

# Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XX N° 233 Junio 2005

## MULTA PAUCIS

### Temas pendientes

Después de tres años de preparación de la Ley General de Trabajo con participación de los trabajadores y empleadores en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, el tema, lejos de perder actualidad la está ganando más.

Ahora se discute cuál debe ser el siguiente paso, el que debería corresponder al Congreso de la República. Sin embargo, faltando menos de un año para las elecciones, hay serios temores que el aspecto político podría influenciar negativamente el debate.

Por nuestra parte, en ANÁLISIS LABORAL hemos sugerido que inspirados en los Principios del Arbitraje y de la Conciliación, tanto trabajadores como empleadores, de acuerdo con el Gobierno y con la aceptación del Congreso de la República, traten de encontrar un procedimiento que permita salir del actual impasse.

Pero, no por la trascendencia de este tema, se debe perder de vista que hay otros de gran importancia que se encuentran postergados, como por ejemplo, una revisión y actualización de las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo cuya ley data del año 1961. Quiere decir que han transcurrido más de cuarenta años en los que ha habido un avance tecnológico muy grande que hace necesario adaptar dicha norma a la época en que vivimos. Es preciso, por ejemplo, adoptar medidas preventivas en dicho campo y ejercer un debido control de la aplicación de las normas.

Nada dice tampoco nuestra legislación laboral sobre las necesarias medidas que debe tomar la empresa en materia de seguridad, sin que ellas vayan en contra del respeto a la intimidad de los trabajadores.

Con los avances del proceso de globalización de la economía nuestro país debe dar muestras de una legislación laboral justa y estable que otorgue garantías a quienes quieran invertir en nuestro país y desarrollar empresas.

## Reforma a los Sistemas de Pensiones



- |                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| 1 México               | 13 Federación Rusa |
| 2 El Salvador          | 14 Ucrania         |
| 3 Costa Rica           | 15 Estonia         |
| 4 Nicaragua            | 16 Letonia         |
| 5 República Dominicana | 17 Lituania        |
| 6 Ecuador              | 18 Polonia         |
| 7 Colombia             | 19 Eslovaquia      |
| 8 Perú                 | 20 Hungría         |
| 9 Bolivia              | 21 Croacia         |
| 10 Chile               | 22 Macedonia       |
| 11 Argentina           | 23 Bulgaria        |
| 12 Uruguay             | 24 Kazajstán       |

Países incluidos en la reforma a los sistemas de pensiones

Países no incluidos en la reforma a los sistemas de pensiones

Elaboración: Análisis Laboral

# La Inseguridad Social

## LA COYUNTURA

Las noticias laborales significativas, esta vez han venido desde los ámbitos de la seguridad social. De una parte, el Tribunal de Garantías Constitucionales opinó a favor del cierre y reestructuración del régimen pensionario de los empleados públicos, la polémica Ley 20530. De otro, la Comisión de Seguridad Social del Congreso aprobó y pasó a la agenda del pleno congresal, un proyecto de ley que plantea la desafiliación voluntaria del Sistema Privado de Pensiones.

En ambos casos, sin embargo, hay aspectos que no deben ser pasados por alto. En el de los empleados públicos, la extensa sentencia del Tribunal Constitucional atempera la reestructuración en lo que respecta al monto de las pensiones de viudez y de orfandad. En el del proyecto de desafiliación de las AFP, ésta se pondría en vigencia por solamente un año y estaría limitada a los afiliados entre 40 y 65 años. Los afectados de la Ley 20530, como se veía venir, trasladarán su reclamo hacia la Corte Internacional de Derechos Humanos en Costa Rica. En cuanto al proyecto de desafiliación del sistema privado de pensiones, falta aún la aprobación de la mayoría de parlamentarios, y una vez que el proyecto esté en manos del Ejecutivo, si es que pasa, es casi seguro que será observado.

## EL GRAN TEMA

Pero estas noticias, dicen mucho de la profundidad de los problemas en la seguridad social peruana, en especial de su crisis estructural. Hagamos una rápida revisión.

Para una visión de largo plazo, de políticas de Estado, el principal problema de la seguridad social latinoamericana<sup>(1)</sup>, y especialmente del Perú, es la baja cobertura del sistema de pensiones. La proporción de cotizantes permanentes peruana es la más baja del continente, junto a la de Bolivia, incluso por debajo de países centroamericanos. Si a eso se añade, que el volumen nacional es mayor que el de estos países, tenemos que la situación nacional es la menos deseable.

El problema peruano de desatención en este campo, además, se agravará indefectiblemente en el futuro. Una fuente de este agravamiento es el envejecimiento del

conjunto de la población, puesto que la ampliación de la esperanza de vida incrementará de manera notable la proporción de personas en la tercera edad. Y la otra fuente, igualmente grave, es la escasa proporción de asalariados, y dentro de ellos, de asegurados. Una población económicamente activa en la que el campesinado y la informalidad urbana son la fuente de trabajo de tres cuartas partes de la población, y que inclusive en el cuarto restante, se incumple la afiliación y su continuidad, garantiza que no habrá muchos pensionistas en el futuro. Si ahora, según las estimaciones de Mesa-Lago, cercanas a las de la OIT, la proporción de cotizantes activos es de apenas el 11 por ciento, y si mucha de la gente que no está afiliada –a diferencia de hace unas décadas– sobrepasará la edad de jubilación, lo que nos espera es una creciente población de ancianos pobres y desatendidos.

Actualmente alrededor del 75-80 por ciento de la población mayor de 65 años está recibiendo una pensión, por cierto reducida para la gran mayoría, pero existente. Y es que el privilegio de sobrepasar esta edad era propio sólo de quienes habían percibido salarios urbanos. Esta proporción ya ha comenzado a disminuir y lo seguirá haciendo de manera acelerada y en el plazo de una generación, puede llegar a ser solamente la cuarta parte, mientras tres de cada cuatro ancianos de las zonas urbanas estarán en flagrante peligro de indigencia, en especial si su familia no tiene recursos para atenderlos.

Que sepamos, no hay ninguna medida destinada a contrarrestar esta futura desgracia. No es raro que así suceda y que la imprevisión nos caracterice. También se sabía desde antes que la ola poblacional afectaría la mortalidad infantil de los años 60 y 70, la escolaridad de los 70 en adelante, el empleo de los 80 en adelante, y la política y los políticos no se dieron por enterados. Ahora les tocará a los ancianos, salvo que la política de seguridad social sea adecuada a las necesidades del país y de los asegurados.

## ¿JUBILADOS PRIVILEGIADOS?

En este marco, el problema de los «jubilados 20530», es un conflicto entre la juridicidad y la realidad. Para nadie es secreto que se trata de un régimen totalmente desfinanciado, constituido como una ex-

cepción, pues el ofrecimiento de una pensión equivalente al 100 por ciento de la remuneración es insostenible desde el más mínimo cálculo actuarial a partir de los aportes, y no existe en ninguna parte del mundo. El caso peruano, además, tiene otro perfil. Los que cotizan pensiones muy elevadas, constituyendo una parte importante del total del gasto, tienen una alta proporción de adjudicación anómala, al haberse introducido a los beneficiarios de este sistema personas con altos sueldos y cortísimos periodos de aportación, mediante leyes «de favor». La preocupación de los funcionarios del MEF, es por eso auténtica y justificada: ¿debe el conjunto de la población, que es mayoritariamente pobre y que no tendrá estos beneficios, solventar estos privilegios, aun cuando ellos hayan sido adjudicados “legalmente”, o en buenos términos, por leyes consagratorias de privilegios, a las que inclusive se les dio rango constitucional? El tribunal internacional, ha tenido ya opinión en caso semejante, el de los jubilados de la SBS, en el sentido de que se cumpla la ley. Pero en esta ocasión, los alcances de la reciente sentencia serán mucho mayores y plantearán un cambio cualitativo en el dilema.

## ENTRE LO PRIVADO Y LO PÚBLICO

La posible desafiliación en el sistema privado de pensiones, es un tema igualmente aleccionador. Ya ha cumplido 12 años de funcionamiento, y sus problemas se ven venir. Para sus críticos, existen muchos frentes que resolver: la seguridad de los fondos, la ausencia de la pensión mínima, los altos costos de sus comisiones y póliza, la baja aportación, su preferencia legal en una falsa competencia frente al régimen alternativo, la elevada morosidad que lo afecta, la necesidad de mayor transparencia, las dificultades del traspaso, el hecho que no sea siempre una pensión vitalicia, y puede ser hasta de muy corta duración, la seguridad en salud de los pensionistas, la escasa competencia entre AFPs, la debilidad de la vigilancia y la presencia de circuitos entre administradoras, banca, empresas que captan recursos y compañías de seguros. En fin, no es poco. Pero siempre habrá cómo discutir cada tema.

La prueba crucial sería, entonces, que las AFP otorguen pensiones vitalicias del sistema privado, que sería lo comparable,

mejores que las del sistema que ahora administra la ONP. Esta posibilidad se complica conforme avanza el tiempo. Primero, porque en el llamado sistema público, la aportación es del 13 por ciento del salario, mientras que en el sistema privado es solamente de 8 por ciento. Luego, la rentabilidad de los fondos de pensiones privados compite en realidad con la estabilidad de los fondos del sistema público.

