

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XX N° 232 Mayo 2005

MULTA PAUCIS

Inspecciones de Trabajo en marcha

Se encuentra en marcha un proceso de Inspecciones de Trabajo que cubre principalmente el período de enero a abril de 2005, e incluye los contratos de trabajo y las boletas de pago, así como las gratificaciones de diciembre y julio de 2004.

Una particularidad importante de esta nueva etapa de control inspectivo es que se está otorgando un plazo de 3 días antes de proceder a llevar adelante el acto de inspección evitando así el factor sorpresa.

Recordemos que las Inspecciones de Trabajo parten del fundamento que constituyen una función pública, una responsabilidad del gobierno, dentro de un sistema estatal más amplio cuyo objetivo es administrar la política social y laboral y supervisar el cumplimiento de la legislación laboral y de las normas técnicas.

Entre los puntos básicos de la Inspección de Trabajo se encuentran, entre otros, que los principios y normas de control del cumplimiento sean uniformes; se garantice una ejecución coherente de la legislación, se impida que los empleadores obtengan ventajas injustas por la vía del incumplimiento; se proporcione a los inspectores una orientación clara sobre el modo de ejercer su margen de discrecionalidad y se garantice la aplicación de reglas transparentes, coherentes y que puedan ser gestionadas.

No está demás recordar también que la inspección sólo puede ser eficaz si los inspectores de trabajo reúnen las cualificaciones, la competencia y la formación requeridas y se cumplen sus expectativas.

Inspecciones Laborales

Dec. Leg. N° 910, Art. 16°, modificado por Ley N° 28292 (21.07.2004)

PROCEDIMIENTOS INSPECTIVOS

A. Inspección programada o de oficio

General

(D.S. N° 020-2001-TR, Art. 33°)

Específica

(D.S. N° 020-2001-TR, Art. 33°)

B. Inspección especial a pedido de parte

C. Inspección a iniciativa del inspector

INSTRUMENTOS DE DEFENSA

1. Impugnar el acta de inspección

(Dec. Leg. N° 910, Art. 17°.3 y D.S. N° 020-2001-TR, Art. 43°)

2. Solicitar a la AAT ordene el corte del procedimiento inspectivo por existir un litigio sobre hechos materia de inspección

(Dec. Leg. N° 910, Art. 17°.3 y D.S. N° 020-2001-TR, Art. 43°)

3. Suspensión de la diligencia inspectiva

(D.S. N° 020-2001-TR, Art. 42°-A)

a. Por requerir más tiempo
(sólo hasta el día hábil siguiente)

b. Imposibilidad de exhibir
documentos

Se suspende hasta por 3 días hábiles

Elaboración: Análisis Laboral

Empleo: Hacia un enfoque global

La curiosidad sobre el problema del empleo se multiplica. Aun cuando las encuestas de opinión no dejan de mostrar el desánimo de las personas, surgen a la vez voces optimistas. Para buscar una base analítica más orientadora, tratamos a continuación de sopesar las posibilidades nacionales futuras, desde una óptica de la mayor amplitud posible.

LAS GRANDES TENDENCIAS

En estas páginas –ver por ejemplo el número anterior de ANÁLISIS LABORAL– hemos insistido en una visión panorámica, en tiempo y en espacio, que subraya tres condicionantes esenciales: el demográfico, el externo, y el pseudo modernista.

El primero es la inmensa explosión demográfica (cuatro siglos con 5 millones de crecimiento en habitantes y luego medio siglo con 20 millones más) y su duración, al menos para dos generaciones siguientes antes de sentir alivio, que constituye un enorme desafío para la inversión ante semejante resto, y definitivamente falsas las promesas de soluciones “ingeniosas” o de corto plazo.

El segundo asunto, es la ausencia en los estudios del efecto del ajuste externo (incluido el modelo neoliberal), que desarrollan algunos analistas del empleo, como si los fenómenos sociales peruanos se dieran en un escenario autónomo e independiente, desligado de problemas tan intensos como la deuda externa, la salida de capitales, la estructura productiva dependiente de divisas, o la variabilidad de precios de las materias primas.

La tercera es otra gran ausencia que se deriva del exclusivismo de la visión moderna de mercado, en la apreciación del empleo, olvidando o posponiendo inmensos sectores de lógica particular, como el propio informal urbano, el empleo de gobierno o el empleo rural. Esto crea una enorme distorsión en los enfoques políticos, especialmente, cuando se “olvida” la importancia de la tierra como empleadora, sustento de la industrialización y sistema de retención de la oferta urbana de trabajo.

Una visión panorámica correcta implica, entonces, ver en las décadas recientes un creciente, y en términos de his-

toria, “violento” desbalance entre población y recursos, que sufre a la vez, el ajuste externo. Esta compresión –de elevada población y reducidos capitales– suele afectar especialmente al sector privado y al gobierno, por la vía de las rentas, sobre todo del salario o renta del trabajador, y este ajuste se transforma en interno, cuando se aplica al sector informal y sobre todo rural.

La inviabilidad para progresar e incluso sobrevivir, a la que se somete a la población, origina dos formas de migración: hacia afuera, que alivia la situación a través del menor desempleo y subempleo y de la remesa de divisas; y la migración interna, más intensa por ser menos costosa, que agolpa las ciudades con gente del campo y que complica las soluciones, tanto del punto de origen rural, donde se pierden recursos humanos que son importantes en su medio, como del destino urbano, donde se genera sobre oferta de trabajadores y la consiguiente presión a la baja de los salarios. Luego, otra vez, salarios bajos, otra vez, ajuste del campo, otra vez el círculo vicioso de la pobreza.

Este esquema simple es el que mejor explica la situación del empleo y de nuestro país. Y a largo plazo, es el que requiere de políticas expresas para revertirlo: planificación de la población, atracción de capitales, autonomía en la negociación frente a los ajustes externos, recomposición de las relaciones entre la ciudad y el campo. Los tigres asiáticos salieron por las vías de la intensificación del capital y la creciente autonomía productiva y comercial. China y la India, vienen saliendo por la vía del control poblacional y migratorio, paralelos a la intensificación de capital, pero igualmente, autonomía marcada de su desarrollo.

Es sobre esta base política, que se desenvuelve la elevación de la productividad, el aprovechamiento intensivo de recursos naturales, el rápido progreso de las capacidades humanas. Los temporales sacrificios en bajos costos del trabajo, tienen sentido, si se tiene claro un norte que no descapitalice al país, sino que le permita acumular, tanto capitales físicos como humanos. De lo contrario, tendremos lo mismo: crecimiento sin sentido, que no acumula ni distribuye, que em-

plea en el exterior, que subdesarrolla. En suma, puede lograrse una creciente eficiencia productiva, pero esta termina jugando en contra nuestra, como país.

LOS “PEROS” AL PESIMISMO

Este crecimiento que no emplea adecuadamente, que retribuye bajos ingresos, es el sostén mayor de la visión pesimista. Para superarlo, se requiere un cambio político, que plantee una nueva visión y la difunda, y a partir, de ello, un observador medianamente pesimista (o medianamente optimista) nos dirá que este cambio no va a darse.

Pero no es absurdo pensar que el cambio se dará en el futuro, a pesar de nuestras enormes deficiencias políticas. La razón, es que existen poderosas y variadas fuerzas a su favor. Veamos las principales:

a. El volumen de la población dejará de actuar en contra del desarrollo, posiblemente antes de lo supuesto en las proyecciones, y su distribución espacial será más equilibrada, sea por nuevas inversiones o sea por el desaceleramiento de la migración interna. Este último proceso comienza a darse al perderse las ventas de Lima Metropolitana y de las ciudades y al mejorarse las vías de comunicación.

b. El comportamiento de la propia población, que no puede ser sometida de manera prolongada a la ley de bronce. Si es que tiene educación, información y conciencia creciente, desarrollará una visión cuestionadora del «status quo» que no sea a la vez un arranque hacia nuevas formas de fracaso, populistas o autoritarias.

c. La del escenario de recursos, favorable a parte del Tercer Mundo, y definitivamente al Perú, que tiene espacios no contaminados, mar, biodiversidad, metales, energía. A futuro, a pesar de la presión de las reservas del mundo industrializado sobre los precios internacionales, los recursos naturales tienden a apreciarse, y mucho más temprano que tarde, la alimentación sana será el bien principal, antes que el consumo industrial superfluo. Esto determinará un cambio de tendencias en los términos de intercambio entre el mundo industrial y el del subdesarrollo.

llo. Los precios del petróleo y el turismo ecológico, son adelantos significativos de esta tendencia.

d. En el mismo sentido de lo anterior, el clima es importante y favorecerá al hemisferio sur, y en especial a Latinoamérica. La contaminación ambiental es grave –la produce en un 90 por ciento el Primer Mundo– y lo son todos los fenómenos naturales adversos, que serán crecientemente calamitosos, según la experiencia y las predicciones de los ambientalistas. Latinoamérica, con buen clima, agua y oxígeno, espacios habitables, recursos naturales y población medianamente instruida y muchas iniciativas será pronto el foco de atención más deseable en el mundo, compitiendo y desplazando al Asia.

e. La velocidad de aprovechamiento del cambio técnico. Los inventos cuestan en generarse y ponerse disponibles y deben reposar en plataformas técnicas amplias. Hay una renovación constante, pero el aprovechamiento de lo creado, es mucho más rápido y menos costoso por la intensificación del intercambio comercial. Este es otro significativo punto a favor.

f. Los cambios en el comportamiento del capital internacional. El riesgo de un colapso financiero internacional –la amenazante burbuja de Nueva York– no es una broma, es demasiado real. Los capitales deberán nuevamente migrar y siempre en cantidades mayores. Eso los abarata y hasta puede convenir donarlos en mayor proporción para generar mercados. Actualmente los países industriales donan mucho menos de lo que se han comprometido internacionalmente.

Todos estos factores, como anotamos, son importantes y muy poderosos. Actúan usualmente de manera simultánea y combinada. A pesar de la irracionalidad armamentista y financiera, siempre lo positivo será lo más viable. No está muy alejado y nos permitirá volver a la ruta del progreso. Las políticas acertadas son las que van en esta dirección, y ya las comenzamos a entender.

LA REALIDAD INMEDIATA

Mientras tanto, podemos alegrarnos con algunos rasgos positivos en el comportamiento del empleo en el corto plazo. Nuestra exportación no tradicional, especialmente de origen agrario está creciendo y permite incrementar el empleo, pero todavía hay mucho camino por re-

correr para que los nuevos puestos de trabajo sean de calidad. El crecimiento de este tipo de exportación es todavía de poca significación si se compara con el resto de la región, pero tiene muy amplio horizonte y mercados. Las ventajas de la exportación de minerales irán mejorando como para significar un aporte real al desarrollo. El turismo crecerá indefectiblemente en los siguientes años. El gas disminuirá muy significativamente nuestro gasto en divisas dirigidas a importar petróleo. Por supuesto que hay buenas noticias cercanas. Y también hay problemas importantes, como lo refleja el mayor avance de nuestros vecinos, a los cuales tendremos que alcanzar y superar antes que copen nuestro mercado y pasemos a depender de ellos.

