

# Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XX N° 231 Abril 2005

## MULTA PAUCIS

### OIT: Agenda global del empleo

Los 10 elementos del Programa Global del Empleo de la OIT tienen que ver con el entorno económico y el mercado del empleo.

Los elementos que tratan el **entorno económico** son los siguientes:

1. Promoción del comercio y la inversión para fomentar el empleo productivo y abrir los mercados a los países en desarrollo.

2. Promoción de los avances tecnológicos para propiciar una mayor productividad, la creación de empleo y mejorar los niveles de vida.

3. Promoción del desarrollo sostenible para asegurar medios de vida sostenibles.

4. Política macroeconómica para fomentar el crecimiento y el empleo: un llamamiento para la integración de políticas.

Los elementos que tratan el **mercado de trabajo** son los siguientes:

5. El trabajo decente mediante el fomento del espíritu empresarial.

6. Empleabilidad mediante la mejora de los conocimientos y las calificaciones.

7. Políticas de mercado de trabajo activas para el empleo, la seguridad en el cambio, la equidad y la reducción de la pobreza.

8. Protección social como factor productivo.

9. Seguridad y salud en el trabajo: sinergias entre la seguridad y la productividad.

10. Empleo productivo para reducir la pobreza y promover el desarrollo.

**Este es el camino hacia el pleno empleo decente a nivel nacional.**

## Productividad y Competitividad

EL AUMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS PERUANAS PUEDE SER LOGRADO A TRAVÉS DE UNA ESTRATEGIA DE VÍA ALTA QUE CONTEMPLE FACTORES COMO:

 Innovaciones

 Buena organización del trabajo

 Consulta y participación

 Desarrollo de los recursos humanos

 Responsabilidad social

 Construcción del capital humano y social

Estos factores son esenciales para ampliar la capacidad de adaptación a un mercado constantemente cambiante (OIT, Empleo)

Elaboración: Análisis Laboral

## Una Reunión Memorable

En el marco de las actividades preliminares para el Congreso Mundial de la AIRT Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT) se llevó a cabo una reunión motivada por la exposición de Francisco Verdera –especialista regional de empleo de la OIT– sobre el tema «Cómo generar más y mejores empleos», el pasado 31 de marzo.

Antes debemos decir que la AIRT es una entidad de carácter académico, multidisciplinaria, que reúne investigadores e instituciones de todos los continentes y que el próximo año cumplirá cuarenta años de fructífera presencia. Más aún, el Congreso en preparación que se realizará en Lima, será el XIV de ellos, y tendrá lugar del 11-14 de setiembre de 2006, con una amplia participación de estudiosos del trabajo de renombre mundial. Tampoco es ocultable, que Luis Aparicio Valdez, el director de ésta publicación, es el presidente de la AIRT cargo que por primera vez se ejerce desde el Hemisferio Sur.

Volviendo al tema, es decir al evento, la idea de reseñarlo, a n–sar de la palidez de este intento de versión libre, se debe a la importancia y necesidad de ventilar ideas sobre el vital tema del empleo. Cuestión cada vez más urgente, en la medida que los planeamientos no se dan, son insuficientes, o no se condicen con el marco macroeconómico vigente, todavía en los linderos del Consenso de Washington original, superado ya por sus propios autores y mentores, preocupados ahora por sus efectos sociales.

### EL MARCO OIT

La excelente exposición de Verdera, se inició con el establecimiento del marco normativo de la Organización Internacional del Trabajo y su amplio recorrido en el mundo, estableciendo políticas que contrarresten los ciclos negativos, sea mediante la promoción de los programas masivos de empleo, el señalamiento y definición de políticas ante la informalidad, así como las más recientes propuestas alrededor del sistema de seguridad social, la defensa de los ingresos y la promoción del empleo decente. Tenemos más cercanas aún, la Agenda Global de Empleo del 2003, la Conferencia Anual de Empleo del 2004, y la investigación permanente que se trasluce en los documentos del Consejo de Administración, todas estas experiencias enfocadas en el tema de los efectos del proceso de globalización sobre las economías

nacionales, especialmente de los países en desarrollo. En nuestra región, se debe señalar especialmente, las propuestas en la cercana (2004) Conferencia Andina de Empleo.

Debe tenerse presente, señaló con razón el expositor, que las propuestas de la OIT en este campo, parten desde 1964 (Convenio 122), por el compromiso nacional de establecer políticas expresas en materia de empleo, en el marco del tripartismo y con el objetivo de establecer condiciones de trabajo dignas. El Perú, al haber liberado –en el sentido desregulador– la economía y encomendado al mercado la fijación de la cantidad y el precio del empleo, se ha venido en realidad alejando de sus obligaciones contractuales. Más que la estrategia actual de la OIT en aspectos de empleo, productividad y competitividad –que apuntan hacia una vía alta, consensual, responsable, garante de un bienestar social básico– lo que ha venido fallando en nuestro medio es la responsabilidad de los gobiernos para poner en el centro de su estrategia los principios a los que se ha comprometido desde hace décadas el Estado peruano.

### LA SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL PERÚ

Más allá de ser mala, la situación del empleo nacional tiene características especiales e importantes, que deben estudiarse como punto de partida de la solución. La primera, de ellas es la consabida contradicción entre el crecimiento económico y el empleo, acentuada por el reciente agravamiento del empleo en Lima, contradictorio con lo que se supone es un crecimiento sostenido de la producción que promedia el 5 por ciento anual en los últimos años. El diagnóstico de Verdera señala la necesidad de diferenciar el nivel –la tasa– del crecimiento y la estructura de su composición. El crecimiento sin empleo es el que está exógenamente dirigido, y por tanto dirigido hacia fuera, que no dinamiza el mercado interno. Aquí se recordaba al polaco Michal Kalecki y su concepción de la ausencia del empleo por insuficiencia del desarrollo del mercado y a la necesidad de observar los ciclos económicos. También se ha mencionado el estilo de crecimiento de los nuevos actores internacionales, China e India, basado en el empleo industrial de personal no calificado, versus el crecimiento de los líderes latinoamericanos, México y Brasil, dirigidos en

grado mayor, desde la demanda externa y la explotación de recursos naturales.

En efecto, el PIB peruano per cápita, ha tenido caídas hondas que –y asumiendo las trampas o los errores en las estadísticas– tiene todavía un nivel similar al de comienzos de los años 70, lo que significa que hemos tenido una pérdida de tres décadas en el desarrollo. Para entender el significado de esta pérdida, habría que recordar que si se hubiera continuado la tendencia de crecimiento de la producción del periodo de 1950 al 1975, ahora nuestro PBI sería de más del doble que el que tenemos, y uno de los más altos de la región, sino el mayor(1).

La grave caída de los salarios por las medidas contra la inflación en los 80, intensificadas por los shocks de 1988 y 1990, son la explicación principal del retroceso del bienestar, que además corre paralelo a un intenso incremento de la oferta laboral. Los resultados se han venido traduciendo en la creciente informalidad y la emigración. Sin este último recurso –el saldo migratorio en contra del país de entre 200 y 300 mil personas por año– como sin el recurso de la informalidad estaríamos ante una situación laboral aún más grave, con mayor desempleo y subempleo. Al contrario de las políticas de no intervención en el mercado, el experto opinó a favor de la presencia de una política salarial explícita, que permita sostener la demanda productiva y laboral.

### REVISAR LA MEDICIÓN

Ha habido también importantes señalamientos acerca de la medición de los fenómenos laborales, especialmente del desempleo, que se considera el mejor indicador de la situación de empleo, en la exposición de Verdera. Francisco recuerda que las tasas de desempleo abierto deberían corregirse por la inversa de la proporción de formalidad para ser comparables, ya que no es usual que la búsqueda de empleo sea una búsqueda de empleo informal, y por tanto, se deberían referir solamente a la proporción de la PEA asalariada. Si se hiciera este ajuste, las tasas de desempleo urbanas del Perú, al menos, se duplicarían.

Otra objeción que hace Verdera a las actuales mediciones del INEI, es que su supuesto seguimiento de la duración del desempleo, solamente abarca parcialmente el fenómeno integral. La duración del des-

empleo abierto es un indicador esencial pues solamente con su conocimiento es que se conoce el fenómeno real: dos tasas de desempleo iguales, tiene significado muy diferente si la duración del desempleo es diferente entre ellas. En realidad, es el producto de la tasa de desempleo por la duración media de la búsqueda, ajustada por la inversa del aceleramiento para fines de comparabilidad, el indicador de la «dureza» del mercado de trabajo para absorber nuevos trabajadores. Y estas cifras vienen empeorando en el Perú.

### EL FENÓMENO INFORMAL

Éste ha sido otro tema de discusión frecuente en el diálogo de los expertos en empleo. La permanente discusión ha estado entre quienes piensan, como en OIT, que se trata de un fenómeno estructural, originado en la desproporción entre la oferta de trabajadores y la disponibilidad de inversiones para ocuparlos, y de otra parte, quienes ponen el énfasis en la ineficacia o ausencia de la regulación, que impone costos altos a la formalidad y proporciona la alternativa del empleo informal, como es el caso visible de Hernando de Soto y buena parte de la opinión liberal. Verdadera recuerda, en primer término, la pobreza analítica de un enfoque dual, estando presente la elevada heterogeneidad empresarial que observamos en el mercado laboral peruano, inclusive dentro de las propias pequeñas y medianas empresas. Esta variedad impone el reconocimiento de un grado de importancia de la explicación "formalista" –como en el caso del transporte urbano– sin negar la prioridad y profundidad del enfoque estructural. Si el problema tuviera origen y explicaciones esencialmente normativas y regulatorias, y si esta ausencia o debilidad afecta al conjunto social, debiera promover también el crecimiento de la formalidad, y tal vez lo esté haciendo.

El problema informal, tiene también su contraparte en las dimensiones económicas, en empleo y en eficacia del Estado peruano, más que excesivo, tal vez ineficiente e insuficiente como para imponer un mejor orden legal, que haga posible el crecimiento sostenible.

### LA PROPUESTA DE POLÍTICAS

Una de las más fundamentales ausencias para encarar al problema del empleo, sería la inexistencia de una estrategia de desarrollo en el país. Al margen de las políticas condicionantes de los organismos multilaterales de crédito, los gobiernos recientes no han planteado una estrategia

de consenso, con objetivos concisos, y mecanismos integradores de desarrollo nacional, al alcance de todas las personas e instituciones. Sin metas claras y sin consenso, sin embargo, no existe en la historia mundial, un solo proceso de desarrollo exitoso.

Un segundo aspecto es la necesidad de una política macroeconómica promocional. Para Verdadera, no estamos realmente ante un proceso de crecimiento alto y autosostenido, sino más bien ante un crecimiento superfluo –signado por la irregularidad de los precios de exportación tradicional– que antes que estimular, frena al desarrollo en el largo plazo. En especial, se requeriría un reordenamiento de las variables macroeconómicas, sobre todo del tipo de cambio. Este camino, el de la regulación de los precios fundamentales, es esencialmente diferente a la propuesta de los organismos multinacionales de crédito en el sentido de la no intervención en la economía, o de la reducción del problema de empleo a la regulación laboral, dejando de lado el aspecto histórico y estructural.

Un nuevo tipo de cambio, que aprecie las divisas, sería parte de la salida hacia el desarrollo competitivo por las vías altas –las diferentes a la rebaja de costos, especialmente de la mano de obra– sustentadas además en el aumento de la productividad, sobre la base de Estado e instituciones fuertes, políticas sectoriales destinadas a la transformación de la estructura productiva –que hacen recordar la pertinencia teórica de las tesis de CEPAL en la actualidad– y con una nueva política macroeconómica, que promueva la eficiencia tecnológica y gestiona e incluya un rediseño de las relaciones laborales.

Este marco debería complementarse con políticas sectoriales que atiendan al escenario global. Además de promover las exportaciones con mayor valor agregado se necesita una mayor defensa de los sectores intensivos en empleo, y el uso de la política fiscal y de precios para facilitar el desplazamiento de inversiones desde los sectores más dinámicos hacia los de menor progreso técnico pero con mayores responsabilidades en el empleo.