Si el sistema privado no puede mostrar pensiones vitalicias deseables está expuesto a múltiples cuestionamientos. Hasta el momento, la comparación se ha ido complicando debido a una elevada cantidad de pensionistas independientes, además que un sistema "joven" no es comparable con uno de mayor tiempo de vigencia. Las AFP reclaman que la protección de sus fondos aumentaría si se elevara la proporción de sus colocaciones en el exterior, y han hecho de este reclamo la piedra de toque. Sin embargo, solamente Chile –un fondo siete veces mayor– se permite por necesidades de estabilidad monetaria una sustantiva –alrededor del 25 por ciento– colocación de fondos en el exterior. De otra parte, las rentabilidades del exterior no necesariamente son mayores a las internas y de hecho las del 2005 no lo son.

#### PARA LA AGENDA

Si las cosas siguen así, el sistema privado no podrá mostrar todas sus bondades, lo que a decir de sus promotores iba a ser la solución a las múltiples desventajas que mostraba el sistema "público". Si este último no fuera una especie de botín de los gobiernos y fijara sus aportaciones con estudios actuariales periódicos, sería una alternativa. Sólo que nadie puede garantizar eso. Mientras tanto, muchos trabajadores especialmente los de bajos ingresos y débil empleabilidad, se ven ante el ingrato dilema de escoger, entre dos males, al que consideren menor.

Yendo más allá, bien vale reflexionar sobre las ventajas y desventajas de una facilidad de desafiliación para personas de 40 o más años, independientemente de las razones asentadas en la libertad de elección y de cambio de decisiones que debe tener todo consumidor. Desde el punto de vista de las AFP, si se produce la desafiliación, estarían perdiendo clientes por un retiro significativo, es decir una parte importante de los ingresos. Pensado en largo plazo, sin embargo, el sistema privado más bien se aliviaría en los próximos años, al no mostrar masivamente pen-

siones bajas debidas a poca cantidad de aportaciones, y su imagen podría ser mejorada. Esta imagen, sin embargo, necesita ser protegida en muchos frentes todavía, si se quiere que las pensiones privadas cumplan con un fin social.

Una de estas medidas sería contar con una Superintendencia de AFP especializada y autónoma y la restitución del aporte al 10% lo que obedece al modelo matemático que sustenta al sistema.

Ojalá hayamos podido advertir que el tema de la seguridad social es mucho más complejo de lo aparente y amerita una reforma de amplios alcances en el caso de los aportantes de futuro incierto o jubilados de pensiones bajas, cuando no han pertenecido a grupos de excepción. Pero lo más grave quizá, es la escasa cobertura que plantea un enorme y definitivo reto, que nadie parece prevenir. Y la seguridad social es eso: Previsión.

(1) Ver especialmente el artículo de Carmelo Mesa-Lago en la Revista de la CEPAL, "Evaluación de un cuarto de siglo de reformas estructurales de pensiones en América Latina", Revista de la CEPAL 84, Santiago de Chile, diciembre 2004. Este autor, perteneciente a la Universidad de Pittsburgh es la más reconocida autoridad americana en este tema.

### SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES EN EL MUNDO: COMPOSICIÓN DE LA CARTERA DE INVERSIONES - Junio 2004 COMPOSICIÓN DEL PORTAFOLIO

REGIÓN Y PAÍS	Sector Estatal	Sector Empresas	Sector Financiero	Sector Extranjero	Otros Activos Disponibles y No Disponibles	TOTAL Millones de dólares y %	Afiliados (Miles)	Porcentaje de cotizantes por afiliados (2003)	Año de Partida del Sistema
<b>AMÉRICA LATINA</b>									
Argentina	11027	2016	1154	1506	398	16101	9712	35.2	1994
	68.5	12.5	7.2	9.4	2.5	100.0			
Bolivia	1050	423	103	26	15	1617	869	51.7	1997
	64.9	26.2	6.4	1.6	0.9	100.0			
Colombia	3979	1487	2140	721	0	8327	5453	48.7	1994
	47.8	17.9	25.7	8.7	0.0	100.0			
Costa Rica	314	46	47	0	0	407	1231	nd	2000
	77.1	11.3	11.5	0.0	0.0	100.0			
Chile	10373	11210	13853	13494	62	48992	7046	51.9	1982
	21.2	22.9	28.3	27.5	0.1	100.0			
El Salvador	1532	11	186	90	0	1819	1124	46.3	1998
	84.2	0.6	10.2	4.9	0.0	100.0			
México	30937	5466	1636	0	298	38337	32322	40.1	1997
	80.7	14.3	4.3	0.0	0.8	100.0			
Perú	1431	3031	1644	644	4	6754	3291	40.6	1993
	21.2	44.9	24.3	9.5	0.1	100.0			
República Dominicana	0	0	70	0	0	70	920	82.9	2003
	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0			
Uruguay	934	92	136	0	161	1323	647	52.7	1996
	70.6	7.0	10.3	0.0	12.2	100.0			
<b>EUROPA Y ASIA</b>									
Bulgaria	176	20	66	0	0	262	1681	nd	2002
	67.2	7.6	25.2	0.0	0.0	100.0			
Kazajstán	1555	935	277	221	85	3073	6509	nd	1998
	50.6	30.4	9.0	7.2	2.8	100.0			
Polonia	8670	4343	330	281	193	13817	11745	86.9	1999
	62.7	31.4	2.4	2.0	1.4	100.0			

FUENTE. FIAP. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Elaboración. INFORME LABORAL

nd = No disponible.

## Escenas Laborales

- **PROCURADURÍA DEL MIMDES:** Autorizan iniciar Acción de Amparo contra sentencia emitida por Sala Civil del Callao

Se ha autorizado por Resolución Ministerial N° 398-2005-MIMDES, que se inicie un proceso de Acción de Amparo en contra de la sentencia emitida por la Corte Superior de Justicia del Callao ante la demanda interpuesta por un trabajador contra la Sociedad de Beneficencia Pública y el entonces Instituto Nacional de Bienestar Familiar, solicitando el Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por despido arbitrario.

La sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda, ordenando a la Sociedad de Beneficencia Pública del Callao, abonar la suma de S/. 16, 675.30 por concepto de beneficios sociales, vacaciones, gratificaciones e intereses legales.

La Procuraduría Pública del MIMDES interpuso recurso de apelación alegando que el Juzgado Laboral había inobservado el Reglamento de Organización y Funciones de la Sociedad de Beneficencia Pública del Callao, que establece que todo trabajador y funcionario de la entidad se encuentra **sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276**, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Mediante Sentencia de Vista de fecha 16 de febrero de 2005, la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia del Callao declaró no sólo infundadas las excepciones de Incompetencia y Falta de Legitimidad para Obrar, sino que confirmó la Sentencia anterior ordenando el correspondiente pago de S/. 16,675.30.

Será interesante conocer el resultado final de la acción de garantía interpuesta por el Ministerio de la Mujer, máxime si la intervención de los jueces y vocales laborales, aparentemente estaría no sólo contraviniendo el debido proceso sino también desconociendo las diferencias existentes entre los regímenes laborales de la actividad priva-

### COMUNICADO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL CONFIRMA LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY DE REFORMA CONSTITUCIONAL DEL D.L. N° 20530 (CÉDULA VIVA)

*Declaran inconstitucional en parte la Ley N° 28449 que establece las nuevas reglas aplicables al régimen de pensiones*

«El Tribunal Constitucional (TC), resolvió hoy declarar infundadas las demandas acumuladas mediante sentencia recaída en los expedientes 0050-2004-AI/TC, 0051-2004-AI/TC, 0004-2005-PI/TC, 007-2005-PI/TC, 009-2005-PI/TC en el extremo que impugnan la constitucionalidad de la Ley de Reforma Constitucional N° 28389, ello en razón a que por la forma se ha respetado el procedimiento previsto en el Artículo 206° de la Constitución y por el fondo se ha respetado el contenido esencial del derecho fundamental a la pensión. En consecuencia se declara constitucional el cierre definitivo del régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530, la introducción de topes pensionarios y la eliminación de la nivelación pensionaria, establecidos en la Ley de Reforma Constitucional.

Asimismo, el TC encuentra que no se ha afectado la progresividad y la universalidad de la garantía institucional de la seguridad social; tampoco ha impedido el aumento de la calidad de vida ni la vigencia de los derechos a la igualdad y a la propiedad de los pensionistas.

De otro lado, el TC declara fundada en parte las demandas acumuladas en el extremo que impugnan la constitucionalidad de la Ley N° 28449. En consecuencia declara la inconstitucionalidad del conector conjuntivo “y” del inciso c del artículo 32° de la Ley N° 28449, de tal forma que deba interpretarse que las referencias que la norma hace a la carencia de rentas o ingresos superiores a la pensión o la ausencia de amparo por algún sistema de seguridad social, como condición para el otorgamiento de una pensión de viudez al hombre, sean consideradas como criterios de evaluación que deben ser aplicados independientemente y en cada caso concreto, realizando una interpretación siempre en beneficio del pensionista y no de modo peyorativo o con el objeto de privarle de una pensión legítima.