SÍ PODEMOS

Lo que requerimos es concentrarnos en una nueva visión del desarrollo que involucre a todos los peruanos y supere

su discusión menuda. Además de la eventualidad de los precios internacionales de los metales y de su demanda, es en el mar, en el campo y en la amazonía, donde deberíamos poner mucha atención como nuestras fuentes de riqueza futura. Y es muy cierto, debemos fomentar inversiones **asociándonos**, cuando sea conveniente, con el capital internacional, y no poniéndonos a su disposición.

Todavía los ingresos –que son una variable tan o más importante que el propio empleo– de la gran mayoría de peruanos, son escasos como para sustentar un vuelco de las tendencias del desarrollo. Por ahora, la migración es la salida importante, y la informalidad o el trabajo campesino (una gran cantidad de trabajo independiente) la alternativa principal de nuestra gente, en lugar de la productividad creciente de nuestro rezagado sector moderno. Pero tenemos demasiadas ventajas como para mantenernos en esta situación. Y para el gran cambio, tenemos el viento a favor.

PERÚ: DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR CATEGORÍA OCUPACIONAL SEGÚN DEPARTAMENTO			
DEPARTAMENTO	CATEGORÍA OCUPACIONAL		
	Empleado/empleador	Obrero	Independiente u otro
Amazonas	18.3%	13.8%	67.9%
Ancash	18.1%	19.1%	62.8%
Apurímac	18.5%	9.2%	72.3%
Arequipa	30.5%	24.7%	44.8%
Ayacucho	11.5%	19.3%	69.2%
Cajamarca	17.1%	10.6%	72.3%
Callao	38.4%	22.3%	39.3%
Cusco	16.3%	14.0%	69.7%
Huancavelica	6.3%	7.7%	86.0%
Huánuco	15.7%	9.7%	74.6%
Ica	25.8%	33.2%	41.0%
Junín	18.7%	16.4%	64.9%
La Libertad	22.4%	20.2%	57.4%
Lambayeque	29.5%	25.5%	45.0%
Lima	38.4%	21.3%	40.3%
Loreto	20.0%	10.7%	69.3%
Madre de Dios	27.3%	15.6%	57.1%
Moquegua	24.9%	20.8%	54.3%
Pasco	17.7%	18.8%	63.5%
Piura	14.7%	18.6%	66.7%
Puno	13.5%	12.8%	73.7%
San Martín	16.1%	17.0%	66.9%
Tacna	29.1%	21.6%	49.3%
Tumbes	24.5%	23.4%	52.1%
Ucayali	19.6%	16.0%	64.4%
TOTAL	25.0%	18.3%	56.7%

Fuente: Elaboración de Juan Manuel García, sobre la base de ENAHO 2003/04.

Escenas Laborales

• COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: Retiros parciales en el actual régimen general

La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social que en la actualidad se encuentra regulado por el TUO del Dec. Leg. N° 650, que fuera aprobado por D.S. N° 001-97-TR (LCTS), constituyendo un importante cuerpo normativo integral que establece, entre otras disposiciones, la libre disponibilidad de los montos depositados en la cuenta que el trabajador tiene en el depositario, en un monto que no puede exceder del 50% del total de la CTS depositada más sus intereses "computada desde el inicio de los depósitos".

Este sistema venía funcionando normalmente hasta que por D.U. N° 127-2000 se estableció, a partir del 01.11.2000, una medida llamada de excepción extraordinaria. En otras palabras, un tratamiento extraordinario que dejó en suspenso las disposiciones de la LCTS, las que sólo se aplicaban supletoriamente en aquello que no se oponía a las disposiciones del indicado régimen de excepción.

Éste dispuso básicamente los depósitos mensuales de CTS equivalentes al 8.33% de las remuneraciones percibidas y la libre disponibilidad del 100% de los montos depositados por el empleador. Además, se estableció la vigencia del indicado régimen de excepción desde el 01.11.2000 hasta el 31.10.2001.

Posteriormente, los D.U. N° 115-2001, D.U. N° 019-2002, D.U. N° 057-2002, D.U. N° 067-2002 y D.U. N° 013-2003 prorrogaron y/o modificaron este régimen de excepción hasta el 31.10.2003, bajo casi las mismas condiciones. Cabe señalar que tratándose de un régimen de excepción de carácter temporal **no derogó** las disposiciones de la LCTS, sino que las **suspendió** en todo lo que se le oponía, manteniendo plena vigencia las demás normas.

Luego se dio el D.U. N° 024-2003 que inició la desactivación de este régimen temporal de excepción en materia de CTS. Entre otras normas importantes señaló que se continuarían realizando los depósitos mensuales de CTS a razón del 8.33% de las remuneraciones percibidas hasta mayo de 2004 pero a partir de junio del mismo año la libre disponibili-

dad se reduciría en 20% mensual, por lo cual el saldo no afecto a esa libre disponibilidad, por ejemplo el 20% de junio se sujetaba a las normas expresas de la LCTS.

En julio la libre disponibilidad fue de 60%, por lo que pasaba a engrosar las filas de las normas de la LCTS el 40% del depósito de ese mes, y así sucesivamente, hasta que en noviembre de 2004 dejaba de tener aplicación el régimen de excepción recuperando plena vigencia el Régimen General de CTS regulado por la LCTS.

De lo expuesto se concluye que los trabajadores, empleadores y entidades depositarias deben tener en cuenta lo siguiente:

1. A partir del 01.11.2004 dejó de tener vigencia el régimen de excepción de CTS depósitos mensuales en base al 8.33% de las remuneraciones y el sistema de libre disposición que llegaba al 100%. En consecuencia, desde el 01.11.2004 recuperó plena vigencia la LCTS.

2. El régimen de excepción regulado por Decretos de Urgencia no derogó las normas de la LCTS sólo suspendió sus efectos en parte, por el período comprendido entre el 01.11.2000 al 31.10.2004.

3. En base a las normas legales citadas los trabajadores, en materia de libre disposición de depósitos, han recuperado desde el 01.11.2004 la facultad de retirar en concepto de libre disponibilidad sólo el 50% de los depósitos CTS.

Finalmente cabe señalar que de acuerdo a la Ley N° 28461 y su reglamento el D.S. N° 009-2005-VIVIENDA, los trabajadores podrán retirar hasta el 80% de la CTS acumulada desde su fecha de ingreso para destinarla a la adquisición de vivienda, remodelación, adquisición de terreno, etc. Para estos efectos se computará tanto el Régimen General vigente al 31.10.2000 y el régimen de excepción del 01.11.2000 hasta el 31.10.2004 así como el general que recuperó vigencia desde el 01.11.2004.

• MODIFICAN EL REGLAMENTO DEL DEC. LEG. N° 892: Cambios en los aspectos administrativos del FONCALPROEM(*)

Recientemente se ha dictado el Decreto Supremo N° 002-2005-TR que establece modificaciones en los artículos 8°, 9°,

10°, 11° y 13° del D.S. N° 009-98-TR, Reglamento del Dec. Leg. N° 892, que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría así como incorpora dentro de sus alcances los artículos 11°-A y 15°-A.

Aplicación del Remanente

El D.S. N° 002-2005-TR establece que el remanente será destinado al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO), a que se refiere el artículo 3° de la Ley, así como a obras de infraestructura vial, en el caso de que una región genere remanentes superiores a las dos mil doscientas Unidades Impositivas Tributarias por ejercicio (2 200 UIT), debiendo destinarse el exceso exclusivamente al financiamiento de obras de infraestructura vial de alcance regional dentro de la región que generó el recurso, que cuenten con estudios de factibilidad aprobados de acuerdo al Sistema Nacional de Inversión Pública.

Por otro lado señala que el aporte del remanente al Fondo, y a la región en la que se generó éste, de ser el caso, será efectuado al vencimiento del plazo previsto en el Art. 6° de la Ley; dichos aportes serán de responsabilidad de las empresas generadoras de las utilidades a distribuirse. Podrán efectuarse adelantos de los aportes, a decisión de la empresa generadora del remanente.

Obligación de empresas generadoras de remanente.-

Con respecto al Art. 9°, el D.S. N° 009-98-TR establecía que las empresas en las que se haya generado remanente, se encontraban obligadas a comunicar al Ministerio de Trabajo el monto de dicho remanente, al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada Pago Anual del Impuesto a la Renta. La norma modificatoria, agrega que la comunicación deberá especificar el ejercicio en que se generó el remanente y el monto del remanente que corresponde a cada región, considerando el centro de trabajo en el que habitualmente prestan servicios los trabajadores a los que se les aplicó el límite

(*) De acuerdo al D.S. N° 002-2005-TR toda referencia al FONCALPROEM deberá entenderse hecha a FONDOEMPLEO a partir del 07.05.2005.

individual de la participación en las utilidades previsto en el artículo 2° de la Ley.

Naturaleza y administración de FONDOEMPLO (antes FONCALPROEM).- El D.S. N° 009-98-TR establece, en su Art. 10° que el FONCALPROEM será administrado por un Consejo Directivo el cual estará integrado, con la modificatoria introducida por el D.S. N° 002-2005-TR al inciso c) y con el añadido del inciso e), de la siguiente manera:

a) Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo presidirá; b) Un representante del Ministerio de Agricultura; c) Un representante del Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales; d) Un representante de las empresas generadoras de los remanentes aportados al Fondo; e) Un representante de los trabajadores de las empresas generadoras de los remanentes aportados al Fondo.

Designación del representante de empresas.- De acuerdo al Art. 11° del D.S. N° 009-98-TR, el representante de las empresas será designado por aquellas que hubieran generado remanentes en el ejercicio. A falta de acuerdo, dicha representación estará a cargo de la empresa que hubiera generado el mayor monto de remanentes en el respectivo ejercicio. La designación debía ser comunicada al MTPE a más tardar el 15 de mayo de cada año.

De no producirse la comunicación referida en el párrafo anterior, la designación del representante corresponderá a la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP).

Duración del mandato de miembros del Consejo Directivo.- De acuerdo a lo establecido en el Art. 13° modificado el mandato de los miembros del Consejo Directivo que no representen al Estado será de un año, debiendo éste entrar en funcionamiento el 1 de junio del año correspondiente.

Si en un determinado ejercicio no hubieran empresas generadoras de remanentes, el mandato del representante de las empresas y del de los trabajadores, que integraron el Consejo anterior, se prorrogará por un año».

