términos:

«Artículo 13°.- Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo está integrado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo quién lo presidirá y por representantes de los trabajadores, de los empleadores, incluidos representantes de la pequeña y microempresa, y de las organizaciones sociales representativas vinculadas a los sectores del Ministerio. Tiene por objeto la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y de protección social en función del desarrollo nacional y regional. Asimismo, será de su competencia la regulación de las remuneraciones mínimas vitales».

Artículo 2°.- Derogatoria. Derógase o modifícase toda norma que se oponga a lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 3°.- Vigencia. La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA.- El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo de noventa (90) días a partir de la promulgación de la presente Ley, presentará para su aprobación por decreto supremo el Proyecto de Reglamento de Organización y Funciones de dicho Consejo, que incluirá los plazos y términos en que deberá emitir pronunciamiento respecto a los asuntos y temas sometidos a su consideración, de acuerdo con el artículo 13° de la Ley N° 27711.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.
En Lima, a los nueve días del mes de julio 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

POR TANTO:
Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República
CARLOS FERRERO. Presidente del Consejo de Ministros.

Legislación Sumillada

Del 22 al 6 de agosto de 2004

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ANTERIORES

- **Dictan normas reglamentarias de la Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto (21.07) (272787)**
Decreto Supremo N° 009-2004-TR de 20.07.2004. Ver anexo de Legislación.

TEXTOS DE DISPOSITIVOS ACTUALES

1. Precisan disposiciones del D.S. N°010-2004-TR relativo al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador (24.07) (273204)
Decreto Supremo N° 011-2004-TR de 23.07.2004. Ver anexo de Legislación.

2. Modifican el Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes (25.07) (273251)
Resolución SBS N° 1266-2004 de 23.07.2004. Ver anexo de Legislación.

3. Establecen disposiciones para la aplicación del porcentaje adicional a que se refiere el inciso z) del Art. 37° de la Ley del Impuesto a la Renta (26.07) (273377)
Decreto Supremo N° 102-2004-EF de 21.07.2004. Ver anexo de Legislación.

4. Se dicta Fe de Erratas del Decreto Supremo N° 010-2004-TR sobre Inspección del Trabajo (27.07) (273427)
Decreto Supremo N° 010-2004-TR de 21.07.2004. Ver anexo de Legislación.

5. Se Dicta Ley que regula el uso de descanso pre y Postnatal del personal femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú (29.07) (273529)
Ley N° 28308 de 28.07.2004. Ver anexo de Legislación.

6. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de julio de 2004 (01.08) (273774)
Resolución Jefatural N° 207-2004-INEI de 31.07.2004.

Año 2004 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Julio	107.38	0.19	3.21

7. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de julio de 2004 (01.08) (273774)
Resolución Jefatural N° 208-2004-INEI de 31.07.2004.

Año/Mes Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Julio 2004	165.372829	0.21	4.99

8. Se dicta Ley que modifica el artículo 13° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (05.08) (273871)
Ley N° 28318 de 09.07.2004. Ver anexo de Legislación.