Del mismo modo, el TC reconoce la pensión mínima y considera que los montos deben estar en función a cálculos justos a fin de garantizar que pese a los problemas económicos o de inflación los pensionistas sigan recibiendo una pensión digna.

Asimismo, mediante la sentencia, el TC deja sentado que el monto de la pensión de orfandad y la pensión de viudez deben ser equivalentes, es decir, en principio, iguales al 50% de la pensión del causante.

También se declara inconstitucional la frase “hasta que cumplan los 21 años” del literal “a” del artículo 34° del Decreto Ley N° 20530, por considerar que, en principio, los hijos mayores de edad que siguen estudios básicos o superiores, deben gozar de la pensión de orfandad hasta que culminen tales estudios.

El TC interpreta que, entre los supuestos protegidos por el literal “a” del artículo 34° y del literal “b” del artículo 55° del Decreto Ley N° 20530, no se encuentran los estudios de postgrado o los de segunda profesión o segunda carrera técnica. Asimismo, se interpreta que la pensión de orfandad de los hijos mayores de edad que sigan estudios básicos o superiores queda extinguida, cuando tales estudios no se sigan de modo satisfactorio, y dentro del periodo lectivo.

En la extensa sentencia de más de 120 páginas, el TC hace un amplio análisis del tema puesto a su conocimiento, y finalmente exhorta al Congreso de la República a cubrir el vacío normativo de la Primera Disposición Transitoria de la Ley N° 28449, al que se hace alusión en el último párrafo del fundamento 116, teniendo en cuenta que dicha omisión no puede ser interpretada en el sentido de que la falta de comunicación del trabajador dentro de los 90 días previstos en la norma, implica que éste permanezca en el régimen del Decreto Ley N° 20530, ni tampoco que ello suponga que el trabajador quede fuera de todo régimen previsional».

Lima, 06 de junio de 2005

Fuente: [www.tc.gob.pe](http://www.tc.gob.pe)

OFICINA DE RELACIONES PÚBLICAS

da y del régimen público, aunque en ambas situaciones puedan ser exigibles similares beneficios.

- **SE DICTA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 58° DE LA LEY GENERAL DE ARBITRAJE**

Mediante Ley N° 28519, de fecha 23.05.2005, se modifica el artículo 58° de la Ley N° 26572 sobre los recursos contra las resoluciones distintas del laudo, estableciéndose un plazo de cinco días, luego de notificada la resolución, para interponer un recurso de reconsideración ante los propios árbitros.

En caso que la resolución sea expedida en audiencia ésta modificación establece que el recurso deberá ser formulado en la misma, sin perjuicio de fundamentación complementaria en un plazo de 3 días.

Con esta modificación, el plazo para interponer el recurso se extiende de 3 a 5 días, medida que consideramos pertinente pues permitirá que las partes en el proceso puedan elaborar en forma adecuada un recurso de este tipo, con una mejor fundamentación del mismo, lo cual debe primar ante la celeridad procesal.

- **JAIME ZAVALA:** Nuevo miembro del Consejo de Administración de la OIT

Desde el 31 de mayo al 16 de junio de 2005 se está llevando a cabo en Ginebra, Suiza, la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo en la que Jaime Zavala Costa, quien integra el Consejo Nacional del Trabajo del Perú, ha sido elegido miembro del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo durante el período 2005-2008.

Su elección en representación del sector empleador constituye un reconocimiento a sus esfuerzos en favor de la promoción del Diálogo Social.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo (la Oficina es la secretaría de la Organización) y se reúne tres veces al año, en marzo, junio y noviembre. Este órgano toma deci-

siones sobre las políticas de la OIT, establece la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo, y adopta el proyecto de Programa y Presupuesto de la Organización que se ha de presentar a la reunión de la Conferencia.

Está formado por 28 representantes de los gobiernos, 14 de los empleadores y 14 de los trabajadores.

Diez de los puestos titulares de los gobiernos son ocupados en forma permanente por estados de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, la Federación de Rusia y el Reino Unido). Los otros 18 miembros gubernamentales, así como la totalidad de los miembros empleadores y trabajadores, son elegidos cada tres años por la Conferencia.

- **QUINTO CONGRESO REGIONAL AMERICANO DE LA AIRT:** Chile

Del 26 al 28 de julio del 2005 se llevará a cabo en Santiago de Chile el Quinto Congreso Regional Americano de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT), "Dimensiones Sociales de la Globalización: Relaciones de Trabajo y Protección Social en los Procesos de Integración, Tratados de Libre Comercio y el APEC", al cual tienen previsto asistir doce profesores e investigadores peruanos.

En el acto inaugural está prevista la participación del Ministro de Relaciones Exteriores de Chile, así como el Presidente del Senado y el de la Corte Suprema de dicho país. Igualmente nuestro Director en su calidad de Presidente de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo.

- **SEGURO INTEGRAL DE SALUD:** Modifican Directiva que regula proceso de Afiliación de los Beneficiarios

Se ha modificado mediante Resolución Ministerial N° 393-2005/MINSA la Directiva N° 030-MINSA-V.01, la cual regula el proceso de afiliación de los beneficiarios del Seguro Integral de

Salud, estableciendo ciertos cambios en los conceptos usados en determinados numerales, tales como el literal a) del numeral 12.3 referente a la Recaudación y Depósito de los Pagos por afiliación, en el cual se hace mención al concepto de "primas por afiliación", debiendo ser modificado por el concepto "pagos por afiliación", siendo este último más preciso.

Asimismo, y teniendo en cuenta que dichos pagos por afiliación de los beneficiarios son fondos que pertenecen al Seguro Integral de Salud se ha precisado que los fondos recaudados por los establecimientos de salud de todas las Unidades Ejecutoras, deberán ser depositados en una cuenta corriente del Seguro Integral de Salud que será abierta especialmente para tal finalidad. Se dispone en este contexto el cierre de las cuentas corrientes que por concepto de pagos por afiliación mantengan estas Unidades.

De igual modo, en el acápite segundo del numeral 11.3 y en el acápite tercero del numeral 13.2 de la referida directiva, se hace mención equivocadamente a las locuciones "numeral 10.5" y "Capítulo II", siendo las correctas "numeral 11.6 y 11.7" así como "numeral 7.21" respectivamente.

Finalmente, se establece que el Seguro Integral de Salud deberá emitir un instructivo para la Recaudación, Depósito y Uso de los Pagos por Afiliación como norma complementaria para la mejor aplicación de la Directiva.

- **JORNADAS DE TRABAJO INFANTIL:** Colombia

Los días 24 y 25 de agosto se desarrollará una Jornada de Trabajo Infantil denominada "La efectividad de la legislación frente a la situación real del menor trabajador" que tendrá lugar en el Aula Fundadores de la Universidad Central de Bogotá.

El evento será inaugurado por el Vice Presidente de la República de ese país y por nuestro Director, doctor Luis Aparicio Valdez.

Preside la Asociación Colombiana de Relaciones de Trabajo la profesora Martha Elisa Monsalve Cuéllar.

# Inspección sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

Uno de los objetivos de la Inspección del Trabajo establecido en el Art. 5° del Dec. Leg. N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. Esto se ejecuta a través de la verificación del cumplimiento de normas de cualquier nivel o rango –lo que específicamente comprende la prevención de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales– así como brindar técnicas preventivas a empleadores y trabajadores.

Dado que en los últimos meses se vienen efectuando visitas inspectivas por parte de los Inspectores del Ministerio de Trabajo y P. E. los empleadores deberán efectuar los ajustes que pudieran corresponder sobre temas tales como: Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, Obligaciones del D.S. N° 42-F, Plan de Riesgos, Descripción de Funciones y Tareas, Extinguidores y Señalización de Defensa Civil, instalaciones sanitarias requeridas, etc.

Presentamos a continuación un modelo del Acta de Inspección que se viene utilizando en estas diligencias.

**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LIMA-CALLAO  
DIRECCIÓN DE PROTECCIÓN DEL MENOR Y DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
SUB-DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

N° de Expediente: .....

## NOTIFICACIÓN DE INSPECCIÓN

En ....., siendo las ..... horas, el (la) Inspector (a) del Trabajo que suscribe ....., exhibiendo la credencial debidamente autorizada y la respectiva orden de visita, se constituyó al centro de trabajo denominado ....., con RUC N° ..... con domicilio en ....., Distrito de ..... Provincia de ..... Departamento de ..... a fin de dar cumplimiento a la orden de visita de inspección de fecha ..... sobre visita de inspección al amparo del Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292, Decreto Supremo N° 020-2001-TR modificado por el Decreto Supremo N° 010-2001-TR y el Decreto Supremo N° 011-2004-TR, y no pudiendo establecer audiencia de partes al no encontrarse presente ..... se procede en este acto a notificar a la parte Empleadora y a la parte Trabajadora y/o sus representantes conforme a lo establecido en los artículos 40°, inciso b) y 41° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR modificado por el Decreto Supremo N° 010-2004-TR para que estén presentes en el domicilio señalado el día ..... de ..... del año 200..... a horas....., bajo apercibimiento de efectuarse la visita con la parte que se encuentre presente y/o aplicarse la sanción establecida en el artículo 16°, numeral 16.6 del Decreto Legislativo N° 910 modificado por Ley N° 28292, y los artículos 39° y 44°, numeral 44.2 del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por Decreto Supremo N° 010-2004-TR. En esta diligencia la parte Empleadora deberá exhibir los siguientes documentos:

.....  
recibiendo la presente don (a) ..... identificado (a) con ....., en calidad de .....  
quien se compromete a entregar la presente a la parte empleadora y a la parte trabajadora firmando en señal de conformidad. Siendo las ..... horas, procedí a retirarme.