Finalmente el D.S. N° 002-2005-TR incorpora los Arts. 11°-A y 15°-A al D.S. N° 009-98-TR, los mismos que se encuentran transcritos en la Sección Textos de Dispositivos Legales de la presente edición.

• ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD Y BONIFICACIÓN POR TRANSPORTE

En la reunión sostenida el 7 de abril de 2005 por la Comisión Especial Tripartita del Consejo Nacional del Trabajo se alcanzó consenso respecto al artículo 198° del Anteproyecto de Ley General de Trabajo que está siendo debatido actualmente en su seno. Dicho artículo desarrolla los conceptos no remunerativos que ahora se encuentran regulados en los Arts. 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650 aprobado por D.S. N° 001-97-TR (LCTS).

En este debate estimamos que deben observarse con mucha rigurosidad algunos conceptos básicos que responden a concretas definiciones doctrinales en materia laboral que se completan con la cada vez más compleja y preponderante influencia del Derecho Tributario, lo que responde a los tiempos.

Una muestra del desentendimiento que existe –y que ha sido precisado en el párrafo anterior– la encontramos en el texto del Art. 198°, numerales 4. y 10., del Anteproyecto de Ley General de Trabajo, materia del consenso señalado, respecto a lo cual cabe señalar lo siguiente:

1. Elementos de los conceptos no remunerativos: Es innegable que cada concepto no remunerativo tiene una situación prevista para acceder a él y determinados condicionantes, por lo que si éstos no se encuentran bien definidos, concederlos se convierten en un riesgo laboral-tributario.

2. Conceptos en debate: Este análisis se refiere a lo que en doctrina se conoce como la Asignación por Movilidad y la Bonificación por Transporte.

Al respecto, cabe señalar, que la Asignación por Movilidad es una suma destinada a emplearse en el desarrollo de las funciones o con ocasión del trabajo de la persona; es una suma asignada presupuestalmente para sufragar esos gastos, y así lo viene reconociendo nuestra actual legislación laboral, LCTS, art. 19°, inc. i), e incluso la tributaria en la Ley del Impuesto a la Renta, Art. 34°. Está condicionada a la acreditación del desplazamiento y a criterios de razonabilidad.

Por su parte, la Bonificación por Transporte es aquella que incrementa el patrimonio o presupuesto del trabajador pues

es una suma destinada a sufragar el traslado del trabajador de su domicilio a la empresa y viceversa. Los condicionantes usuales son la asistencia al centro de trabajo y el monto en función a cubrir razonablemente el traslado.

3. Análisis del anteproyecto: No obstante lo expuesto, nos encontramos frente al hecho que aquello que en doctrina y en la legislación actual tienen la naturaleza y efectos de una Asignación por Movilidad, está siendo denominado en el anteproyecto como "Transporte", lo que constituye una total incongruencia con la doctrina laboral y tributaria.

Asimismo, lo que debe denominarse Bonificación por Transporte, es llamado en el numeral 4. del Art. 198° del anteproyecto «valor de la movilidad».

Una plena confusión que creará más de un problema y conflicto.

• CTS RETIRO DEL 80%: Aprueban Reglamento de la Ley N° 28461

Ha sido aprobado el Reglamento de la Ley N° 28461, el cual formaliza el procedimiento de autorización de manera excepcional del uso del 80% de la CTS en programas de vivienda promovidos por el Ministerio. El importe antes mencionado deberá ser destinado para la adquisición, construcción o mejoramiento de vivienda o para la adquisición de terreno.

Este reglamento establece ciertas formalidades para el desembolso de la CTS tales como la presentación de una solicitud indicando el importe de la CTS, el número de cuenta y motivo de la misma, copia del documento de identidad; así como copia de la minuta en caso de compra-venta de vivienda; y certificado de zonificación para la adquisición de terreno.

En los casos de construcción y mejoramiento de vivienda se presentará además una copia literal del registro de predios, el contrato de obra suscrito con el constructor, la licencia de obra expedida por la municipalidad y una declaración jurada del trabajador.

Este reglamento permite una efectiva aplicación de la Ley N° 28461, regulando su ámbito de aplicación.

Asimismo otorga un plazo de 120 días calendario para que las empresas del sistema financiero nacional se adecúen a las disposiciones legales previstas en el reglamento.

La Inspección Laboral

Inspección programada o de oficio

En los últimos días se está desarrollando un conjunto de Inspecciones Laborales que responden a la programación elaborada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La modalidad empleada es la Inspección Programada Específica que tiene como objetivo determinar el cumplimiento de disposiciones legales y convencionales en determinadas materias laborales y de salud en el trabajo.

Por las razones mencionadas analizaremos las particularidades de esa diligencia, el mejor módulo de atención sin riesgos y los mecanismos de defensa.

Cabe precisar que detectada la infracción se aplicará la multa respectiva.

1. BASE LEGAL

La Inspección del Trabajo es un servicio que brinda el MTPE y tiene como objetivo general velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de promoción y formación para el trabajo, y de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores. Este servicio se aplica a través de la función inspectiva que desarrollan los Inspectores Laborales.

Las normas legales que regulan esta materia son el Decreto Legislativo N° 910 del 16.03.2001 (17.03.2001), Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, modificado por Ley N° 28292 de 20.07.2004, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 020-2001-TR de 28.06.2001 (29.06.2001) modificado por Decreto Supremo N° 010-2004-TR de 20.07.2004.

2. LAS INSPECCIONES

En nuestro país existen tres tipos de inspecciones:

- a) **Inspección programada o de oficio**, la cual desarrollamos en esta oportunidad. Es la que se encuentra considerada dentro de la planificación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, y tiene por objeto verificar el cumplimiento de obligaciones laborales y de salud en el trabajo. Tiene dos modalidades, la general y la específica, siendo esta última la que desarrollaremos en el presente artículo.
- b) **La Inspección Especial o a pedido de parte**, está dedicada a verificar hechos expresamente determinados y vinculados a la relación laboral, a la formación y promoción para el trabajo, o que se refiere a seguridad y salud en el trabajo, que requieren de una inmediata comprobación o que evidencien un notorio incumplimiento de las normas legales o convencionales.
- c) **La Inspección a iniciativa del inspector**, que se realiza en caso existan hechos que pongan en peligro la integridad física, la salud o la seguridad de los trabajadores. No se requiere en este caso de orden de visita.

3. INSPECCIÓN PROGRAMADA ESPECÍFICA

Está regulada en el Art. 16°, numeral 16.2, del Decreto Legislativo N° 910, modificado por Ley N° 28292. Sus efectos se encuentran reglamentados por los artículos 33° y 34° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por Decreto Supremo N° 010-2004-TR.

Expresamente en el Art. 33° de las normas reglamentarias del Dec. Leg. N° 910 se define a la Inspección Programada Específica como aquella que tiene por objeto verificar el cumplimiento de determinadas normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo o de promoción y formación para el trabajo, precisadas en el mandato de Inspección.

4. TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO DE INSPECCIÓN PROGRAMADA

De conformidad con lo señalado en el Art. 34° del reglamento del Dec. Leg. N° 910, tanto el trámite de la inspección de carácter general como de la específica se sujeta al siguiente procedimiento:

- **Orden de visita:** Es la disposición por la cual la AAT determina que se lleve a cabo una inspección. Actualmente el MTPE está efectuando Inspecciones Programadas Específicas, tal como se desarrolla más adelante. El inspector del trabajo se constituye en el centro de trabajo con la respectiva orden de visita, para cumplir con el mandato encomendado.

- **Acta de Inspección:** Efectuada la visita, el Inspector levanta el acta dejando constancia de los incumplimientos detectados si corresponde, y de los hechos verificados. Tratándose de inspecciones sobre seguridad y salud en el trabajo deben incluirse además, de ser el caso, las medidas correctivas convenientes.

(*) La relación de infracciones de Primer, Segundo y Tercer grados se encuentra en el artículo «Inspección del Trabajo: Infracciones y multas aplicables», publicado en esta edición en la página 8.

- **Incumplimientos y multas:** De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de segundo o tercer grado(*), sin perjuicio de la imposición de la multa correspondiente se otorga al empleador un plazo no menor de 10 días ni mayor de 30 días hábiles en la inspección general, y no menor de 3 días ni mayor de 10 días hábiles en la inspección específica, para subsanar la infracción. En el caso que se detecten infracciones de primer grado(*), además de imponerse la multa correspondiente, la AAT incluirá a los empleadores infractores dentro del registro de empresas que preferentemente serán objeto de inspección programada en forma aleatoria.

- **Reinspección:** Vencido el plazo señalado en el numeral anterior un inspector se constituirá en las instalaciones del empleador para verificar que se cumplió con la subsanación de la infracción. En esta diligencia el inspector puede verificar otros hechos relevantes para futuras inspecciones.

5. LAS INSPECCIONES QUE HA PROGRAMADO EL MTPE

Tenemos entendido que los inspectores del MTPE están realizando Inspecciones Programadas sobre las materias siguientes:

- **Verificación de Libros de Planillas y Boletas de Pago del período Enero-Abril 2005:** En esta materia los empleadores deberán cerciorarse de haber cumplido con los temas siguientes:
 - a) Contar con las Hojas Sueltas de Planillas de Pago debidamente autorizadas por el MTPE, o bien el libro autorizado o las microformas si fuere el caso.
 - b) Haber impreso las Planillas de pago en hojas autorizadas. Además deberán verificar hasta que número fueron autorizadas por el MTPE.
 - c) Contar con la comunicación al MTPE sobre la centralización de Planillas de Pago de los diversos establecimientos, locales o centros de operaciones con que cuenta la empresa.
 - d) Imprimir las Boletas de Pago en papel simple no autorizado por el MTPE.
 - e) Verificar que el duplicado de la Boleta de Pago que queda en poder del empleador esté debidamente firmado por el trabajador. No se requiere ésta firma si es que el empleador la declaró «Opcional» de conformidad con lo señalado en el Art. 18° del Decreto Supremo N° 001-98-TR.
 - f) Haber registrado correctamente en las Planillas de Pago los conceptos remunerativos y no remunerativos que se abonan al trabajador.

- También debe figurar el pago de sobretiempo y, además, contar con el registro seguro y confiable de los sobretiempos trabajados.
- g) Verificar que todos los trabajadores se han incluido en la Planilla de Pago.

- **Contratos de Trabajo:** Este aspecto podría tener los alcances siguientes:
 - a) Contar con los contratos de trabajo bajo modalidad presentados a la Autoridad de Trabajo.
 - b) Registrar en las Planillas de Pago a los trabajadores dependientes.
 - c) Abonar sus remuneraciones vía Boletas de Pago y registrarlos en la Planilla de Pago.
 - d) Contar con los contratos, documentos internos (Cartas y demás) sobre el personal destacado por empresas de Intermediación. Verificar que su identificación sea plena y diferenciada de los trabajadores dependientes. Tener los documentos contractuales celebrados con las empresas de Tercerización y contar con la documentación e instrumentos para que se acredite la Tercerización y se elimine cualquier indicio de «destaque» de trabajadores que desnaturaliza la Tercerización y lo convierte en una falsa «Intermediación».