En un nivel más inmediato, el expositor señaló también las políticas necesarias en el área de la demanda –la promoción de la inversión y de la pequeña empresa– y de oferta –control poblacional, extensión de la formación y capacitación– así como de programas de empleo y facilidades de inversión para políticas anticíclicas, medidas favorables al empleo de poblaciones

vulnerables y mejora de la transparencia en la intermediación.

### PERSPECTIVAS

¿Por qué no se resuelven los problemas del empleo, si hay tantas bases objetivas en el diagnóstico y en las alternativas?

A criterio de Francisco Verdadera, en principio, por una ideologización del debate, que traducen al fin intereses diversos. Esta ideologización debilita las posibilidades de las instituciones públicas y privadas, obstaculiza el consenso, ahuyenta inversiones, no permite el desarrollo de las articulaciones productivas, y de alianzas para la mejora de la productividad.

Sin asentar las discusiones sobre bases objetivas y sin allanar el camino hacia el consenso, será difícil siquiera controlar las crecientes magnitudes adversas del problema de empleo. En buena cuenta, sin una mejora de la política por parte de los gobiernos, pero también de la sociedad, no tenemos mayores posibilidades.

### COMENTARIOS

Los asistentes a este foro señalaron en los comentarios interesantes apuntes acerca del escenario internacional, las posibilidades de las exportaciones con valor agregado, la importancia de la capacitación para la productividad y el rol decisivo del tipo de cambio (Norberto García), la productividad y las diferencias sectoriales (Chacaltana), la heterogeneidad del mercado interno y la importancia del ajuste externo (Bernedo), o la necesidad de incluir en el debate temas tan esenciales como el del medio ambiente y descentralización, en el caso de la ex Viceministra de promoción del Empleo, Carmela Vildoso. Ojalá que podamos recoger en estas páginas el detalle de sus ideas, para continuar con el registro escrito de este debate, por demás esencial. Además de agradecerles e invitarles, debemos volver a subrayar la importancia de esta exposición y su rol señero para continuar con el diálogo, para bien del país. (JGBA).

(1) También hay que tener presente, debido a la confusión, a veces inducida, que tener el mismo PIB per cápita, no equivale a que los peruanos «estemos igual», en términos de bienestar y perspectivas que en la primera mitad de los años setenta, como casi todos los peruanos pueden percibir. Los ingresos reales de los trabajadores, tanto independientes como asalariados, son en promedio la tercera parte de lo que fueron. Y también las pérdidas empresariales, en especial de empresas pequeñas y medianas, han sido cuantiosas, en grado tal que han llevado a una enorme mortalidad de las mismas.

## Escenas Laborales

### • FISCALIZACIÓN SUNAT Sumas Graciosas

En las recientes fiscalizaciones que está desarrollando la SUNAT, uno de los aspectos tributario-laborales sobre el cual solicita información sustentatoria es el referido a las Sumas Graciosas que se dan en virtud a lo establecido en el Art. 57° del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR.

Al respecto, estas sumas también se otorgan bajo la modalidad de Gratificación Extraordinaria (TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 19° inc. a) ) o bien, como Incentivo para la Constitución de Nuevas Empresas de acuerdo a lo señalado en el Art. 47° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por D.S. N° 002-97-TR (LFPL), o como suma por el cese en un procedimiento de terminación de la relación de trabajo por causas objetivas, tal como lo señala el Art. 48° y ss. del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR (LPCL).

En este contexto debemos tener en cuenta los aspectos siguientes frente a una fiscalización de SUNAT:

**1. Debe acreditarse el gasto:** Esto se cumple con cualquiera de los documentos siguientes:

a) Recibo de pago de la Suma Graciosa firmado por el beneficiario o representantes, si se otorga al cese.

b) Registro de la Gratificación Extraordinaria en el Libro de Planillas y en las Boletas de Pago. También este pago puede concederse al cese y registrarse en recibo aparte.

c) Tratándose de sumas graciosas y de gratificación extraordinaria estos pagos deben estar afectos al Impuesto a la Renta de quinta categoría. Las sumas al cese señaladas en el Art. 47° de la LFPL y en el Art. 48° y ss. de la LPCL, no estarán afectas al Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría hasta por el monto de la Indemnización por Despido Arbitrario que le hubiera correspondido al trabajador.

**2. Debe sustentarse el gasto:** Para tales efectos entre otros documentos pueden presentarse:

a) Carta, memorando o documento

mediante el cual se concede el concepto de Suma Graciosa, Gratificación Extraordinaria, etc.

b) Acreditar que se ha cumplido con el criterio de «generalidad» del gasto.

c) Otros documentos que sustenten el otorgamiento (Acuerdo de Gerencia, Acuerdo de Directorio, Disposición de Comité de Gerencia, Directiva o Norma Interna Gerencial, etc.).

d) Programas de incentivos y políticas de la empresa, etc.

e) Nótese que de acuerdo a lo señalado en el Art. 47° de la LFPL el empleador debe mostrar el convenio y la minuta de constitución de la empresa presentada formalmente por el trabajador.

f) Otros documentos que estime conveniente.

Finalmente, cabe señalar que los conceptos indicados son conceptos no remunerativos o indemnizatorios por lo que no tiene vinculación alguna con la «contraprestación de servicios», de lo contrario se invalidaría su carácter de no remunerativo.

La finalidad de la documentación sustentatoria es probar la razonabilidad de los pagos, el cumplimiento del criterio de generalidad y que no constituyan un gasto de liberalidad.

En este contexto debe contarse con el módulo jurídico necesario para evitar la aplicación de ese alcance de gasto de liberalidad pues lo que en verdad constituye en el caso de la gratificación extraordinaria o la suma graciosa es el otorgamiento de un concepto no remunerativo como acto de liberalidad lo que sí es gasto de empresa.

### • PROPONEN MEDIDAS PARA FOMENTAR LA AGILIZACIÓN Y CONCLUSIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES

La propuesta de la Congresista Dora Núñez, plantea modificar diversos artículos de la actual Ley Procesal del Trabajo con la finalidad de fomentar la agilización y conclusión de los procesos laborales en las salas laborales de las respectivas Cortes Superiores de justicia de la república, tomando en cuenta que es fundamental que los trabajadores perciban oportunamente sus derechos labo-

rales particularmente su remuneración, dado su carácter alimenticio.

Asimismo, la Constitución Política vigente establece que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, bienestar material y espiritual.

En tal sentido, y tomando en cuenta que los recursos interpuestos por los empleadores consisten en simples mecanismos dilatorios del pago de sus obligaciones laborales y en el caso de los trabajadores, pretenden desconocer uniforme jurisprudencia de las Salas Laborales o de la propia Corte Suprema de Justicia, se propone elevar la cuantía para presentar un Recurso de Casación de 100 a 500 Unidades de Referencia Procesal, de tal manera que sólo lleguen a la Corte Suprema de Justicia aquellos procesos con una cuantía elevada y prevenir su uso innecesario.

Finalmente, a efectos de contribuir a la celeridad en el proceso, resulta necesario regular la facultad del magistrado de ordenar, sin posibilidad alguna de impugnación, la actuación de pruebas de oficio.

### • REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 31° Y 34° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

La Ley N° 28480, de 29.03.2005, ha modificado los artículos 31° y 34° de nuestra Constitución Política referidos a la participación de los ciudadanos en los asuntos públicos así como la participación de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional quienes tienen derecho al voto y a la participación ciudadana.

El nuevo texto de los artículos reseñados es el siguiente:

«**Artículo 31°.**- Los ciudadanos tienen derecho a participar en los asuntos públicos mediante referéndum; iniciativa legislativa; remoción o revocación de autoridades y demanda de rendición de cuentas. Tienen también el derecho de ser elegidos y de elegir libremente a sus representantes, de acuerdo con las condiciones y procedimientos determinados por ley orgánica.

Es derecho y deber de los vecinos participar en el gobierno municipal de su jurisdicción. La ley norma y promueve

los mecanismos directos e indirectos de su participación.

Tienen derecho al voto los ciudadanos en goce de su capacidad civil. Para el ejercicio de este derecho se requiere estar inscrito en el registro correspondiente.

El voto es personal, igual, libre, secreto y obligatorio hasta los setenta años. Es facultativo después de esa edad.

La ley establece los mecanismos para garantizar la neutralidad estatal durante los procesos electorales y de participación ciudadana.

Es nulo y punible todo acto que prohíba o limite al ciudadano el ejercicio de sus derechos».

«**Artículo 34°.**- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional tienen derecho al voto y a la participación ciudadana, regulados por ley. No pueden postular a cargos de elección popular, participar en actividades partidarias o manifestaciones ni realizar actos de proselitismo, mientras no hayan pasado a la situación de retiro, de acuerdo a ley».

#### • PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

Recientemente y de acuerdo a los estudios que realiza el Ministerio de Trabajo, se ha llegado a la conclusión de que actualmente existe una mayor participación de la mujer en el mercado laboral, especialmente en el ámbito rural. Este punto, es una de las conclusiones del informe anual 2004 titulado "La Mujer en el Mercado Laboral Peruano" que además señala que en el 2002 la tasa de actividad de las mujeres fue de 58.5% frente al 79.4% de los hombres. Esta brecha de 21% entre hombres y mujeres es menor al 40% registrado a inicios de los años setenta. En este contexto el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Juan Sheput, afirmó que si bien es cierto el Perú no cuenta aún con las condiciones culturales que permitan eliminar la cuota de géneros, sin embargo, es destacable el papel que cumple la mujer peruana en el desarrollo político y económico del país.

#### • PAGO DE CESES COLECTIVOS

Recientemente el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Juan Sheput, anunció que en el mes de abril se harán efectivos los pagos por compensaciones econó-

micas a 446 trabajadores que se inscribieron en las primeras listas de ceses colectivos. Asimismo, señaló que se ha presentado una solicitud al Fondo Especial de Administración del Dinero obtenido ilícitamente en Perjuicio del Estado (FEDADOI), a fin de transferir 45 millones de nuevos soles que servirían para cumplir los compromisos asumidos con los trabajadores que están comprendidos en la tercera lista de ceses colectivos. De la misma forma reconoció que hay algunos problemas en el cumplimiento del pago de ciertas compensaciones económicas por lo que algunos trabajadores que inicialmente solicitaron este beneficio, ahora desean cambiarse al régimen de jubilación anticipada, lo cual no es legalmente permitido.

#### • PROPERÚ

En Chuschi, distrito de la provincia de Cangallo, en Ayacucho, célebre por haber sido escogido por Sendero para el inicio de la lucha armada en julio de 1980, se estaría desarrollando el plan piloto para la ejecución del discutido programa social PROPERÚ. El programa, conocido por ser el intento de adjudicar directamente a las familias pobres, 100 soles mensuales condicionados a una serie de requerimientos en el cuidado de la salud y educación especialmente infantil, ha sido criticado sin nacer, principalmente por considerarse que puede prestarse a malos manejos en un año electoral. Para comenzar, la elección de este distrito –cuya capital está ligeramente por encima de los 3000 metros de altura– ya tiene una evidente connotación política, más que técnica.

PROPERÚ, de otra parte, está en vías de ser rebautizado, y no deja de seguir siendo receptor de críticas diversas, relativas a su concepción y administración. Y eso, que no se ha aprobado todavía la ampliación presupuestal necesaria para ponerlo en marcha.

A sus problemas, deberá sumarse, la discusión relativa a este plan piloto. Ello, porque el problema es conocer muchos aspectos que una experiencia en un distrito pequeño –de menos de 10 mil habitantes según las proyecciones de INEI– no pueden ser examinadas y son importantes. Por ejemplo, los criterios de selección en áreas donde la mayor parte de familias son muy pobres, y toda la problemática de escala pues el Programa es de alcance nacional, y dejarían de apreciarse los problemas logísticos de este nivel.

En fin, se verá. También debe tenerse en cuenta que si puede transformarse en un programa eficiente, los soles del Presupuesto Público puestos en las manos de personas muy pobres, con mayor razón si se vinculan a su progreso social, son soles bien gastados, e incluso, podrían ser una real inversión social.