.....  
Firma

.....  
Inspector (a) del Trabajo

**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LIMA-CALLAO  
DIRECCIÓN DE PROTECCIÓN DEL MENOR Y DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
SUB-DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Expediente N° .....

## ACTA DE INSPECCIÓN

En ....., siendo las ..... horas, del día ..... de ..... de 200... el (la) inspector (a) del Trabajo que suscribe ....., exhibiendo la credencial debidamente autorizada y la respectiva orden de visita, se constituyó en el centro de trabajo denominado ..... con RUC N° ....., con domicilio en ....., Distrito de ..... Provincia de ....., Departamento de ..... con actividad económica principal ..... y actividad actual ....., con el objeto de practicar una visita de inspección, al amparo del Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292, Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010-2004-TR y el Decreto Supremo N° 011-2004-TR, encontrándose presente en este acto, por la parte Empleadora ....., identificado con ....., en calidad de ..... y por la parte Trabajadora ..... identificado con ....., en calidad de ..... y ..... identificado con....., en calidad de .....  
Establecida que fue la audiencia de partes, éstas suscriben la presente página como señal de su presencia y del inicio de la diligencia.

.....  
Por parte Empleadora

.....  
Inspector (a)

.....  
Por parte Trabajadora

Expediente N° .....

**HECHOS CONSTATADOS:**

Haciendo uso de las facultades conferidas por el Art. 7° del Dec. Leg. N° 910 y modificatorias, se realizó el recorrido de ley, verificando lo siguiente:

D.S. N° 42-F

- *Prevención y protección contra incendio: La empresa cuenta con extintores con carga vigente, debidamente ubicados y señalizados en cantidad suficiente. Se capacita a los trabajadores en el manejo de los extintores. Se realizan simulacros de prevención contra incendio, asimismo se señala las vías de evacuación.*
- *La empresa cuenta con 19 extintores tipo CO2 y PQS clase BC/ABC.*
- *Resguardo de maquinaria: Las máquinas con que cuenta la empresa tienen guarda de protección, evitando de esa manera que los trabajadores entren en contacto con las partes móviles de la máquina y se pueda originar un accidente.*
- *Equipo de protección personal: El empleador provee de equipo de protección personal a sus trabajadores de acuerdo a la labor que realiza. Se anexa relación de trabajadores con detalle.*

D.S. N° 29/65/DGS

- *Servicios higiénicos: La empresa cuenta con servicios higiénicos adecuados al número de trabajadores, separados por sexo, limpios, bien conservados.*
- *Se provee de agua potable a sus trabajadores.*

Por parte  
Empleadora

Inspector (a)

PAULA ANITA PEÑA RAMOS  
INSPECTORA DEL TRABAJO  
MINISTERIO DE TRABAJO Y  
PROMOCION DEL EMPLEO

Por parte  
Trabajadora

Expediente N° .....

**Manifestación de Partes:**

Por la parte Empleadora: *Conforme*

Por la parte Trabajadora: *Conforme*

Observaciones del (de la) inspector (a): *Se exhibió la orden de visita, me acredité con mi credencial respectivo. Se anexa ficha RUC.*

Declaración Jurada MYPE (si corresponde) .....

Con lo que terminó la diligencia, siendo las ..... horas del día ..... de ..... del año 200....., leída que fue el Acta que antecede, las partes intervinientes se ratifican en su contenido y la suscriben en señal de conformidad, entregándose copia de ésta a las partes, de lo que doy fe.

Por parte  
Empleadora

Inspector (a)

PAULA ANITA PEÑA RAMOS  
INSPECTORA DEL TRABAJO  
MINISTERIO DE TRABAJO Y  
PROMOCION DEL EMPLEO

Por parte  
Trabajadora

(ANEXO)

Expediente N° .....

Hombre    Mujer

N° Trabaj. Discapacitados:		
N° Trabaj. Menores:		

**RELACIÓN DEL PERSONAL**

N° ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRES	FECHA DE INGRESO	CARGO U OCUPACIÓN	IMPLEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL											HORARIO DE TRABAJO	TURNO	OBSERVACIÓN
				U	Z	C	G	L	B	R							
01	Serrano Misayauri, Maritza	01.09.04	Operario	√	-	-	√	-	-	-						L-S 8:00 a 17:00	1 hora de refrigerio
02	Trujillo Oquendo, Patricia	08.06.04	Operario	√	-	-	√	-	-	-						Es el horario de trabajo para todos los entrevistados	
03	Rosales Medina, Christian	01.03.05	Maquinista	√	√	-	√	-	-	√							
04	Posada López, César	01.01.01	Chofer	√	-	-	-	-	-	-							

• Turno: M: Mañana; T: Tarde; N: Noche    • Implementos: U: Uniforme; Z: Zapatos; C: Casco; G: Guantes; L: Lentes; B: Botas; R: Respirador.    • X: Le falta;    -: No requiere;    √: Proporcionado

Por la parte Empleadora

Firma del (de la) Inspector (a)

Por la parte Trabajadora

# Información de Planillas de Pago

## Junio 2005

Por Resolución Ministerial N° 136-2005-TR de 25.05.2005 se aprobó el Lineamiento N° 001-2005-MTPE/DVMT/OETP «Presentación de la Declaración Jurada sobre Información de Planilla(s) de Pago del mes de Junio 2005», que se aplica a nivel nacional a los empleadores cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, incluidas las Cooperativas de Trabajadores. Veamos sus principales alcances.

### 1. DE LA OBLIGATORIEDAD

Los empleadores sean personas naturales o jurídicas, que cuenten a nivel nacional en total con cinco (5) o más trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, están obligados a presentar el formulario "DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2005".

La presente obligación es asimismo aplicable a las Cooperativas de Trabajadores, que cuenten a nivel nacional en total con cinco (5) o más socios trabajadores, las mismas que además presentarán la información requerida en el Rubro VIII (\*\*).

### 2. DE LA PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN

2.1 El empleador presentará por cada provincia una "DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA (S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2005".

Para el caso de los empleadores que tienen varios centros de trabajo en una misma provincia, deberán consolidar la información por cada provincia, consignando la dirección del centro de trabajo, de aquella que tiene mayor número de trabajadores.

Ejemplo: Si un empleador cuenta en total con 15 trabajadores a nivel nacional, de los cuales 6 corresponden al centro de trabajo de la provincia de Lima, 3 a la provincia de Cañete, 2 a la provincia de Huacho, 2 a la provincia de Ica y 2 a la provincia de Tumbes, deberá presentar donde corresponda una DECLARACIÓN JURADA por cada provincia.

Los empleadores que están autorizados para llevar centralizadas sus planillas de pago, presentarán una DECLARACIÓN JURADA por cada provincia, asimismo para facilitar el cumplimiento podrán realizar la presentación en el lugar donde se elaboran las planillas de pago, debiendo enviar el cargo a sus respectivas sucursales u otros, para fines de sustentar el cumplimiento del Lineamiento ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2.2 Para fines estadísticos de conocer las Remuneraciones Mensuales Promedio, deberá considerarse la

remuneración de los pagos permanentes de cada trabajador por treinta (30) días independientemente si laboró algunos días del mes, se encuentre de vacaciones, subsidio o licencia sin goce de haber. La remuneración de los pagos permanentes de los trabajadores de pesca, portuarios entre otros de naturaleza similar, deberá considerarse por el trabajo realizado en el mes de junio.

2.3 El formulario "DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2005" se presentará en duplicado, sin enmendaduras.

2.4 El formulario "DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2005" tiene carácter de declaración jurada, por lo tanto, el empleador no presentará copias de las planillas de pago, reservándose el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el derecho de efectuar la fiscalización posterior, de conformidad con lo previsto en el Art. 32° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

2.5 Una vez recepcionado el formulario "DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2005", la modificación posterior que realice el empleador, con respecto a los rubros III y VIII (\*\*), será considerada como presentación extemporánea, debiendo registrarse por lo establecido en el numeral 4: De la Presentación Extemporánea de la Información.

2.6 Los empleadores, incluidas las Cooperativas de Trabajadores que cuenten a nivel nacional en total con 1 a 4 trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, están exceptuados de la presentación.