- **Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad:** Se refiere a la fiscalización que se está llevando a cabo sobre las gratificaciones pagadas en Julio y Diciembre 2004, por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente. Éstas deben estar incluidas en la Planilla de Pago. Constituye un sueldo mensual en cada oportunidad. La obligación legal establece que las gratificaciones deben abonarse dentro de la primera quincena del mes de julio o de diciembre según corresponda.

- **Comprobación del pago de Remuneración Mínima Vital.**

- **Verificación del pago de la Participación en las Utilidades:** La fiscalización versa sobre las utilidades que debieron abonarse en el 2005 correspondientes al ejercicio 2004.

6. MEDIOS DE DEFENSA

Frente a una Inspección el empleador dispone de una serie de medios de defensa específicos que le brindan la posibilidad de sustentar o refutar cualquier contratación o hecho que el inspector considere una infracción y que a criterio del empleador no lo sea.

Entre esos medios de defensa tenemos los que desarrollamos a continuación:

1. SUSPENSIÓN DE LA DILIGENCIA INSPECTIVA:

Se ha dispuesto en el Art. 42°-A del D.S. N° 020-2001-TR, agregado por D.S. N° 010-2004-TR, que la diligencia de inspección puede suspenderse por dos causales:

- **Por tiempo:** Esto es, cuando la diligencia inspectiva requiera más tiempo de lo previsto. Este es el caso en que la hora de salida del personal de la empresa sea, por ejemplo, a las 4:00 pm. y a esa hora la inspección no se ha concluido. En este caso el inspector podrá suspenderla para su continuación el día hábil siguiente, lo que se hará constar en el acta. En caso que el inspector se negara a dicha suspensión, la empresa puede impugnar el acta alegando que no se están dando facilidades para acreditar el derecho ya que no dispone del personal necesario al haberse éste retirado por término de la jornada laboral. En estos casos el Inspector debe acceder a lo solicitado por la empresa.
- **Imposibilidad de exhibir documentación:** Está referida a los casos en los que el empleador no tiene en su poder la documentación pertinente para acreditar el cumplimiento de las normas a verificar según la Orden de Visita, ya sea por que ha sido entregada al contador, asesor o por haberse efectuado el traslado a otro establecimiento, un archivo especial, por ejemplo. En estos casos la suspensión debe ser consignada en el acta y además señalarse en la misma el día y hora para la continuación de la diligencia. Este plazo para la continuación no podrá exceder de 3 días hábiles.

2. IMPUGNACIÓN DEL ACTA:

Las actas de inspección pueden ser impugnadas por cualquiera de las partes que hubiere estado presente en la diligencia, siempre que no hayan declarado su conformidad con el acta. El escrito de impugnación se presenta dentro de los 3 (tres) días hábiles de efectuada la visita cuestionada, indicándose expresamente el o los hechos materia del desacuerdo.

El que no hubiere estado presente debido a una causa justificada al momento de efectuarse una visita inspectiva, o considere que quien actuó en su representación no se encuentra en ninguno de los supuestos del numeral 41.1 del Artículo 41° del Reglamento, puede ejercer el derecho de impugnar el acta de inspección, dentro del plazo señalado precedentemente, para lo cual debe pagar la tasa de impugnación respectiva.

En ningún caso procede la impugnación cuando se

refiere a la valoración de lo verificado o a las consecuencias jurídicas de ello, o lo que la originó.

De declararse fundada la impugnación, se ordena que se efectúe una visita de inspección, la cual se limita a verificar nuevamente sólo los aspectos cuestionados y sobre los que la AAT declaró fundada la impugnación.

No procede la impugnación de actas diferentes a la de la inspección.

Asimismo, los empleadores pueden consignar en el Acta, como texto de la impugnación, en el rubro específico, «Manifestación del Empleador», lo siguiente:

ACTA DE INSPECCIÓN

(...)

Manifestación de las partes:

EMPLEADOR:

(...)

«Impugnamos la presente Acta por no estar de acuerdo con su contenido y efectos y nos reservamos el derecho de sustentarla en el término de ley».

(...)

Esto permitirá que el empleador sustente la impugnación que corresponda dentro del plazo de tres días antes indicado y adjunte la documentación que estime conveniente.

3. CORTE DEL PROCEDIMIENTO:

De conformidad a lo que establece el Art. 15°, numeral 15.3 del Decreto Legislativo N° 910, el empleador podrá solicitar a la Autoridad de Trabajo que corte el procedimiento cuando existan cuestiones litigiosas al analizar los hechos. Esto es procedente por cuanto en algunos temas y asuntos se requiere la actuación de pruebas y la definición de ciertos derechos, lo que sólo corresponde a las autoridades que tienen facultades jurisdiccionales, esto es, al Poder Judicial. En estos casos la AAT corta la secuela del procedimiento, deja a salvo el derecho de las partes que lo hagan valer de acuerdo a ley en el fuero respectivo y ordena el archivamiento del expediente.

Inspección de Trabajo

Infracciones y multas aplicables

De acuerdo a lo establecido en el Art. 19°, numeral 1, del Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, de 16.03.2001, modificado por Ley N° 28292, de 20.07.2004, las infracciones se clasifican de acuerdo a su gravedad en los siguientes grados:

a) Tercer grado:

1. No pagar beneficios y derechos laborales de carácter irrenunciable.
2. No registrar en planilla a un trabajador.
3. Contar con un adolescente laborando sin autorización.
4. El cierre no autorizado del centro de trabajo.

b) Segundo grado:

1. Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo.
2. Actos de obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas.
3. Incumplir las obligaciones convencionales o contractuales.
4. Incumplir las obligaciones relativas a la promoción y formación para el trabajo.

c) Primer grado:

Incumplir obligaciones formales, así como las demás obligaciones del empleador no mencionadas anteriormente.

Las multas se aplican cuando en el **Acta de Inspección** programada o de oficio, especial o a pedido de parte y en la inspección a iniciativa del inspector **se verifica que el empleador ha cometido** una o varias de las infracciones antes reseñadas; atendiendo a la gravedad de la falta cometida, al número de trabajadores afectados y otros criterios para su graduación (ver cuadro).

• Duplicación de la multa

La multa puede ser duplicada cuando concluido el procedimiento administrativo inspectivo subsista el incumplimiento.

Ésta se calcula teniendo como base la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) vigente en el año en que se constató la infracción (para el año 2005 una UIT es equivalente a S/. 3 300).

• Actos de obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas

En los actos de obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas, tipificados en la Ley como infracciones de segundo grado, se impone una sanción de entre 5 (cinco) y 10 (diez) Unidades Impositivas Tributarias, debiendo apreciar la Autoridad Administrativa de Trabajo el tipo de procedimiento inspectivo, la modalidad del acto efectuado, así como la reiterancia de esta actitud por parte del empleador.

• Normas específicas para la aplicación de las multas

Para la aplicación de las multas, se establece lo siguiente:

- a. Se considera como infracción el incumplimiento de cada norma legal, precisándose que, por cada año calendario en que se advierta el incumplimiento, se adicionará una infracción.
- b. La referencia a trabajadores afectados comprende, también, solamente para estos efectos, a los jóvenes que hayan celebrado convenios de formación laboral juvenil, prácticas preprofesionales o aprendizaje.
- c. La AAT, al determinar el número de trabajadores afectados, los considera por una sola vez.

• Tratamiento de las micro y pequeñas empresas

Tratándose de empresas calificadas como micro o pequeñas empresas de acuerdo a Ley, la base de cálculo para la calificación de las infracciones reseñadas en el cuadro que presentamos, se reduce en 50%.

La AAT podrá hacer las verificaciones correspondientes para determinar la condición de micro o pequeña empresa.

• De la Resolución de Multa

La resolución que impone una multa debe estar fundamentada, precisándose el motivo de la sanción, la norma legal o convencional incumplida y los trabajadores afectados.

GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	BASE DE CÁLCULO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200	201 a +
1°	2.5 UIT S/. 8 250	5% S/. 412.50	10% S/. 825	20% S/. 1 650	30% S/. 2 475	50% S/. 4 125	80% S/. 6 600	100% S/. 8 250
2°	5 UIT S/. 16 500	5% S/. 825	10% S/. 1 650	20% S/. 3 300	30% S/. 4 950	50% S/. 8 250	80% S/. 13 200	100% S/. 16 500
3°	10 UIT S/. 33 000	5% S/. 1 650	10% S/. 3 300	20% S/. 6 600	30% S/. 9 900	50% S/. 16 500	80% S/. 26 400	100% S/. 33 000

Las horas extras y su compensación con períodos de descanso

En *Informe Laboral* del mes de Abril nos referimos a algunos aspectos concerniente al trabajo en sobretiempo, incidiendo sobre la obligación legal a cargo del empleador para responder económicamente por el tiempo laborado por el trabajador en exceso de la jornada ordinaria.

La normatividad vigente sobre la materia permite, bajo ciertas condiciones, otras formas de compensación de las horas extras laboradas. Nos referiremos a esta situación.

1. TRATAMIENTO DE LAS HORAS EXTRAS

Hemos señalado en su oportunidad que, según el primer párrafo del artículo 10° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo modificado por Ley N° 27671 (D.S. N° 007-2002-TR) *“el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo 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 conformidad con el texto transcrito, constituye regla general que la labor cumplida en exceso de la jornada ordinaria con anuencia de las partes intervinientes (trabajador y empleador) amerita el pago determinado por la ley. Sin embargo, las disposiciones legales sobre la materia posibilitan también otra forma compensatoria, distinta del abono remunerativo directo a que nos hemos referido precedentemente. Nos referimos a la compensación mediante el otorgamiento de períodos de descanso.

2. COMPENSACIÓN DE TRABAJO EN SOBRETIEMPLO CON DESCANSO SUSTITUTORIO

La posibilidad de compensar el trabajo realizado en sobretiempo con períodos equivalentes de descanso se encuentra prevista expresamente en el cuarto párrafo del artículo 10° de la ley antes mencionada.

Esta modalidad exige el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- **Acuerdo de partes**, lo que implica necesariamente aceptación expresa de las partes intervinientes, respecto a que la labor realizada en sobretiempo se compensará con períodos de descanso, idénticos en duración al tiempo cumplido en horas extras. Requiriéndose necesariamente el acuerdo de partes para hacer posible la compensación, no cabe legalmente que el empleador imponga este régimen al trabajador.
- El acuerdo deberá constar por **escrito**. Así lo prescribe el artículo 26° del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo,

aprobado por D.S. N° 008-2002-TR. Esta norma estipula, además, que la compensación debe realizarse *“dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario”*.

