

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XX N° 230 Marzo 2005

MULTA PAUCIS

Los Meritos de Javier Neves

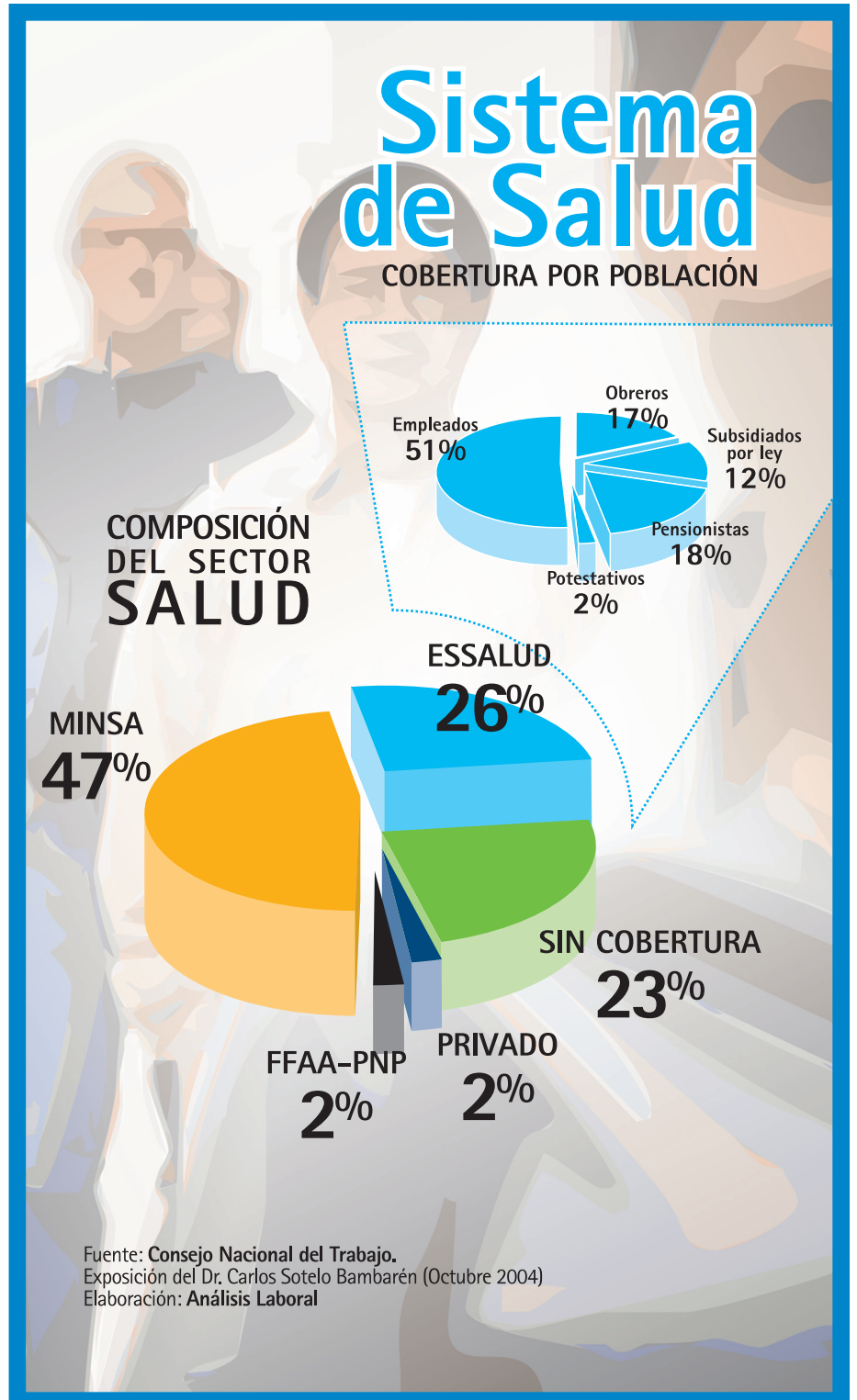
El ex Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo Javier Neves se ha caracterizado por hacer escuela. Alentó a muchos de sus alumnos para que se formaran en el extranjero, especialmente en España y, más tarde, como Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, pudo cosechar y se rodeó de algunos de sus ex alumnos más cercanos y de colegas con los que había investigado durante los últimos años, por lo que en pocas semanas pudo elaborar un plan completo para aplicar en el Ministerio de Trabajo.

Llevarlo a la práctica le fue difícil por el recelo que generó su posición «pro trabajador» basada en sus convicciones personales, que nunca ocultó, en momentos que un sector del empresariado encontraba argumentos para impulsar la reducción de costos como paso indispensable frente al TLC, en un escenario mundial que busca favorecer la competitividad de las empresas.

Pudo por lo tanto pasar a la historia sin haber dejado huella. Pero no ha ocurrido así. Con apoyo de sus conocimientos y del equipo que lo rodeó y un aporte muy suyo de sensatez supo llevar adelante desde su posición, las difíciles modificaciones al D.L. N° 20530, lo que para muchos era un imposible y, para buen número de economistas, «indispensable para que el país fuera viable».

Finalmente venció las dificultades y obtuvo resultados de un Parlamento al que se acusa de carecer de logros. Pero esto no fue todo y la Ley de Inspección del Trabajo y otras normas más son muestras de ello. Además dio un nuevo impulso al CNT.

Un mérito merece serle conocido también: Su emplazamiento a las dirigencias sindicales para que sus marchas por las calles no fueran violentas.



El Sector Trabajo bajo la lupa

JORGE BERNEDO ALVARADO

El cambio de Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, es siempre una buena ocasión para revisar la marcha de la situación del empleo, los ingresos y las relaciones laborales en el país. En verdad, esta es una preocupación permanente de ANÁLISIS e INFORME LABORAL, y es además una preocupación de mayor amplitud: comprende otros aspectos esenciales de la política de bienestar, como los programas sociales y la seguridad social; y en la base, la dirección de la estrategia en materia económica.

LA QUEBRADA TRAYECTORIA DE LA POLÍTICA OFICIAL

Para el caso del MTPE, es difícil, si no imposible, hablar de una política sectorial. Así, si lo vemos desde el ángulo de los ministros que desfilaron por el despacho de Trabajo y Promoción del Empleo, no puede encontrarse una dirección inteligible durante este periodo de gobierno. El ministro inicial, Fernando Villarán, trató de dar impulso a las políticas de pequeña empresa –era su área de trabajo, e inclusive se reorganizó la estructura ministerial con esta orientación– y desplegó una plausible visión concertadora. Se empeñó políticamente, sin embargo, en un proyecto desregulador, el de la llamada ley MYPE. Esta ley, que tuvo un largo y esforzado proceso que contrasta con la debilidad de su aplicación práctica, rompía la gesta de una ley general de trabajo, reclamada especialmente por los gremios laborales. El texto básico de esta ley, había sido elaborado por una comisión de expertos plural, y su aprobación sigue siendo la piedra de toque de todas las gestiones.

Villarán tuvo, tras dos años de gestión muy aceptable, que sacrificar sus proyectos, como parte de una negociación político partidaria, para ceder la cartera hacia el partido oficial. Esta pasó entonces por las manos de dos ministros de breve estadía, pertenecientes a Perú Posible, sobrepasados por escándalos, sin nada memorable en su gestión, que no fuera un violento trastoque personal, tan propio de la visión politiquera como adverso a las posibilidades de edificar proyectos serios.

Tal vez esta experiencia, llevó a que se designara como siguiente Ministro en el MTPE, a un laboralista de reconocida trayectoria académica, el Dr Javier Neves Mujica, que a su vez constituyó un gabinete de igual corte académico. Neves, tenía una conocida opinión pro laboral, y esto significaba un giro político, que puso especialmente en alerta a la contraparte empresarial.

A pesar de ello, su gestión se prolongó por un año en el que se reforzó el rigor de las inspecciones, se enfrentó el problema de las jubilaciones de régimen estatal, se mantuvo la presencia y protagonismo del Consejo Nacional de Trabajo, se reforzaron los

programas sociales a cargo del sector, y se puso a disposición del Congreso la Ley General de Trabajo. Un logro adicional, que se debe principalmente a las posibilidades del diálogo en un sector que se consideraba conflictivo: la solución de la negociación colectiva en Construcción Civil, del pliego 2004 y de los anteriores pendientes.

La gestión Neves se opuso centralmente al propósito de extender la ley MYPES, para sustituir por esta vía la Ley General de Trabajo, y esa fue la razón mayor de su aislamiento dentro del propio gabinete y de la crítica adversa del sector empresarial y de algunos medios. Sin recurrir a ningún juicio de valor, lo menos que puede afirmarse es que su posición fue de principios, y que el propio Presidente no podría esperar otro tipo de gestión. Salvo que esperase los sacrificios de principios en nombre del mantenimiento del puesto. No fue el caso.

Pero tal vez valga un comentario ¿Cuál es la posición del gobierno en materia laboral? Un conocido analista político responde esta pregunta con otra, ¿Y cuál es la posición del gobierno en materia de salud? Y resulta que la pregunta sobre la coherencia de política se prolonga hacia la seguridad social, hacia los programas sociales anti-pobreza, la educación y así sucesivamente, respondiéndose siempre que no, que no hay ninguna línea estable y que cada responsable cambia –en ocasiones diametralmente– la gestión anterior(1).

Tal vez la única línea constante sea la de la conducción económica, donde la estabilidad de los indicadores macro –no se ponga en esa cuenta el empleo y los ingresos de la población– es el eje inamovible, no en este gobierno, sino al menos desde los dos o tres anteriores. Y aún allí, dirán los memoriosos, hay zigzagueos, pero felizmente menores. Al menos todos saben a qué atenerse, siquiera hasta este año, pues vienen épocas electorales que podrían definir al gobierno hacia el canto de las privatizaciones aceleradas o hacia el del gasto deficitario, o a ambos o a ninguno, o a seguir siendo una mezcla, escoja el lector. La verdad, si es difícil predecir, hay ocasiones en que es si no imposible, particularmente difícil. Apostamos por la mezcla.

LA DIFÍCIL TAREA DE JUAN SHEPUT

Ahora el nuevo ministro del MTPE es Juan Sheput, con lo cual Perú Posible “recupera” una cartera. Sheput es un hombre nuevo en la política y en los medios, pues su presencia coincide con la del nuevo gobierno, de cuyo partido es líder. Sus antecedentes en el ramo, son los de haber sido asesor político del Presidente. Uno de sus viceministros tiene experiencia en el mismo cargo, y el otro, es un cuadro partidario. Sus primeras declaraciones han ido en el sentido de “adelgazar” la legislación laboral, cambiar la ley de inspecciones pasando nuevamente del rigor al rol pedagógico, destinar al Consejo Nacional de Trabajo a temas como el empleo, en lugar de la legislación laboral. En el fondo, desandar la gestión Neves para eliminar la presión política y llegar sin ella a las nuevas elecciones. Con cargo al futuro, es lo que se recoge de sus primeras declaraciones.

A favor de este intento está el hecho que la variada conflictividad laboral ya ha dejado de ser un problema del MTPE, y se enfrenta sectorialmente. Los algoneros y cocalleros son un tema agrario, los maestros un tema de educación, los médicos un asunto de salud, los choferes y mototaxistas un problema de transportes, y así sucesivamente, a pesar del componente laboral de estos problemas. Los conflictos más graves, posiblemente, vendrán de los frentes regionales –donde el gobierno no tiene ningún presidente regional a su favor– y serán un problema nacional, si no hay una pronta respuesta muy atinada. En suma, no son las huelgas laborales –tras la razzia sindical de los noventa– el problema, allí está la estadística para mostrarlo. Las protestas son esencialmente “sociales”, y las organizaciones sindicales se ven obligadas ahora a interpretar, asimilar orgánicamente y sumarse a esos descontentos.

El nuevo ministro ha visitado ya a la Confederación General de Trabajadores del Perú, la central sindical más amplia, e intentado establecer un equilibrio en sus declaraciones, para evitarse problemas tempranos. Cabe recordar, que a pesar del paro nacional de julio pasado, la CGTP aparece políticamente más bien como un

soterrado aliado del gobierno, que ha venido prefiriendo la negociación al enfrentamiento frontal.

En tales circunstancias, el reto mayor del nuevo ministro, es lo que consideramos como una piedra de toque, La Ley General de Trabajo, LGT.

Esta ley, tiene la posibilidad de recorrer todo el periodo de gobierno de Toledo, sin que se le apruebe, debido a un largo curso en el Consejo Nacional de Trabajo, y también demoras sucesivas en el Congreso. Las demoras y avances han sido parte del esperable tira y afloje entre los gremios empresariales y laborales. Una alternativa, desarrollada por Neves, la de ir cambiando la legislación anterior por fracciones, fue respondida por la propuesta de generalizar la ley MY-PES, y en ese punto se encuentra la partida.

El Presidente del Congreso, para completar el cuadro, ha anunciado que la LGT está en el primer lugar de la agenda, a lo que se suma la eventual declaración de otros legisladores en el sentido que se aprobaría la ley para el Primero de mayo, Día del Trabajo, se supone de este año. No debe mover a alarma este propósito, pues sería el cuarto primero de mayo en que se ofrece lo mismo.

La posibilidad de resolver el impasse de la LGT, es la de un acuerdo inteligente entre las partes en sus dos nudos principales: el grado de flexibilidad en la contratación y las características de la negociación colectiva sectorial. Nótese que la discusión y acuerdo presuponen que haya *algo* de flexibilidad en la contratación y el despido, e igualmente que se debe reconocer la negociación colectiva sectorial, y lo que debe discutirse son sus características. Si se quiere ser transparente, se debe reconocer este núcleo, y discutir directamente en sus términos.