#### • INSTALAN COMISIÓN DE ESPECIALISTAS QUE VERÁ LEY PROCESAL DE TRABAJO

En acto especial realizado el día jueves 31 de marzo, la presidenta de la Comisión de Trabajo del Congreso, Dora Núñez Dávila (SAUI), instaló una comisión de especialistas que se encargará de elaborar el anteproyecto de modificación integral de la Ley Procesal de Trabajo.

La ceremonia de instalación reunió a distinguidos profesores universitarios y especialistas con gran experiencia y versación sobre la materia, según lo destacó la legisladora por Arequipa.

Los integrantes del grupo de trabajo son la ex congresista Beatriz Alva Hart, Fernando Elías Montero, Francisco Gómez Valdez, Francisco Romero Montes y Sandro Núñez Paz.

La congresista Núñez Dávila explicó que actualmente la comisión que preside está estudiando y aprobando el anteproyecto de la Ley General de Trabajo, referido a la parte sustantiva del Derecho del Trabajo.

«Sin embargo, no se ha iniciado el estudio de múltiples modificaciones propuestas a la Ley Procesal de Trabajo, que regula la parte instrumental o adjetiva del Derecho del Trabajo, lo que consideramos conveniente y oportuno efectuar con el concurso de especialistas», indicó la parlamentaria.

Precisó que el grupo de especialistas, cuya formación fue aprobada en sesión de la Comisión de Trabajo, estudiará y analizará 38 iniciativas legislativas de modificaciones a la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo. Su labor será cumplida en un plazo máximo de dos meses.

En la oportunidad se consideró necesario, entre otros objetivos, lograr la aceleración de trámites y procedimientos para solucionar situaciones que suelen presentarse en materia laboral y que ahora, a falta de una debida adecuación a las condiciones actuales del país, perjudican ostensiblemente tanto a trabajadores como a empleadores.

## ¿Corresponde algún pago por horas extras?

Nuestra realidad laboral presenta algunas distorsiones u omisiones en el cumplimiento de ciertas normas imperativas propias de nuestro Derecho del Trabajo. Una de estas tendencias que va acentuándose cada vez más, concierne a la extensión arbitraria de la jornada diaria de trabajo. Examinemos esta situación.

### 1. CONFIGURACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS

El artículo 10° del TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo modificado por Ley N° 27671, define las horas extras como *“el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal... y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora, calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente, y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes...”*.

De acuerdo al concepto antes expresado, toda labor que exceda la jornada de trabajo establecida en la empresa, sea ésta de 8 horas diarias o 48 horas semanales, o supere un número de horas menor, si así hubiese sido determinado en el centro de trabajo, como por ejemplo 8 horas diarias de lunes a viernes (40 horas semanales), será considerado sobre tiempo y, por consiguiente, corresponderá al trabajador recibir el pago adicional por el período laborado en exceso de la jornada establecida, con la sobretasa a que se ha hecho referencia.

No cabe argüir, en el caso de jornadas inferiores a las 48 horas, que la labor que se realice más allá del período establecido en la empresa, no constituirá sobre tiempo mientras no supere las 48 horas semanales. Las horas extras se generan siempre en base a la jornada diaria o semanal ya fijada en el centro de trabajo, aunque ésta sea inferior al máximo legal permitido.

### 2. DESCONOCER EL PAGO POR SOBRETIENTO ES VIOLATORIO DE LA CONSTITUCIÓN

En efecto, basta repasar los artículos 23°, 25° y 26° de la Constitución para determinar que la omisión del pago adicional por concepto de horas extras, contraviene también disposiciones expresas contenidas en la Carta Magna. Analicemos el detalle.

• El **art. 25° de la Constitución** precisa que *“la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo...”*. De acuerdo a lo expresado, exceder el número de horas trabajadas –o el número menor que pueda corresponder, según el caso– significaría incrementar la cantidad de horas que constituyen la jornada ordinaria, excediendo sus alcances y desconociendo el tratamiento económico que corresponde a la labor cumplida en exceso de la jornada ordinaria.

En otras palabras, desconocer o negar derechos determinados por ley, implica imponer arbitrariamente alcances indebidamente fijados por el empleador respecto al número de horas que debe cumplir diaria o semanalmente el trabajador.

• El **artículo 26° de la Constitución** exige que se respeten, entre otros, el *“carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley”*.

Este principio constitucional resulta conculcado por quienes no respetan la jornada máxima legal o convencional establecida en la empresa, dado que de una u otra manera obligan al trabajador a cumplir una jornada que excede los límites determinados en la Constitución y en la ley, eludiendo el pago de la remuneración

correspondiente a las horas extras laboradas, así como de la sobretasa que con carácter obligatorio señala el artículo 10° del TUO de la Ley sobre la materia.

• Finalmente, también se transgrede lo dispuesto en el **artículo 23°** de la Constitución cuyo último párrafo estigmatiza el **“trabajo gratuito”** a que obligaría el empleador cuando desconoce el pago dispuesto por ley a quienes laboran más allá de su jornada legal o convencional. La parte pertinente de este artículo dice expresamente que *“nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”*, y es evidente que existe directa o indirectamente una situación de coacción moral por parte del empleador que crea una atmósfera tal que impele al trabajador a seguir laborando vencida la hora de salida, para no correr el riesgo de perder el trabajo o perder la oportunidad de renovación del contrato temporal que lo liga a la empresa.

El trabajador, consciente de estos riesgos, acepta una situación abusiva, pero no por su temerosa complicidad se resta la total responsabilidad que asume el empleador sobre los hechos ilegales que provoca, ya que como lo expresa con suma claridad el tercer párrafo del mismo artículo constitucional ya citado: *“ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.

• A su vez, el **art. 168° del Código Penal** sanciona con 2 años de pena privativa de la libertad al que obliga a *«prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución»*.

### 3. CONSECUENCIAS DEL DESCONOCIMIENTO DEL PAGO POR SOBRETIENTO

Si el empleador no cumple con los pagos a los que legalmente está obligado cuando el trabajador labora horas extras fuera de la jornada legal o convencional que le corresponda, queda sujeto a las siguientes sanciones determinadas en el artículo 9° del TUO de la Ley sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo:

– Si el empleador impone el trabajo en sobre tiempo cualquiera sea la modalidad adoptada, queda incurso en infracción administrativa de **tercer grado**, lo que supone la aplicación de una multa que podrá alcanzar hasta el importe de 10 UIT (S/. 33,000.00 para el año 2005) por el solo hecho de incurrir en esta infracción. La multa puede **duplicarse** cuando se comprueba que el incumplimiento subsiste.

– El empleador, adicionalmente a la multa, deberá pagar al trabajador una **indemnización** equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta. Se entiende que el monto de la indemnización comprendería el valor de **todas** las horas extras realizadas por el trabajador, con su respectiva sobretasa.

– El hecho de que el empleador no cumpla con el pago de las horas extras realizadas por el trabajador origina también una deuda a cargo del empleador que podrá ser reclamada hasta 4 años después del cese, inclusive por la vía judicial. Este adeudo genera además los **intereses legales** que se acumulan por todo el tiempo que dure el incumplimiento del empleador.

## Día No Laborable: 4 de abril

El fallecimiento de Su Santidad el Papa Juan Pablo II, ha causado una profunda conmoción en el mundo católico y en especial en nuestro pueblo.

Por este motivo, y según se señala en los Considerandos del Decreto Supremo N° 027-2005-PCM, resultaba necesario dictar las disposiciones necesarias para facilitar que el pueblo peruano rindiera homenaje a la memoria de Su Santidad el Papa Juan Pablo II.

Es así que se declaró Duelo Nacional los días 4, 5 y 6 de abril de 2005, siendo el 4 de abril día no laborable a nivel nacional. Veamos los alcances de este dispositivo.

### 1. ALCANCES DEL D.S. N° 027-2005-PCM

Por D.S. N° 027-2005-PCM, publicado el domingo 3 de abril de 2005 se declaró Duelo Nacional los días 4, 5 y 6 de abril de 2005 por el fallecimiento de Su Santidad el Papa Juan Pablo II, siendo el 4 de abril de 2005 día no laborable a nivel nacional para el Sector Público y el Sector Privado.

### 2. TRATAMIENTO EN EL SECTOR PÚBLICO

Los titulares de las entidades del Sector Público debieron, de acuerdo a lo establecido en la norma antes señalada, adoptar las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios indispensables para la sociedad.

### 3. TRATAMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO

Por su parte, en el Sector Privado las horas dejadas de laborar resultan **compensables** en la oportunidad en que establezca el empleador.

Cabría precisar que, en este caso, no nos encontramos frente al supuesto de un Feriado no Laborable sino simplemente ante un día no laborable cuyas horas no trabajadas deberán ser compensadas posteriormente.

#### 3.1. Día no laborable compensable

De acuerdo a lo establecido en el art. 6° del Decreto Legislativo N° 713, el día feriado no laborable conlleva la no realización de trabajo, pero sí el pago de remuneraciones, en consecuencia es una suspensión imperfecta del contrato de trabajo de acuerdo al Artículo 11° párrafo in fine del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado, por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En cambio, el día no laborable, de no disponer una norma expresa lo contrario, no debe ser remunerado de conformidad a lo establecido en los artículos 4° y 6° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Con la finalidad de salvar el no pago de remuneraciones por un día declarado no laborable por causas ajenas a la voluntad del trabajador, se dictó la precisión contenida en el D.S. N° 027-2005-PCM, que ordena el pago a condición que se compensen las horas dejadas de laborar.

Así, el 04 de abril de 2005 no constituyó ni suspensión perfecta ni imperfecta del contrato de trabajo, más bien fue

un traslado de la jornada de trabajo a otra oportunidad, lo que configura una compensación laboral.

#### 3.2. Trabajador que no laboró el día 04.04.2005

En este caso el trabajador debe laborar, en la oportunidad que establezca el empleador, un número de horas equivalentes a las dejadas de laborar el 04.04.2005. Así, por ejemplo, si su jornada ordinaria fue de 8 horas debe compensar ese mismo número de horas; si fueron 5, 6, 7 ó 12 horas debe compensar un número equivalente.

El empleador tiene la facultad de establecer la oportunidad, pudiendo ser en abril, mayo, junio, julio o en otra oportunidad. Por tanto, no nos encontramos frente al supuesto de un **acuerdo** entre el trabajador y el empleador respecto a la oportunidad en que debe hacerse efectiva la mencionada compensación, sino que expresamente el D.S. N° 027-2005-PCM señala que ésta será establecida por el empleador. Vale decir, será el empleador quien determine la oportunidad en que se hará efectiva la compensación de horas y el trabajador se encontrará obligado a cumplir con dicha programación.

Si el trabajador, pese a que el empleador determinó los días en que debe compensar las horas, decide no hacerlo entonces el empleador podrá imponer una medida disciplinaria que puede ir desde la amonestación (verbal o escrita) hasta la suspensión en el trabajo.

#### 3.3. Trabajador que laboró el día 04.04.2005

El día no laborable trabajado por razones del servicio, no se considera día feriado no laborable, por lo que no se aplicará la sobretasa del 100%; simplemente el trabajador percibirá el pago a valor normal por la labor realizada en dicho día y no estará obligado a laborar horas compensatorias, dado que no disfrutó del descanso correspondiente a ese día.

#### 3.4. Horas extras el día 04.04.2005

Las horas extras laboradas el día 04.04.2005, en adición a una jornada normal, se sujetan a las reglas ordinarias en materia de sobretiempo. Así, en aplicación del quinto párrafo del art. 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 las dos primeras horas extras se deben abonar con la sobretasa del 25% y con la sobretasa del 35% las restantes, por cuanto ese día 04.04.2005 no es feriado no laborable, única situación ésta en la que corresponde la sobretasa de 100% si no se diera descanso compensatorio en otro día de la semana.

# Violación de la Libertad de Trabajo

El delito de violación de la libertad de trabajo está comprendido en el Art. 168° del Código Penal vigente aprobado por Dec. Leg. N° 635 del 03.04.1991.

El texto original de dicho artículo fue modificado por la tercera disposición derogatoria y final del Dec. Leg. N° 857, publicado el 04.03.1997 y reproducido en el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por D.S. N° 001-97-TR (publicado el 01.03.1997). Veamos los principales alcances de este delito.