### 3. DEL CRONOGRAMA Y LUGAR DE RECEPCIÓN

3.1 La recepción se realizará del 5 al 25 de julio de 2005, de acuerdo al Anexo 01, que presentamos a continuación.

**ANEXO 01****Cronograma para la recepción de la «Declaración Jurada sobre Información de Planilla(s) de Pago del mes de Junio de 2005»**

Registro Único del Contribuyente (Último dígito)	Fecha
0-1	5, 6 y 7 de julio
2-3	8, 11 y 12 de julio
4-5	13, 14 y 15 de julio
6-7	18, 19 y 20 de julio
8-9	21, 22 y 25 de julio

- 3.2 En Lima Metropolitana (Provincia de Lima y Provincia Constitucional del Callao) la información será recibida en la Sede Central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Av. Salaverry N° 655 (Playa de Estacionamiento) Jesús María, en el horario de 8.00 a.m. a 5.00 p.m.
- 3.3 En las demás circunscripciones del departamento de Lima, la información será recibida en las Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo de Huacho o Cañete, según corresponda.
- 3.4 En los demás departamentos, la información será recibida en las Direcciones Regionales o en las Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo, según la ubicación geográfica del centro de trabajo.

**4. DE LA PRESENTACIÓN EXTEMPORÁNEA DE LA INFORMACIÓN**

A partir del día siguiente del vencimiento de los plazos establecidos en el cronograma del Anexo N° 01, los empleadores podrán presentar extemporáneamente el formulario "DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO 2005" sólo hasta el miércoles 31 de agosto de 2005, abonando la multa respectiva de acuerdo a la escala prevista en el Anexo 02.

**ANEXO 02**

**Monto de multas que deberán ser abonadas por los empleadores que cuentan a nivel nacional en total con cinco (5) o más trabajadores y no cumplieran con presentar oportunamente la «Declaración Jurada sobre Información de Planilla(s) de Pago del Mes de Junio de 2005»**

N° de trabajadores	% UIT	Monto de la Multa (En Nuevos Soles)
1 - 4 (*)	3%	99.00
5 - 9	5%	165.00
10 - 20	8%	264.00
21 - 50	12%	396.00
51 - 100	15%	495.00
101 - 500	25%	825.00
501 a más	30%	990.00

(\*) Para los empleadores que cuentan a nivel nacional en total con cinco (5) o más trabajadores, y no presentó la Declaración Jurada de Planillas en alguna provincia donde tiene menos de cinco (5) trabajadores.

UIT: 3,300.00 Nuevos Soles a partir del 01.01.2005, según D.S. N° 177-2004-EF.

Toda presentación posterior al 31 de agosto de 2005, origina la obligación de pagar la multa correspondiente, más los intereses que se generen desde el 1 de setiembre de 2005 hasta la fecha efectiva de cumplimiento.

El interés aplicable es la tasa de interés moratorio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establecida mediante Resolución Ministerial N° 050-2000-TR.

Los empleadores efectuarán la presentación extemporánea, cumpliendo lo establecido en el punto N° 2 del Lineamiento, adjuntando el comprobante de pago original de la multa abonada a nombre del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el Banco de la Nación (mediante el Sistema de Teleproceso) al Código de Multas N° 5290 para los empleadores del Departamento de Lima y N° 5665 para las Direcciones Regionales.

En caso que la presentación extemporánea se produzca después de la visita inspectiva el empleador deberá adjuntar copia del pago de la multa que impuso la Oficina de Inspección por no haber cumplido con la presentación "DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2005". Se precisa que en estos casos ya no le es aplicable la multa establecida en el Anexo 02.

El empleador efectuará la presentación con una carta simple, para Lima Metropolitana en la Oficina de Trámite Documentario, y para las Direcciones Regionales y Zonas de Trabajo en el lugar que sobre el particular indiquen las mismas.

A partir del 1 de setiembre de 2005, la Autoridad Administrativa de Trabajo a través de la función inspectiva, supervisará el cumplimiento del Lineamiento bajo comentario.

**5. CONSULTAS****MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO:**

- Oficina de Economía del Trabajo y Productividad  
Teléf. Directo 315-6022  
Central: 315-600  
Anexos: 4049 - 4050
- Oficina de PRODLAB  
Central: 315-6000  
Anexos 4006 - 4007 - 4054 - 4055 - 4064.
- El Formulario podrán encontrarlo en la Página Web:  
[www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe).

## (\*\*) RUBROS PERTINENTES DE LA DECLARACIÓN JURADA SOBRE INFORMACIÓN DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO 2005

## VIII. COOPERATIVAS DE TRABAJADORES: NÚMERO DE SOCIOS TRABAJADORES E INGRESOS TOTALES (DEL MES DE JUNIO)

45.- SOCIOS TRABAJADORES	46.- NÚMERO TOTAL DE SOCIOS ACTIVOS	47.- INGRESOS MENSUALES TOTALES (SIN CÉNTIMOS) (1)		
		PAGOS PERMANENTES MENSUALES [a]	PAGOS NO PERMANENTES Y BENEFICIOS ASOCIATIVOS LABORALES MENSUALES [b]	TOTAL GENERAL [a]+[b]
EN PLANTA				
DESTACADOS				
<b>TOTAL</b>				

NOTA: - Para fines de conocer los ingresos mensuales promedio, deberá considerarse el ingreso de cada socio trabajador por 30 días, independientemente si laboró algunos días del mes, se encuentre con subsidio o licencia con goce de haber.

(1) Corresponde a los ingresos pagados al número total de socios activos del casillero N° 46, se divide en:

- (a) **Pagos Permanentes:** Son todos los ingresos que regularmente percibe el socio trabajador como prestación por la labor que éste realice.  
 (b) **Pagos No Permanentes y Beneficios Asociativos Laborales:** Son aquellos ingresos, que eventualmente percibe el socio trabajador.

## III. TRABAJADORES Y REMUNERACIONES DE PLANILLA(S) DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE LA PROVINCIA A DECLARAR

Deberán llenar esta información los empleadores y cooperativas de trabajadores (socios trabajadores en el rubro VIII) que cuentan con trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

30.- TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA OCUPACIONAL	31.- NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES	32.- REMUNERACIONES MENSUALES TOTALES (SIN CÉNTIMOS) (1)			
		CONCEPTOS REMUNERATIVOS		CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS (c)	TOTAL GENERAL (a)+(b)+(c)
		PAGOS PERMANENTES MENSUALES (a)	PAGOS NO PERMANENTES (Horas Extras y Otros) (b)		
<b>A. INDETERMINADOS (2)</b>					
- EJECUTIVOS					
- EMPLEADOS					
- OBREROS					
<b>B. SUJETOS A MODALIDAD (3)</b>					
- EJECUTIVOS					
- EMPLEADOS					
- OBREROS					
<b>C. A TIEMPO PARCIAL (4)</b>					
- EJECUTIVOS					
- EMPLEADOS					
- OBREROS					
<b>D. EXTRANJEROS (5)</b>					
- EJECUTIVOS					
- EMPLEADOS					
- OBREROS					
<b>TOTAL</b>					

NOTA: - La información debe presentarse **por cada provincia**, los empleadores que cuenten con **varios** centros de trabajo en una **misma provincia**, deberán **consolidar** la información de **dicha provincia**.

- Para fines de conocer las **REMUNERACIONES MENSUALES PROMEDIO**, deberá considerarse la remuneración de los **pagos permanentes** de cada trabajador por 30 días, independientemente si laboró algunos días del mes, se encuentre con subsidio o licencia con goce de haber.

La remuneración de los **pagos permanentes**, de los trabajadores de pesca, portuarios y de naturaleza similar, deberá considerarse por el trabajo realizado en el mes de junio.

- No considerar el pago por vacaciones trunca, gratificaciones trunca, CTS, reintegros y remuneración vacacional.

(1) Corresponde a las remuneraciones pagadas al número total de trabajadores del casillero N° 31, se divide en:

- (a) **Pagos Permanentes:** Son aquellas remuneraciones de libre disponibilidad del trabajador tales como: remuneración básica, asignación familiar, alimentación principal, remuneración principal imprecisa (comisión o destajo), incremento por AFP, entre otras.  
 (b) **Pagos No Permanentes:** Son aquellas remuneraciones, que eventualmente percibe el trabajador tales como: horas extras, bonificación por turno, bono por productividad, entre otras.  
 (c) **Conceptos no Remunerativos:** Son los establecidos en los artículos N°s. 19° y 20° del D.S. N° 001-97-TR, T.U.O. de la Ley de la CTS.  
 (2) Son contratos individuales de trabajo que no tienen plazo de vencimiento y pueden celebrarse en forma verbal o escrita.  
 (3) Son contratos de trabajo a plazo fijo que deberán constar por escrito, debiendo consignarse su duración y la causa que los motiva.  
 (4) Son contratos de trabajo con jornada de labor no mayor de 4 horas diarias en promedio, dependiendo de la jornada del centro de trabajo.  
 (5) Son contratos de trabajo de personal extranjero, según el D.L. N° 689. Considerar las remuneraciones en nuevos soles.

## IV. TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y SUJETOS A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

33.- CATEGORÍA OCUPACIONAL	34.- NÚMERO DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS (1)	35.- NÚMERO DE TRABAJADORES SUJETOS A NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2)
- EMPLEADOS		
- OBREROS		

(1) Considerar a los trabajadores afiliados en sindicatos, delegaciones de trabajadores u otros.

(2) Son aquellos trabajadores comprendidos dentro de su ámbito que representa la organización sindical, que negocian sus aumentos remunerativos y condiciones de trabajo a través de pliegos de reclamos.