Esta última precisión permitiría acordar un período mayor para materializar la compensación, siempre que no implique, en la práctica, dilatar indefinidamente la efectivización de la compensación respectiva.

- La compensación no genera la aplicación de ningún **plus** a favor del trabajador, como sí sucede en caso que las horas en sobretiempo sean remuneradas económicamente, situación en la cual se aplica la sobretasa de 25 ó 35 por ciento, según se trate de las primeras dos horas extras o de las que excedan este número en el mismo día. Cuando se trata de compensar el sobretiempo con períodos de descanso, se aplica equivalencia total con la duración del período de descanso compensatorio ya que la norma legal así determina, lo que quiere decir que el empleador no está obligado a otorgar un mayor período de inactividad que el correspondiente a la labor realizada en sobretiempo. Debe entenderse, no obstante, que las horas de descanso compensatorio que corresponden al trabajador, conllevan también el **pago simple** de tal período por corresponder a labor ya realizada con anterioridad y que no tuvo contraprestación económica en su oportunidad.
- Se entiende también que estas horas de trabajo cumplidas más allá de la jornada ordinaria propia del centro de trabajo, constituyen horas extras, por lo que en la **Planilla de Pago** deben figurar como tales. Es conveniente precisar que el distintivo correspondiente a este tipo de labor en sobretiempo, debería señalarse bajo el rubro: *“Horas Extras Compensables”*, lo que evitará eventuales cuestionamientos sobre aportes y afecaciones sociales.
- Asimismo, las horas extraordinarias que resultan compensables con períodos de descanso, no generan ningún otro derecho **complementario**, por lo que no servirán de base de cálculo para conformar el llamado *factor de regularidad* que permitiría considerarlas integrantes del **promedio computable** para incrementar beneficios tales como la **CTS**, las **gratificaciones** de Fiestas Patrias y Navidad, y cualquier otro que pudiera considerarse adicionalmente.

El Rol del Jefe en las Organizaciones del Siglo XXI

El antiguo rol del jefe como el superior al cual se le tenía temor ya no funciona en organizaciones que necesitan estar en un nivel competitivo global. El papel y las responsabilidades de este jefe o supervisor están evolucionando en estrecha relación con el desarrollo de las áreas y profesionales de recursos humanos.

El rol y las funciones de recursos humanos han sufrido cambios dramáticos en los últimos años. Las organizaciones también han evolucionado y enfrentado dichos cambios. Hoy en día tenemos organizaciones que deben ser extremadamente eficientes en costos lo que las obliga a ser lo más planas posibles, no sólo se observan menos niveles jerárquicos sino menos personas haciendo el mismo trabajo, con ayuda de la tecnología y avances de este tipo el trabajo de muchos ahora lo hacen pocos. Lo mismo sucede con las áreas de recursos humanos que han visto sus responsabilidades ampliarse y complejizarse pero su número de profesionales no.

EL NUEVO AMBIENTE DE TRABAJO

Hoy por hoy estudios demuestran cómo **una organización con un buen ambiente de trabajo tiene resultados superiores plasmados en las utilidades y su valor en la bolsa de valores.** La creación de este nuevo ambiente consiste en una serie de elementos que juntos hacen que el trabajo, los productos y servicios que llegan al cliente final sean de una calidad superior y satisfagan las necesidades actuales y futuras de dichos clientes. Este ambiente se caracteriza por:

- a) Sistemas de comunicación horizontal y vertical fluidos. Una comunicación abierta y constante.
- b) Liderazgo demostrado a todo nivel y por todo el personal. Liderazgo junto con iniciativa y proactividad para la solución de problemas y la innovación. Delegación de autoridad con responsabilidad
- c) Trabajo en equipos pluridisciplinarios. El trabajo entre áreas y niveles de la empresa se lleva a cabo con efectividad y potenciando las fortalezas de cada uno de sus miembros.
- d) Motivación constante al personal. Esto se traduce en un alto compromiso de las personas para con la organización y su demostrada lealtad.
- e) Flexibilidad frente al cambio. Capacidad de enfrentarse y gestionar los cambios constantes que enfrenta la organización.
- f) Visión de futuro compartida.

Todas estas características señaladas anteriormente deben ser desarrolladas en las organizaciones pero ¿cuál es el área llamada a cumplir con este reto?

EL NUEVO ROL DEL JEFE

Llamamos jefe a todo aquel que tiene personas a su cargo y que debe ser considerado responsable por su desarrollo y crecimiento.

El jefe se vuelve un experto de recursos humanos con habilidades de gestión de personas, es evaluado y medido por

ello y es el primer colaborador de las áreas de recursos humanos. Por otro lado, las áreas de recursos humanos se convierten en las generadoras de las grandes políticas de recursos humanos y en facilitadores de los procesos dentro de la organización. El trabajo entre las áreas de recursos humanos y los jefes es estrecho y de una coordinación e intercambio de información constante.

HABILIDADES DEL JEFE

A. Es el generador de una comunicación fluida donde se intercambia información, se genera conocimiento, se comparten los objetivos, metas y problemas de la empresa y se escucha a los demás.

B. Demuestra características de liderazgo como pueden ser el autocontrol y autoconocimiento, la empatía, la escucha activa, las habilidades personales o sociales y la motivación intrínseca.

C. Debe dejar de ser un controlador y policía de su gente para convertirse en el facilitador del trabajo en equipo con sus colaboradores y en equipo con otras áreas.

D. Es el inspirador de los valores y filosofía de la empresa, siendo un ejemplo de los mismos con su comportamiento y acciones.

F. Responsable de brindar a sus colaboradores la información, recursos, habilidades y conocimientos que requieran para desarrollar su trabajo con eficiencia.

G. Principal facilitador del cambio, guiando a su gente por el proceso de transición y preparándose para enfrentar crisis y responder efectivamente a ellas.

CONCLUSIÓN

Se puede concluir que el rol de jefe es central a cualquier sistema de recursos humanos. Por lo tanto, toda empresa que quiera reenfocar su mirada hacia la gestión de su personal, debe entender que sin el desarrollo de los jefes tienen un sistema diseñado para fracasar.

Por otro lado, también se puede deducir que no cualquier persona puede ser jefe, pues debe contar con características definidas. Los que ya son jefes deben convencerse de desarrollar las habilidades necesarias para liderar a sus colaboradores.

La manera en que la organización puede asegurarse que esto se cumpla es comenzando a evaluar a un jefe no sólo por su capacidad intelectual o por los resultados obtenidos sino por el proceso por el cual obtuvo dichos resultados, por el desempeño, motivación y compromiso de su gente y por sus habilidades no cognitivas o sociales. (Paloma Martínez – Hague).

Modelo de Liquidación de C.T.S.

LIQUIDACIÓN DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) PARA DEPÓSITO SEMESTRAL					OBRERO O EMPLEADO	
Nombre o Razón Social del empleador				Ciudad y Fecha		
Dirección del empleador				Depósito <input type="checkbox"/>	Periodo que comprende esta liquidación	
ENTIDAD DEPOSITARIA				Tipo de Cuenta y Moneda	Del <input type="checkbox"/> Al <input type="checkbox"/>	
				Fecha y N° del Depósito		
DATOS DEL TRABAJADOR				CONCEPTOS REMUNERATIVOS PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN COMPUTABLE		
Código	Nombres y Apellidos			CONCEPTO	MONTO (mensual o diario)	
Área / Dpto. / Sección			 Básico		
EMPLEADO <input type="checkbox"/>	Fecha de ingreso					
OBRERO <input type="checkbox"/>						
PERÍODO DE SERVICIOS QUE SE CANCELA		DÍA	MES	AÑO		
1	Fecha de término del periodo					
2	Fecha de inicio del periodo					
3	Sub Total (1 - 2)					
4	Tiempo No Computable (Describir en observaciones)					
TIEMPO EFECTIVO A LIQUIDAR (3 - 4)		Días	Meses	Años		
REMUNERACIÓN COMPUTABLE MENSUAL PARA LIQUIDAR EL PERÍODO						
• Un dozavo de la Remuneración Computable Mensual						
• Una treintava parte de un dozavo de la Remuneración Computable Mensual						
LIQUIDACIÓN DE LA CTS						
TIEMPO EFECTIVO	CÁLCULO DE LA CTS			MONTO		
POR <input type="checkbox"/> MESES	<input type="checkbox"/> Dozavos de la Remuneración Computable Mensual					
POR <input type="checkbox"/> DIAS	<input type="checkbox"/> Treintavas partes de un Dozavo de la Remuneración Computable Mensual					
TOTAL NETO DEPOSITADO				TOTAL		
TOTAL NETO DEPOSITADO (en letras)						
Observaciones:						
Vo. Bo.				Banco:		
				Cheque: <input type="checkbox"/> N° <input type="checkbox"/> Efectivo <input type="checkbox"/>		
				CONSTANCIA DE RECEPCIÓN: Fecha: <input type="text"/>		
				1) De la presente liquidación.		
				2) Del documento que entrega por nuestro intermedio el depositario, con el cual se acredita de acuerdo a ley, la titularidad del depósito de la CTS antes detallada.		
				Firma del Trabajador (huella digital)		
				Nombre, apellidos y cargo del representante del empleador (sello y firma completa)		

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 Mayo 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	1,01395313
Junio	1,07321300	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,0135.0000	
Julio	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313	
Agosto	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	
Setiembre	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	
Octubre	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	
Noviembre	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	
Diciembre	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	1,01395313	1,01395313	

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

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

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

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

El Factor Mensual "B" (FM"B") a aplicar para deudas previsionales a partir del mes de enero de 1997 corresponde a la unidad (1.00).