No se ha resuelto nada, porque es claro que en las características de la contratación y el despido y en las de la negociación sectorial, se dirime la correlación de fuerzas entre sindicatos y empresarios, y éstos últimos prefieren prolongar la situación actual, mientras los primeros están a favor de la vuelta a un esquema más proteccionista y clásico, aunque negociable. Un punto medio en estos aspectos, es muy difícil de establecer. Por eso mismo, el ministro que lo logre con acierto, sin exageraciones, tendrá un lugar en la historia.

La alternativa de prolongar la indefinición, y hacer de la legislación actual –la de las reformas flexibilizadoras con parches en sentido contrario y con resoluciones del Tribunal Constitucional incrustadas en su cuerpo– lleva la solución de los diferendos laborales a la práctica que se ejerza en el Ministerio de Trabajo y en el Poder Judicial. Esto es lo que ha venido dando per-

manencia a esta situación ambigua, y trasladada el debate laboral del terreno de los principios doctrinarios hacia el de los empujones políticos, el lobbie y los arreglos fuera de la aplicación estricta de la ley. Este ejercicio de poder fuera de las contradictorias normas de juego, es lo que tenemos y tiende a persistir. Pero, si se trata de avanzar hacia la democracia y la civilización, no es, definitivamente, el mejor escenario.

EMPLEO E INGRESOS

La pregunta de fondo es si el disminuido MTPE, puede hacer algo en la dirección de mejorar las posibilidades de ocupación y de los ingresos. Como se sabe, estamos, en pocas palabras, en el mundo de la informalidad, con el récord histórico del desempleo urbano, con ingresos poblacionales muy bajos, y con una desigualdad creciente. Tan indeseable situación no es un resultado de gobierno. Es un problema estructural de enorme profundidad y rebuscar cifras en sentido contrario es ingenuo o pertenece a una política de falsificación expresa de la realidad.

El MTPE, no tiene medios ni poder, ni lejanamente, para compensar el curso de la historia económica. Hasta puede que ni siquiera el Ministerio de Economía y Finanzas esté en tal situación, teniendo en cuen-

ta la cantidad de débitos, tratados internacionales, contratos de estabilidad y compromisos políticos del país.

Los márgenes del MTPE, están en el terreno de la administración laboral, su apoyo a la estabilidad política a través del diálogo social y de la concertación, las propuestas necesarias y viables de ordenamiento legislativo laboral y de seguridad social, la búsqueda de eficiencia y posibilidades de replicación de programas de empleo que involucren al conjunto público y privado. Es posiblemente un rol disminuido respecto a cualquier otro país, pero es lo que se tiene, y aun así, ha resultado difícil de ejercer.

La posibilidad de revertir la actual situación de empleo e ingresos, en cambio, implica una redefinición de las estrategias económicas y un acuerdo nacional, así como metas concisas y compartidas para un esfuerzo productivo con amplia orientación social. Para que esto no sea lírico y utópico, deberíamos tener un gobierno con amplia capacidad de convocatoria y una oposición que piense mucho más en el país que en sus propios objetivos de captura del poder.

En realidad, es esto último lo que resulta utópico. Pero ese es otro tema.

(1) Hay una política constante que es la del Ministro de Vivienda, Carlos Bruce, exitoso promotor de la construcción de viviendas y del crédito hipotecario.

NIVEL NACIONAL: HUELGAS, TRABAJADORES COMPRENDIDOS Y HORAS-HOMBRE PERDIDAS EN EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN AÑOS 1970 - 2003			
Años	Huelgas	Trabajadores Comprendidos	Horas-Hombre Perdidas
1970	345	110,990	5,781,854
1971	377	161,415	10,881,952
1972	409	130,643	6,331,012
1973	788	416,251	15,688,686
1974	570	362,737	13,413,036
1975	779	617,120	20,269,428
1976	440	258,101	6,822,220
1977	234	406,461	6,543,350
1978	364	1,398,387	36,144,734
1979	653	841,144	13,410,735
1980	739	481,484	17,918,890
1981	871	856,915	19,973,932
1982	809	572,263	22,750,879
1983	643	785,545	20,300,000
1984	509	694,234	14,081,764
1985	579	237,695	12,228,220
1986	648	249,374	16,867,444
1987	720	309,407	9,067,930
1988	814	693,252	38,274,969
1989	667	208,235	15,223,166
1990	613	258,234	15,067,880
1991	315	180,728	8,880,886
1992	219	114,656	2,319,379
1993	151	41,474	2,167,764
1994	168	62,940	1,936,647
1995	102	28,182	1,048,753
1996	77	36,242	1,399,886
1997	66	19,196	319,414
1998	58	17,333	323,168
1999	71	52,080	724,260
2000	37	5,280	181,691
2001	40	11,050	488,930
2002	64	22,925	912,648
2003	68	37,323	881,362
2004	107	29,273	582,328

Fuente: MTPE. Direcciones Regionales / Zonas de Trabajo. Elaboración: Oficina Estadística e Informática / Oficina de Estadística

Escenas Laborales

• NOMBRAN MINISTRO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Por Resolución Suprema N° 055-2005-PCM de 25.02.2005 se nombró como Ministro de Estado en el Despacho de Trabajo y Promoción del Empleo al Señor Juan Sheput Moore, quien expresó su compromiso de continuar con los proyectos que estaba desarrollando el ministro saliente Javier Neves, en pleno respeto a las políticas de Estado.

El titular del mencionado portafolio expresó: "Mi compromiso es garantizar que se continúe una línea de acción coherente dentro de una política de Estado de Trabajo y Promoción del Empleo donde somos fases de un único proyecto como nación".

• MINISTERIO DE TRABAJO: Nuevos Viceministros de Trabajo, Promoción del Empleo y Secretario General

El día 8 de los corrientes el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Juan Sheput Moore, tomó juramentación a sus flamantes Viceministros de Trabajo, de Promoción del Empleo y de la Mype; así como al secretario general, en un breve acto protocolar realizado en la sede ministerial donde asistieron altos funcionarios, directores y asesores del MTPE.

Las designaciones se efectuaron vía las Resoluciones Supremas N° 004-2005-TR, N° 006-2005-TR, y N° 050-2005-TR a través de las cuales Roberto Servat Pereira de Sousa fue nombrado en el cargo de Viceministro de Trabajo, en reemplazo de Alfredo Villavicencio Ríos; Carlos Espinoza Alegría asume el cargo de Viceministro de Promoción del Empleo y de la Micro y Pequeña Empresa en reemplazo de Julio Gamero Requena; asimismo, Julio César Puntriano Suárez fue designado Secretario General en reemplazo de Nuria Esparch Fernández.

En la ceremonia de juramentación el Ministro Juan Sheput pronunció un breve discurso en el cual se dirigió a los funcionarios expresándoles el espíritu de trabajo en equipo y camaradería que primará en esta gestión. Asimismo al pronunciar una breve reseña sobre el actual Viceministro de Trabajo, Roberto Servat, el titular del Sector destacó su experiencia al

haber ocupado un cargo similar durante el Gobierno de Transición; mientras que el Viceministro de Promoción del Empleo y de la MYPE, Carlos Espinoza, es ingeniero especialista en estadísticas y el Secretario General, Julio César Puntriano Suárez, ha dictado cátedra sobre la administración pública en varios ministerios.

Finalmente, Juan Sheput invocó a su equipo de trabajo a mantener la mística del trabajo, la honradez, la transparencia, y la ética "para llevar adelante una gestión independiente de las posiciones políticas, para consolidar diversas políticas de Estado, fundamentalmente en la promoción de la MYPE y normas referentes al empleo".

• INSPECCIONES LABORALES

Se modificarían normas dictadas en julio de 2004

El D.S. N° 010-2004-TR y la Ley N° 28292 modificaron en julio de 2004 el Dec. Leg. N° 910 Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador y su Reglamento D.S. N° 020-2001-TR.

Una de las particularidades de esas modificaciones ha sido la eliminación de la reinspección y la aplicación inmediata de la sanción, léase multa, una vez detectada, sin posibilidad de subsanarla para evitar la sanción pecuniaria. Dichas disposiciones sustituyeron a los que originalmente se incluyeron en el Dec. Leg. N° 910, las que sí mostraban disposiciones muy laxas y que distorsionaban la finalidad de las inspecciones.

¿Es necesario modificar las normas actuales? Sin dejar de fiscalizar, deben modificarse las normas sobre inspecciones, otorgándose al empleador un breve plazo para subsanar la omisión con gradualidad, bajo condicionamiento de aplicar la sanción correspondiente.

• SUNAT APLICARÁ NUEVOS PROCEDIMIENTOS DE FISCALIZACIÓN

De acuerdo a los recientes procedimientos determinados por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) y como innovación en sus procesos de fiscalización, se va a proceder a cruzar información sobre ingresos

con informaciones procedentes de compras en centros comerciales, clubes sociales, colegios, etc., ya que los ingresos por rentas de cuarta son menores en seis veces a los de quinta categoría.

Asimismo, Marco Camacho, Intendente Nacional de Estudios Tributarios de la SUNAT, recordó que la recaudación es el 13.4% del PBI y que en el 2004 presentó un crecimiento de 9.6% que se sustenta en el Impuesto a la Renta (IR) que creció 9.2% y en el IGV que creció 10.8%, esto demuestra que en el año 2004 SUNAT aumentó su recaudación de manera realmente efectiva.

• APRUEBAN ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL INSPECTOR DE TRABAJO

Recientemente, por R.M. N° 033-2005-TR, de 21.02.2005, se aprobó el Estatuto Disciplinario del Inspector de Trabajo dentro de los alcances del Dec. Leg. N° 910, modificado por la Ley N° 28292 que norma la actuación de la Inspección del Trabajo como una de las actividades centrales del Ministerio de Trabajo y P.E. en el control y supervisión del cumplimiento de la normativa de trabajo o de seguridad y salud en el trabajo.

El Estatuto bajo comentario regula el procedimiento disciplinario y el régimen de sanciones aplicables a los Inspectores del Trabajo y Supervisores-Inspectores que prestan servicios en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo así como en las Direcciones Regionales de los distintos Gobiernos Regionales de la República debiendo actuar bajo los principios de Legalidad, Imparcialidad, Probidad y Razonabilidad.

Para el caso de los inspectores del trabajo sujetos al régimen laboral del Dec. Leg. N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Sistema Único de Remuneraciones del Estado y su Reglamento el D. S. N° 005-90-PCM, el Estatuto es aplicable siempre que no se oponga a disposiciones específicas de dichas normas. Asimismo, se les aplicará supletoriamente lo dispuesto por el Dec. Leg. N° 910, Ley General de Inspección y Defensa del Trabajador modificado por la Ley N° 28298, el D. S. N° 020-2001-TR modificado por el D. S. N° 010-2004-TR, y el TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

• CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA EXPERTOS LATINOAMERICANOS EN RELACIONES LABORALES

Promovido por la OIT y las Universidades de Bolonia y de Castilla, se llevará a cabo del 29 de agosto al 16 de Setiembre del presente año, en las ciudades de Turín, Bolonia y Toledo, España, el Curso de Especialización para Expertos Latinoamericanos en Relaciones Laborales, en su décimoquinta edición.

El curso bajo comentario tiene como objetivo general analizar y discutir la relación entre, por un lado las dinámicas de los mercados y sus reglas económicas y financieras, y por otro lado, la necesidad de gobernabilidad y equidad social. Al lado de este objetivo general se fortalecerá y ampliará la Red de ex becarios de los Cursos de Especialización para Expertos Latinoamericanos en Relaciones Laborales, organizados por el Centro de Turín y las Universidades de Bolonia y de Castilla-La Mancha.

La fecha límite para la presentación de candidaturas es el 09.05.2005.

Cabe resaltar que la Jefe del Programa Regional para las Américas del Centro Internacional de Formación de la OIT, es nuestra compatriota la señora Marta Pacheco con quien podrán contactarse en la dirección electrónica:

M.Pacheco@itcilo.org
Fax: +39.0116936350.

• SE FIRMA CONVENIO PARA PROMOVER FORMALIZACIÓN DE MYPES

En la sede del Ministerio de Trabajo, los representantes de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), y el Programa de Autoempleo y Microempresa (PRODAME) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), suscribieron un convenio de cooperación interinstitucional con la finalidad de articular y desarrollar acciones conjuntas que promuevan y apoyen la formalización de las micro y pequeñas empresas (MYPES) a nivel nacional.

PRODAME junto con SUNARP han venido realizando acciones de capacitación, orientación y asesoría gratuita a la población a través de la realización de ferias informativas. Asimismo, PRODAME, promueve la formalización de MYPES y las asociaciones de MYPES brindando

asesoramiento en la constitución legal, con una reducción de tiempo y costos de formalización, permitiendo el acceso de las mismas a mercados, servicios de desarrollo empresarial y recursos financieros del sistema formal.

El Ministerio de Trabajo se pronunció al respecto señalando que con la firma de este convenio se reducirá la tasa de informalidad que caracteriza a las MYPES, que constituyen la principal mano de obra del país.

• SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL EMPLEO PÚBLICO: Proceso de Implementación

Vía Reglamento se dictarán las disposiciones necesarias que deberán cumplir todas las entidades para adecuarse al Sistema de Remuneraciones del Empleo Público previsto en el proyecto Ley en debate. En particular, serán objeto de disposiciones específicas las siguientes materias:

a) Los requisitos mínimos para cada uno de los niveles remunerativos.

b) Los cargos de las entidades públicas y sus equivalencias con los niveles respectivos.

c) La adecuación de las remuneraciones de los empleados públicos que actualmente se encuentran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728 al Sistema de Remuneraciones que se aprueba en la presente Ley. En adelante, no existirá personal del empleo público sujeto al régimen laboral privado regulado por el Dec. Leg. N° 728 ni bajo el Dec. Leg. N° 276.