## 1. ALCANCE

Esta figura penal está destinada a proteger determinados derechos de los trabajadores, al sancionar con supresión de la libertad hasta por dos años, a quienes incurren en determinadas conductas por medio de la violencia o la amenaza.

## 2. CONDUCTAS CONSIDERADAS

El Código Penal considera que las conductas materia de este delito son:

**2.1 Integrar o no un sindicato:** En esta conducta se sanciona a todo aquel que obliga a otro mediante violencia o amenaza, a «integrar o no un sindicato». Esta conducta tiene como precedente la declaración Universal de Derechos Humanos (10.12.1948) que en su Art. 23° numeral 4. señala que «toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses».

Otro antecedente es el Convenio N° 87 adoptado por la Conferencia General de la OIT el 4 de julio de 1950 y ratificado por el Perú el 2 de marzo de 1960, el cual en su tercer considerando invoca la «afirmación del principio de la libertad de asociación sindical» consignado en el preámbulo de la Constitución de la OIT. Dicho convenio señala que los «trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas». En consecuencia esta conducta se puede atribuir tanto a trabajadores afiliados o no a un sindicato, a los dirigentes de los mismos o de las organizaciones superiores (Federaciones y/o Confederaciones), o bien a los empleadores y sus representantes, o a cualquier otra persona que incurra en esta actitud, aun cuando no tenga relación directa con trabajadores o con el empleador.

**2.2 Trabajo sin retribución:** Otra de las conductas que

comprende este delito es la establecida en el numeral 2. del Art. 168° del Código Penal referida a «Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución».

Una primera reflexión sobre esta conducta es que no sólo está dirigida a quien presta trabajo personal en relación de dependencia (funcionarios y servidores públicos, empleados u obreros, etc.) sino incluso a quienes realizan trabajo independiente como puede ser una locación de servicios bajo violencia o amenaza y, en general, entendemos cualquier tipo de trabajo «personal». El problema de las horas extras por ejemplo, que gestándose en políticas de empresa, se puede convertir por disposiciones a veces inconsultas de determinados niveles de jefatura, en **obligatorias** por amenazas verbales o memorandum y con la amenaza de despido o con violencia, lo que, además de los elementos dolosos, serían calificados como delitos.

**2.3 Seguridad e higiene:** También incurre en delito según el numeral 3 del Art. 168° del Código Penal, quien obliga a otro mediante violencia o amenaza a «Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industrial determinadas por la autoridad».

Básicamente cabe señalar que, en este aspecto, encontramos algunas deficiencias en la construcción de las normas penales. ¿Qué se entiende por condiciones determinadas por la autoridad? En primer lugar dentro de una interpretación extensa, se podrían comprender toda clase de normas legales, leyes, decretos supremos, resoluciones supremas, etc. ya que estas son dictadas por la autoridad. Asimismo, dentro de una interpretación restrictiva, que es la que entendemos debe aplicarse, el no observar las condiciones determinadas por la autoridad se refiere por ejemplo, a la conducta de resistencia del agente activo del delito, a no cumplir con determinadas normas de seguridad e higiene a que está obligado por el tipo de labor que se realiza en el centro de trabajo.

Esto lo señalamos por cuanto una interpretación extensa involucraría en el ámbito del Derecho Penal, hechos que constituyen incumplimientos de normas legales que tienen distinta connotación.

### 3. CRÍTICA A LAS CONDUCTAS

Se ha difundido entre los especialistas que la construcción del Art. 168° del Código Penal, más bien diríamos que la modificación respecto al texto original, es imperfecta por múltiples razones y que para otros resulta forzada e incompleta.

Una de las críticas es respecto a que no han debido utilizarse los términos «violencia o amenaza», ya que podría interpretarse que de no darse esos elementos no existiría delito. Nos parece que esa crítica no es correcta por cuanto, lo que se trata de proteger es el ejercicio de la libertad de los trabajadores respecto al derecho de libre afiliación a un sindicato, por ejemplo, por conductas atribuibles a agentes activos de hecho delictuosas, y no a disposiciones o documentos escritos que impidan la afiliación de trabajadores a un sindicato, que no llevan el elemento violencia o amenaza, lo que podrá constituir en todo caso una falta administrativa, una falta de un trabajador sancionable con amonestación, suspensión, etc. pero no configuraría un delito.

Sin embargo, tratándose de los delitos de violación de la libertad de trabajo se han considerado determinadas conductas, tipificadas por el elemento amenaza o violencia, atribuibles a personas, y ajenas a otras conductas como puede ser una negligencia en seguridad e higiene o incumplimiento de normas administrativas que tiene otro tipo de sanción.

### 4. OTRO DELITO

En el párrafo final del Art. 168° del Código Penal se incluye otro delito, vinculado al incumplimiento de resoluciones.

Así, se indica que «la misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente, y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales».

Al igual que los otros delitos, en estos casos se aplicará la pena privativa de la libertad no mayor de dos años.

Nótese que en estos casos no se requiere que la conducta lleve el elemento amenaza o violencia, pero sí debe aplicarse estimamos el Art. 12° del Código Penal, esto es que las penas se aplican siempre al agente de **infracción dolosa**, ya que en los casos de infracción culposa es punible en los casos expresamente establecidos en la ley. En estos casos no se aplica esta particularidad culposa.

Al respecto tenemos que en el Expediente N° 1672-98, Lima, de 22.06.1998, se señaló que «El ilícito de la violación de la libertad de trabajo establece que el agente, de **manera dolosa**, incumple con las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente, violando así las garantías del cumplimiento oportuno de las resoluciones laborales(...) que la procesada ha cumplido

con el mandato contenido en la resolución judicial, advirtiéndose que ha existido una dilación indebida al acatamiento del mandato de reposición, ejecutándose ésta con posterioridad a la apertura de la instrucción».

### 5. MEDIDAS LABORALES

Los empleadores y organizaciones sindicales deben tomar medidas adecuadas que tengan la misión de prevenir o encauzar la investigación de hechos que puedan tipificar estos delitos.

Señalamos a continuación las medidas que pueden adoptarse en este tema:

1. Señalar en el Reglamento Interno de Trabajo alguna disposición que respete los derechos reconocidos por normas y convenios internacionales.
2. Regular en procedimiento administrativo interno los hechos que no se tipifican como delito contra la libertad de trabajo, pero que pueden ser demandados como tales. Se trata de diseñar un procedimiento para cumplir con las resoluciones consentidas y ejecutoriadas y que obviamente por situaciones administrativas no se configure un delito. Esto puede ser por ejemplo, regular las normas para cumplir con el pago de sumas mandadas a pagar por un juez, consentida o ejecutoriada la resolución. Esto se requiere generalmente cuando la empresa no dispone de efectivo inmediato por lo que se podrá provisionar, enviar cartas al beneficiario haciendo conocer los hechos, etc. Merece atención lo indicado por cuanto en el Expediente N° 2776-98 se dispuso que «se halla acreditada la responsabilidad penal de los procesados, quienes pese a ser oportunamente notificados a que den cumplimiento al pago de una suma de dinero por concepto de beneficios sociales al agraviado, no cumplieron con hacer efectivo lo ordenado en una resolución judicial que quedó debidamente consentida».
3. Debe existir en las empresas una cartilla que muestre a los trabajadores algunos procedimientos administrativos internos relacionados con situaciones que puedan tipificarse como delitos. Por ejemplo, el cumplimiento de las obligaciones de retribuciones considerando hechos ajenos a la voluntad del empleador, como pueden ser restricciones de liquidez, problemas en el sistema financiero, etc.

# La Necesidad de Entrenamiento y Capacitación para el Talento Humano de su Empresa

Según Christopher y Gael(1) la mayoría de las empresas que la revista Fortune identificó en los últimos 40 años como las 500 más exitosas han ido desapareciendo. Los autores concluyen que esto se puede explicar a la poca atención que dichas empresas prestaron a su Capital Humano(2). Para ellos, el entrenamiento juega un rol principal en el proceso evolutivo de una organización pues está directamente relacionado al tipo e importancia de contribución del trabajador hacia la empresa.

Como lo hemos comentado en artículos anteriores el mundo de las empresas, esto es el mundo de los negocios, enfrenta cambios dramáticos, cambios en sus clientes, en su competencia global y local y en las expectativas de sus productos y servicios. El cliente promedio espera en la actualidad un producto o servicio de calidad mundial a un precio cada vez más bajo. El desafío de los recursos humanos es que el talento humano –los trabajadores– de la empresa, cada cual desde su posición, contribuya y desarrolle dichos productos o servicios con suma creatividad, aplicando la innovación en todo el proceso, cuidando y abaratando los costos al máximo y atendiendo y sirviendo al cliente permanentemente. Los responsables del entrenamiento y de la capacitación deben tener como visión desarrollar y mantener la ventaja competitiva de la organización a través de la preparación del talento humano que conforma la empresa. Su objetivo principal es desarrollar las competencias que logran esa ventaja competitiva en todas y cada una de las áreas de la empresa.

## DEFINICIONES

El tema de la capacitación y el entrenamiento es difícil de abordar desde el punto de vista metodológico pues las definiciones de entrenamiento y capacitación se utilizan indistintamente, y es así como vamos a desarrollar este artículo. Por otro lado, se considera necesario también definir el concepto de aprendizaje pues proponemos que toda capacitación y entrenamiento debe tener como objetivo fundamental que se desarrolle algún tipo de aprendizaje en cualquiera de los tres niveles definidos más adelante.

De acuerdo a la Real Academia Española el entrenamiento es la «acción y efecto de entrenar», y el entrenar es «preparar, adiestrar personas o animales, especialmente para la práctica de un deporte». Por otro lado, define la capacitación como «la acción y efecto de capacitar» y el capacitar lo determina como «hacer a alguien apto, habilitarlo para algo». Finalmente, el aprender está definido como «adquirir el conocimiento de algo por medio del estudio o de la experiencia; concebir algo por meras apariencias, o con poco fundamento; tomar algo en la memoria».

**Entrenamiento y capacitación.**- El entrenamiento, de acuerdo a Walton(3), representa la adquisición de conoci-

mientos, habilidades y actitudes en el corto plazo que requieren los individuos para poder desempeñar su labor o función actual o una nueva labor o función de mayor responsabilidad o de diferente tipo.

Así como a lo largo de la vida hemos pasado por distintas experiencias educacionales, como la educación superior que nos prepara para ingresar al mercado laboral, el entrenamiento nos prepara para desarrollar una posición, o proyecto especial bajo nuestra responsabilidad. El entrenamiento consta de obtención de conocimientos teóricos sobre la empresa, los productos, los procesos, los clientes o la competencia; por otro lado, el entrenamiento puede estar orientado a desarrollar habilidades para mejorar el desempeño de la tarea o la operación. El entrenamiento también puede estar enfocado en lograr un cambio de actitudes hacia innovaciones dentro de su posición, área u organización.

De acuerdo a Walton(4) los eventos de capacitación y entrenamiento son los términos utilizados para determinar cualquier evento diseñado y/o planeado por los responsables del aprendizaje dentro de la organización. Este entrenamiento y capacitación se puede dar de las siguientes maneras: (a) cursos externos, (b) talleres y cursos *in-house*, (c) *Coaching* en el trabajo (*on-the-job training*), y (d) experiencias organizacionales planeadas, dentro o fuera de la empresa.

**Cursos Externos.**- De acuerdo a Kenney y Reid en Walton(5) los cursos externos son de dos tipos básicamente, los cortos dictados por consultores, institutos o universidades como los cursos que dicta AELE en los temas laborales o de gestión; y los de larga duración que llevan a una calificación como son los post-gradados de universidades peruanas y extranjeras y los de especialización como los ofrecidos por centros como ESAN. Como veremos más adelante, el ejecutivo peruano por lo general está invirtiendo su tiempo y dinero en estos últimos.