De esta forma, sobre la base de los Factores Mensuales antes señalados, se determina de forma separada el Factor Acumulado "A" y el Factor Acumulado "B" para la deuda respectiva, lo cual se logra de la siguiente forma:

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

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 Mayo 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 ABR. ② MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	18.05.05	21.06.05	19.05.05	22.06.05	20.05.05	09.06.05	09.05.05	10.06.05	10.05.05	13.06.05	11.05.05	14.06.05	12.05.05	15.06.05	13.05.05	16.06.05	16.05.05	17.06.05	17.05.05	20.06.05
• ESSALUD (2) - Régimen General (3)	18.05.05	21.06.05	19.05.05	22.06.05	20.05.05	09.06.05	09.05.05	10.06.05	10.05.05	13.06.05	11.05.05	14.06.05	12.05.05	15.06.05	13.05.05	16.06.05	16.05.05	17.06.05	17.05.05	20.06.05
- Grupos Especiales (3)	18.05.05	21.06.05	19.05.05	22.06.05	20.05.05	09.06.05	09.05.05	10.06.05	10.05.05	13.06.05	11.05.05	14.06.05	12.05.05	15.06.05	13.05.05	16.06.05	16.05.05	17.06.05	17.05.05	20.06.05
• ONP (2) (3)	18.05.05	21.06.05	19.05.05	22.06.05	20.05.05	09.06.05	09.05.05	10.06.05	10.05.05	13.06.05	11.05.05	14.06.05	12.05.05	15.06.05	13.05.05	16.06.05	16.05.05	17.06.05	17.05.05	20.06.05
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	18.05.05	21.06.05	19.05.05	22.06.05	20.05.05	09.06.05	09.05.05	10.06.05	10.05.05	13.06.05	11.05.05	14.06.05	12.05.05	15.06.05	13.05.05	16.06.05	16.05.05	17.06.05	17.05.05	20.06.05
• Relenc. de CEPAP (D.L. 20530)	18.05.05	21.06.05	19.05.05	22.06.05	20.05.05	09.06.05	09.05.05	10.06.05	10.05.05	13.06.05	11.05.05	14.06.05	12.05.05	15.06.05	13.05.05	16.06.05	16.05.05	17.06.05	17.05.05	20.06.05
• SENCICO (2)	18.05.05	21.06.05	19.05.05	22.06.05	20.05.05	09.06.05	09.05.05	10.06.05	10.05.05	13.06.05	11.05.05	14.06.05	12.05.05	15.06.05	13.05.05	16.06.05	16.05.05	17.06.05	17.05.05	20.06.05
• SENATI (4)	17.05.05	16.06.05	17.05.05	16.06.05	17.05.05	16.06.05	17.05.05	16.06.05	17.05.05	16.06.05	17.05.05	16.06.05	17.05.05	16.06.05	17.05.05	16.06.05	17.05.05	16.06.05	17.05.05	16.06.05
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (5)	04.05.05	03.06.05	04.05.05	03.06.05	04.05.05	03.06.05	04.05.05	03.06.05	04.05.05	03.06.05	04.05.05	03.06.05	04.05.05	03.06.05	04.05.05	03.06.05	04.05.05	03.06.05	04.05.05	03.06.05
- En Efectivo (6)	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05
- Declaración sin pago (6)	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05	06.05.05	07.06.05
- Pago de la deuda hasta ... (7)	20.05.05	21.06.05	20.05.05	21.06.05	20.05.05	21.06.05	20.05.05	21.06.05	20.05.05	21.06.05	20.05.05	21.06.05	20.05.05	21.06.05	20.05.05	21.06.05	20.05.05	21.06.05	20.05.05	21.06.05
• RUS (2)	18.05.05	21.06.05	19.05.05	22.06.05	20.05.05	09.06.05	09.05.05	10.06.05	10.05.05	13.06.05	11.05.05	14.06.05	12.05.05	15.06.05	13.05.05	16.06.05	16.05.05	17.06.05	17.05.05	20.06.05
• CONAFOVICER (8)	16.05.05	15.06.05	16.05.05	15.06.05	16.05.05	15.06.05	16.05.05	15.06.05	16.05.05	15.06.05	16.05.05	15.06.05	16.05.05	15.06.05	16.05.05	15.06.05	16.05.05	15.06.05	16.05.05	15.06.05

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

Impuesto a la Renta 2005: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

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

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda". (TUO-LIR-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS** (D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003) (D.S. N° 177-2004-EF)

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT \$/.	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	III	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
CONSTRUCCIÓN	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXTRACCIÓN DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.29%	1.83%

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

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

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES

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

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

3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO

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

Tasa de Riesgo $\frac{\text{N}^\circ \text{ días perdidos}}{\text{N}^\circ \text{ Trabajadores}} \times 100$

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

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

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

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

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

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

4) APORTACIÓN MÍNIMA:

0,50%

Principales Dispositivos Legales

MODIFICAN REGLAMENTO DEL D. LEG. N° 892 QUE REGULÓ EL PAGO DE UTILIDADES A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO (06.05.2005) (292101)

DECRETO SUPREMO N° 002-2005-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 892, estableció que de existir un remanente entre el porcentaje que corresponde a la actividad de la empresa y el límite en la participación en las utilidades por trabajador, equivalente a dieciocho remuneraciones, éste se aplicará a la capacitación de trabajadores y la promoción de empleo a través de la creación de un Fondo, de acuerdo a los lineamientos, requisitos, condiciones y procedimientos que se establezca en el Reglamento;

Que, el Decreto Legislativo N° 892 fue reglamentado mediante Decreto Supremo N° 009-98-TR, que en su artículo 10° estableció que el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo, creado por el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 892, será administrado por un Consejo Directivo, con jurisdicción en todo el país, el cual estará integrado por un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien lo presidirá; un representante del Ministerio de Agricultura; un representante del Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales; y, un representante de las empresas generadoras de los remanentes aportados al Fondo;

Que, la Ley N° 27779 modificó la organización y funciones de los ministerios, disponiendo la creación del Ministerio de la Producción y del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo en reemplazo del Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales, sin que se haya adecuado el literal c) del artículo 10° del Decreto Supremo N° 009-98-TR a la nueva situación;

Que, mediante Ley N° 27564 se modificó el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 892, estableciendo que esos Fondos serán destinados exclusivamente a los departamentos donde se haya generado el remanente, excepto Lima y Callao, y además se incluyó un representante de los trabajadores en el Fondo Nacional a que se refiere dicho dispositivo, resultando por ello necesario modificar el Reglamento del Decreto Legislativo N° 892 y adecuarlo a la Ley N° 27564;

Que mediante el artículo 1° de la Ley N° 28464 se modificó el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 892, estableciendo que el remanente se aplicará a la capacitación de trabajadores y la promoción del empleo, así como a obras de infraestructura vial;

Que, el artículo 2° de la Ley N° 28464 ha dispuesto que en caso una región genere remanentes superiores a las dos mil doscientas Unidades Impositivas Tributarias por año, el exceso se aplicará exclusivamente al financiamiento de obras de infraestructura vial de alcance regional dentro de la región que generó el recurso, debiendo éste transferirse automáticamente al Gobierno Regional para la ejecución de obras que cuenten con estudios de factibilidad aprobados de acuerdo al Sistema Nacional de Inversión Pública, por lo cual resulta necesario establecer el procedimiento que debe seguirse para determinar el límite; y,

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 560 y por el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1°.- Modifíquense los artículos 8°, 9°, 10°, 11° y 13° del Decreto Supremo N° 009-98-TR, los mismos que quedan redactados como sigue:

«Artículo 8°.- El remanente será destinado al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO), a que se refiere el artículo 3° de la Ley, así como a obras de infraestructura vial, en el caso de que una región genere remanentes superiores a las dos mil doscientas Unidades Impositivas Tributarias por ejercicio (2200 UIT), debiendo destinarse el exceso exclusivamente al financiamiento de obras de infraestructura vial de alcance regional dentro de la región que generó el recurso, que cuenten con estudios de factibilidad aprobados de acuerdo al Sistema Nacional de Inversión Pública.

El aporte del remanente al Fondo, y a la región en la que se generó éste, de ser el caso, será efectuado al vencimiento del plazo previsto en el Artículo 6° de la Ley; dichos aportes serán de responsabilidad de las empresas generadoras de las utilidades a distribuirse. Podrán efectuarse adelantos de los aportes, a decisión de la empresa generadora del remanente.

Los recursos que correspondan a la capacitación de trabajadores y a la promoción del empleo, serán transferidos a FONDOEMPLEO; mientras que los recursos que corresponden a infraestructura vial serán transferidos al Gobierno Regional.

FONDOEMPLEO informará a las empresas aportantes si el monto de sus remanentes excede las 2200 UIT que corresponden por cada región, para que éstas puedan transferir el exceso al Gobierno Regional. Para ello, se considerará el valor de la UIT vigente al cierre del ejercicio en el cual se haya generado el remanente».

«Artículo 9°.- Las empresas en las que se hayan generado remanentes, se encuentran obligadas a comunicar ello al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada Pago Anual del Impuesto a la Renta.

En la comunicación deberán especificar el ejercicio en que se generó el remanente y el monto del remanente que corresponde a cada región, considerando el centro de trabajo en el que habitualmente prestan servicios los trabajadores a los que se les aplicó el límite individual de la participación en las utilidades previsto en el artículo 2° de la Ley».

«Artículo 10°.- El Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo, creado por el artículo 3° de la Ley, es una persona jurídica de derecho privado, con autonomía administrativa, económica y financiera.

El Fondo será administrado por un Consejo Directivo, con jurisdicción en todo el país, el cual estará integrado de la siguiente manera:

- a) Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo presidirá;
- b) Un representante del Ministerio de Agricultura;
- c) Un representante del Ministerio de la Producción;
- d) Un representante de las empresas generadoras de los remanentes aportados al Fondo;
- e) Un representante de los trabajadores de las empresas generadoras de los remanentes aportados al Fondo».

«Artículo 11°.- El representante de las empresas será designado por aquellas que hubieran generado remanentes en el ejercicio.

A falta de acuerdo, dicha representación estará a cargo de la empresa que hubiera generado el mayor monto de remanentes en el respectivo ejercicio.

La designación deberá ser comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a más tardar el 15 de mayo de cada año.

De no producirse la comunicación referida en el párrafo anterior, la designación del representante corresponderá a los representantes de los empleadores ante el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo».

«Artículo 13°.- El mandato de los miembros del Consejo Directivo que no representen al Estado será de un año, debiendo éste entrar en funcionamiento el 1 de junio del año correspondiente.

Si en un determinado ejercicio no hubieran empresas generadoras de

remanentes, el mandato del representante de las empresas y del de los trabajadores, que integraron el Consejo anterior, se prorrogará por un año».

Artículo 2°.- Incorpórese como artículos 11°-A y 15°-A del Decreto Supremo N° 009-98-TR, los siguientes:

«Artículo 11°-A.- El representante de los trabajadores será elegido por los trabajadores de aquella empresa que hubiera generado el mayor monto de remanentes en el ejercicio y de no producirse esta elección hasta el 30 de abril de cada año, el representante de los trabajadores será designado por el sindicato de la empresa antes mencionada.

La designación deberá ser comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a más tardar el 15 de mayo de cada año.

De no producirse la comunicación referida en el párrafo anterior, la designación del representante corresponderá a los representantes de los trabajadores ante el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo».

«Artículo 15°-A.- Los remanentes no aportados oportunamente generarán automáticamente la tasa máxima de interés moratorio fijada por el Banco Central de Reserva del Perú a partir del día siguiente de vencido el plazo previsto en el artículo 8°, sin que sea necesario que se haya exigido judicial o extrajudicialmente el cumplimiento de dicha obligación».

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- De las referencias al FONCALPROEM

Toda referencia al FONCALPROEM deberá entenderse referida a FONDOEMPLO a partir de la entrada en vigencia de este dispositivo.