• **Gradualidad de los ajustes de los excedentes o faltantes.** - Los pagos que las entidades públicas vienen efectuando a los empleados públicos, en la Planilla Única de Pagos (PUP) o fuera de ella, en aplicación de la legislación anterior, serán incorporados a la Remuneración Mensual en el caso de los funcionarios públicos y a la Remuneración Fija Mensual así como a la Bonificación por Responsabilidad Directiva, cuando corresponda, en el caso de los Servidores Públicos.

De existir excedentes, éstos serán abonados bajo la denominación de Excedente Transitorio por Adecuación, reduciéndose estos montos en exceso de manera gradual. El ajuste será anual y en cinco partes iguales, una por cada año. La adecuación total a la presente Ley será al inicio del último año, bajo responsabilidad del jefe de la entidad.

De existir faltantes, se les aumentará

la diferencia existente de manera progresiva conforme a los recursos fiscales considerados con tal fin en el Presupuesto Anual de la República y siempre que estén financiados y el financiamiento no afecte las metas fiscales establecidas en los Marcos Macroeconómicos Multianuales respectivos.

• LA RECUPERACIÓN ARGENTINA

Argentina está saliendo de una de las peores crisis económicas de su historia, y también de la historia económica de Latinoamérica. Podemos medir el impacto de esta crisis y su recuperación observando los índices de empleo, desempleo, informalidad y pobreza en Argentina. Sin embargo, los estudiosos de la situación actual argentina determinan que no han llegado aún a una situación de equilibrio pero que están acercándose a la misma.

En el cuarto trimestre del 2002 había 3 millones de personas en el desempleo, esto es, un 26% de la población económica activa (PEA) y el 56% de la población argentina se encontraba bajo la línea de pobreza, es decir más de 18 millones de personas. Estas estadísticas están mejorando pues el PBI ha crecido constantemente desde el primer trimestre del 2003 en 14.5% y el empleo ha crecido en 14.6%. Desde inicios del 2003 se han generado 1,600,000 empleos aproximadamente y el empleo asalariado privado ha crecido en 610,000 puestos. De igual manera, ha habido un aumento del empleo privado formal a 900,000 puestos. Sin embargo, el mercado todavía registra 2,000,000 de desocupados lo que representa el 18% de la PEA y el fenómeno de la informalidad laboral alcanza niveles altísimos del orden de 47% de los asalariados privados.

Esta recuperación económica ha tenido un impacto en la recuperación social. Los índices de argentinos en situación de indigencia ha caído en 10% entre el primer semestre del 2003 y el primer semestre del 2004, es decir ha pasado de 28% en el 2003 a 18% en el 2004. De igual manera, el porcentaje de población debajo de la línea de pobreza ha caído en 15 puntos porcentuales, ubicándose hoy en 41% de la población. A pesar de esta mejoría, el número actual de personas en situación de indigencia es cuatro veces mayor al mismo período en 1998. (*)

(*) Fuente: Newsletter sobre la situación laboral y social de la Argentina. Febrero 2005. SEL Consultores.

Nuevo Sistema de Remuneraciones o Liquidación del Régimen Laboral Privado en la Administración Pública

El Poder Ejecutivo ha presentado al Congreso de la República el Proyecto de Ley del Sistema de Remuneraciones del Empleo Público (SIREPU), el mismo que deberá debatirse en los próximos días. Lo más importante de esta norma es que desaparece la aplicación de las normas del Régimen Laboral Privado en el Sector Público (TUO del Dec. Leg. N° 728), así como las del Decreto Legislativo N° 276. Veamos brevemente sus principales alcances.

1. ALCANCES

El Proyecto bajo comentario se aplica a los funcionarios públicos, empleados de confianza y servidores públicos comprendidos en la Ley Marco del Empleo Público, esto es, los que laboran para el Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Gobiernos Regionales y Locales así como a los organismos constitucionales autónomos.

Se encuentran excluidos de sus alcances los miembros de las Fuerzas Armadas y los trabajadores de las empresas públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada por leyes especiales, así como los trabajadores sujetos a regímenes especiales, entre los que se encuentran, los magistrados del Poder Judicial, los diplomáticos, docentes universitarios, profesores, profesionales de la salud y miembros de las FF.AA. y Policía Nacional del Perú.

2. LAS REMUNERACIONES Y OTROS CONCEPTOS

Se indica en el proyecto que las remuneraciones y otros conceptos de pago constituyen la contraprestación que abona el Estado al personal del empleo público, señalándose asimismo que sólo se podrán abonarse las que se indican en el SIREPU (Ver Cuadro N° 1), con independencia de su fuente de financiamiento.

3. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN

Se ha establecido dos criterios:

a) Línea de Carrera: Vinculado a los niveles y supeditado al cumplimiento por parte del empleado público de los requisitos establecidos en la Ley de Carrera del Servidor Público y normas reglamentarias.

b) Tipo de entidad: Comprende elementos y factores objetivos que determinan la ubicación de la entidad en la clasificación general de organismos de la administración pública, tales como: Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial, Gobiernos Regionales, Locales y organismos públicos autónomos.

4. BONIFICACIONES VARIABLES

Se ha incorporado a la gama de retribuciones dos conceptos variables/fijos, a los que hemos denominado así por cuanto si bien sus montos varían según el cargo desempeñado, mantienen un nivel fijo.

Entre estas tenemos:

a) Bonificación por Responsabilidad Directiva: Es la bonificación variable inherente al cargo que se otorga condicionada al desempeño efectivo de cargos que conlleven el ejercicio de la función de dirección y/o supervisión y cuyo desempeño demanda un alto grado de responsabilidad en el cumplimiento de funciones y metas.

CUADRO N° 1: REMUNERACIONES Y OTROS CONCEPTOS DE PAGO DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

CONCEPTO	ALCANCES
Remuneración Mensual	Se fija por D.S. y tendrá un tope inferior a 6 URSP.
Aguinaldo Fiestas Patrias Aguinaldo Navidad	El monto se fijará por D.S. en cada oportunidad
Bonificación Escolaridad	Se otorgará en marzo de cada año y se fijará por D.S.
Compensación por Tiempo de Servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Por cada año, por los primeros 20 años, 50% de la R.M. • De 21 a 30 años, por cada año, 100% R.M.
Vacaciones	Se computa la Remuneración Mensual más la bonificación por Responsabilidad Directiva.
RM = Remuneración Mensual. URSP = Unidad Remunerativa del Sector Público.	

b) Bonificación Diferencial por Desempeño: Se otorgará por los resultados institucionales y colectivos con relación a la ejecución eficiente y eficaz por parte de las entidades públicas de sus funciones asignadas. Se otorgará por cumplimiento de objetivos específicos medidos mediante indicadores de gestión u otros instrumentos.

5. TRABAJADORES DE CONFIANZA

Son aquellos señalados en el Art. 4°, numeral 2, de la Ley N° 28175; para ellos se ha dispuesto la aplicación de las normas del SIREPU.

Para tales efectos están comprendidos en este nivel los trabajadores que ejercen cargos de confianza técnicos o políticos, distintos al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designe o remueve libremente y en ningún caso será mayor a 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad.

6. ALGUNAS OMISIONES DEL PROYECTO

a) La bonificación por desempeño debe establecerse en función a una evaluación mensual del desempeño del trabajador y no en función a la de un grupo.

b) No se han colocado conceptos no remunerativos, con lo cual el Estado se coloca fuera de las tendencias del mercado y eleva innecesariamente sus costos.

c) No se establece una gama de retribuciones teniendo en consideración la naturaleza de las labores: Comisiones, destajo, sumas variables sobre resultados, etc., que dinamizan la labor y racionalizan el gasto.

Nuevas Reglas Aplicables al Régimen Pensionario del D.L. N° 20530

(II)

En el último número de Análisis Laboral (abril 2005) iniciamos el recuento de las últimas modificaciones aplicables al Decreto Ley N° 20530, originadas luego de la reforma constitucional contenida en la Ley N° 28389. En esta oportunidad continuamos exponiendo los detalles concernientes a la nueva situación con que quedará regulado el régimen del D.L. N° 20530.

5. OTRAS NORMAS APLICABLES

- 5.1** Los pensionistas del D.L. N° 20530 tienen derecho a los aguinaldos o gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad que señale la ley.
- 5.2** Los **plazos de prescripción** para la declaración de nulidad de oficio y la nulidad ante el Poder Judicial vía el proceso contencioso administrativo, se cuentan desde la fecha en que el acto administrativo quedó consentido.
Conviene recordar que de acuerdo a la Ley N° 27584 –Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo– su artículo 17° determina que el plazo para interponer la demanda respectiva es de 3 meses.
- 5.3** El Ministerio de Economía y Finanzas es la entidad que **administra** el régimen de pensiones del D.L. N° 20530. Debe establecer un programa de fiscalización permanente.
- 5.4** **Registro de pensionistas**
La Disposición Complementaria Única del Decreto Supremo N° 017-2005-EF ha dispuesto ya –dentro de este plan de fiscalización– que las Oficinas de Personal de cada entidad deberán crear un **Registro** de todos los Pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 20530 bajo su administración, el mismo que será actualizado cada mes.
Tal registro deberá ser remitido a la ONP (Oficina de Normalización Previsional) el último día hábil de cada mes, de conformidad con el Anexo que fuera publicado con el dispositivo en mención, el 28 de enero de 2005 (pág. 285621)

6. OBLIGACIONES DE QUIENES NO QUEDAN COMPRENDIDOS EN LOS NUEVOS ALCANCES DEL D.L. N° 20530

Conforme a lo ya expresado, los inscritos en el régimen

del D.L. N° 20530 que al 18 de noviembre de 2004 no cumplieron los requisitos necesarios para tener derecho a pensión, deberán expresar por escrito a su empleador su opción para afiliarse al **Sistema Nacional de Pensiones** (D.L. N° 19990) o al **Sistema Privado de Administradoras de Fondos de Pensiones** (SPP) y cumplir con los procedimientos establecidos para ello.

El plazo para cumplir con tal exigencia es de 90 días hábiles contados a partir del 31 de diciembre de 2004, lo que nos llevaría hasta el **lunes 09 de mayo de 2005**, oportunidad en la que se cumplirían los 90 días determinados por la ley.

La Primera Disposición Transitoria de la Ley N° 28449 a que se refiere este plazo, no determina lo que pasaría si el trabajador no ejerce la opción a que se ha hecho mención dentro del período temporal otorgado.

Quienes se decidan por el Sistema Privado de Pensiones la ley les reconocerá un **«bono de reconocimiento»** por sus años de servicios, situación que será precisada en el reglamento.

7. SITUACIÓN DE JUECES Y FISCALES

Como es sabido, por efecto de lo dispuesto en el artículo 194° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS de 02.06.1993: *«Los Magistrados incluidos en la carrera judicial, sin excepción están comprendidos en el régimen de pensiones y compensaciones que establece el Decreto Ley N° 20530 y sus normas complementarias, siempre que hubieran laborado en el Poder Judicial por lo menos diez años...»*.

Sobre este particular la 2a. Disposición Transitoria de la Ley N° 28449 ha concedido también un plazo de 90 días hábiles para que los magistrados que cuenten ya con más de 10 años y no hayan tramitado su incorporación al régimen del Decreto Ley N° 20530 lo soliciten **expresamente por escrito**, caso contrario se entenderá que han optado por permanecer en el régimen previsional en el que aún se encuentren.

8. APLICACIÓN DE LOS TOPES PENSIONARIOS

El tope de la pensión fijado en esta ley (2 UIT) se aplicará a partir del 31 de diciembre de 2004.

Para las pensiones que exceden el límite señalado, la aplicación del tope se efectuará de manera progresiva, reduciendo anualmente su monto en 18 por ciento (18%) hasta que alcance el monto máximo señalado.

Es de suponer que la primera reducción deberá ser efectuada en el año 2005.

9. MEJORA DE LAS PENSIONES INFERIORES AL TOPE

Con el ahorro que se produzca por efecto de la aplicación de los topes determinados por ley, se mejorarán las pensiones menores.

Por consiguiente:

- Las pensiones cuyo monto sea inferior a S/. 415,00 mensuales, se ajustarán a dicho monto. El aumento mínimo será de S/. 100,00 pudiendo, de ser el caso, superar la base de S/. 415,00.
- Las pensiones comprendidas entre S/. 415,00 y S/. 750,00 mensuales serán incrementadas en S/. 100,00.
- Las pensiones entre S/. 750,00 y S/. 800,00 mensuales, se mejorarán en S/. 50,00.

10. FISCALIZACIÓN DE PENSIONES

Se faculta al Ministerio de Economía y Finanzas como entidad administradora de pensiones, para realizar un programa de **revisión y fiscalización** de todos los actos relacionados con el otorgamiento de pensiones correspondientes al régimen del D.L. N° 20530.

Con estas medidas se pretende detectar irregularidades

en su otorgamiento y promover las acciones administrativas y judiciales que correspondan, salvo los casos en que existan ya sentencias con carácter de cosa juzgada o que las acciones hayan prescrito.

11. DISPOSICIONES FINALES

11.1 Normas derogadas:

- Del D.L. N° 20530 los arts. 27°, 29°, 30°, 31°, 44°, 49°, 50°, 51° y 52°.
- Ley N° 23495, sobre nivelación de pensiones con los haberes de los servidores en actividad.
- Ley N° 25008, que modificó artículos referidos a la pensión de sobrevivientes del D.L. N° 20530.
- Ley N° 25212 (art. 58°) sobre modificaciones a la Ley del Profesorado; la derogatoria está referida a la nivelación automática de pensiones de cesantía y jubilación con las remuneraciones del personal en actividad.
- Ley N° 24029, Ley del Profesorado: (arts. 59° y literal b) del art. 60°) referidos a pensiones del profesorado en base al último sueldo, así como al derecho a percibir compensación por costo de vida al igual que en el servicio activo.
- Ley N° 27719: Sobre reconocimiento, declaración y calificación de los derechos pensionarios referidos al D.L. N° 20530.
- Ley N° 28047 (art. 2°) que fijó como monto máximo de las pensiones del Decreto Ley N° 20530 una (1) Unidad Impositiva Tributaria (UIT).