**Talleres y cursos *in-house*.**- Los talleres y cursos *in-house* tienen la característica de ser llevados a cabo por proveedores externos que brindan el evento exclusivamente para la empresa adecuándolo a su realidad. Por lo general, resultan más convenientes económica y físicamente y son muy útiles cuando se brindan a un gran número de trabajadores, como por ejemplo a todos los obreros de una planta de producción que necesitan desarrollar un tema y éste debe ser conocido también por supervisores y jefes.

**Coaching.**- Lo que se puede traducir como coaching en el trabajo o entrenamiento on-the-job (en-el-trabajo o puesto) es lo que tradicionalmente se hace cuando ingresa una persona nueva y se le ubica junto al trabajador más experimentado o se le envía a acompañarlo en su recorrido. Esto podría tomar la variante de mentoría o coaching cuando se asigna a una persona de mucha trayectoria de la organización o un trabajador con un desempeño excelente.

**Las experiencias organizacionales.**- Las experiencias organizacionales planeadas como se menciona pueden ser de dos tipos: a nivel interno, cuando se quiere preparar a alguna persona a tener un conocimiento mayor sobre procesos internos de otras áreas o incluso de otras oficinas; por ejemplo, existen políticas en organizaciones líderes que determinan que como parte de la función y descripción de posiciones gerenciales, los gerentes deben pasar por lo menos una semana con el cliente final, esto es, atendiendo al cliente en mostradores o por teléfono o saliendo a visitar clientes con los vendedores. El objetivo de un programa de esta naturaleza es permitir que los gerentes no pierdan el punto de vista y la problemática del cliente final. A nivel externo, las experiencias planeadas fuera de la organización son eventos que requieren mayor planeamiento y coordinaciones con las organizaciones donde la persona va a llevar a cabo el evento. Entre las más comunes figura enviar al personal de áreas como ventas o producción a las empresas de los principales distribuidores, compradores o proveedores. El objetivo principal de este tipo de eventos es que el trabajador conozca las perspectivas y problemática sobre los servicios y productos desde fuera de la organización.

En países más desarrollados como los Estados Unidos y el Reino Unido donde se investigan y diseñan las principales teorías y nacen las corrientes en temas de recursos humanos se ve al entrenamiento no sólo como una oportunidad de capacitación en temas necesarios para desarrollar la labor diaria sino como oportunidad de desarrollo para el trabajador.

**Aprendizaje en las organizaciones.**- El aprendizaje se define como un cambio en el comportamiento o la memoria de un individuo cuyo resultado puede llevar al desarrollo o crecimiento de la persona. El diccionario Cambridge (2002) define el aprender como la manera de obtener conocimiento de hechos o de cómo hacer las cosas o un entendimiento de las ideas. De igual manera, define aprendizaje como la actividad de obtener conocimiento. Para autores como Nonaka y Takeuchi (1995) el aprendizaje más poderoso es el que proviene de la experiencia directa.

De acuerdo a autores como Lahteenmaki (2001) y Crossan (1995) existen tres diferentes niveles de aprendizaje en las organizaciones: individual, grupal y organizacional. Existen posiciones que indican que el aprendizaje dentro de una organización es meramente individual, ya que es el individuo quien a través de experiencias y vivencias concretas aprende; también se debe reconocer que la mayor parte de eventos de entrenamiento están diseñados para ser aprendidos a nivel individual. El aprendizaje grupal consiste en el intercambio de conocimientos individuales y habilidades den-

tro de un grupo, puede ser un equipo de trabajo o colegas de una misma área, el resultado es la construcción de nuevos conocimientos basados en el enriquecimiento de diversos puntos de vista y experiencias. Si bien es cierto en las organizaciones no se lleva a cabo mucho entrenamiento que genere este tipo de aprendizaje sí se pueden reconocer las iniciativas de formación de equipos de trabajo o reuniones multidisciplinarias para la solución de problemas. El tercer tipo de aprendizaje es la panacea del movimiento llamado de las "organizaciones que aprenden" o Learning Organization, acuñado por Peter Senge en los 90's. Estas teorías se basan en la idea que más allá del aprendizaje de los individuos o grupos que conforman una organización, los cuales pueden retirarse de ella llevando consigo el conocimiento o las habilidades desarrolladas, las empresas deben ser capaces de atrapar esos conocimientos y habilidades a través de sus procesos, cultura organizacional, procedimientos, políticas y manuales de trabajo y desarrollar un aprendizaje organizacional.

#### DESAFÍOS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ENTRENAMIENTO

El mayor obstáculo para posicionar el tema de entrenamiento como importante ante la Alta Dirección es la incapacidad de demostrar los beneficios que se desligan directamente del entrenamiento de los recursos humanos. Dichos beneficios deben ser alineados al negocio y cuantificables.

Otro problema importante que enfrentan los profesionales de recursos humanos respecto de la importancia y el valor del entrenamiento y la capacitación para el trabajador y, eventualmente, para la empresa, es el poco conocimiento de la Alta Dirección sobre los beneficios y ventajas del entrenamiento de la gente. Parte de culpa recae en los profesionales de recursos humanos y en la falta de herramientas para poder medir y cuantificar este impacto positivo en temas como productividad, motivación, seguridad, ampliación de mercado, innovación de productos y servicios, etc. Por esta falta de conocimiento e identificación de su importancia, las decisiones que se toman a nivel estratégico y gerencial pocas veces toman en cuenta el entrenamiento y la capacitación.

En el Perú la falta de medición en cuanto a los resultados en el negocio del entrenamiento y la capacitación no permiten que los profesionales de recursos humanos puedan demostrar el retorno sobre la inversión en capacitación. Esto, aunado a otros fenómenos que se presentan más adelante, conlleva a niveles de capacitación muy bajos, los cuales son aún más bajos a medida que la empresa es más pequeña; llegando incluso a ningún tipo de entrenamiento y capacitación en las micro y pequeñas empresas.

El entrenamiento, la capacitación y el aprendizaje de una persona no pueden ser sólo responsabilidad de la empresa. Cada profesional es responsable de su carrera profesional y debe buscar las maneras de prepararse y hacerse cada vez más competitivo y empleable. Sin embargo, la estadística para el Perú no muestra un mayor empleo de acuerdo a una mejor educación; por ejemplo, en el Informe Técnico del INEI

(6) para marzo de este año, la tasa de desempleo en profesionales con estudios universitarios terminados es igual al de las personas con secundaria completa. Esto podría ser un motivo por el cual la persona toma una actitud pasiva frente a la capacitación y el entrenamiento esperando que sea la empresa la que lo capacite.

### TENDENCIAS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ENTRENAMIENTO EN EL PERÚ

La revista de negocios Business en su IX Encuesta Ejecutiva 2004 basada en la respuesta de 1,879 ejecutivos de empresas nacionales obtuvo como resultado que la mayoría de profesionales optan por tomar cursos de capacitación de manera anual. De igual manera, ha habido un aumento de aproximadamente 10% en los profesionales que se capacitan en cursos de seis meses. Los cursos anuales y de seis meses en nuestro país son los que corresponden a estudios de post-grado y especialización.

Esto denota que la tendencia de los profesionales peruanos es hacia los cursos de especialización más que hacia la capacitación en cursos cortos. En cuanto a los temas en los cuales los profesionales peruanos se están especializando, en primer lugar figuran los denominados de "management" o de gestión y negocios; en segundo lugar están los temas de marketing; y, por último, están los temas relacionados al sector de banca y finanzas, y los de logística y distribución.

### SITUACIÓN ACTUAL DE LA CAPACITACIÓN Y EL ENTRENAMIENTO EN EL PERÚ

Un elemento indispensable para poder tener una clara idea de la importancia de un tema es la estadística. La Encuesta de Desarrollo de los Recursos Humanos que ejecutó el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el 2001 nuestra información relevante al tema. Alguna de esta información se presentó en el Boletín de Economía Laboral de octubre del 2003 (7) y la exponemos a continuación:

– La incidencia de la capacitación, esto es, la proporción de empresas que han implementado programas de capacitación es de 42.8% en las empresas con 10 o más trabajadores.

– El 80.5% de empresas de enseñanza y establecimientos financieros cuentan con programas de capacitación para su personal. Ver cuadro 1.

– Es interesante resaltar que de acuerdo a estos datos son las empresas de turismo las que menos invierten en capacitar a su personal.

– En el cuadro 1 se puede observar la relación directa entre el tamaño de la empresa y el porcentaje de programas de capacitación.

– La intensidad de la capacitación es definida como el gasto en capacitación anual de las empresas que presentan programas de capacitación. El promedio presentado es de 78 mil nuevos soles anuales en capacitación por empresa.

– En el cuadro 2 se puede observar de manera clara la diferencia por tamaño y tipo de empresa. Las empresas de mayor tamaño invierten más en capacitación al mismo tiem-

po que gastan más en la capacitación de cada individuo. Es más, las empresas más grandes, de 100 y más trabajadores, gastan hasta 7 veces más que las empresas de 10 a 49 trabajadores.

– De estas empresas las que más invierten en capacitación son los establecimientos financieros y las empresas de minería.

CUADRO 1: LIMA METROPOLITANA: PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE DESARROLLAN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, POR RAMAS DE ACTIVIDAD SEGÚN TAMAÑO 2001 (EN %)

RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL	TAMAÑO		
		10 - 49	50 - 99	100 y más
Industria manufacturera	35.4	27.7	55.9	70.5
Turismo	30.0	25.7	44.8	63.4
Establecimientos financieros	80.5	69.4	77.8	100.0
Seguros Bienes Inmuebles	59.4	50.5	80.0	91.3
Enseñanza	80.6	76.9	87.2	92.9
Minería	60.3	56.8	70.0	100.0
Construcción	34.7	25.9	72.9	54.1
Salud	42.4	35.7	62.5	68.0
Serv. a la población y a las empresas	41.5	34.8	67.6	80.4
<b>TOTAL</b>	<b>42.8</b>	<b>35.7</b>	<b>64.1</b>	<b>75.0</b>

Fuente: MTPE - Encuesta de Desarrollo de los Recursos Humanos 2001  
Elaboración: MTPE - Programa de Estadística y Estudios Laborales

CUADRO 2: LIMA METROPOLITANA: GASTO ANUAL EN CAPACITACIÓN DE LAS EMPRESAS, POR RAMAS DE ACTIVIDAD SEGÚN TAMAÑO 2001 (EN NUEVOS SOLES)

RAMA DE ACTIVIDAD	TAMAÑO DE EMPRESA			TOTAL
	10 - 49	50 - 99	100 y más	
Industria	75,502	65,544	180,467	99,170
Turismo	6,019	11,466	165,748	33,538
Establecimientos financieros	23,190	65,031	770,115	337,492
Seguros, Bienes inmobiliarios, bolsa	11,340	40,074	206,605	60,039
Enseñanza	9,094	20,869	341,118	58,793
Minería	79,040	17,986	257,045	141,143
Construcción	16,121	21,095	82,405	27,451
Salud	13,659	24,906	26,244	17,954
Transp. y comunicaciones	11,952	40,347	156,345	48,041
<b>TOTAL</b>	<b>34,692</b>	<b>39,034</b>	<b>234,585</b>	<b>78,499</b>

Fuente: MTPE - Encuesta de Desarrollo de los Recursos Humanos 2001  
Elaboración: MTPE - Programa de Estadística y Estudios Laborales

Esta información puede complementarse con la información presentada por Juan Chacaltana y Norberto García (8) basada en la Encuesta Económica Anual del ex Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Relaciones Comerciales Internacionales de los años 1997 y 1998:

– Hay un 86.8% de empresas que no brindan ningún tipo de capacitación formal a su personal.

– Este porcentaje se vuelve crítico a nivel de las empresas de menor tamaño.

– La intensidad de la capacitación tiene la particularidad que en la mayoría de empresas está concentrada la inversión total en la capacitación de aproximadamente 20 trabajadores, gastándose un promedio de 712 dólares por persona.

– El tipo de capacitación que se brinda a los trabajadores es en temas tanto productivos como de gestión.

Estos datos brindan un marco de referencia sobre el mercado laboral peruano que no sólo se puede relacionar con el tema de entrenamiento y capacitación sino con temas como cultura y valores organizacionales y gestión del conocimiento en las organizaciones, temas que tocaremos en futuros artículos. Sin embargo, es necesario enfocarse en sus efectos en las iniciativas e inversión en capacitación y entrenamiento.