Segunda.- Vigencia

El presente Decreto Supremo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Tercera.- Refrendo

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

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

JUAN SHEPUT MOORE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 28461 QUE AUTORIZA EL USO PARCIAL DE LA CTS EN PROGRAMAS DE VIVIENDA PROMOVIDOS POR EL MINISTERIO (07.05.2005) (292185)

DECRETO SUPREMO N° 009-2005-VIVIENDA

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28461, publicada el 11 de enero de 2005, se autoriza el uso del 80% de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) destinado a la Adquisición de Vivienda o Terreno en el marco de los Programas promovidos por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento o por el Sector Privado;

Que, con arreglo a la Disposición Final es necesario dictar las normas reglamentarias necesarias para mejor aplicación de la Ley N° 28461;

De conformidad con lo establecido en el inciso 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 27779, la Ley N° 27792 y el Decreto Supremo N° 002-2002-VIVIENDA;

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobar el Reglamento de la Ley N° 28461, que autoriza el uso del 80% de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) destinado a la Adquisición de Vivienda o Terreno en el marco de los Programas promovidos por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento o por el Sector Privado, que consta de veintiséis (26) artículos y tres (3) Disposiciones Transitorias y Finales, cuyo texto forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2°.- El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento y por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

CARLOS BRUCE

Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

JUAN SHEPUT MOORE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DE LA LEY N° 28461 SOBRE EL USO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1°.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto regular lo dispuesto en la Ley N° 28461, referida al uso, en forma excepcional y por una sola vez, de hasta el ochenta por ciento (80%) del monto total acumulado de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) más sus intereses por parte de los trabajadores, para ser destinado a la adquisición, construcción o mejoramiento de vivienda o a la adquisición de terreno, en el marco de los programas de vivienda promovidos por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y que forman parte del Plan Nacional de Vivienda, o por el Sector Privado.

Artículo 2°.- Definiciones

Para los fines del presente Reglamento se entenderá como:

- Ley: La Ley N° 28461.
- Reglamento: El presente Reglamento de la Ley N° 28461.
- VIVIENDA: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- Fondo MIVIVIENDA: Fondo Hipotecario de Promoción de la Vivienda.
- BANMAT: Banco de Materiales S.A.C.
- CTS: Compensación por Tiempo de Servicios.
- Monto Máximo Disponible: Hasta el ochenta por ciento (80%) del saldo total acumulado de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) más sus intereses, a la fecha en que se disponga la liberación de dichos fondos, de conformidad con el presente Reglamento.
- Construcción de vivienda: Construcción de vivienda única en terreno.
- Adquisición de vivienda: Compra de una unidad habitacional.
- Adquisición de terreno: Compra de terreno urbano; debidamente independizado, para la construcción de una vivienda única.
- Mejoramiento de vivienda: Comprende las obras de remodela-

ción, ampliación, modificación, reparación, refacción, acondicionamiento o puesta en valor de la vivienda única.

- Empresas del Sistema Financiero Nacional: Son aquellas empresas bancarias, financieras, Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, Cajas Rurales de Ahorro y Crédito, y Cooperativas de Ahorro y Crédito.
- Institución Depositaria: Es aquella empresa del Sistema Financiero elegida por el trabajador como depositaria de la Compensación por Tiempo de Servicios que realice su empleador.
- Institución Financiera Intermediaria - IFI: Es aquella que otorga un crédito destinado a la adquisición, construcción o mejoramiento de una vivienda, en el marco de los programas de vivienda promovidos por VIVIENDA, así como para la adquisición de un terreno urbano.
- Bono Familiar Habitacional - BFH: Es la ayuda económica directa otorgada por el Estado por única vez a los beneficiarios, como complemento de su ahorro y esfuerzo constructor, exclusivamente para facilitarles la adquisición, construcción en sitio propio o mejoramiento de vivienda de interés social.
- Beneficiario del BFH: Grupo Familiar Postulante al que se le ha otorgado el Bono Familiar Habitacional.

Artículo 3°.- Ámbito de Aplicación

El presente Reglamento es de aplicación exclusiva para los trabajadores del sector privado sujetos al régimen laboral de la actividad privada, así como para aquellos que laboran en los organismos adscritos al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE y en el Seguro Social de Salud (ESSALUD).

Artículo 4°.- Monto Máximo Disponible

El trabajador podrá utilizar en forma excepcional y por única vez, hasta el ochenta por ciento (80%) del saldo total acumulado de su Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) más sus intereses, a la fecha en que se disponga la liberación de dichos fondos, de conformidad con los procedimientos establecidos en el presente Reglamento, siempre que dicho importe se destine para la adquisición, construcción o mejoramiento de vivienda, o para la adquisición de terreno. El porcentaje señalado está compuesto por el cincuenta por ciento (50%) de libre disposición regulado en el artículo 41° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y el treinta por ciento (30%) excepcional y por única vez regulado en la Ley N° 28461.

En los casos en que la Compensación por Tiempo de Servicios se encuentre afectada a embargo o retención, decretados por el Poder Judicial o contenidos en acuerdos conciliatorios extrajudiciales, destinados a la atención de obligaciones de naturaleza alimentaria, y/o a cualquier otra afectación en garantías permitidas por Ley, éstas serán respetadas, y se consideran para el cómputo de la CTS que puede ser dispuesta hasta el ochenta por ciento (80%) del total de la CTS acumulada.

Artículo 5°.- Etapa de Consulta

Previo al inicio de cualquier trámite, el trabajador deberá acudir a la institución depositaria de su CTS a fin de que la misma emita una constancia que permita conocer el importe de su CTS disponible.

Artículo 6°.- Responsabilidad del Trabajador

Es de entera responsabilidad del trabajador la disposición de la CTS, la que deberá destinarse a los fines previstos en la Ley.

Artículo 7°.- Modalidades

El trabajador podrá destinar hasta el monto máximo disponible de su Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para:

- a) Adquisición de vivienda;
- b) Construcción de vivienda;
- c) Mejoramiento de vivienda; y,
- d) Adquisición de terreno, para la construcción de una vivienda.

Artículo 8°.- Traslado de la CTS de una Institución Depositaria a otra

En los casos en que el trabajador requiera de un crédito para optar por cualquiera de las modalidades previstas en la Ley y el presente Reglamento, éste a su libre elección podrá disponer el traslado de su cuenta de CTS de la

institución depositaria original a la que el trabajador designe como una nueva depositaria, la misma que puede coincidir con aquella que le otorgue el crédito, a fin de facilitar las operaciones de transferencia de fondos.

Artículo 9°.- Devolución de CTS

En el supuesto que el trabajador no haga uso efectivo de su CTS bajo alguna de las modalidades previstas, y estos fondos los detente alguna empresa del Sistema Financiero Nacional, se deberá devolver dicho importe más sus intereses a la cuenta de la institución depositaria de la CTS elegida por el trabajador.

CAPÍTULO II ADQUISICIÓN DE VIVIENDA

Artículo 10°.- Adquisición de Vivienda

Es la adquisición de vivienda única a título oneroso dentro de alguno de los programas de vivienda promovidos por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y que forman parte del Plan Nacional de Vivienda, o por el sector privado, acreditada con el Certificado Negativo de Propiedad del Registro de Predios.

Artículo 11°.- Formas de uso de la CTS

El trabajador para la adquisición de vivienda, utilizará el importe solicitado de su CTS, de las siguientes formas:

- a) Para la cancelación del valor total de la vivienda;
- b) Para la cancelación de parte del valor de la vivienda, cuando parte del precio haya sido cubierto por el trabajador; y,
- c) Para la cancelación de parte del valor de la vivienda, cuando el saldo de precio sea cubierto mediante un crédito otorgado por una empresa del Sistema Financiero Nacional.

Artículo 12°.- Desembolso de la CTS en el caso que no se requiera de crédito

En el caso que el trabajador no requiera de un crédito de una empresa del Sistema Financiero Nacional para la adquisición de vivienda, el desembolso de la CTS se realizará luego de la presentación ante la institución depositaria de los siguientes documentos:

- a) Solicitud indicando el importe de la CTS requerido, el número de la cuenta y el motivo de la misma, adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad; y,
- b) Copia de la Minuta de Compraventa, donde conste que el saldo de precio se hará efectivo mediante el desembolso de CTS a través de un cheque de gerencia no negociable a la orden del vendedor del inmueble, el mismo que como inserto formará parte de la Escritura Pública de Compraventa.

Artículo 13°.- Desembolso de la CTS en el caso que se requiera de crédito. En el caso que el trabajador haya solicitado un crédito ante una empresa del Sistema Financiero Nacional para la adquisición de vivienda, la revisión de la documentación señalada en el artículo 12° del presente Reglamento será realizada por la empresa del Sistema Financiero que otorgará el crédito. El desembolso de la CTS se requerirá una vez que se haya inscrito en el Registro de Predios el bloqueo correspondiente.

CAPÍTULO III CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDA

Artículo 14°.- Construcción de Vivienda

Entiéndase por construcción de vivienda, la modalidad a través de la cual el trabajador construirá en terreno urbano una vivienda.

Artículo 15°.- Desembolso de la CTS en el caso que no se requiera de crédito

En el caso que el trabajador no requiera de un crédito de una empresa del Sistema Financiero Nacional para la construcción de vivienda, el desembolso de la CTS se realizará luego de la presentación ante la institución depositaria de los siguientes documentos:

- a) Solicitud indicando el importe de la CTS requerido, el número de la cuenta, y el motivo de la misma, adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad;

b) Copia Literal del Registro de Predios del asiento registral que acredite la propiedad del área sobre la cual se pretende edificar;

c) Contrato de Obra suscrito con el constructor, que contenga el presupuesto de obra;

d) Licencia de obra nueva expedida por la Municipalidad de la jurisdicción en la que se ubique el área a edificar; y,

e) Declaración Jurada del Trabajador, en la que conste expresamente que el importe de la CTS solicitado será destinado única y exclusivamente, bajo su responsabilidad para la edificación materia de la licencia de obra nueva a que se refiere el literal d) del presente artículo.

Luego de estudiada la documentación antes señalada por la institución depositaria, se realizará el desembolso solicitado mediante un cheque de gerencia no negociable emitido a la orden del constructor.

Artículo 16°.- Desembolso de la CTS en el caso que se requiera de crédito

En el caso que el trabajador haya solicitado un crédito ante una empresa del Sistema Financiero Nacional para la construcción de vivienda, la revisión de la documentación señalada en el artículo 15° del presente Reglamento será realizada por la empresa del Sistema Financiero que otorgará el crédito. El desembolso de la CTS se requerirá una vez que se haya inscrito en el Registro de Predios el bloqueo correspondiente.