Queda también derogada cualquier otra norma que se oponga a lo dispuesto en la Ley N° 28449 que es objeto de la presente reseña.

11.2 Se faculta al Ejecutivo para que mediante decreto supremo apruebe el Texto Único Ordenado del **Régimen Cerrado de Pensiones del D.L. N° 20530**.

TOPES Y AJUSTES EN LAS PENSIONES

D.L. N° 20530

Monto Máximo de la Pensión	AJUSTE DE PENSIONES							
	Mayores de 65 años	Ajustes Especiales						
2 UIT Para el Año 2005: S/. 6,600.00	Año 2005: 1,74%	- Menores de S/. 415 se ajustan a S/. 415						
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>TRAMO</th> <th>AJUSTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- Entre S/. 415.00 y S/. 750.00</td> <td>S/. 100.00</td> </tr> <tr> <td>- Entre S/. 750.00 y S/. 800.00</td> <td>S/. 50.00</td> </tr> </tbody> </table>	TRAMO	AJUSTE	- Entre S/. 415.00 y S/. 750.00	S/. 100.00	- Entre S/. 750.00 y S/. 800.00	S/. 50.00
		TRAMO	AJUSTE					
- Entre S/. 415.00 y S/. 750.00	S/. 100.00							
- Entre S/. 750.00 y S/. 800.00	S/. 50.00							

La Asignación o Bonificación por Educación

La Asignación o Bonificación por Educación es un beneficio usualmente concedido en épocas de inicio del año escolar sea por acto unilateral del empleador, mediante negociación colectiva o por costumbre, ya que no hay dispositivo legal de alcance general que la regule.

Tampoco existe uniformidad en cuanto a las modalidades de su otorgamiento, observándose en la práctica que este beneficio se otorga en forma anual o mensual, por cada hijo en edad escolar, en un monto global o en un porcentaje del costo de los estudios.

Veamos a continuación sus alcances.

1. ANTECEDENTES

A partir del año 1991, el Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, se refería a la asignación que nos ocupa, aunque de manera tangencial y designándola como Asignación Escolar Anual, únicamente para explicitar que no era considerada remuneración computable para la CTS y, de acuerdo a lo que había establecido el Art. 40° del Dec. Leg. N° 728 vigente en aquella época, tampoco constituía remuneración para «ningún efecto legal».

Con el correr del tiempo en los hechos se apreciaba que el concepto de «Asignación Escolar» excedía a su propia definición, puesto que la asignación o bonificación no se circunscribía solamente al gasto por escolaridad, aplicándose por extensión a cubrir los desembolsos que el trabajador efectuaba por estudios superiores, técnicos o universitarios de sus hijos, y, también, a los gastos que se desprendían de su propia formación; lo que hizo necesario un cambio en su denominación.

2. MARCO LEGAL Y NATURALEZA JURÍDICA

La regulación legal de este beneficio la encontramos en el artículo 19°, inc. f), del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, de 27.02.97, que establece:

«No se consideran remuneraciones computables las siguientes: (...)

f) La asignación o bonificación **por educación**, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada».

En este sentido y, en concordancia con lo establecido en el art. 7° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dicha asignación no constituye remuneración **para ningún efecto legal**, por lo que no está sujeta a aportes y contribuciones sociales, así como tampoco integra el monto de otros beneficios colaterales.

3. ALCANCES

De acuerdo a lo establecido en el art. 7° del Reglamento del TUO del Dec. Leg. N° 650 esta Asignación o Bonificación por Educación «comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean estos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios». Asimismo, incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, tales como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

4. OPORTUNIDAD

Puede otorgarse una sola vez en el año, o bien en forma mensual, o establecerse cualquier otra periodicidad.

5. CONDICIONES

Los condicionantes expresamente establecidos en la norma para que las sumas otorgadas sean consideradas como Asignación o Bonificación por Educación son los siguientes:

5.1. Monto razonable

Debe existir razonabilidad entre el monto que se otorga por concepto de Asignación por Educación y lo que efectivamente desembolsa el trabajador por los estudios correspondientes.

Tratando de explicar el alcance de este extremo se puede afirmar que no cumpliría la condición de razonabilidad, señalar una suma muy superior a lo que realmente alcanza el costo de la educación que se pretende comprender. Así, por ejemplo, señalar US\$ 600.00 mensuales para una educación que tiene un costo máximo de S/. 600.00 y gastos adicionales no mayores de S/. 600.00 mensuales, graficaría un caso que no reúne el requisito de razonabilidad y si a ello se agrega que el trabajador percibe una remuneración mensual de S/. 1,200.00, válidamente se puede concluir que nos encontramos frente a una simulación, ante la cual el Principio de Primacía de la Realidad obligaría a comprender esta Asignación como una verdadera remuneración.

5.2. Debidamente sustentada

La sustentación en el ámbito laboral no implica que deba acreditarse exhaustivamente el monto del gasto incurrido, ni que debe justificarse hasta el último Nuevo Sol de la Asignación o Bonificación. Lo que la ley manda es que exista realmente la educación, es decir que se acredite que el hijo o el propio trabajador están estudiando o educándose, lo que quedaría cumplido cuando el trabajador presente su recibo de matrícula o sus recibos mensuales respecto al pago de la pensión de estudios.

Tratándose de Asignaciones o Bonificaciones por Educación de periodicidad mensual es conveniente que el empleador cuente con la documentación respectiva que acredita tales estudios, como una constancia de estudios o una constancia de haber terminado el ciclo respectivo. No se cumpliría con este requisito si el empleador no cuenta con la documentación que pruebe que el trabajador o sus hijos, cuando corresponda, se encuentren siguiendo los referidos estudios.

6. MONTO DEL BENEFICIO

Variadas son las formas a través de las cuales se fija el monto de la «Asignación», pero entre las más comunes podemos distinguir las siguientes:

- Un monto fijo por cada hijo o trabajador estudiante.
- Un monto fijo –Bolsa– anual que es distribuido proporcionalmente entre todos los hijos y trabajadores estudiantes.
- Un porcentaje para cada trabajador, calculado sobre su ingreso normal del mes de marzo, o de la Remuneración Mínima Vital, entre otros.

- Un monto fijo por cada trabajador que tiene hijos en edad escolar.

Obviamente éstas no son las únicas modalidades, existen otras, pero son las más usuales.

7. EFECTOS TRIBUTARIOS

Si bien la Asignación Escolar no está afecta a los aportes a la Seguridad Social, para efectos del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría y de acuerdo a lo establecido en el Art. 34º, inc. a) del Dec. Leg. N° 774, Ley del IR, sí se encuentra gravada.

TRATAMIENTO DE LA ASIGNACIÓN O BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EMPRESA	CIU	SINDICATO	ETAPA SOLUC.	FECHA DE VIGENCIA	FECHA DE SOLUCIÓN	ASIGN. POR EDUCACIÓN	ESTUDIOS TRABAJ.	OBSERVACIONES
DERIVADOS DEL MAÍZ S.A.-IND.	1532	ME	ND	01.06.04	23.08.04	S/. 330.00		Anual por hijo en edad escolar entre 5 y 8 años.
MOLINO ITALIA S.A. (MOLITALIA)	1544	O	ND	01.12.04	18.10.04	S/. 240.00		Por cada hijo menor de 18 años.
NESTLÉ PERÚ S.A.	1549	O	ND	05.07.04	06.07.04	S/. 280.00		Por hijo entre 4 y 20 años que curse estudios de Nido, Primaria, Secundaria o Técnica, que otorgue Título.
INDUSTRIAL CROMOTEX S.A.	1711	O	ND	01.12.04	28.10.04	S/. 90.00		Se debe cumplir con los requisitos exigidos por ley.
EMP. MADERERA SULLANA S.A.	2010	O	ND	01.10.04	30.09.04	S/. 195.00		Por un hijo. Por dos S/. 285.00, por tres S/. 375.00 y en caso sean 4 o más: S/. 435.00.
CORP. DE INDUSTRIAS PLÁSTICAS	2520	O	ND	01.06.04	05.07.04	S/. 800.00		A hijos debidamente registrados que cursen estudios primarios o secundarios, previa entrega constancia de matrícula.
RAFFIA S.A.	2520	O	ND	01.04.04	30.09.04	S/. 300.00		
FUNDIC. CENTRAL S.A.	2731	O	ND	01.04.04	02.09.04	S/. 230.00		Por hijo en edad escolar hasta un máximo de 4 hijos.
BISAGRAS PERUANAS S.A.	2893	ME	ND	01.01.04	24.08.04	S/. 180.00		Por hijo en edad escolar previa certificación de matrícula.
TICINO DEL PERÚ S.A.	3190	O	ND	22.08.04	26.08.04	13.00	JB	Por cada hijo, entre los 5 años cumplidos hasta el 31.07.2005 y los 18 años, así como a hijos mayores de edad que cursen estudios superiores exitosamente.
PEZET 535 SA - OBRA EDIF. CIURL	4520	O	ND	01.03.04	04.03.04	30.00	JB	Para trabajadores que acrediten tener hijos menores de 18 años previa presentación de matrícula correspondiente.
EDIF. MELGAREJO SAC-OBRA LAD ME	4520	O	ND	01.07.04	01.07.04	30.00	JB	A trabajadores que acrediten tener hijos cursando estudios.
EXPORTADORA EL SOL S.A.	5120	E/O	ND	01.05.04	18.06.04	S/. 275.00		A trabajadores estables con un hijo. Con dos hijos: S/. 320.00; con tres a más en edad escolar: S/. 380.00.
ENRIQUE FERREYROS S.A.	5150	O	ND	20.01.04	15.09.04	S/. 190.00		Por hijo en edad escolar que curse estudios respectivos.
UNIV. SAN MARTÍN DE PORRES	8030	ME	ND	01.06.04	12.08.04	S/. 350.00		Se deberá acreditar con los documentos respectivos.
PONTIF. UNIV. CATÓLICA DEL PERÚ	8030	O	ND	01.07.04	24.11.04	S/. 450.00		Para hijos desde 3 años cumplidos al 30.06 hasta los 18 años de edad.
CLÍNICA RICARDO PALMA S.A.	8511	ME	ND	30.01.04	12.08.04	S/. 5.00		De incremento.
CASINO DE POLICÍA DEL PERÚ	9199	O	ND	01.01.04	02.09.04	S/. 50.00		
CLUB REGATAS LIMA	9241	O	ND	09.08.04	09.08.04	S/. 130.00		
LIMA CRICKET & FOOTBALL CLUB	9241	ME	ND	22.12.03	25.08.04	S/. 330.00		A 2 primeros hijos en edad escolar y S/. 230.00 a partir del 3º hijo.
ASOC. REAL CLUB DE LIMA	9241	ME	ND	01.01.04	14.09.04	Cláus.esp.	S/. 140.00	Por hijo 50% de costo del uniforme y 50% como préstamo.
MINERA YANACOCCHA SRL	1320	O	ND	01.03.04	27.07.04	Cláus.esp.		Trabajadores serán capacitados en áreas vinculadas al desempeño de labores. Se otorgará licencia sin goce hasta por 90 días.
REFINERÍA DE CAJAMARQUILLA S.A	1320	ME	ND	01.01.04	18.08.04	S/. 270.00		Para el año 2004. En 2005: S/. 275.00. En 2006 S/. 280.00 por cada hijo censado en edad escolar, con tope de 4 hijos.
CONASEV	6519	O	ND	01.04.04	30.09.04		US\$10,000	Empleador destinará anualmente un mínimo de US\$10,000.00 para financiar Maestrías de sus trabajadores.
SUPERINTEND. BANCA Y SEGUROS	6719	O	ND	01.01.04	22.10.04	S/. 550.00		Se aplicará sin retroactividad rigiendo a partir de suscripción de convenio.

MO: Sindicato de Obreros
ME: Sindicato de Empleados
E/O: Empleados y Obreros

ND: Negociación Directa
JB: Jornal Básico
Cláus.esp.: Cláusula Especial

El Valor del Capital Humano

Muchos autores han descrito la época actual como la era post-industrial y la era del conocimiento. Es también una época de globalización y para el Perú ello conlleva el participar como un jugador más en el mercado mundial. Si nuestro país enfoca su crecimiento y desarrollo económico en las relaciones comerciales con países como China y Estados Unidos, tiene que comenzar a brindar productos y servicios de calidad mundial de manera que pueda entrar a competir por la decisión y preferencia del cliente.

El objetivo principal de las organizaciones es crear valor para sus accionistas y sus grupos de interés, como la comunidad. Este valor está compuesto por el capital tangible –sus activos, aquellos que podemos reconocer fácilmente en un balance general– y el capital intangible de la organización. Parte de este capital intangible está compuesto por sus marcas, patentes, relación o negociación con grandes clientes, imagen y reputación, procesos o procedimientos exitosos, y sobre todo, por su Capital Humano e Intelectual que es el conocimiento, habilidades y experiencia de las personas que conforman la organización. El Capital Humano es el que va a permitir a las organizaciones peruanas desarrollar los productos y servicios que el mercado mundial requiere. Por ello el gran desafío que experimentan estas organizaciones es reconocer la importancia del Capital Humano y aprender las formas para potenciarlo.

Según Cavendish y Curry (1998), autores expertos en el tema, toda empresa está conformada por cuatro tipos de capital: el capital financiero, el capital estructural, el capital de relaciones y, como eje central, el capital humano. El capital financiero es tangible, el estructural es tanto tangible como intangible, mientras que el de relaciones y el humano son intangibles.