Chacaltana y García (9) determinan que la flexibilización del mercado de trabajo peruano, plasmada en las reformas laborales necesarias para atraer y promover la inversión, genera un efecto directo en la rotación laboral, incrementándola e impactando en la decisión de inversión en capacitación. El gran problema en este sentido es que ésta rotación y la falta de capacitación afectan negativamente la productividad de las empresas peruanas.

La productividad es importante para las empresas pues, como determinan los autores «es una vía importante para reducir costos laborales y elevar competitividad... es una vía no confrontacional para mejorar la competitividad»(10). La productividad es la vía por la cual las empresas peruanas se harán competitivas a nivel mundial. Sin embargo, como está siendo discutido por la OIT en su agenda global de empleo(11) la forma de lograr productividad y competitividad es a través de lo que denominan estrategias de vía alta, las cuales contemplan el desarrollo del talento humano y la construcción del capital humano, ambas iniciativas se logran a través de la capacitación y el entrenamiento. Los datos estadísticos presentados demuestran que ésta no es la tendencia en las empresas peruanas.

Según los autores las reformas laborales generaron un mercado más flexible y competitivo. Sin embargo, la composición del empleo sufrió cambios drásticos, esto es no ha mejorado la calidad del empleo porque (a) la informalidad ha subido de 47.5% en 1991 a 54% en 1999, (b) la duración media del empleo se ha reducido de 70 meses en 1991 a 40 meses en 1999 y, (c) los niveles de sindicalización de trabajadores asalariados también ha disminuido pasando de ser 33% en 1991 a 6.2% en 1999.

Es más, Chacaltana y García mencionan que es necesario estudiar los efectos de esta flexibilización en su impacto directo en las empresas. Las empresas han tomado ventaja de las reformas y han utilizado las nuevas formas de contratación permitidas, el efecto de ello ha sido que «se puede observar una fuerte tendencia decreciente en el uso de contratos permanentes (indefinidos), un significativo aumento en la proporción de ocupados con contratos flexibles, y un fuerte aumento de la proporción de ocupados sin contrato»(12).

Como podemos observar en las conclusiones de Chacaltana y García existe un problema al hablar de la inversión en entrenamiento, pues es difícil para los responsables de recursos humanos de las empresas convencer a la Alta Dirección de invertir en ello cuando pueden argumentar que se está preparando al personal para que sea más empleable y pueda ser atractivo para la competencia. Sin embargo, la otra cara de esta moneda es que las organizaciones requieren tener talento humano capacitado para poder lograr los desafíos que el mercado y sus clientes le presentan. De igual

manera, según datos de 1998 la tasa de rotación mensual es de 5 a 6%, lo cual conduce a los autores a concluir que «llevando este indicador a un período anual, se puede concluir que, en el transcurso de un año, las empresas podrían estar rotando entre dos tercios y tres cuartas partes de su personal»(13). Como lo determinan los autores «uno de los efectos probables en relación al mayor uso de contratos flexibles y a la mayor rotación laboral observada, es una reducción en los incentivos a proporcionar capacitación a los trabajadores en la empresa»(14).

## CONCLUSIÓN

Si bien es cierto se puede entender claramente la importancia a nivel de empresa y de recursos humanos de la capacitación y el entrenamiento, y también queda demostrada de alguna manera la relación con la productividad y competitividad y su impacto en el crecimiento de nuestro país, también podemos observar que las empresas peruanas se encuentran frente a un cambio muy grande. Este cambio que es cultural en gran medida consiste en entender que los trabajadores que conforman la empresa cuentan con talento y potencial, el mismo que desarrollado de manera correcta –a través de entrenamiento y capacitación– brindará a la organización las ventajas que necesita como empresa para competir, tener éxito y crecer.

## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA:

- Zahn, D. 2001, Training: A function, profession, calling, what?, Training and Development, Vol. 55, Issue 4.
  - Seligman, K., 2001, Knowledge wave hits executive training, New Zealand Management, vol. 48, Issue 10.
  - Crossan, M.M., Lane, H.W., White, R.E. and Djurfeldt, L. (1995). 'Organizational learning: dimensions for a theory'. *The International Journal of Organizational Analysis*, Vo. 3, No. 4.
  - Lahteenmaki, S. (2001). 'Critical aspects of organizational learning research and proposals for its measurement'. *British Journal of Management*, Jun, Vol. 12 Issue 2.
  - Nonaka, I. and Takeuchi, H., 1995, *The Knowledge-Creating Company*, Oxford University Press, Inc. New York, USA.
  - Cambridge University Press (2002) *The Cambridge Grammar of the English Language*. Retrieved November, 22nd, 2002, from [http://dictionary.cambridge.org/define.asp?key=knowledge/learn\\*1+0](http://dictionary.cambridge.org/define.asp?key=knowledge/learn*1+0)
- (1) Christopher, R. y Gael, McD., 1995, Training to fail, Journal of Management Development, Vol. 14, Issue 4, p.16
  - (2) 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.
  - (3) Walton, J., 1999, Strategic Human Resource Development, Pearson Education Limited, Great Britain, pág. 58.
  - (4) Ídem, pág. 145.
  - (5) Ídem, pág. 91.
  - (6) Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, Informe Técnico N° 3 Marzo 2005, Instituto Nacional de Estadística e Informática
  - (7) Boletín de Economía Laboral N° 26, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Año 5, Octubre 2003.
  - (8) Chacaltana, J. y García, N., 2003, Reforma Laboral, capacitación y productividad. La experiencia peruana, Organización Internacional del Trabajo, Perú.
  - (9) Op. Cit.
  - (10) Ídem, pág. 18.
  - (11) Agenda Global de Empleo, 2003, Comisión de Empleo y política social, Consejo de Administración, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
  - (12) Ídem, pág. 28-29.
  - (13) Ídem pág. 32.
  - (14) Ídem, pág. 33.

## 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 Abril 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	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:

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

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 Abril 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 MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	19.04.05	18.05.05	20.04.05	19.05.05	21.04.05	20.05.05	22.04.05	09.05.05	11.04.05	10.05.05	12.04.05	11.05.05	13.04.05	12.05.05	14.04.05	13.05.05	15.04.05	16.05.05	18.04.05	17.05.05
• ESSALUD (2) – Régimen General (3)	19.04.05	18.05.05	20.04.05	19.05.05	21.04.05	20.05.05	22.04.05	09.05.05	11.04.05	10.05.05	12.04.05	11.05.05	13.04.05	12.05.05	14.04.05	13.05.05	15.04.05	16.05.05	18.04.05	17.05.05
– Grupos Especiales (3)	19.04.05	18.05.05	20.04.05	19.05.05	21.04.05	20.05.05	22.04.05	09.05.05	11.04.05	10.05.05	12.04.05	11.05.05	13.04.05	12.05.05	14.04.05	13.05.05	15.04.05	16.05.05	18.04.05	17.05.05
• ONP (2) (3)	19.04.05	18.05.05	20.04.05	19.05.05	21.04.05	20.05.05	22.04.05	09.05.05	11.04.05	10.05.05	12.04.05	11.05.05	13.04.05	12.05.05	14.04.05	13.05.05	15.04.05	16.05.05	18.04.05	17.05.05
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	19.04.05	18.05.05	20.04.05	19.05.05	21.04.05	20.05.05	22.04.05	09.05.05	11.04.05	10.05.05	12.04.05	11.05.05	13.04.05	12.05.05	14.04.05	13.05.05	15.04.05	16.05.05	18.04.05	17.05.05
• Retenc. de CEPAP (D.L. 20530)	19.04.05	18.05.05	20.04.05	19.05.05	21.04.05	20.05.05	22.04.05	09.05.05	11.04.05	10.05.05	12.04.05	11.05.05	13.04.05	12.05.05	14.04.05	13.05.05	15.04.05	16.05.05	18.04.05	17.05.05
• SENCICO (2)	19.04.05	18.05.05	20.04.05	19.05.05	21.04.05	20.05.05	22.04.05	09.05.05	11.04.05	10.05.05	12.04.05	11.05.05	13.04.05	12.05.05	14.04.05	13.05.05	15.04.05	16.05.05	18.04.05	17.05.05
• SENATI (4)	18.04.05	17.05.05	18.04.05	17.05.05	18.04.05	17.05.05	18.04.05	17.05.05	18.04.05	17.05.05	18.04.05	17.05.05	18.04.05	17.05.05	18.04.05	17.05.05	18.04.05	17.05.05	18.04.05	17.05.05
• APORTES A LAS AFP: – En Cheque (5)	05.04.05	04.05.05	05.04.05	04.05.05	05.04.05	04.05.05	05.04.05	04.05.05	05.04.05	04.05.05	05.04.05	04.05.05	05.04.05	04.05.05	05.04.05	04.05.05	05.04.05	04.05.05	05.04.05	04.05.05
– En Efectivo (6)	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05
– Declaración sin pago (6)	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05	07.04.05	06.05.05
– Pago de la deuda hasta ... (7)	21.04.05	20.05.05	21.04.05	20.05.05	21.04.05	20.05.05	21.04.05	20.05.05	21.04.05	20.05.05	21.04.05	20.05.05	21.04.05	20.05.05	21.04.05	20.05.05	21.04.05	20.05.05	21.04.05	20.05.05
• RUS (2)	19.04.05	18.05.05	20.04.05	19.05.05	21.04.05	20.05.05	22.04.05	09.05.05	11.04.05	10.05.05	12.04.05	11.05.05	13.04.05	12.05.05	14.04.05	13.05.05	15.04.05	16.05.05	18.04.05	17.05.05
• CONAFOVICER (8)	15.04.05	16.05.05	15.04.05	16.05.05	15.04.05	16.05.05	15.04.05	16.05.05	15.04.05	16.05.05	15.04.05	16.05.05	15.04.05	16.05.05	15.04.05	16.05.05	15.04.05	16.05.05	15.04.05	16.05.05

(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

- **RENTA 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 \$/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2003	7 UIT	3,100.00	\$/ 21,700.00
2004	7 UIT	3,200.00	\$/ 22,400.00
2005	7 UIT	3,300.00	\$/ 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 \$/ 89,100.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de \$/ 89,100.00 Hasta \$/ 178,200.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,346$
MÁS DE 54 UIT	Más de \$/ 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	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
CONSTRUCCIÓN	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXTRACCIÓN DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.29%	1.83%

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

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

**1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES**

N° DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (%)
DE 100 A 300	5%
DE 301 A 500	10%
DE 501 A 1000	15%
DE 1001 A 2000	20%
DE 2001 A 3000	25%
MÁS DE 3.000	35%

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

**3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO**

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

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

**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 CIRCULAR N° AFP-0003-2001 SOBRE INFORMACIÓN QUE LAS AFP BRINDAN A LA ONP PARA DEVOLUCIÓN DE VALOR REDIMIDO DE BONOS DE RECONOCIMIENTO (21.03.2005) (289448)**

## CIRCULAR N° AFP-56-2005

Lima, 16 de marzo de 2005

Ref.: Modifica el acápite 4.3 de la Circular N° AFP-0003-2001

Señor  
Gerente General:

Sírvase tomar conocimiento que, en uso de las atribuciones conferidas por el numeral 9 del Artículo 349° de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702 y sus modificatorias, y el Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias de Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Prestaciones, aprobado por Resolución N° 232-98-EF/SAFP y sus normas modificatorias, esta Superintendencia dispone lo siguiente:

**1. Alcance.-** La presente circular modifica el acápite 4.3 de la Circular N° AFP-0003-2001 respecto de la información que las AFP brindan a la Oficina de Normalización Previsional para la devolución del valor redimido de los Bonos de Reconocimiento que correspondía a los trabajadores cuya afiliación al Sistema Privado de Pensiones haya sido declarada nula.

**2. Aplicación.-** Sustitúyase el acápite 4.3 de la Circular N° AFP-0003-2001 por el texto siguiente:

"4.3 Información detallada de la redención del Bono de Reconocimiento y de su devolución conforme a la estructura que se detalla en el anexo adjunto."