Nota: El texto completo del Lineamiento N° 001-2005-MTPE/DVMT/OETP, sus anexos, así como el modelo de Declaración Jurada sobre Información de Planilla(s) de Pago del mes de Junio 2005, que debe presentarse entre el 05 y el 25 de julio del presente año de acuerdo al RUC de la empresa, serán reproducidos en ANÁLISIS LABORAL de Junio 2005.

## El Acuerdo de Partes concerniente a Horas Extras Compensadas

En *Informe Laboral* de los meses de abril y mayo nos hemos referido al tratamiento práctico de las Horas Extras o Sobretiempo. En esta oportunidad presentamos dos (2) proyectos que recogen algunas posibilidades para lograr, mediante acuerdo de partes, la **compensación** de la labor realizada en sobretiempo con períodos equivalentes de descanso.

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 854 modificado por la Ley N° 27671 sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (D.S. N° 008-2002-TR) en su artículo 26° exige la formalidad **escrita** para este tipo de acuerdos.

### ALTERNATIVA 1

Conste por el presente documento el Acuerdo que celebran, de una parte la empresa ..... identificada con RUC N° ..... con domicilio en ..... distrito ..... provincia y departamento de Lima, a la que se denominará en adelante LA EMPRESA, representada por don ..... identificado con DNI N° ..... cuyo poder se encuentra inscrito en la partida electrónica N° ..... del Registro de Personas Jurídicas de Lima; y, de la otra parte, los señores ..... identificado con DNI N° .....; ..... identificado con DNI N° .....; (etc.) trabajadores todos ellos del sector de Contabilidad de la empresa .....; a los que, en adelante, se les denominará LOS TRABAJADORES; en los términos y condiciones siguientes:

**Primero:** LA EMPRESA y LOS TRABAJADORES declaran conocer el contenido y alcances de la norma legal (*TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, art. 10°*) que permite la compensación del trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.

**Segundo:** En virtud de lo expuesto en la cláusula precedente, ambas partes acuerdan que la labor que realicen LOS TRABAJADORES en sobretiempo a pedido de LA EMPRESA durante el mes de ..... del presente año, será compensada en forma acumulativa o discontinua, según los requerimientos o necesidades operativas de la Empresa, en el curso del siguiente mes a aquél en que se realizó el sobretiempo.

**Tercero:** Si por alguna razón no prevista a la fecha, no fuera posible cumplir en su integridad con la compensación antes referida, ambas partes pactan expresamente que se cumplirá con el período de descanso faltante en el curso del siguiente mes.

Hecho en tres ejemplares de un mismo tenor y para un solo efecto que se suscriben en la ciudad de Lima a los ..... días del mes de ..... del año .....

\_\_\_\_\_  
LOS TRABAJADORES

\_\_\_\_\_  
LA EMPRESA

### ALTERNATIVA 2

Lima, ..... de ..... de 2005

Señor:

.....

Presente

De nuestra consideración:

La Empresa, conforme lo permite expresamente la parte pertinente del artículo 10° del *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por Ley N° 27671*, cumple con proponerle que, mediante **acuerdo de partes**, el trabajo en sobretiempo que realice Ud. a solicitud de sus jefes inmediatos durante el presente mes de ....., se compense con iguales períodos de descanso.

Estos períodos se le otorgarán en forma acumulada o discontinua, según los requerimientos operativos de la empresa, en el curso del mes siguiente a aquél en que se realizó la labor de sobretiempo.

De estar Ud. de acuerdo con el planteamiento antes expresado, agradeceremos se sirva firmar la copia que se adjunta a la presente.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
Representante de la Empresa

-----  
Firma y huella digital  
del trabajador en señal  
de conformidad

## ¿Por qué reconocer a sus colaboradores?

Reconocimiento quiere decir re-conocer algo, es decir tener en cuenta, observar o resaltar algo que ya existe. En las organizaciones peruanas todavía tenemos los viejos paradigmas de que si un trabajador hace un buen trabajo es su responsabilidad pues por eso se le paga. Sin embargo, si osa cometer un error se le sanciona con todo el rigor de la ley. En este paradigma hay un tema de equilibrio y balance completamente ausente. Por otro lado, algunos jefes creen que si reconocen el trabajo bien hecho de sus trabajadores éstos inmediatamente pedirán un aumento de sueldo o tratarán de sacarle algún provecho al jefe o a la organización. Lamentablemente, no se detienen a analizar los beneficios directos del reconocimiento a los trabajadores. En este artículo se presentan algunas ideas claves al respecto.

### DEFINICIÓN

Para Saunderson (1) existen tres áreas de reconocimiento básicas: (a) el reconocimiento diario y cotidiano, (b) el reconocimiento informal y (c) el reconocimiento formal. El reconocimiento mejora dramáticamente la moral del trabajador y lo hace sentirse parte de la empresa, por lo tanto logra su compromiso con los resultados.

La efectividad del reconocimiento, sean políticas, eventos o estrategias, se basa en el "timing", esto es, el tiempo de entrega; mientras más cercano al evento, el trabajador va a entender la relación directa entre el evento reconocido y su desempeño. Esto apoya el comportamiento que se desea que el trabajador repita. El reconocimiento tiene que estar directamente relacionado al desempeño y a los comportamientos.

De acuerdo a los resultados de la encuesta (2) llevada a cabo a los miembros de la Asociación Internacional de Recursos Humanos de la Gestión Pública (International Public Management Association for Human Resources) del sector público de Estados Unidos y Canadá la mayor parte de las organizaciones cuentan con programas formales de reconocimiento. En el Perú, por ejemplo, en algunos casos ya sea por acto unilateral del empleador o vía convenio colectivo cada vez que el trabajador cumple 5 años de labor en la empresa se le otorga una bonificación por quinquenio. Sin embargo, dicha encuesta saca a relucir la falta de estrategias y prácticas de reconocimiento informal y cotidiano; y la poca importancia que se le brinda a los reconocimientos formales. Por lo general, éstos últimos se dan como políticas pero no se resalta su importancia e impacto para los trabajadores y la organización. La importancia del reconocimiento cotidiano muestra resultados inmediatos pues válida la actitud de apreciación hacia el trabajo de los trabajadores de manera constante.

### RELACIÓN RECONOCIMIENTO – MOTIVACIÓN

La motivación de cualquier organismo, incluso del más sencillo, sólo se comprende parcialmente; implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Las

necesidades varían en cada individuo en función al momento que le toca vivir. Su sistema de valores va evolucionando continuamente, y una parte de esa evolución es el proceso de motivación. A medida que se satisfacen algunas necesidades, éstas se hacen menos importantes en su esquema general y otras más se desarrollan o son generadas.

El concepto y las teorías de la motivación se iniciaron en el campo de la psicología, sin embargo se vio la necesidad de estudiar los temas de motivación en las organizaciones pues estas están compuestas por seres humanos. Es así como nacen muchas teorías que ubican la motivación del ser humano en la organización, como las teorías de Maslow, Herzberg, Mac Clelland, Nadler y Lawler. Algunos estudios indican que una persona motivada rinde, por lo menos, al 80% de su potencial en la empresa. Por otro lado, una persona desmotivada sólo rinde al 30% de su capacidad.

### ¿QUIÉN RECONOCE?

La primera respuesta a esta pregunta podría sonar obvia: es el Área de Recursos Humanos, y/o el Departamento de Bienestar el encargado del reconocimiento del personal. Esta es una verdad a medias, el Área de Recursos Humanos es la encargada de diseñar la estrategia y políticas de reconocimiento formal. Sin embargo, la persona que debe dar el reconocimiento informal y el cotidiano es el jefe inmediato.

Según Nelson (3), experto en el tema de reconocimiento y autor del best-seller «1001 maneras de reconocer a su personal», el reconocimiento trata de hacer sentir especial a la persona y es difícil sentirse especial cuando uno recibe lo mismo que todos los demás, como por ejemplo, la bonificación por quinquenio. Para que el reconocimiento sea más efectivo es importante que el mismo provenga de una persona que el trabajador considere y respete, como su jefe inmediato.

- (1) Saunderson, R. «Survey Findings of the Effectiveness of Employee Recognition in the Public Sector,» Public Personnel Management; Fall 2004, Vol. 33 Issue 3.  
 (2) Ídem.  
 (3) Nelson, B., «Five questions about ...Employee recognition and reward», Harvard Management Update, 2003.

## ELEMENTOS A TOMAR EN CUENTA

La encuesta de Saunderson (4) mencionada brinda información sobre algunos elementos importantes a tomar en cuenta para diseñar e implementar una estrategia de reconocimiento que abarque las tres áreas presentadas. Estos elementos se pueden reconocer y aplicar en las organizaciones peruanas.

### 1. Reconocimiento a los jefes

Pocos jefes reciben de manera consistente reconocimiento, por lo tanto es difícil para ellos mismos entender cuándo y cómo darlo.

### 2. Capacitación

No se brinda suficiente entrenamiento y capacitación en el tema de reconocimiento a los jefes.

### 3. Medición

Muchas organizaciones no otorgan importancia ni toman en cuenta al evaluar el desempeño de un jefe su efectividad al brindar reconocimiento a su personal.