De acuerdo a Brewer (2000, pág. 2) el capital financiero es el más fácil de entender pues está representado por las acciones, notas de débito, bonos, liquidez y otros instrumentos financieros de la organización. El capital estructural tangible es lo que en contabilidad se conoce como los activos fijos de una empresa, esto es, la maquinaria, los terrenos, edificios e inventarios; el capital estructural intangible está compuesto por los documentos, los procesos de trabajo, las estrategias de marketing y publicidad y las bases de datos de la empresa. Estos dos capitales son reconocidos como el capital económico de las empresas.

El capital intangible de una empresa es muy difícil de ver y medir para los expertos financieros pues es muy complejo de cuantificar; este capital es el de relaciones y el humano. El capital de relaciones es el componente más intangible y volátil de una organización, y está compuesto por las relaciones de la empresa con sus clientes, esto es las relaciones de confianza y el entendimiento de las necesidades de sus clientes, las relaciones con sus proveedores donde se puede apreciar el poder de negociación que tiene la empresa y el trabajo coordinado entre ellos y, por último, el valor de la marca, sus patentes y fórmulas de productos o servicios, esto es, su posicionamiento.

El capital humano y el de relaciones ayudan a explicar la diferencia que tiene una empresa entre su valor en libros y su valor de mercado. El valor en libros de una empresa está compuesto por su capital tangible, aquello que se puede ver y es fácilmente medible como su infraestructura e inventarios. Sin embargo, de acuerdo a Ordóñez (2000) “el valor total de mercado de la empresa está formado por el patrimonio visible más tres tipos de activos intangibles: la estructura interna (la organización), la estructura externa (los clientes) y las capacidades (las personas)” (pag. 1).

Estos tipos de capitales tangibles e intangibles son propiedad de la organización. Lo que diferencia al Capital Humano es que

éste no es propiedad de la empresa, si quisiéramos tipificarlo de algún modo sólo podemos decir que la empresa lo arrienda por un cierto tiempo cuando contrata a las personas.

En 1964 el Profesor Gary Becker desarrolló su teoría económica del Capital Humano. Según Becker el Capital Humano se define como las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos; también lo compone la capacidad de una persona de regenerar dichos conocimientos, esto es, aprender. Más específicamente, el conocimiento, las habilidades, los valores y la intuición de cada individuo. En el ámbito de las empresas, es la capacidad de crear ese conocimiento, habilidades y experiencia de la comunidad o el grupo. El Capital Humano es único a la empresa por lo tanto se convierte en su ventaja competitiva, ventaja que no puede ser copiada por la competencia.

Algunos autores como Sommer (2000) hacen una clara diferenciación entre Capital Humano y Capital Intelectual. Para ellos el capital humano es aquello individual e intrínseco a la persona, su conocimiento formal e informal, tácito y explícito, sus habilidades y sus experiencias. Mientras que el Capital Intelectual vendría a ser el Capital Humano pero imbuido en los procesos, sistemas, cultura y/o procedimientos de la empresa. Obviamente es responsabilidad del área de recursos humanos convertir el Capital Humano en Capital Intelectual contando para ello con las herramientas que desarrolla la Gestión del Conocimiento.

Es en este tema donde nace la estrecha conexión entre el Capital Humano y la gestión del conocimiento, pues es la meta de la gestión del conocimiento el potenciar el capital humano para beneficio de la organización. Este es un tema que desarrollaremos en artículos posteriores.

Así como toda empresa debe tratar de cuidar sus activos fijos y debe salvaguardar –a través de iniciativas como la propiedad intelectual– sus marcas y patentes, la mejor inversión en su Capital Humano es el entrenamiento y la capacitación. Es más, Miller (1998, págs. 34-35) presenta una declaración de Tom Watson Jr. ex Presidente de IBM que denota la importancia del tema: “Todo el valor de esta compañía está en su gente. Si incendiáramos todas nuestras plantas y sólo nos quedáramos con nuestra gente y nuestros archivos de información podríamos resurgir sien-

do mejores que antes. Llévense a la gente y quizás nunca nos recuperemos" (pág. 35).

De acuerdo a Quinn, Anderson & Finkelstein (1996, pág. 71) el intelecto profesional, parte primordial del Capital Humano, es el que crea el mayor valor agregado dentro de una organización. Los autores identifican cuatro niveles de intelecto profesional:

a. El conocimiento cognitivo es el entendimiento básico que posee todo profesional. Este es adquirido a través de la educación formal, la universitaria y las especializaciones. Por lo general, es el grado mínimo con el cual se contrata a una persona. Este conocimiento es esencial para poder desempeñarse en la organización pero no es ni remotamente suficiente para poder tener éxito en la misma.

b. Las habilidades avanzadas son producto de la capacidad de la persona de traducir aquello que ha aprendido en un salón de clases, un libro o un curso virtual en acciones concretas y soluciones a problemas reales. Para los profesionales y los académicos peruanos esto representa un problema particular. La mayor parte de la enseñanza en temas como la administración de empresas en nuestro país, está basada en modelos "importados" de Estados Unidos o Europa que muchas veces no se condicionan con la realidad en nuestras organizaciones. Por otro lado, siempre ha habido una tendencia a la investigación de problemática en grandes empresas que son quienes financian los proyectos de investigación; esto nos deja con un vacío en algunos temas como gestión de personas o estrategias de penetración de mercados para la pequeña y microempresa. En nuestro país este es el sector con más crecimiento y más potencial de desarrollo.

c. El entendimiento sistémico es un conocimiento profundo de la telaraña de relaciones de causa – efecto entre los componentes de una organización, puede ser entre áreas, proyectos o líneas. El conocerlo y poder predecir cualquier reacción o efecto secundario de una acción o un cambio agrega un gran valor a la labor del profesional. Incluso si la capacidad del profesional puede demostrarse a través de su trabajo en distintas subsidiarias, países y culturas tienen un mayor valor pues contribuye a la internacionalización de las operaciones de la empresa. Este es un área crítica para las organizaciones peruanas que deben dar el salto hacia mercados como los asiáticos y europeos y requieren conocer elementos como los culturales que se manifiestan en la manera de negociar o en la calidad esperada por el cliente.

d. La creatividad auto-motivada es quizás el único nivel intrínseco a la persona; al cual la organización sólo puede motivar mas no captar de ninguna manera. Se refiere a la motivación y la flexibilidad de cada individuo para adaptarse al cambio y poner su conocimiento y creatividad al servicio de la organización. Los adultos tomamos decisiones con respecto a las personas con quienes compartimos nuestro conocimiento, y no existe proceso ni tecnología alguna que pueda capturar aquello que hemos decidido guardar para nosotros mismos. Si es bien manejado podemos encontrar esta creatividad como característica de la cultura de la organización.

De acuerdo a los autores estos cuatro niveles están interrelacionados y el deber de la organización es atraer a profesionales que tengan el primer nivel bien desarrollado, es decir talentos de la más alta calidad profesional, al mismo tiempo que muestran potencial para desarrollar los otros tres niveles. Uno de los objetivos de la gestión del conocimiento es desarrollar los cuatro niveles de manera constante en todo el Capital Humano de la organización.

Como podemos deducir son las áreas de recursos humanos

las llamadas a desarrollar estos cuatro niveles profesionales, pues son las responsables del reclutamiento y la selección de los mejores talentos y son quienes diseñan y guían los procesos de evaluación del desempeño; de planes de desarrollo y capacitación; y promociones y rotaciones.

Como se ha mencionado, la capacitación y el entrenamiento constituyen la mejor inversión en el Capital Humano de una organización. El área de recursos humanos es también responsable de diseñar y guiar dichos planes de capacitación individuales y por áreas, con el objetivo de lograr desarrollar el máximo potencial de la persona, alineándolo con las necesidades de la organización. Pero la capacitación sólo desarrolla la parte formal del aprendizaje de un individuo, por ende las habilidades y experiencias de cada persona tienen que ser continuamente cultivadas y desarrolladas a través del entrenamiento en el puesto, por ejemplo. Esto se logra con lo que los autores como Peter Senge han llamado las Organizaciones Inteligentes o las Organizaciones que Aprenden (Learning Organization).

Estas organizaciones inteligentes deben desarrollar una cultura que permita el continuo aprendizaje, intercambio y creación de conocimiento y el compartir información a todo nivel. Las áreas de Recursos Humanos también son líderes en este proceso de formar una cultura de aprendizaje a través de normas, reglas, procesos y procedimientos, iniciativas y motivación de intercambio y creación de conocimiento e información.

Todas estas nuevas tendencias, en cuanto al valor de las personas dentro de las organizaciones, son bastante actuales para las empresas peruanas. Hay una necesidad real e inmediata de que las empresas en nuestro país decidan, como estrategia de negocio, potenciar el conocimiento que existe en la organización y en su personal. De acuerdo a algunos autores las empresas que deben iniciar este proceso, o de haberlo iniciado deben seguir desarrollándolo son aquellas que:

- Enfrentan competencia nacional y/o internacional, recruta en los últimos años,
- Necesitan o quieren competir en el mercado mundial,
- Entienden la necesidad de conocer y utilizar los últimos adelantos teóricos, técnicos y tecnológicos de sus respectivos sectores,
- Comprenden que la satisfacción de sus clientes es primordial para seguir haciendo negocios,
- Han aprendido que los clientes, mercados, competencia y productos son dinámicos y cambian constantemente,

Muchas empresas peruanas reúnen estos requisitos: Por lo tanto deben posicionar y respaldar a sus áreas de recursos humanos para que puedan gestionar de manera efectiva el Capital Humano de la empresa y se encuentren listas para conquistar el mercado mundial (Paloma Martínez – Hague)

BIBLIOGRAFÍA:

- Brewer, S. J., 2000, Aligning human capital in achieving business goals and strategic objectives, SHRM White Paper, (www.shrm.org)
- Cavendish, S. y Curry, A., 1998, Intellectual Capital, (intellectualcapital.org).
- Miller, W., 1998, Today's competitive edge comes from intellectual capital: Do you know how to grow it in your company?, American Management Association, USA.
- Ordóñez, P., 2000, Importancia Estratégica de la medición del capital intelectual en las organizaciones, (www.gestiondelconocimiento.com)
- Quinn, J.B., Anderson, P., & Finkelstein, S., 1996, Managing Professional Intellect: Making the Most of the Best, Harvard Business Review, Vol. 74, Issue 2.
- Sommer, R. D., 2000, Retaining intellectual capital in the 21st century, SHRM White Paper (www.shrm.org).

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 Marzo de 2005.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Enero	1,07593391	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436	1,01395313	1,01395313
Febrero	1,07372343	1,02238223	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313	1,01304708	1,01259436
Marzo	1,07741604	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01395313
Abril	1,07859360	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000	
Mayo	1,07442175	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,0139.5313	
Junio	1,07321300	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,0135.0000	
Julio	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313	
Agosto	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1.01395313	
Setiembre	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1.01350000	
Octubre	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1.01395313	
Noviembre	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1.01350000	
Diciembre	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	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:

$$FA_{A/T} = FM^{(N-5)/N} * FM_1 * \dots * FM_1 * FM^{X/N}$$

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

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

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

T : Mes de regularización o pago de la deuda.

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

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

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

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

FACTOR DE ACTUALIZACIÓN B: 1,00000000

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Marzo de 2005 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 FEB. ② MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.	FEB. MAR.	MAR. ABR.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	15.03.05	19.04.05	16.03.05	20.04.05	17.03.05	21.04.05	18.03.05	22.04.05	21.03.05	11.04.05	08.03.05	12.04.05	09.03.05	13.04.05	10.03.05	14.04.05	11.03.05	15.04.05	14.03.05	18.04.05
• ESSALUD (2) - Régimen General (3)	15.03.05	19.04.05	16.03.05	20.04.05	17.03.05	21.04.05	18.03.05	22.04.05	21.03.05	11.04.05	08.03.05	12.04.05	09.03.05	13.04.05	10.03.05	14.04.05	11.03.05	15.04.05	14.03.05	18.04.05
- Grupos Especiales (3)	15.03.05	19.04.05	16.03.05	20.04.05	17.03.05	21.04.05	18.03.05	22.04.05	21.03.05	11.04.05	08.03.05	12.04.05	09.03.05	13.04.05	10.03.05	14.04.05	11.03.05	15.04.05	14.03.05	18.04.05
• ONP (2) (3)	15.03.05	19.04.05	16.03.05	20.04.05	17.03.05	21.04.05	18.03.05	22.04.05	21.03.05	11.04.05	08.03.05	12.04.05	09.03.05	13.04.05	10.03.05	14.04.05	11.03.05	15.04.05	14.03.05	18.04.05
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	15.03.05	19.04.05	16.03.05	20.04.05	17.03.05	21.04.05	18.03.05	22.04.05	21.03.05	11.04.05	08.03.05	12.04.05	09.03.05	13.04.05	10.03.05	14.04.05	11.03.05	15.04.05	14.03.05	18.04.05
• Relenc. de CEPAP (D.L. 20530)	15.03.05	19.04.05	16.03.05	20.04.05	17.03.05	21.04.05	18.03.05	22.04.05	21.03.05	11.04.05	08.03.05	12.04.05	09.03.05	13.04.05	10.03.05	14.04.05	11.03.05	15.04.05	14.03.05	18.04.05
• SENCICO (2)	15.03.05	19.04.05	16.03.05	20.04.05	17.03.05	21.04.05	18.03.05	22.04.05	21.03.05	11.04.05	08.03.05	12.04.05	09.03.05	13.04.05	10.03.05	14.04.05	11.03.05	15.04.05	14.03.05	18.04.05
• SENATI (4)	16.03.05	18.04.05	16.03.05	18.04.05	16.03.05	18.04.05	16.03.05	18.04.05	16.03.05	18.04.05	16.03.05	18.04.05	16.03.05	18.04.05	16.03.05	18.04.05	16.03.05	18.04.05	16.03.05	18.04.05
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (5)	03.03.05	05.04.05	03.03.05	05.04.05	03.03.05	05.04.05	03.03.05	05.04.05	03.03.05	05.04.05	03.03.05	05.04.05	03.03.05	05.04.05	03.03.05	05.04.05	03.03.05	05.04.05	03.03.05	05.04.05
- En Efectivo (6)	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05
- Declaración sin pago (6)	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05	07.03.05	07.04.05
- Pago de la deuda hasta ... (7)	21.03.05	21.04.05	21.03.05	21.04.05	21.03.05	21.04.05	21.03.05	21.04.05	21.03.05	21.04.05	21.03.05	21.04.05	21.03.05	21.04.05	21.03.05	21.04.05	21.03.05	21.04.05	21.03.05	21.04.05
• RUS (2)	15.03.05	19.04.05	16.03.05	20.04.05	17.03.05	21.04.05	18.03.05	22.04.05	21.03.05	11.04.05	08.03.05	12.04.05	09.03.05	13.04.05	10.03.05	14.04.05	11.03.05	15.04.05	14.03.05	18.04.05
• CONAFOVICER (8)	15.03.05	15.04.05	15.03.05	15.04.05	15.03.05	15.04.05	15.03.05	15.04.05	15.03.05	15.04.05	15.03.05	15.04.05	15.03.05	15.04.05	15.03.05	15.04.05	15.03.05	15.04.05	15.03.05	15.04.05