**3. Vigencia.-** La presente Circular entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

Atentamente,

JUAN JOSÉ MARTHANS LEÓN  
Superintendente de Banca y Seguros

actividad agroindustrial y avícola;

Que, asimismo, mediante Ley N° 27460, Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 030-2001-PE, se incorpora al Seguro de Salud Agrario, a los trabajadores de la actividad acuícola;

Que, se hace necesario establecer nuevos requisitos que permitan la correcta afiliación al Seguro de Salud Agrario, evitando simulaciones que desnaturalicen el derecho otorgado a los trabajadores agrarios independientes;

Que, mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 2-1-ESSALUD-2005, se ha establecido requisitos para la afiliación de los trabajadores independientes al Seguro de Salud Agrario, los mismos que deben ser implementados en el ámbito nacional;

Que, por medio de la Resolución N° 01-GDA-ESSALUD-2005, se facultó a la Gerencia Central de Seguros a dictar las disposiciones que se requieran para la implementación del Acuerdo de Consejo Directivo N° 2-1-ESSALUD-2005;

De conformidad con las atribuciones conferidas;

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- ESTABLECER**, a partir del 1 de abril de 2005, los siguientes requisitos de afiliación al Seguro de Salud Agrario, para los trabajadores independientes, que deberán ser presentados en las Agencias, en Lima, o en las Oficinas o Unidades de Seguros de las Redes Asistenciales, en provincias:

**Presentar:**

a) Formulario de Registro otorgado por EsSalud (original y copia).

b) Copia de Resolución y/o constancia de la autoridad competente, que acredite de manera efectiva que la persona que solicita afiliación desarrolla la actividad agraria, avícola, agroindustrial o acuícola; y Copia del Título de propiedad y/o copia del Contrato de Arrendamiento y/o Constancia de Posesión (en caso de Comunidad Campesina), del terreno donde realiza la actividad agraria o agroindustrial o avícola, a que se refiere la Ley N° 27360 y su reglamento.

c) En caso de personas mayores de 70 años de edad, constancia de evaluación médica que acredite encontrarse en capacidad para desarrollar las actividades propias del Seguro de Salud Agrario, realizada por los Centros Asistenciales que determine EsSalud. La evaluación médica se realizará cada dos años.

LOGO DE AFP

## FORMATO DE DEVOLUCIÓN A LA ONP DEL MONTO PAGADO POR BONOS DE RECONOCIMIENTO (BdR) POR NULIDAD DE AFILIACIÓN AL SISTEMA PRIVADO DE ADMINISTRACIÓN DE FONDOS DE PENSIONES

REDECCIÓN DE LA ONP							DEVOLUCIÓN DE LA AFP				
Ítem	Afiliado	N° Solicitud	CUSPP	N° Bono	Valor redimido del BdR S/.	Fecha de pago a la AFP	N° Carta Orden	N° Resolución SBS de Nulidad de Afiliación	Fecha de devolución del BdR	N° Documento que acredita devolución	Importe devuelto S/.
<b>Total Devolución a la ONP</b>											

El suscrito señala que la diferencia existente entre el valor cancelado por la ONP y el valor devuelto por la AFP a la ONP, obedece a la rentabilidad generada por el valor del Bono de Reconocimiento del/los afiliado(s) en el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Nombre y firma del funcionario responsable de AFP  
Número de documento de identidad

**ESTABLECEN REQUISITOS DE AFILIACIÓN AL SEGURO DE SALUD AGRARIO PARA TRABAJADORES INDEPENDIENTES (21.03.2005) (289449)**

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA CENTRAL DE SEGUROS N° 008-GCSEG-GDA-ESSALUD-2005

Lima, 23 de febrero de 2005

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 049-2002-AG, se mantiene el Seguro de Salud para los trabajadores que realizan actividades de cultivo y/o crianza, así como, a la

El costo de la evaluación médica para la afiliación, será asumido por el solicitante sólo la primera vez.

**Mostrar:**

d) Documento de identidad del asegurado titular (original).

e) En caso de modificación de datos, documentos (originales) que sustenten la modificación de datos que se solicita.

**Artículo 2°.- ESTABLECER** que los afiliados agrarios independientes mayores de 70 años que se encuentren registrados en EsSalud, deberán cumplir con el requisito c) del artículo 1° de la presente Resolución. En este caso no es necesario el pago de la evaluación médica. EsSalud establecerá el cronograma para el cumplimiento del mencionado requisito.

Si la evaluación médica establecida en el inciso c) del artículo 1° de la presente Resolución, determina que el afiliado agrario independiente no se encuentra en capacidad para desarrollar las actividades propias del Seguro de Salud Agrario, EsSalud dejará sin efecto su afiliación.

**Artículo 3°.-** DEJAR sin efecto todas las normas y disposiciones que se opongan a lo establecido en la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SEGUNDO MONTOYA MESTANZA  
Gerente Central de Seguros

**ESTABLECEN DISPOSICIONES SOBRE OFERTAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS PREVISIONALES EN EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES O DE SERVICIOS Y PRODUCTOS AJENOS OFERTADOS POR TERCEROS (31.03.2005) (289886)**

**CIRCULAR N° AFP-58-2005**

Lima, 29 de marzo de 2005

Ref.: Oferta de Productos y/o Servicios Previsionales al interior del Sistema Privado de Pensiones y servicios y/o productos ajenos al SPP ofertados por terceros

Señor  
Gerente General:

Sírvase tomar conocimiento que en uso de las atribuciones conferidas por el numeral 9 del Artículo 349° de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702 y sus modificatorias, la Tercera Disposición Final y Transitoria del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 004-98-EF, Artículo Primero del Decreto Supremo N° 182-2003-EF, esta Superintendencia dispone lo siguiente:

**1. Alcance**

La presente Circular establece las disposiciones complementarias al procedimiento señalada en los artículos 266°, 267° y 268° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, referido a Prestaciones, aprobado por Resolución N° 232-98-EF/SAFP y sus modificatorias, y la Circular N° AFP 041-2004, así como las obligaciones que las AFP deberán tener en cuenta al momento de brindar orientación e información a sus afiliados o beneficiarios.

Asimismo, establece los compromisos y principios que las compañías de seguros deberán cumplir cuando, en virtud de acuerdos que celebren con terceros, se ofrezcan productos y/o servicios diversos ajenos al SPP a los pensionistas por rentas vitalicias.

**2. Productos Previsionales y/o Servicios Adicionales**

i. Los productos previsionales son aquellos cuyos alcances se encuentran definidos en el artículo 51° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP.

ii. Conforme a lo establecido en los artículos 265°, 266°, 267° y 268° para que un producto previsional y/o servicio adicional del SPP exista y pueda ser ofertado, debe ser inscrito en el Registro del SPP de la Superintendencia.

iii. Las compañías de seguros así como el personal a su cargo, se encuentran prohibidos de ofrecer al afiliado y/o sus beneficiarios productos, servicios y, en particular, sumas de dinero distintos al que resulte de un producto previsional y/o servicio adicional inscrito.

**3. Información a los afiliados por parte de las AFP y las compañías de seguros**

Las AFP y las compañías de seguros que se encuentren inscritos en el registro del SPP, serán responsables de instruir a los afiliados y/o beneficiarios respecto de la posibilidad de contratar sólo los productos previsionales y/o servicios adicionales inscritos en el registro a que se refiere el numeral anterior.

Bajo tal principio, las AFP y las compañías de seguros, así como el personal a su cargo, deberán procurar que la orientación que provean a los solicitantes de pensión se sustente en códigos de conducta y buenas prácticas que permitan un proceso de toma de decisiones adecuado por parte de los afiliados, sobre la base de información veraz, oportuna, suficiente y completa.

Para ello, se deberá colocar en la parte de observaciones de la Sección IV de la Solicitud de Pensión, a que refieren los Anexos I, VII y VIII del Título VII del Compendio, lo siguiente:

«Las compañías de seguros sólo están autorizadas a ofrecer, de modo directo, los productos previsionales y/o servicios adicionales inscritos en el Registro del SPP de la Superintendencia, los que le será informados por su AFP; cualquier suma de dinero, productos o servicios distintos a los indicados en la presente cotización, y que sea ofrecido por una empresa de seguros, puede resultar perjudicial para las condiciones en las que percibe su pensión».

**4. Productos o servicios diversos ajenos al SPP ofrecidos por terceros**

En caso una compañía de seguros celebre acuerdos con terceros en los términos de facilitar su base relacional de clientes para que se brinde algún tipo de información respecto de productos o servicios diversos ajenos al SPP a los solicitantes de pensión o sus pensionistas de rentas vitalicias, deberá observar necesariamente los siguientes principios:

i. Confidencialidad.- La empresa de seguros así como el personal a su cargo, bajo responsabilidad, no podrán proveer a terceros información que revele la trayectoria previsional de los pensionistas del SPP.

ii. Diligencia debida.- Las compañías de seguros, así como el personal a su cargo, bajo responsabilidad, deberán adoptar los mecanismos necesarios a fin de no promover, de modo directo o indirecto, este tipo de productos o servicios diversos ajenos al SPP ofrecidos por terceros a los solicitantes de pensión, así como de no inducir en términos de que la selección de la renta vitalicia que se realice se sustente en los beneficios reales o potenciales de productos o servicios diversos ajenos al SPP.

Asimismo, cualquier reclamo o diferencia que pudiera suscitarse entre los pensionistas y la entidad –distinta a la empresa de seguros– que brinda el producto o servicio ajeno al SPP, en la medida que responde a una relación entre particulares, se resolverá fuera del ámbito del SPP.

**5. Vigencia**

La presente Circular entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Atentamente,

JUAN JOSÉ MARTHANS LEÓN  
Superintendente de Banca y Seguros

**DECLARAN DUELO NACIONAL POR FALLECIMIENTO DEL PAPA JUAN PABLO II Y DÍA NO LABORABLE EL LUNES 4 DE ABRIL A NIVEL NACIONAL (03.04.2005) (290113)**

**DECRETO SUPREMO N° 027-2005-PCM**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, en la fecha ha fallecido Su Santidad el Papa Juan Pablo II, hecho que ha causado una profunda conmoción en el mundo católico y en nuestro pueblo;

Que, constituye un deber del Estado rendir homenaje a la memoria a Su Santidad el Papa Juan Pablo II, quien ha dejado en el mundo católico y en el pueblo peruano, en especial, un ejemplo de abnegación, entrega, sacrificio y entrega por la paz y la justicia;

Que, resulta necesario dictar las disposiciones necesarias para facilitar que el pueblo peruano rinda homenaje a la memoria de Su Santidad el Papa Juan Pablo II;

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 118° de la Constitución Política, del artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo, y demás normas pertinentes;

DECRETA:

**Artículo 1°.- Duelo Nacional.** - Declárese Duelo Nacional los días 4, 5 y 6 de abril de 2005 por el fallecimiento de Su Santidad el Papa Juan Pablo II, siendo el 4 de abril de 2005 día no laborable a nivel nacional.

**Artículo 2°.- Honores del Pabellón Nacional.** - Desde la fecha hasta el día en que se realicen las exequias por Su Santidad el Papa Juan Pablo II, el Pabellón Nacional será izado a media asta en todos los edificios públicos, instalaciones militares, bases, buques, locales policiales y demás dependencias del Estado en todo el territorio nacional.

**Artículo 3°.- Disposiciones complementarias**

3.1 El día lunes 4 de abril de 2005 será no laborable para el Sector Público y el Sector Privado a nivel nacional.

3.2 Los titulares de las entidades del Sector Público adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad.

3.3 En el Sector Privado las horas dejadas de laborar serán compensadas con posterioridad en la oportunidad en que establezca el empleador.

**Artículo 4°.- Refrendo.** - El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Relaciones Exteriores y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO

Presidente del Consejo de Ministros

MANUEL RODRÍGUEZ CUADROS

Ministro de Relaciones Exteriores

JUAN SHEPUT MOORE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

#### LEY N° 28484 (05.04.2005) (290184)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la siguiente Ley de Reforma Constitucional:

#### LEY DE REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 87°, 91°, 92°, 96° Y 101° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

**Artículo 1°.- Modifica el artículo 87° de la Constitución Política del Perú.-** Modifícase el artículo 87° de la Constitución Política del Perú, en los siguientes términos:

«**Artículo 87°.-** El Estado fomenta y garantiza el ahorro. La ley establece las obligaciones y los límites de las empresas que reciben ahorros del público, así como el modo y los alcances de dicha garantía. La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones ejerce el control de las empresas bancarias, de seguros, de administración de fondos de pensiones, de las demás que reciben depósitos del público y de aquellas otras que, por realizar operaciones conexas o similares, determine la ley.