### 4. Políticas de reconocimiento

Las políticas y procedimientos de reconocimiento de la empresa no son conocidos y los fondos monetarios para reconocimiento informal son casi inexistentes.

### 5. Rol de la Alta Dirección

Es indispensable que la Alta Dirección participe y lidere las estrategias y prácticas de reconocimiento.

## ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA EL RECONOCIMIENTO

De los elementos presentados anteriormente podemos identificar 3 estrategias básicas que la organización debe diseñar e implementar para poder lograr un reconocimiento efectivo a todo nivel. Estas estrategias necesitan estar lideradas por la Alta Dirección en compañía del Área de Recursos Humanos.

**Estrategia 1:** El Área de Recursos Humanos debe tomar en cuenta, para su plan de capacitación, el desarrollar en los jefes las habilidades de reconocimiento informal y cotidiano. Al mismo tiempo debe iniciar un programa de difusión de las políticas y procedimientos de reconocimiento formal, así como su importancia.

**Estrategia 2:** Introducir en los sistemas de revisión de desempeño, ya sea por competencias o habilidades, la medición del desempeño del jefe en temas de reconocimiento formal, informal y cotidiano, verbal, escrito y de manera tangible.

**Estrategia 3:** Estas dos estrategias deben estar basadas en una cultura organizacional fuerte que motive el reconocimiento a través de políticas y procedimientos claros, sustentados en presupuestos y actividades relacionadas.

(Paloma Martínez-Hague)

## ENCUESTA

La encuesta presentada por Saunderson (5) arrojó los siguientes resultados.

**Tabla 1: Impacto del reconocimiento**

Los encuestados identificaron que el reconocimiento mejora:

• Moral del trabajador	97%
• Pertenencia hacia la empresa	98%
• Compromiso con la empresa	92%
• Satisfacción en el trabajo	92%
• Retención del talento	82%

**Tabla 2: Factores importantes para la efectividad del reconocimiento**

Los encuestadores identificaron, en orden de importancia, los factores más importantes que determinan la efectividad del reconocimiento:

1. «Timing» en la entrega del reconocimiento	94%
2. Participación de la Alta Dirección	93%
3. Presentación bien planeada	72%
4. Tipos de reconocimiento reflejan los estilos de vida de los trabajadores	60%
5. Inclusión del logo de la empresa	48%

**Tabla 3: Tipos de programas de reconocimiento**

Los encuestadores identificaron, en orden de importancia, los programas de reconocimiento más utilizados en sus organizaciones:

1. Reconocimiento por tiempo de servicios	88%
2. Reconocimiento por productividad y desempeño	58%
3. Reconocimiento por sugerencias o mejoras	32%
4. Otros (no especificados)	24%
5. Empleado del mes	21%
6. Reconocimiento por temas de seguridad	20%
7. Reconocimiento por asistencia	11%
8. Reconocimiento por ventas	4%

(4) Saunderson, R. Op. Cit.

(5) Idem.

## 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 Junio 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	1,01395313
Julio	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1.01350000
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:

$$F A_{V,T} = F M_{V}^{(N-5)/N} * F M_{V+1} * \dots * F M_{T-1} * F M_{T}^{X/N}$$

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

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

V : Mes de vencimiento o 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 Junio 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 MAY. JUN.	JUN. JUL.	MAY. JUN.	JUN. JUL.	MAY. JUN.	JUN. JUL.	MAY. JUN.	JUN. JUL.	MAY. JUN.	JUN. JUL.	MAY. JUN.	JUN. JUL.	MAY. JUN.	JUN. JUL.	MAY. JUN.	JUN. JUL.	MAY. JUN.	JUN. JUL.	MAY. JUN.	JUN. JUL.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	21.06.05	21.07.05	22.06.05	08.07.05	09.06.05	11.07.05	10.06.05	12.07.05	13.06.05	13.07.05	14.06.05	14.07.05	15.06.05	15.07.05	16.06.05	18.07.05	17.06.05	19.07.05	20.06.05	20.07.05
• ESSALUD (2) – Régimen General (3)	21.06.05	21.07.05	22.06.05	08.07.05	09.06.05	11.07.05	10.06.05	12.07.05	13.06.05	13.07.05	14.06.05	14.07.05	15.06.05	15.07.05	16.06.05	18.07.05	17.06.05	19.07.05	20.06.05	20.07.05
– Grupos Especiales (3)	21.06.05	21.07.05	22.06.05	08.07.05	09.06.05	11.07.05	10.06.05	12.07.05	13.06.05	13.07.05	14.06.05	14.07.05	15.06.05	15.07.05	16.06.05	18.07.05	17.06.05	19.07.05	20.06.05	20.07.05
• ONP (2) (3)	21.06.05	21.07.05	22.06.05	08.07.05	09.06.05	11.07.05	10.06.05	12.07.05	13.06.05	13.07.05	14.06.05	14.07.05	15.06.05	15.07.05	16.06.05	18.07.05	17.06.05	19.07.05	20.06.05	20.07.05
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	21.06.05	21.07.05	22.06.05	08.07.05	09.06.05	11.07.05	10.06.05	12.07.05	13.06.05	13.07.05	14.06.05	14.07.05	15.06.05	15.07.05	16.06.05	18.07.05	17.06.05	19.07.05	20.06.05	20.07.05
• Retenc. de CEPAP (D.L. 20530)	21.06.05	21.07.05	22.06.05	08.07.05	09.06.05	11.07.05	10.06.05	12.07.05	13.06.05	13.07.05	14.06.05	14.07.05	15.06.05	15.07.05	16.06.05	18.07.05	17.06.05	19.07.05	20.06.05	20.07.05
• SENCICO (2)	21.06.05	21.07.05	22.06.05	08.07.05	09.06.05	11.07.05	10.06.05	12.07.05	13.06.05	13.07.05	14.06.05	14.07.05	15.06.05	15.07.05	16.06.05	18.07.05	17.06.05	19.07.05	20.06.05	20.07.05
• SENATI (4)	16.06.05	18.07.05	16.06.05	18.07.05	16.06.05	18.07.05	16.06.05	18.07.05	16.06.05	18.07.05	16.06.05	18.07.05	16.06.05	18.07.05	16.06.05	18.07.05	16.06.05	18.07.05	16.06.05	18.07.05
• APORTES A LAS AFP: – En Cheque (5)	03.06.05	05.07.05	03.06.05	05.07.05	03.06.05	05.07.05	03.06.05	05.07.05	03.06.05	05.07.05	03.06.05	05.07.05	03.06.05	05.07.05	03.06.05	05.07.05	03.06.05	05.07.05	03.06.05	05.07.05
– En Electivo (6)	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05
– Declaración sin pago (6)	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05	07.06.05	07.07.05
– Pago de la deuda hasta ... (7)	21.06.05	21.07.05	21.06.05	21.07.05	21.06.05	21.07.05	21.06.05	21.07.05	21.06.05	21.07.05	21.06.05	21.07.05	21.06.05	21.07.05	21.06.05	21.07.05	21.06.05	21.07.05	21.06.05	21.07.05
• RUS (2)	21.06.05	21.07.05	22.06.05	08.07.05	09.06.05	11.07.05	10.06.05	12.07.05	13.06.05	13.07.05	14.06.05	14.07.05	15.06.05	15.07.05	16.06.05	18.07.05	17.06.05	19.07.05	20.06.05	20.07.05
• CONAFOVICER (8)	15.06.05	15.07.05	15.06.05	15.07.05	15.06.05	15.07.05	15.06.05	15.07.05	15.06.05	15.07.05	15.06.05	15.07.05	15.06.05	15.07.05	15.06.05	15.07.05	15.06.05	15.07.05	15.06.05	15.07.05

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

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

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

DESCRIPCIÓN	NIVEL	TASA BÁSICA (a)	TASA ADICIONAL (b)	TOTAL (a+b)	IGV (c) 19%	COTIZACIÓN TOTAL (a+b+c)
ACTIV. INMOBILIARIAS EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
SERVICIOS SOCIALES DE SALUD	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
CONSTRUCCIÓN	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXTRACCIÓN DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.29%	1.83%

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

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

**1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**4) APORTACIÓN MÍNIMA:** 0,50%

# Principales Dispositivos Legales

LEY N° 28518 (24.05.2005) (293104)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República  
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

## LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

### TÍTULO PRELIMINAR DE LOS PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo I.- Principios

I.1 La persona es el centro fundamental de todo proceso formativo; en consecuencia, las modalidades formativas que se desarrollen deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, a fin de que esté en condiciones de incidir en estos de manera individual y colectiva.

I.2 Toda persona tiene derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna a la formación profesional y que su participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.

I.3 Resulta imprescindible que la formación recibida se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa, debidamente programada por las partes intervinientes en las modalidades formativas aprobadas, confirmando así la necesidad del principio de Adecuación a la Realidad del proceso formativo para asegurar su calidad y pertinencia.

#### Artículo II.- Objetivos

Son objetivos de la presente Ley:

- Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo;
- Fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral y,
- Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo, que permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales.