(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 2005:

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) (D.S. N° 177-2004-EF)

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2003	7 UIT	3,100.00	S/ 21,700.00
2004	7 UIT	3,200.00	S/ 22,400.00
2005	7 UIT	3,300.00	S/ 23,100.00

TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2005

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/. 89,100.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 89,100.00 Hasta S/. 178,200.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,346$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 178,200.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 21,384$

- **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	III	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
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 periodos 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) APORTACIÓN MÍNIMA:

0,50%

Principales Dispositivos Legales

MODIFICAN NORMAS REGLAMENTARIAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL FONDO CONSOLIDADO DE RESERVAS PREVISIONALES (16.02.2005) (287284)

DECRETO SUPREMO Nº 026-2005-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo Nº 817 se creó el Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (FCR), de carácter intangible y con personería jurídica de derecho público, que tiene como objeto respaldar las obligaciones de los regímenes previsionales a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP);

Que, el FCR cuenta con los recursos que le otorga el artículo 16º del mencionado Decreto Legislativo Nº 817 y, es administrado por un Directorio, conforme lo señala el artículo 17º de la misma norma, modificado por el artículo 3º de la Ley Nº 27617;

Que, mediante Decreto Supremo Nº 144-96-EF se ha expedido las normas reglamentarias para el funcionamiento del FCR, señalándose que los recursos que administra el FCR sólo pueden ser utilizados para el pago de los Bonos de Reconocimiento creados mediante Decreto Ley Nº 25897, Bonos de Reconocimiento 1996 creados mediante Decreto Legislativo Nº 874, los Bonos de Reconocimiento 20530 creados mediante Decreto Legislativo Nº 817, así como las obligaciones previsionales que cuenten con respaldo actuarial, que estén a cargo de la ONP, dentro de los alcances y limitaciones establecidas en el artículo 18º del Decreto Legislativo Nº 817; los fondos y recursos previsionales que administra el FCR no pueden ser destinados para otro fin que no sea el de carácter previsional;

Que, la Cuarta Disposición Final de la Ley Nº 28128, señala que los recursos del FCR a que alude el Decreto de Urgencia Nº 129-96, destinados a la redención de los Bonos de Reconocimiento (Fondo FCR - Bonos de Reconocimiento), así como su rentabilidad, serán utilizados para atender, también, las redenciones de los Bonos de Reconocimiento 2001 (BDR-01), de los bonos complementarios creados mediante Ley Nº 27252, así como de los Bonos Complementarios, de pensión mínima y de jubilación adelantada creados mediante Ley Nº 27617;

Que, el inciso c) del artículo 6º del Decreto Supremo Nº 144-96-EF, ha contemplado la deducción, de la rentabilidad del Fondo, la retribución que corresponda a las empresas especializadas en la colocación de la cartera de inversiones que el FCR administra;

Que, el FCR es propietario de inmuebles provenientes, fundamentalmente, de la cancelación por el Instituto Peruano de Seguridad Social - IPSS de parte del Saldo de la Reserva del Sistema Nacional de Pensiones, conforme la autorización establecida por el Decreto de Urgencia Nº 067-98; propiedad que genera obligaciones tributarias que deben ser cumplidas por el FCR, considerando, entre otros aspectos, su condición de propietario u ocupante de los mismos;

Que, de conformidad con reiteradas resoluciones del Tribunal Fiscal, la intangibilidad de los fondos previsionales del FCR no implica la imposibilidad de gravar con tributos los bienes en los que la entidad administradora haya invertido, ni la imposibilidad de utilizar parte de los fondos para el pago de tributos, lo que también deben comprender otras cargas y costos vinculados con las operaciones de inversión realizadas con fines previsionales;

Que, por ser inherente a la naturaleza de la propiedad inmobiliaria, así como para garantizar la integridad de sus instalaciones, y con el objeto de incrementar o mantener su rentabilidad, resulta necesario ejecutar inversiones destinadas a habilitar, recuperar o incrementar la capacidad productiva de los activos inmobiliarios;

Que, en ese sentido, resulta necesario complementar las normas reglamentarias aprobadas por el Decreto Supremo Nº 144-96-EF y normas complementarias y conexas, que permitan el adecuado cumplimiento de las obligaciones del FCR;

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo, la Décima Segunda Disposición Complementaria del Decreto Legislativo Nº 817 y el numeral 8 del artículo 118º de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1º.- Modifíquese el inciso c) del artículo 6º del Decreto Supremo Nº 144-96-EF, por el siguiente texto:

«ARTÍCULO 6º.- RECURSOS
(...)

c) La rentabilidad del Fondo, deducidos la retribución que sea acordada con empresas especializadas en administración, custodia y servicios financieros conexos en cartera de inversiones que autorice el Directorio; así como otros gastos y comisiones directamente relacionados con sus inversiones financieras; el costo de la inversión destinada a habilitar, recuperar o incrementar la capacidad productiva de sus propiedades inmobiliarias; y, los tributos que correspondan a sus inversiones y propiedades inmobiliarias».

Artículo 2º.- El presente Decreto Supremo, será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los quince días del mes de febrero del año dos mil cinco.
ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República
PEDRO PABLO KUCZYNSKI. Ministro de Economía y Finanzas

DECLARAN EL AÑO 2005 COMO «AÑO DE LA INFRAESTRUCTURA PARA LA INTEGRACIÓN» (18.02.2005) (287406)

DECRETO SUPREMO Nº 016-2005-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el Gobierno viene promoviendo el desarrollo e integración de los pueblos del interior del país, a través de la participación de la inversión privada en infraestructura de transportes y el impulso al programa de concesiones que incluye el Programa Costa-Sierra, el cual busca conectar los centros de producción ubicados en los valles de la sierra con los centros de comercialización ubicados en la costa peruana;

Que, con el mismo propósito se viene impulsando los procesos de promoción de la inversión privada en la Red Vial Nº 1 «Sullana - Aguas Verdes / Piura - Sullana - La Tina (Pte. Macará)», Nº 4 «Pativilca - Casma - Trujillo / Pativilca - Conococha - Huaraz - Caraz», Nº 6 «Pte. Pucusana - Cerro Azul - Ica», el proceso de concesión del Primer Grupo de Aeropuertos, y el desarrollo y modernización del Sistema Portuario Nacional;

Que, estos esfuerzos deben concatenarse con aquellos relativos a la integración subregional, regional y hemisférica la cual constituye una opción estratégica de la política exterior peruana por su especial importancia para lograr un país competitivo y con visión de futuro;

Que, en ese sentido, el Gobierno Peruano viene desarrollando los Ejes Amazónicos Norte, Centro y el «Proyecto Corredor Interoceánico Perú-Brasil IIRSA SUR» que facilitarán las actividades comerciales de los pobladores de las zonas de influencia del proyecto dentro del territorio nacional, tanto del mercado del Brasil como de los mercados de la costa de nuestro país, permitiendo un mayor desarrollo de dichas regiones;

Que, en el contexto descrito, resulta conveniente declarar el año 2005 como «Año de la Infraestructura para la integración»;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 24) del artículo 118º de la Constitución Política del Perú; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1º.- Declárese el año 2005 como «AÑO DE LA INFRAESTRUCTURA PARA LA INTEGRACIÓN».

Artículo 2º.- Durante el año 2005 se consignará dicha frase en los documentos oficiales.

Artículo 3º.- El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros.

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

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

APRUEBAN DIRECTIVA QUE ESTABLECE PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY Nº 28288 «PAGO DE DEUDAS MEDIANTE LA TRANSFERENCIA DE BIENES INMUEBLES Y/O MUEBLES A ESSALUD» (18.02.2005) (287441)

SEGURO SOCIAL DE SALUD

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL Nº 031-GG-ESSALUD-2005

Lima, 27 de enero de 2005

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo a los alcances de la Cuarta Disposición Final de la Ley Nº 28288, se modificó el artículo 1º del Decreto Urgencia Nº 067-99, señalando que se autoriza al Seguro Social de Salud - ESSALUD a asumir la administración y financiamiento de los centros de salud pertenecientes a las empresas agrarias azucareras acogidas a los incisos a) y b) del artículo 5º del Decreto Legislativo Nº 802;

Que, en el mencionado artículo se autoriza además a ESSALUD a dictar las normas de procedimiento que resulten necesarias para la implementación de lo dispuesto en el párrafo precedente;

Que, en ese sentido deben definirse los criterios que aseguren que las áreas de la entidad cumplan con los procedimientos orientados a efectuar la cancelación de deudas tributarias, que mantienen las empresas agrarias azucareras acogidas al beneficio tributario del Decreto Legislativo N° 802, únicamente mediante la transferencia de centros de salud y bienes muebles accesorios que se adecúen a las necesidades institucionales;

Estando a las facultades conferidas:

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Aprobar la Directiva N° 001-GG-ESSALUD-2005, que establece el Procedimiento para la aplicación de la Ley N° 28288, «Pago de deudas mediante la transferencia de bienes inmuebles y/o muebles a ESSALUD».

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

CARLOS SOTELO BAMBARÉN
Gerente General

DIRECTIVA N° 001-GG-ESSALUD-2005

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 28288 PAGO DE DEUDAS TRIBUTARIAS MEDIANTE LA TRANSFERENCIA DE BIENES INMUEBLES Y/O MUEBLES A ESSALUD

1. OBJETIVO.- Normar los procedimientos de evaluación y transferencia de bienes muebles e inmuebles a favor de EsSalud por las empresas agrarias azucareras acogidas a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 802 -Ley de Saneamiento Económico Financiero de las Empresas Agrarias Azucareras- y sus normas modificatorias, complementarias y reglamentarias, que manifiesten su voluntad de transferir a EsSalud la administración y financiamiento de los centros de salud y de los bienes muebles y equipo instrumental médico hospitalario, al amparo del artículo 1° del Decreto de Urgencia N° 067-99, modificado por la Ley N° 28288.

2. FINALIDAD.- Asegurar que las áreas de la Entidad cumplan con los procedimientos orientados a recibir en cancelación de deudas tributarias que mantienen las mencionadas empresas agrarias azucareras únicamente mediante la transferencia de centros de salud y bienes muebles accesorios que se adecúen a las necesidades institucionales para una mejor atención de los servicios de salud.

3. BASE LEGAL

a. Ley N° 28288: Sustituyen el artículo 1° del Decreto de Urgencia N° 067-99, mediante el cual se aprobaron normas sobre transferencia de acciones, protección patrimonial y reactivación económica de las empresas azucareras.

b. Ley N° 27056: Ley de Creación del Seguro Social de Salud.

c. D.S. N° 135-99-EF: Texto Único Ordenado del Código Tributario.

d. D.S. N° 002-99-TR y modificatorias: Reglamento de la Ley N° 27056

4. ALCANCE.- Comprende las áreas del ESSALUD involucradas en la aplicación del presente procedimiento.

5. RESPONSABILIDAD.- Son responsables del cumplimiento de la presente Directiva:

a) Gerencia de División de Aseguramiento.

b) Oficina Central de Planificación y Desarrollo

c) Gerencia de División de Prestaciones

d) Gerencia de División de Administración y Organización

e) Gerencia o Subgerencia Administrativa de las redes según corresponda.

6. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 PROCEDIMIENTOS

6.1.1 SOLICITUD DEL DEUDOR E INFORME PREVIO

6.1.1.1 DE LA FORMA DE PRESENTACIÓN

– El deudor deberá presentar una solicitud ante la Subgerencia de Cobranzas y Transferencias de la Gerencia de Contabilidad de la Gerencia Central de Finanzas o la que haga sus veces en provincias, donde se detallen las características, ubicación del Centro Asistencial y los bienes con los que cuenta.

Las solicitudes presentadas en provincias serán remitidas a la referida Subgerencia, a efecto que la misma lleve una relación de las solicitudes presentadas.

– Las solicitudes serán evaluadas de acuerdo al Informe elaborado por la Oficina Central de Planificación y Desarrollo, en coordinación con la Gerencia de División de Prestaciones, en torno al estado situacional de la oferta de servicios de salud de las empresas agrarias azucareras.

– Determinada la factibilidad de aceptar la administración de los centros de salud y sus bienes accesorios, la solicitud será remitida a la Gerencia de División de Administración y Organización para la evaluación técnica-legal respectiva.

– En caso de determinarse la imposibilidad de aceptar la administración de los centros de salud y sus bienes accesorios, la referida Subgerencia emitirá y notificará al solicitante la resolución en que se precise el resultado de la evaluación, o remitirá dicha resolución a las provincias a efecto que se cumpla con el acto de notificación respectivo.