La ley establece la organización y la autonomía funcional de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

El Poder Ejecutivo designa al Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones por el plazo correspondiente a su período constitucional. El Congreso lo ratifica».

**Artículo 2°.- Modifica el numeral 3 del artículo 91° de la Constitución Política del Perú.-** Modifícase el numeral 3 del artículo 91° de la Constitución Política del Perú, en los siguientes términos:

«**Artículo 91°.-** No pueden ser elegidos congresistas si no han dejado el cargo seis meses antes de la elección:

(...)

3. El Presidente del Banco Central de Reserva, el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y el Superintendente Nacional de Administración Tributaria. Y

(...)

**Artículo 3°.- Modifica el último párrafo del artículo 92° de la Constitución Política del Perú.-** Modifícase el último párrafo del artículo 92° de la Constitución Política del Perú, en los siguientes términos:

«**Artículo 92°.-**

(...)

La función de congresista es incompatible con cargos similares en empresas que, durante el mandato del congresista, obtengan concesiones del Estado, así como en empresas del sistema crediticio financiero supervisadas por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones».

**Artículo 4°.- Modifica el primer párrafo del artículo 96° de la Constitución Política del Perú.-** Modifícase el primer párrafo del artículo 96° de la Constitución Política del Perú, en los siguientes términos:

«**Artículo 96°.-** Cualquier representante al Congreso puede pedir a los Ministros de Estado, al Jurado Nacional de Elecciones, al Contralor General, al Banco Central de Reserva, a la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, a los Gobiernos Regionales y Locales y a las instituciones que señala la ley, los informes que estime necesarios.

(...)

**Artículo 5°.- Modifica el numeral 2 del artículo 101° de la Constitución Política del Perú.-** Modifícase el numeral 2 del artículo 101° de la Constitución Política del Perú, en los siguientes términos:

«(...)

2. Ratificar la designación del Presidente del Banco Central de Reserva y del Superinten-

dente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones. (...)

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los diez días del mes de marzo de dos mil cinco.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.

Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO PLÁ

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO

Presidente del Consejo de Ministros

#### LEY N° 28485 (07.04.2005) (290238)

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

#### LEY QUE DISPONE LA ATENCIÓN DEL PAGO DE LOS DIVERSOS TIPOS DE BONOS DE RECONOCIMIENTO, DEL BONO DE RECONOCIMIENTO COMPLEMENTARIO CREADO MEDIANTE LEY N° 27252 Y DE LOS BONOS COMPLEMENTARIOS A QUE SE REFIERE LA LEY N° 27617 CON CARGO A LOS RECURSOS DISPONIBLES EN EL FONDO CREADO MEDIANTE EL DECRETO DE URGENCIA N° 129-96

**Artículo 1°.- Objeto de la Ley.-** Los recursos del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales - FCR, a que alude el Decreto de Urgencia N° 129-96, destinados a la redención de los Bonos de Reconocimiento (Fondo FCR - Bono de Reconocimiento), así como la rentabilidad del referido Fondo, serán utilizados para atender la redención de los Bonos de Reconocimiento 1992 (BdR-92), creados mediante Decreto Ley N° 25897, Bonos de Reconocimiento 1996 (BdR-96), creados mediante Decreto Legislativo N° 874, Bonos de Reconocimiento 20530 (BdR-20530), creados mediante Decreto Legislativo N° 817 y el Bono de Reconocimiento 2001 (BdR-01), a que se refiere la Décima Cuarta Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 054-97-EF, que fuera incorporada por el artículo 9° de la Ley N° 27617, así como los Bonos Complementarios creados mediante Ley N° 27252 y los Bonos Complementarios de Pensión Mínima y de Jubilación Adelantada Decreto Ley N° 19990, creados mediante Ley N° 27617.

**Artículo 2°.- Reglamentación.-** Facúltase al Poder Ejecutivo para que mediante Resolución Ministerial del sector Economía y Finanzas, dicte las normas de carácter operativo que se requiera para la mejor aplicación de la presente Ley.

#### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

**ÚNICA.-** El Gobierno Central deberá garantizar al Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, los recursos económicos suficientes que permitan atender la redención de los Bonos de Reconocimiento, así como el pago de los Bonos Complementarios señalados en el Artículo 1° de la presente Ley hasta la total extinción del último de sus beneficiarios. Para tal efecto, Tesoro Público transferirá al FCR oportunamente los recursos que hicieren falta.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, aceptándose las observaciones formuladas por el señor Presidente de la República, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108° de la Constitución Política del Estado, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los seis días del mes de abril de dos mil cinco.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.

Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO PLÁ

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

# Legislación Sumillada

Del 18 de marzo al 07 de abril de 2005

## 1. Establecen requisitos de afiliación al Seguro de Salud Agrario para trabajadores independientes (21.03.2005) (289449)

Resolución de Gerencia Central de Seguros N° 008-GCSEG-GDA-ESSALUD-2005 de 23.02.2005. Ver anexo de Legislación.

## 2. Modifican Circular N° AFP-0003-2001 sobre información que las AFP brindan a la ONP para devolución de valor redimido de bonos de reconocimiento (21.03.2005) (289448)

Circular N° AFP-56-2005 de 16.03.2005. Ver anexo de Legislación.

## 3. Aceptan renuncia y designan Director de la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (23.03.2005) (289537)

Se dicta R.M. N° 074-2005-TR de 22.03.2005 que acepta la renuncia formulada por la licenciada María Isabel Benavides de la Puente, al cargo de Directora de Programa Sectorial IV (F-6) de la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa del MTPE. Asimismo, por Resolución Ministerial N° 075-2005-TR designan a partir de la fecha al señor Miguel Ángel Laura Medina en el cargo.

## 4. Autorizan uso del INFOBONO (25.03.2005) (289619)

Mediante Circular N° AFP-57-2005 de 23.03.2005 se autorizó el uso del INFOBONO como medio de información oficial relacionado a los trámites del precitado título valor.

## 5. Aprueban Directiva "Procedimientos para la ubicación en los niveles remunerativos de carrera de los profesionales de obstetricia" (27.03.2005) (289678)

Mediante Resolución N° 238-2005/MINSA de 22.03.2005 se aprobó la directiva N° 058-MINSA/OGGRH-V.01 "Procedimientos para la ubicación en los niveles remunerativos de carrera de los profesionales de obstetricia".

## 6. Modifican arts. 31° y 34° de Constitución Política (30.03.2005) (289759)

Mediante Ley N° 28480 de 10.03.2005 se modificaron los artículos 31° y 34 de la Constitución Política del Perú. Ver Escenas Laborales.

## 7. Otorgan excepcionalmente asignación especial a Magistrados del Poder Judicial que tienen la calidad de titulares (31.03.2005) (289847)

Se dicta D.S. N° 040-2005-EF de 30.03.2005 que otorga, excepcionalmente y por única vez en el año fiscal 2005, a los Magistrados del Poder Judicial que tienen la calidad de titulares, una Asignación Especial, la misma que se abonará en tres partes iguales, equivalente, cada una, a dos tercios de la remuneración del Magistrado Titular. Cada abono se efectuará en los meses de abril, agosto y diciembre del presente año.

## 8. Establecen disposiciones sobre ofertas de productos y servicios previsionales en el Sistema Privado de Pensiones o de servicios y productos ajenos ofertados por terceros (31.03.2005) (289886)

Circular N° AFP-58-2005 de 29.03.2005. Ver anexo de Legislación.

## 9. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de marzo de 2005 (01.04.2005) (289985)

Resolución Jefatural N° 112-2005-INEI de 31.03.2005.

Año 2005 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Marzo	108.21	0.65	0.51

## 10. Índice de Precios Promedio Mensual al por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de marzo de 2005 (01.04.2005) (289985)

Resolución Jefatural N° 113-2005-INEI de 31.03.2005.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Marzo 2005	165.757078	0.33	0.34

## 11. Aprueban «Reglamento de Auditoría de las Entidades Prestadoras de Sa-

## lud» (01.04.2005) (289991)

Mediante Res. de Superintendencia N° 014-2005-SEPS/CD de 31.03.2005 se aprobó Reglamento de Auditoría Externa de las Entidades Prestadoras de Salud. Asimismo por Resolución N° 015-2005-SEPS/CD se aprobó Reglamento de Auditoría Interna de las Entidades Prestadoras de Salud.

## 12. Designan representantes ante el Consejo Nacional del SENATI (02.04.2005) (290034)

Se dicta Resolución Ministerial N° 079-2005-TR de 30.03.2005 que designa a partir de la fecha al señor Carlos Espinosa Alegria, Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa, y al señor Julio César Puntriano Suárez, Secretario General, como representantes titular y alerno de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, respectivamente, ante el Consejo mencionado.

## 13. Incorporan enfermedades crónicas para afiliación de ex asegurados de regímenes especiales, sus cónyuges o hijos, al Plan Protección Total del Seguro Potestativo (02.04.2005) (290051)

Mediante Res. de Gerencia Central de Seguros N° 016-GCSEG-GDA-ESSALUD-2005 de 28.03.2005 se incorporó en la relación de enfermedades crónicas para afiliación del ex asegurado y/o su cónyuge de los Regímenes Especiales menores de 56 años al Plan Protección Total del Seguro Potestativo las siguientes: Trastornos mentales y del comportamiento, hemofilia, enfermedades cardíacas reumáticas crónicas.

## 14. Declaran Duelo Nacional por fallecimiento del Papa Juan Pablo II y día no laborable el lunes 4 de abril a nivel nacional (03.04.2005) (290113)

Decreto Supremo N° 027-2005-PCM de 02.04.2005. Ver anexo de Legislación.

## 15. Prorrogan para los deudores tributarios cuyo último dígito del RUC sea (0) la fecha de vencimiento de la Declaración Anual del Impuesto a la Renta y del ITF del ejercicio gravable 2004 (04.04.2005) (290173)

Se dicta Resolución de Superintendencia N° 072-2005/SUNAT de 03.04.2005 que prorroga la presentación de la declaración y pago del Impuesto a la Renta y del ITF del ejercicio gravable 2004 correspondiente a los deudores tributarios cuyo último dígito del RUC sea cero (0).

## 16. Se dicta Ley N° 28484 sobre la reforma de los artículos 87°, 91°, 92°, 96° y 101° de la Constitución Política del Perú (05.04.2005) (290184)

Ley N° 28484 de 04.04.2005. Ver anexo de Legislación.

## 17. Autorizan viaje de funcionario para participar en reunión técnica en el marco de la XIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (07.04.2005) (290277)

Mediante Resolución Suprema N° 010-2005-TR de 06.04.2005 se autorizó el viaje en comisión de servicios, al doctor Guillermo Miranda Hurtado, Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a la ciudad de Buenos Aires, Argentina, del 10 al 14 de abril de 2005.

## 18. Conforman Comisión de Trabajo que implementará acciones para la realización de la Conferencia Internacional sobre Formación Profesional (07.04.2005) (290278)

Mediante Resolución Suprema N° 011-2005-TR de 06.04.2005 se conformó una Comisión de Trabajo para que en un plazo de quince (15) días hábiles, se encargue de implementar las acciones que contribuyan a la realización efectiva de la Conferencia Internacional sobre la Formación Profesional "Una visión común para la inversión en el desarrollo sostenible".

## 19. Se dicta ley que dispone la atención del pago de los diversos tipos de bonos de reconocimiento, del bono de reconocimiento complementario creado mediante Ley N° 27252 y de los bonos complementarios a que se refiere la Ley N° 27617 con cargo a los recursos disponibles en el fondo creado mediante el Decreto de Urgencia N° 129-96 (07.04.2005) (290238)

Ley N° 28485 de 06.04.2005. Ver anexo de Legislación.