CAPÍTULO IV MEJORAMIENTO DE VIVIENDA

Artículo 17°.- Mejoramiento de Vivienda

Entiéndase por mejoramiento de vivienda las obras de remodelación, ampliación, modificación, reparación, refacción, acondicionamiento o puesta en valor de la vivienda única, que requieran de Licencia de Obra respectiva, conforme a la Ley de la materia.

Artículo 18°.- Desembolso de CTS en el caso que no se requiera de crédito

En el caso que el trabajador no requiera de un crédito de una empresa del Sistema Financiero Nacional para el mejoramiento de su vivienda, el desembolso de la CTS se realizará luego de la presentación ante la institución depositaria de los siguientes documentos:

a) Solicitud indicando el importe de la CTS requerido, el número de la cuenta, y el motivo de la misma, adjuntando copia de su documento de identidad;

b) Copia Literal del Registro de Predios que acredite la propiedad de la vivienda que se pretende mejorar;

c) Contrato de Obra suscrito con el constructor, que contenga el presupuesto de obra;

d) Licencia de obra expedida por la Municipalidad de la jurisdicción en la que se ubique la vivienda que se pretende realizar las obras de mejoramiento; y,

e) Declaración Jurada del trabajador, en la que conste expresamente que el importe de la CTS solicitado será destinado única y exclusivamente, bajo su responsabilidad para el mejoramiento de su vivienda.

Luego de estudiada la documentación antes señalada por la institución depositaria, se realizará el desembolso solicitado mediante un cheque de gerencia no negociable emitido a la orden del trabajador.

Artículo 19°.- Desembolso de CTS en el caso que requiera de crédito

En el caso que el trabajador haya solicitado un crédito ante una empresa del Sistema Financiero Nacional para el mejoramiento de su vivienda, la revisión de la documentación señalada en el artículo 18° del presente Reglamento, será realizada por la empresa del Sistema Financiero que otorgará el crédito. El desembolso de la CTS se realizará una vez que se haya aprobado el crédito solicitado.

CAPÍTULO V ADQUISICIÓN DE TERRENO

Artículo 20°.- Adquisición de Terreno

Entiéndase por tal aquella adquisición de terreno urbano, debidamen-

te independizado, a título oneroso a través de la cual el trabajador se hará propietario del terreno para la construcción de una vivienda única.

Artículo 21°.- Formas de Uso de la CTS

El trabajador para la adquisición de terreno urbano o de los aires, utilizará el importe solicitado de su CTS, de las siguientes formas:

a) Para la cancelación del valor del terreno;

b) Para la cancelación de parte del precio total del terreno, cuando el saldo haya sido cubierto por el trabajador; y,

c) Para la cancelación de parte del valor del terreno, cuando el saldo de precio sea cubierto mediante un crédito otorgado por una empresa del Sistema Financiero Nacional.

Artículo 22°.- Desembolso de la CTS en el caso que no se requiera de crédito

En el caso que el trabajador no requiera de un crédito de una empresa del Sistema Financiero Nacional para la adquisición de terreno urbano o de aires para la construcción de su vivienda, el desembolso del CTS se realizará luego de la presentación ante la institución depositaria de los siguientes documentos:

a) Solicitud indicando el importe de la CTS requerido, el número de la cuenta, y el motivo de la misma, adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad;

b) Copia de la Minuta de Compraventa, donde conste que el saldo de precio se hará efectivo mediante el desembolso de la CTS a través de un cheque de gerencia no negociable a la orden del vendedor del inmueble, el mismo que como inserto formará parte de la Escritura Pública de Compraventa; y,

c) Certificado de Zonificación expedido por la Municipalidad correspondiente, en el que conste que el terreno materia de adquisición es de uso residencial.

Luego de estudiada la documentación antes señalada por la institución depositaria, ésta realizará el desembolso solicitado mediante un cheque de gerencia no negociable emitido a la orden del vendedor del terreno.

Artículo 23°.- Desembolso de la CTS en el caso que se requiera de crédito

En el caso que el trabajador haya solicitado un crédito ante una empresa del Sistema Financiero Nacional para la adquisición de terreno urbano o de aires, la revisión de la documentación señalada en el artículo 22° del presente Reglamento será realizada por la empresa del Sistema Financiero que otorgará el crédito. El desembolso de la CTS se requerirá una vez que se haya inscrito en el Registro de Predios el bloqueo correspondiente.

CAPÍTULO VI DE LOS PROGRAMAS PROMOVIDOS POR VIVIENDA

Artículo 24°.- Programa MIVIVIENDA

La disposición del importe de la CTS por parte del trabajador, se realizará en la etapa inicial del procedimiento que vienen aplicando las Instituciones Financieras Intermediarias para el otorgamiento de créditos hipotecarios, cuando se solicite el abono de la cuota inicial a la cuenta que señale la Institución Financiera Intermediaria.

Artículo 25°.- Programa de Apoyo al Sector Habitacional

Para la postulación al otorgamiento del Bono Familiar Habitacional, componente del PASH, en el Programa Techo Propio, el trabajador podrá utilizar el monto máximo disponible de su CTS para el ahorro exigible y se acreditará con la constancia que emita la institución depositaria de la CTS, en la que se consigne el importe.

En el caso que el trabajador cuente con un financiamiento complementario otorgado por una Institución Financiera Intermediaria, el desembolso de su CTS se realizará cuando le sea requerido el ahorro exigible una cuenta determinada por la Institución Financiera Intermediaria, ya sea para la adquisición de vivienda nueva, construcción en sitio propio o mejoramiento de vivienda.

Artículo 26°.- Banco de Materiales

Las disposiciones del presente Reglamento, son de aplicación a aque-

llos créditos otorgados por el BANMAT para edificación y mejoramiento de vivienda básica mínima.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- En lo no previsto en el presente Reglamento, será de aplicación la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobada por Decreto Supremo N° 001-97-TR y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Segunda.- Otórgase el plazo de 120 días calendario para que las empresas del sistema financiero nacional se adecúen a las disposiciones

legales previstas en el presente Reglamento. Las instituciones depositarias deberán llevar un Registro que le permita determinar el uso de manera excepcional y por única vez de la CTS del trabajador.

Tercera.- El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento mediante Resolución Ministerial establecerá los lineamientos o acciones a seguir a fin de fomentar la utilización de bienes e insumos nacionales en los programas de vivienda que se lleven a cabo con recursos del Sector Público en el marco de la Estrategia de Articulación Industrial contenida en el Plan Nacional de Vivienda - Vivienda para Todos: Lineamientos de Política 2003-2007 aprobado por Decreto Supremo N° 006-2003-VI-VIENDA.

Legislación Sumillada

Del 22 de abril al 10 de mayo de 2005

1. Otorgan incremento de remuneraciones a los Médicos Cirujanos que prestan servicios en el Ministerio de Salud, sus Organismos Públicos Descentralizados y en las Direcciones Regionales de Salud (291284) (22.04.2005)

Mediante Decreto Supremo N° 047-2005-EF de 21.04.2005 se incrementó la remuneración del personal Médico Cirujano nombrado y contratado, en situación de actividad, comprendido dentro del alcance del Decreto Legislativo N° 559 -Ley de Trabajo Médico, que presta servicios en el Ministerio de Salud, sus Organismos Públicos Descentralizados, así como en las Direcciones Regionales de Salud en un monto de S/100.00 a partir del mes de Setiembre de 2005.

2. Disponen incremento de Asignación Especial por Labor Pedagógica Efectiva a docentes del magisterio nacional (291367) (23.04.2005)

Se dicta Decreto Supremo N° 050-2005-EF de 22.04.2005, que incrementa la "Asignación Especial por Labor Pedagógica Efectiva" de carácter mensual, otorgada mediante Decretos Supremos N°s. 065-2003-EF, 097-2003-EF, 014-2004-EF y 056-2004-EF, de acuerdo al Anexo que señala la presente resolución.

3. Autorizan realizar el "II Seminario Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo" (291374) (23.04.2005)

Se dicta Resolución Ministerial N° 108-2005-TR de 22.04.2005 que autoriza la realización del evento denominado "II Seminario Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo", que se llevó a cabo en el Auditorio de la Organización Internacional de Trabajo - OIT, los días 27 y 28 de abril de 2005.

4. Designan Directora Ejecutiva de PROJoven (291538) (27.04.2005)

Mediante Resolución Ministerial N° 109-2005-TR de 26.04.2005 se designó, a partir de la fecha, a la doctora María Mercedes Ferruzo Vallejos, en el cargo de Directora Ejecutiva del Programa de Capacitación Laboral Juvenil - PROJoven.

5. Texto Único Ordenado de la Directiva de Gestión y Proceso Presupuestario de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE (291626) (28.04.2005)

Se dicta Acuerdo de Directorio N° 007-2005/006-FONAFE de 28.04.2005 que establece normas que orienten la gestión y el proceso presupuestario de las Empresas bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado -FONAFE, con la finalidad de conciliar los objetivos específicos de éstas con los intereses del Estado y la ciudadanía.

6. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de abril de 2005 (291883) (01.05.2005)

Resolución Jefatural N° 155-2005-INEI de 30.04.2005.

Año 2005 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Abril	108.34	0.12	0.63

7. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de abril de 2005 (291884) (01.05.2005)

Resolución Jefatural N° 156-2005-INEI de 30.04.2005.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Abril 2005	165.952521	0.12	0.45

8. Declaran infundada demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra diversas normas de la Ley N° 28212-Ley que desarrolla el Art. 39° de la Constitución Política en lo que se refiere a la jerarquía y remuneraciones de los altos funcionarios y autoridades del Estado (291874) (01.05.2005)

Expediente N° 0038-2004-AI/TC de 08.03.2005. Ver Análisis Laboral Mayo 2005.

9. Dan por concluida designación de representante alterno del Ministerio ante el Consejo Nacional del SENATI (292023) (05.05.2005)

Por R. M. N° 119-2005-TR, se da por concluida la designación del señor JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS, como representante Alterno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

10. Modifican Reglamento del Dec. Leg. N° 892 que reguló el pago de utilidades a trabajadores del sector privado (292101) (06.05.2005)

Decreto Supremo N° 002-2005-TR. Ver anexo de legislación.

11. Aceptan renuncia y designan Secretaria General del Ministerio (292183) (07.05.2005)

Por R. M. N° 123-2005-TR se acepta la renuncia formulada por el doctor JULIO CÉSAR PUNTRIANO SUÁREZ, al cargo de Secretario General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Por R. M. N° 124-2005-TR de 06.05.2005 se designa a Justina Uribe Kajat en el cargo mencionado.

12. Aprueban Reglamento de la Ley N° 28461 que autoriza el uso parcial de la CTS en programas de vivienda promovidos por el Ministerio (292185) (07.05.2005)

D. S. N° 009-2005-VIVIENDA. Ver anexo de legislación.