6.1.1.2 DEL PLAZO DE PRESENTACIÓN

La fecha límite de presentación de las solicitudes que se acojan al beneficio establecido en la Ley N° 28288, será hasta el 7 de marzo de 2005.

En el caso de solicitudes que hubieran sido presentadas a EsSalud con anterioridad a la fecha de

publicación de la presente Directiva, la Subgerencia de Cobranzas y Transferencias de la Gerencia de Contabilidad de la Gerencia Central de Finanzas, en Lima, o la que haga sus veces en provincias, notificará a los solicitantes a efecto que dentro de los 5 días hábiles siguientes cumplan con la adecuación correspondiente.

6.1.2 DE LA EVALUACIÓN DE LOS BIENES

6.1.2.1 De los bienes inmuebles

– El estudio físico de los inmuebles, se realizará teniendo en cuenta el destino que se pretende dar a los mismos. Esta evaluación estará a cargo de la Gerencia de División de Administración y Organización, con el apoyo de las áreas que hagan sus veces en provincias.

– Asimismo, la Gerencia de División de Administración y Organización, a través de la Gerencia de Patrimonio y Servicios, efectuará la evaluación de la situación legal del bien en el plazo máximo de un (1) mes, debiendo analizar los siguientes aspectos:

a) La propiedad del bien inmueble.

b) Los gravámenes, medidas cautelares o derechos reales de garantía que recaigan sobre el bien, de ser el caso.

c) Las cargas que recaen sobre el bien.

d) Si los terrenos o inmuebles son materia de litigio judicial o controversia sometida a conciliación o arbitraje.

e) Excepcionalmente, de presentarse el ofrecimiento de bienes inmuebles no independizados, el informe deberá indicar la factibilidad de aceptación de los mismos teniendo en cuenta los inconvenientes que podrían presentarse.

6.1.2.2 De los bienes muebles

– La Gerencia División de Administración y Organización a través de la Gerencia de Ingeniería Clínica y Hospitalaria efectuará la evaluación del estado operativo de los equipos biomédicos, electro-mecánicos y térmicos. Adicionalmente, se evaluará el estado operativo y las condiciones físicas del mobiliario clínico y administrativo.

– La Gerencia de División de Prestaciones efectuará la evaluación del instrumental médico hospitalario, teniendo en cuenta la antigüedad, estado operativo, estado de conservación de los bienes y la vigencia de uso en la práctica quirúrgica de los mismos.

6.1.2.3 De la tasación de bienes

Respecto de las solicitudes remitidas a la Gerencia División de Administración y Organización para evaluación, ésta procederá a requerir de manera directa a los solicitantes la tasación de los bienes efectuada por el Consejo Nacional de Tasaciones (CONATA) de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 28288.

6.1.3 DEL INFORME TÉCNICO Y APROBACIÓN DE SOLICITUDES

La Gerencia de División de Administración y Organización, sobre la base del estudio físico y legal de los bienes, emitirá el respectivo Informe Técnico, en el que se pronuncie favorable o desfavorablemente sobre la aceptación de los bienes.

– Si el informe técnico es favorable, la Gerencia División de Administración y Organización remitirá el mismo a la Gerencia General.

En caso que la Gerencia General realice alguna observación, la comunicará a las áreas involucradas con la finalidad que éstas las subsanen dentro de los 5 días hábiles siguientes.

Si el Informe Técnico no es observado por la Gerencia General, la Gerencia de División de Administración y Organización, previa revisión de la Oficina Central de Asesoría Jurídica, remitirá al Gerente General el proyecto de resolución que aprueba el requerimiento de los bienes y autoriza a las áreas involucradas, que según el Manual de Representación de la Institución y sus normas modificatorias tengan poder suficiente, a suscribir el contrato de transferencia de bienes.

Dicha resolución será notificada al deudor por la Secretaría General con la finalidad de comunicarle la aceptación de los bienes a efectos de suscribir el contrato de transferencia y realizar los trámites correspondientes.

La aceptación de los bienes muebles se condiciona a la aceptación de los inmuebles de propiedad de los deudores en los cuales aquellos se encuentran.

Excepcionalmente, para el caso de bienes inmuebles no independizados se comunicará a los deudores para que –dado el interés de ESSALUD en aceptar los bienes– procedan a regularizar dicha situación.

– Si el informe técnico es desfavorable, la Gerencia de División de Administración y Organización, previa revisión de la Oficina Central de Asesoría Jurídica, remitirá a la Gerencia General el proyecto de Resolución denegatoria, la cual, una vez expedida, será remitida a la Secretaría General para su respectiva notificación al deudor.

6.1.4 DE LA TRANSFERENCIA DE LOS BIENES

– Los contratos de transferencia serán suscritos en EsSalud por las áreas autorizadas en la resolución emitida por la Gerencia General. Los deudores suscribirán los contratos con representantes con poderes suficientes.

– Para efecto de cancelación de las deudas, se considerará efectuada la transferencia una vez elevada a Escritura Pública el contrato de transferencia de los bienes.

– El deudor deberá presentar una declaración jurada por la cual se comprometa a preservar las condiciones de los bienes registrables mientras se inscriba la transferencia en los Registros Públicos respectivos según corresponda.

En el caso de bienes muebles, se obligará de la misma manera a preservar las condiciones de los mismos hasta su entrega a EsSalud.

– Cualquier alteración de las condiciones de los bienes, deberá ser comunicada inmediatamente a ESSALUD.

– Para el caso de bienes registrables, ingresado el contrato de transferencia a la Notaría para ser elevado a Escritura Pública, EsSalud solicitará el bloqueo registral con la finalidad de asegurar la inscripción del bien a su favor.

6.1.5 DE LA CANCELACIÓN DE LA DEUDA

Efectuada la transferencia, la Gerencia de División de Administración y Organización comunicará a la Subgerencia de Cobranzas y Transferencias de la Gerencia de Contabilidad de la Gerencia Central de Finanzas o la que haga sus [veces] (sic) en provincias, la realización de la operación y remitirá copia de la documentación respectiva.

Recibida la documentación por la referida Subgerencia o la que haga sus veces en provincias, ésta deberá comprobar que tanto los datos como el valor de los bienes que cancelarán la deuda, sean los que figuren en el contrato de transferencia; en caso contrario, deberá comunicarse al deudor las observaciones efectuadas, para que éstas se subsanen.

Luego de verificada la información, la Gerencia Central de Finanzas comunicará a la SUNAT, el monto de la deuda cancelada de la empresa agraria azucarera, a efecto que realice la correspondiente imputación, la misma que no estará sujeta a la detracción del 2% establecida en el Decreto Supremo N° 039-2001-EF.

APRUEBAN FORMATOS E INSTRUCTIVOS PARA EL ACOGIMIENTO AL RÉGIMEN DE FACILIDADES DE PAGO (19.02.2005) (287531)

SEGURO SOCIAL DE SALUD RESOLUCIÓN DE GERENCIA CENTRAL DE FINANZAS N° 001-GCF-GDA-ESSALUD-2005

Lima, 13 de enero de 2005

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 927-PE-ESSALUD-2003, de fecha de 12 de noviembre de 2003, se aprueba la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud – EsSalud, teniendo como Órgano de Línea a la Gerencia de División de Aseguramiento y ésta a su vez comprendiendo en su Estructura Orgánica a la Gerencia Central de Finanzas;

Que, por acuerdo de Consejo Directivo N° 62-22-ESSALUD-2004, de fecha 14 de diciembre de 2004, se aprobó un Régimen de Facilidades de Pago por prestaciones de salud y económicas otorgadas a trabajadores o derechohabientes de entidades empleadoras morosas, así como el Reglamento respectivo;

Que, es indispensable contar con los formatos y los instructivos adecuados que permitan optimizar la aplicación del Reglamento por parte de los administrados, facilitando el derecho de acceso a las facilidades de pago, con la información idónea y los requisitos que requiera la institución, los mismos que deben ser viables para los interesados en el acogimiento a dicho régimen;

Que, en el citado Acuerdo de Consejo Directivo, se delegó en la Gerencia Central de Finanzas, aprobación de los formatos pertinentes para solicitar el acogimiento al Régimen;

En uso de las facultades y delegación conferida;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar los siguientes Formatos, con sus respectivos instructivos, que serán utilizados por las áreas operativas involucradas, para el acogimiento al Régimen de Facilidades de Pago, el cual entrará en vigencia en el mes de febrero del año en curso:

- Formato 6075: Solicitud de Acogimiento
- Formato 6076: Anexo I a la solicitud de acogimiento.
- Formato 6077: Anexo II Formulario de Desistimiento de Recurso impugnatorio

Artículo 2°.- Disponer que los formatos que por la presente se aprueban, podrán ser solicitados, en Lima, en las oficinas de trámite documentario de la Sede Central, y en provincias en las Oficinas de las Redes Asistenciales que hagan sus veces.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ELIA ROBLES NARCIZO
GERENTE CENTRAL DE FINANZAS

(Ver formatos en el Diario El Peruano, págs. 287532 a 287536)

APRUEBAN EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL INSPECTOR DE TRABAJO (23.02.2005) (287742)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 033-2005-TR

Lima, 21 de febrero de 2005

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 se regula la actua-

ción de la Inspección del Trabajo como una de las actividades centrales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Trabajo en el control y supervisión del cumplimiento de la normativa de trabajo o de seguridad y salud en el trabajo, norma que fue reglamentada por Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por Decreto Supremo N° 010-2004-TR;

Que, el artículo 21° del indicado Reglamento, concordante con su Quinta Disposición Transitoria señala que mediante Resolución Ministerial del Sector Trabajo se aprobará el Estatuto Disciplinario del Inspector del Trabajo;

Que, conforme a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, éste tiene entre sus finalidades regular los procedimientos administrativos laborales, así como cumplir con las funciones asignadas por leyes específicas;

Con el visto bueno del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo, y la Ley N° 27711 - Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobación del Estatuto Disciplinario del Inspector del Trabajo

Apruébese el Estatuto Disciplinario del Inspector del Trabajo, que consta de V Títulos, dieciocho (18) artículos y dos (2) Disposiciones Finales y Transitorias, que forma parte integrante de la presente norma y que regula en forma general la aplicación de las sanciones, así como el procedimiento administrativo disciplinario aplicable a los Inspectores del Trabajo y Supervisores de Inspección.

Artículo 2°.- Inspectores del Trabajo y Supervisores de Inspección

Salvo que se distinga expresamente en el Estatuto Disciplinario del Inspector del Trabajo, la mención a los Inspectores del Trabajo comprende tanto a dichos servidores como a los Supervisores de Inspección.

Artículo 3°.- De la vigencia

La presente Resolución, entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JAVIER NEVES MUJICA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

TÍTULO I – PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1°.- Objeto del Estatuto

El presente Estatuto, regula el procedimiento disciplinario y el régimen de sanciones aplicables a los Inspectores del Trabajo y Supervisores - Inspectores que prestan servicios en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo así como en las Direcciones Regionales de los distintos Gobiernos Regionales de la República.

Para el caso de los inspectores del trabajo sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Sistema Único de Remuneraciones del Estado y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-90-PCM, es aplicable el presente Estatuto, siempre que no se opongan a disposiciones específicas de dichas normas.

Artículo 2°.- Normatividad aplicable

Para lo no previsto en este Estatuto, se aplica supletoriamente lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección y Defensa del Trabajador modificado por la Ley N° 28298, el Decreto Supremo N° 020-2001-TR modificado por el Decreto Supremo N° 010-2004-TR, y el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 3°.- Principios para la actuación del Inspector del Trabajo

El Inspector del Trabajo adecua su actuación a los siguientes principios:

Legalidad.- Actúa en cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente y dentro de las atribuciones conferidas.

Imparcialidad.- Actúa con criterio técnico y autónomo, sin considerar en su constatación elementos subjetivos, sea políticos, económicos, personales o de cualquier otra índole.

Probidad.- Actúa con honradez y honestidad, sin considerar en sus decisiones la obtención de provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interposición de personas.

Razonabilidad.- Actúa considerando las atribuciones conferidas, los valores o derechos a tutelar y el sentido común para el logro de los objetivos de la inspección del trabajo.

TÍTULO II – DE LAS OBLIGACIONES Y LAS PROHIBICIONES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

Artículo 4°.- De las obligaciones

Son obligaciones de los Inspectores del Trabajo:

- a) Identificarse ante el empleador y los trabajadores o la organización sindical respectiva, con la presentación de su credencial y la respectiva orden de visita, autorizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- b) Realizar labor preventiva y pedagógica, cuando corresponda;

c) Efectuar las inspecciones que le sean encomendadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente, con probidad, imparcialidad y confidencialidad;

d) Guardar estricta reserva y confidencialidad de los procedimientos, información, libros y documentación que conozca. La identidad del denunciante se mantendrá en reserva, de ser el caso;

e) Presentar informes mensuales sobre los resultados del ejercicio de sus funciones conforme lo determina el Decreto Supremo N° 020-2001-TR. Estos informes deben comprender los alcances sobre posibles vacíos normativos y demás circunstancias o hechos que estimen necesarios; y,

f) Cualquier otra obligación regulada por las normas pertinentes o que sea dispuesta por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Igualmente, las obligaciones dispuestas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo competente; siempre que estas obligaciones no contravenzan disposiciones o directivas emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de sus competencias técnico-normativas.

En el caso de los Inspectores - Supervisores, tienen además las siguientes obligaciones:

1) Supervisar diariamente la labor de los Inspectores del Trabajo a su cargo.

2) Reportar semanalmente al Subdirector de Inspecciones asignado sobre el desarrollo de las labores de los Inspectores del Trabajo a su cargo, proporcionando las recomendaciones que correspondan, de ser el caso.

3) Comprobar la actuación de los Inspectores del Trabajo a requerimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo o la Oficina de Auditoría General del Sector, informando en cualquier caso de los incumplimientos no detectados por el Inspector supervisado.

Artículo 5°.- De las Prohibiciones

Los Inspectores del Trabajo están prohibidos, bajo responsabilidad de:

a) Divulgar cualquier información sobre los asuntos materia de inspección que conozcan o hayan conocido con motivo de sus funciones o de las desarrolladas por otros inspectores, y, en general, cualquier asunto de carácter reservado derivado de su actividad inspectiva, especialmente aquellos que afecten la intimidad o reserva del procedimiento.

b) Participar en inspecciones en las cuales tengan cualquier tipo de interés directo o indirecto, o cuando medie relación de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el empleador o los trabajadores de la empresa, incluyendo el personal de dirección o confianza, los directores, accionistas o propietarios de la misma, quedando obligados a comunicar este tipo de impedimentos en forma inmediata.

Este impedimento además se extiende cuando el Inspector o Supervisor tuviere amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes intervinientes en el procedimiento inspectivo o cuando hubiere tenido alguna relación de servicio o de subordinación con alguna de las partes.

c) Revelar, aun después de haber cesado todo vínculo con el Estado, los secretos comerciales, de fabricación, métodos de producción o cualquier otra información de carácter reservado, a la cual hayan tenido acceso con motivo de la actividad inspectiva.

d) Aceptar del empleador, trabajador o de cualquier otra persona, facilidades ajenas a la función inspectiva, como transporte, refrigerio u otros conceptos similares.

e) Dedicarse a cualquier otra actividad distinta a su función inspectiva, salvo la enseñanza. La labor del Inspector del Trabajo es exclusiva e incompatible con otra prestación de servicios subordinado o independiente.

TÍTULO III – DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

Artículo 6°.- De las faltas y sus clases

Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión, voluntaria o negligente, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones vinculadas con el servicio de los Inspectores del Trabajo. Estas faltas dependiendo de su graduación pueden ser leves o graves.

Artículo 7°.- De las faltas leves

Son faltas leves las cometidas por el Inspector del Trabajo o Inspector - Supervisor, que a juicio de la Autoridad Administrativa de Trabajo o el Superior Jerárquico, no conllevan la afectación de derechos de los administrados o hayan causado o causen indefensión a alguna de las partes del procedimiento inspectivo, y aquellas no consideradas en el artículo 8° del presente estatuto.

Artículo 8°.- De las faltas graves

Son faltas graves del Inspector del Trabajo y del Inspector - Supervisor:

a) Incumplir reiteradamente las obligaciones dispuestas por el artículo 4°.

b) Incurrir en alguna o varias de las prohibiciones establecidas por el artículo 5°.

c) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia de las directivas de la Autoridad Administrativa de Trabajo que revistan gravedad, entre las que se debe de precisar:

c.1) Actuar intencionalmente para declarar o registrar como subsanadas, sin la acreditación respectiva, el incumplimiento de las normas legales o convencionales en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo, aun cuando dicha conducta no cause perjuicio a las partes en el procedimiento.

c.2) Dilatar injustificadamente el procedimiento inspectivo.

c.3) Aprovechar su condición del Inspector del Trabajo o Inspector Supervisor para obtener ventajas o ganancias distintas a la remuneración que percibe por su labor, o realizar labores, actividades, o acciones que contravengan o se opongan al ejercicio de sus funciones.

c.4) Reunirse en forma particular con alguna de las partes de los procedimientos de inspección en los que tuvieren conocimiento o en los que hayan efectuado labor inspectiva.

c.5) Aceptar dinero, bienes u otros favores en beneficio suyo o de familiares, distintos a los de su remuneración para actuar indebidamente o en forma parcializada con una de las partes en el procedimiento inspectivo.

d) Las faltas reguladas en el artículo 25° de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 9°.- De las otras consecuencias de las infracciones

Las infracciones señaladas en este Título se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento disciplinario, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos puedan revestir.

TÍTULO IV – DE LAS SANCIONES

Artículo 10°.- Tipos de sanciones

Las sanciones aplicables a los Inspectores del Trabajo o los Inspectores - Supervisores, por causa de cometer alguna infracción leve o grave, son:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

c) Suspensión sin goce de remuneraciones de hasta 30 días.

d) Despido.

Artículo 11°.- Graduación de las sanciones

Para la graduación de las sanciones se tiene en cuenta la gravedad de la infracción, la reiterancia, el tiempo transcurrido desde que se cometiera la falta, su repercusión en el respectivo procedimiento y demás condiciones del infractor.

La aplicación de las sanciones no es necesariamente progresiva, debiendo evaluarse en cada caso la concurrencia de los elementos mencionados precedentemente.

Artículo 12°.- Del despido o destitución

El despido o destitución procederá, previo el procedimiento establecido en el Título V, en caso que el Inspector del Trabajo o el Inspector - Supervisor incurra en cualesquiera de las prohibiciones dispuestas por el artículo 5°, o en las faltas graves señaladas por los incisos c) y d) del artículo 8°.

En el caso del despido o destitución por incurrir en cualesquiera de las prohibiciones dispuestas por el artículo 5°, la sanción podrá conllevar la accesoria de inhabilitación para acceder a cualquier cargo de manera dependiente o independiente en el Sector Público hasta por cinco (5) años.

TÍTULO V – DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 13°.- De los órganos competentes

El Director de Personal, en la sede central y el Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en los Gobiernos Regionales, son las únicas instancias competentes para resolver el procedimiento disciplinario, o decidir sobre las situaciones de incapacidad del trabajador y sus consecuencias sobre la relación de trabajo.

Artículo 14°.- Del conocimiento de las infracciones

Corresponde a la Dirección de Inspección Laboral en la sede central o a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en los Gobiernos Regionales, tomar conocimiento de las faltas acaecidas en el accionar de los inspectores del Trabajo, debiendo informar de ello a los órganos competentes en un plazo que no excederá de cinco (5) días hábiles. El indicado Informe de los hechos acaecidos incluirá su apreciación sobre las posibles sanciones a aplicar.

Cuando las infracciones de los Inspectores del Trabajo sean materia de una investigación a cargo de la Oficina de Auditoría Interna competente, no es obligatorio lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 15°.- De las infracciones leves

Las infracciones que no dan lugar a la aplicación de suspensión o despido o destitución, serán sancionadas sin requerirse de procedimiento escrito, por el Director de Personal en el caso de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima-Callao, y por el Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en las demás Regiones.

Artículo 16°.- De la suspensión

Para la imposición de la sanción de suspensión, la Autoridad Administrativa de Trabajo competente señalada en el artículo 13°, abrirá un procedimiento disciplinario sumario de una sola instancia, en el que se resolverá en un plazo de 5 días de conocida la falta por el mencionado órgano resolutorio. Dentro de dicho plazo, se concederá un plazo de dos (2) días para la formulación de los descargos escritos u orales, según lo estime el Inspector del Trabajo.

Artículo 17°.- Del despido o destitución

La Dirección de Personal en la Sede Central y en los Gobiernos Regionales, el Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo son competentes en única instancia para despedir o destituir al Inspector del Trabajo o Supervisor.

En el trámite conducente al despido, las autoridades competentes deben resolver en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de haber llegado a su conocimiento la falta, debiendo otorgar dentro de dicho lapso un plazo mínimo de seis (6) días naturales para la presentación de los descargos que le corresponden efectuar en forma escrita al servidor acusado. El plazo se suspenderá en tanto dure la investigación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 14°.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del Inspector del Trabajo, la Autoridad Administrativa de Trabajo puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la

remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

El despido deberá ser comunicado por escrito al Inspector del Trabajo mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el Inspector del Trabajo se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

Se deberán de respetar los mismos plazos en el caso de invocarse las causas justas de despido previstas en el artículo 23° de la Ley de Productividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 18°.- Pluralidad de autores

Tratándose de la comisión de una misma falta por varios Inspectores del Trabajo, la Autoridad

Administrativa de Trabajo podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Primera. - Los procedimientos disciplinarios en trámite, no están sujetos al presente Estatuto.

Segunda. - Las Autoridades Administrativas de Trabajo competentes para la aplicación de las sanciones disciplinarias, son las referidas en el presente Estatuto, salvo que por disposición regional se establezcan otros niveles de competencia.

Legislación Sumillada

Del 16 de febrero al 03 de marzo de 2005

1. Aprueban Reglamento del Impuesto Temporal a los Activos Netos (287281) (16.02.2005)

Mediante D.S. N° 025-2005-EF de 15.02.2005 se aprobó el mencionado Reglamento.

2. Modifican Normas Reglamentarias para el funcionamiento del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (287284) (16.02.2005)

Decreto Supremo N° 026-2005-EF de 15.02.2005. Ver anexo de legislación.

3. Aprueban índices Unificados de Precios y factores de reajuste aplicables a obras de edificación del sector privado (287387) (17.02.05)

Se dicta Resolución Jefatural N° 058-2005-INEI y 059-2005-INEI de 15.02.2005 que aprueba los índices Unificados de Precios y factores de reajuste aplicables a obras de edificación del sector privado correspondientes a las seis áreas geográficas para el mes de enero de 2005.

4. Declaran el año 2005 como "Año de la Infraestructura para la Integración" (287406) (18.02.2005)

Decreto Supremo N° 016-2005-PCM de 17.02.2005. Ver anexo de legislación.

5. Aprueban Directiva que establece procedimiento para la aplicación de la Ley N° 28288 "Pago de deudas mediante la transferencia de bienes inmuebles y/o muebles a ESSALUD" (287441) (18.02.2005)

Res. de Ger.General N° 031-GG-ESSALUD-2005 de 27.01.2005. Ver anexo de legislación.

6. Constituyen Comisión de Alto Nivel encargada de implementar acciones para la reincorporación de ex trabajadores cesados (287507) (19.02.2005)

Mediante R.M. N° 040-2005-PRODUCE de 16.02.2005 se constituyó la Comisión de Alto Nivel encargada de implementar acciones para la reincorporación de ex trabajadores cesados.

7. Aprueban formatos e instructivos para el acogimiento al Régimen de Facilidades de Pago (287531) (19.02.2005)

Resolución de Gerencia Central de Finanzas N° 001-GCF-GDA-ESSALUD-2005 de 13.01.2005. Ver Anexo de legislación.

8. Aprueban el Régimen de Facilidades de Pago para deudas por prestaciones de salud y económicas otorgadas a trabajadores y derechohabientes, que mantienen entidades empleadoras con ESSALUD (287536) (19.02.2005)

Acuerdo N° 62-22-ESSALUD-2004 de 14.12.2004. Ver Análisis Laboral Marzo 2005.

9. Aprueban el Estatuto Disciplinario del Inspector de Trabajo (287742) (23.02.2005)

Resolución Ministerial N° 033-2005-TR de 21.02.2005. Ver anexo de legislación.

10. Designan magistrada para que asuma despacho del Tercer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao (287922) (25.02.2005)

Mediante Resolución Administrativa N° 047-2005-P-CSJCL/PJ de 07.02.2005 se designó a la señorita doctora Roxana Felipa Colter Apaza, Juez Especializado en lo Laboral del Distrito Judicial del Callao, para que asuma el Despacho mencionado a partir del 08.02.2005.

11. Designan miembros de la Comisión Distrital de Asuntos Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (287926) (25.02.2005)

Se dicta Resolución Administrativa N° 105-2005-P-2005-CSJLI/PJ de 22.02.2005 que resolvió integrar como miembro de la Comisión Distrital de Asuntos Laborales de la Corte Superior

al Señor Robert Victor Lozada Sernaqué como representante de los trabajadores, a la señora doctora Isabel Cristina Torres Vega como presidenta de la comisión y a la licenciada Roxana Alvarado Arévalo, Jefe de la Oficina de Personal de la Corte Superior de Justicia de Lima.

12. Aceptan renuncia de Ministro de Trabajo y P.E. (287985) (26.02.2005)

Resolución Suprema N° 051-2005-PCM de 25.02.2005. Ver Análisis Laboral Marzo 2005.

13. Nombran Ministro de Trabajo y P.E. (287986) (26.02.2005)

Resolución Suprema N° 055-2005-PCM de 25.02.2005. Ver Análisis Laboral Marzo 2005.

14. Designan integrante de la Oficina Distrital de Control de la Magistratura, jueces de juzgados especializados en Trabajo (288019) (26.02.2005)

Se dicta Resolución Administrativa N° 107-2005-P-CSJLI/PJ de 25.02.2005 que designa a la doctora Carolina Isabel Floríndez Trujillo, como Juez Suplente del Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo, en reemplazo de la doctora Nancy Vásquez Hilares.

15. Aprueban Reglamento de la Ley N° 26872 - Ley de Conciliación (288062) (27.02.2005)

Mediante D.S. N° 004-2005-JUS de 24.02.2005 se aprobó Reglamento de la Ley N° 26872.

16. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de febrero de 2005 (288158) (01.03.2005)

Resolución Jefatural N° 075-2005-INEI de 28.02.2005.

Año 2005 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Febrero 2005	107.51	-0.23	-0.13

17. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de febrero de 2005 (288158) (01.03.2005)

Resolución Jefatural N° 076-2005-INEI de 28.02.2005.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Febrero 2005	165.210516	-0.35	0.00

18. Disponen prepublicación de propuestas de la Comisión encargada de elaborar anteproyecto de la Ley de Reforma del Código Civil (288238) (02.03.2005)

Mediante R.M. N° 130-2005-JUS de 25.02.2005 se dispuso la prepublicación de propuestas de la Comisión encargada de elaborar anteproyecto de la Ley de Reforma del Código Civil en la página web del ministerio.

19. Dejan sin efecto la R.M N° 032-2005-TR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano «A Trabajar Urbano» (288332) (03.03.2005)

Resolución Ministerial N° 044-2005-TR de 01.03.2005. Ver Análisis Laboral Marzo 2005.