#### Artículo III.- Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

### CAPÍTULO I DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS

#### Artículo 1°.- Modalidades formativas

Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

#### Artículo 2°.- Tipos de modalidades formativas

Las modalidades formativas son:

- Del aprendizaje
  - Con predominio en la Empresa.
  - Con predominio en el centro de Formación Profesional:
    - Prácticas Preprofesionales.
- Práctica Profesional
- De la Capacitación Laboral y Juvenil
- De la Pasantía
  - De la Pasantía en la Empresa.
  - De la Pasantía de Docentes y Catedráticos.
- De la actualización para la Reinserción Laboral.

#### Artículo 3°.- Derechos y Beneficios

Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente, sino a la específica que la presente contiene.

#### Artículo 4°.- Centros de Formación Profesional

Son entidades especializadas los Centros de Formación Profesional debidamente autorizados por el Ministerio de Educación; los Servicios Sectoriales de Formación Profesional, y otros que se creen con igual finalidad y a los que la Ley les otorgue tales atribuciones.

Asimismo, los Servicios de Formación Profesional debidamente autorizados por el sector de competencia, gestionados por organizaciones, empresas, gremios empresariales y organizaciones sindicales que reúnan los requisitos de calidad y pertinencia según los lineamientos de la Política Nacional de Formación Profesional. Dichas entidades se rigen por sus normas especiales y las que señala la presente Ley.

### CAPÍTULO II DEL APRENDIZAJE

#### Artículo 5°.- Definición del aprendizaje

El aprendizaje es una modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un Centro de Formación Profesional autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional.

#### Artículo 6°.- Finalidad

Mediante esta modalidad se busca complementar la formación específica adquirida en el Centro, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

#### Artículo 7°.- Convenio de Aprendizaje

Es un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones celebrado entre la empresa, el Centro de Formación Profesional y el aprendiz. Pueden celebrar Convenios de aprendizaje las personas mayores de 14 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios.

#### Artículo 8°.- La empresa

Corresponde a la empresa brindar facilidades al aprendiz para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure su formación profesional, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Aprendizaje previamente definido por el Centro de Formación Profesional, así como a permitirle asistir a las actividades formativas complementarias programadas por esta institución.

#### Artículo 9°.- El aprendiz

El aprendiz se obliga a cumplir las tareas productivas en una empresa por tiempo determinado, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y del Centro de Formación Profesional.

#### Artículo 10°.- El Centro de Formación Profesional

Corresponde a las entidades especializadas en Formación Profesional, planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias, así como evaluar y certificar las actividades formativas.

#### Artículo 11°.- Del aprendizaje con predominio en la empresa

Es la modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional.

Este aprendizaje con predominio en la empresa se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

- Una empresa patrocinadora.
- Un aprendiz, siempre que acredite como mínimo haber concluido sus estudios primarios y tener un mínimo de 14 años de edad y
- Un Centro de Formación Profesional autorizado expresamente para realizar esta modalidad.

El tiempo de duración del convenio guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo.

#### Artículo 12°.- Del aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales

Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

- Una empresa.
- Una persona en formación y
- Un Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.

#### **Artículo 13°.- Práctica Profesional**

Es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un Convenio de Práctica Profesional que se celebra entre:

1. Una empresa
2. Una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad.

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

El egresado deberá ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o Universidad, quien deberá llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período máximo de la práctica profesional.

### **CAPÍTULO III DE LA CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL**

#### **Artículo 14°.- Definición**

La capacitación laboral juvenil es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

#### **Artículo 15°.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca que el joven entre 16 y 23 años, que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

#### **Artículo 16°.- Convenio de Capacitación Laboral Juvenil**

Por el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil, la empresa se obliga a brindar facilidades a la persona para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil, previamente definido por la empresa anualmente.

La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas. El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa.

#### **Artículo 17°.- Número máximo de beneficiarios en Capacitación Laboral Juvenil**

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Dicho límite puede incrementarse en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

En el caso de empresas que cuenten con más de tres trabajadores y menos de diez trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad.

#### **Artículo 18°.- Programa de Capacitación Laboral Juvenil**

Durante el último trimestre del ejercicio fiscal de la empresa, ésta debe presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo su Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil, elaborado de acuerdo a esta Ley, para su registro.

Si por necesidades de ampliación de mercado o expansión de la empresa, ésta diseña un Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil debe presentarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, elaborado de acuerdo a esta Ley para su registro.

#### **Artículo 19°.- Contenido del Programa**

El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe contemplar, como mínimo lo siguiente:

1. Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas.
2. Plan de Capacitación, que debe contener un mínimo de cinco (5) horas semanales de formación específica, concentrada o alternada y evaluación periódica. Esta formación puede ser sustituida por estudios externos conducentes a la culminación de ciclos de la Formación Profesional patrocinados por la Empresa.
3. Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la

naturaleza de las respectivas ocupaciones.

4. Requisitos para la obtención del Certificado de Capacitación Laboral Juvenil.

5. Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa. El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.

#### **Artículo 20°.- Duración del Convenio**

El Convenio de Capacitación Laboral Juvenil debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones: no mayor a seis (6) meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, prorrogable hasta por un período similar; y no mayor a veinticuatro (24) meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación.

Los períodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de doce (12) meses o veinticuatro (24) meses, según corresponda, en la misma empresa.

#### **Artículo 21°.- Sede de la Capacitación**

La Capacitación Laboral Juvenil debe impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en Centros de Formación Profesional o en escuelas – taller o similares implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares con la cooperación y el apoyo técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los centros educativos que así lo dispongan.

#### **Artículo 22°.- Certificado de Capacitación Laboral**

El titular del Certificado de Capacitación Laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación laboral técnica, el que será reconocido por el Ministerio de Educación, previo cumplimiento de los requisitos que éste establezca.

### **CAPÍTULO IV DE LA PASANTÍA SUBCAPÍTULO I DE LA PASANTÍA EN LA EMPRESA**

#### **Artículo 23°.- Definición**

La Pasantía en la empresa es una modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en el cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el Centro de Formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

En esta modalidad de formación se ubica tanto a los beneficiarios como a los estudiantes de los últimos grados del nivel de Educación Secundaria de los Centros Educativos que necesiten por razones formativas y curriculares realizar una pasantía en la empresa.

#### **Artículo 24°.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca que el beneficiario refuerce la capacitación laboral adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

#### **Artículo 25°.- Del Convenio de Pasantía**

La Pasantía en la empresa se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

1. Una empresa.
2. Un beneficiario de 14 años a más.
3. Un Centro de Formación Profesional o Centro Educativo facultado para realizar esta modalidad. El tiempo de duración del Convenio no es mayor a tres (3) meses.

Por el Convenio de Pasantía, la empresa se obliga a brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Pasantía definido por el Centro de Formación Profesional y el Programa que respalde el proceso. El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y al Plan Específico de Pasantía del Centro de Formación Profesional. El Centro de Formación Profesional tiene la responsabilidad de planificar y diseñar el Plan Específico de Pasantía, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas; asimismo, el Programa que respalda la Pasantía, tiene la responsabilidad del monitoreo y seguimiento del proceso.

### **SUBCAPÍTULO II PASANTÍA DE DOCENTES Y CATEDRÁTICOS**

#### **Artículo 26°.- Definición**

La pasantía de docentes y catedráticos es una modalidad formativa que vincula a los docentes y catedráticos del Sistema de Formación Profesional con los cam-

bios socio económicos, tecnológicos y organizacionales que se producen en el sector productivo a fin de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los Centros de Formación Profesional.

**Artículo 27°.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca la actualización, el perfeccionamiento y la especialización de los docentes y catedráticos en el ejercicio productivo para mejorar sus conocimientos tecnológicos de innovación y prospección que permitan construir vínculos entre la empresa y el Centro de Formación Profesional.

**Artículo 28°.- Del Convenio de Pasantía de Docentes y Catedráticos**

La pasantía de docentes se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

1. Una empresa.
2. Un Docente o Catedrático y
3. Un Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del Convenio no debe superar los tres (3) meses.

Por el Convenio de Pasantía, la empresa se obliga a brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas y de investigación científica tecnológica correspondientes al itinerario de pasantías.

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa y del Centro de Formación Profesional.

El Centro de Formación Profesional tiene a su cargo la planificación y el diseño del itinerario de pasantía, así como su monitoreo y seguimiento, asimismo, debe solventar la remuneración de los pasantes docentes durante el tiempo que dure dicha modalidad formativa.

## CAPÍTULO V

### DE LA ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL

**Artículo 29°.- Definición**

La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral.

**Artículo 30°.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros.

**Artículo 31°.- Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral**

Por el Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral, la empresa se obliga a brindar facilidades al adulto para que realice su actualización práctica, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan de Entrenamiento y Actualización, previamente definido por la empresa y el beneficiario.

La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas, asumiendo la empresa los costos que demande el Plan de Entrenamiento y Actualización.

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta.

**Artículo 32°.- Número máximo de beneficiarios en Actualización para la Reinserción Laboral**

El número de beneficiarios en Actualización para la Reinserción Laboral no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del diez por ciento (10%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa. Dicho límite puede incrementarse en un diez por ciento (10%) adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por beneficiarios con discapacidad. En el caso de empresas que cuenten con más de tres (3) trabajadores y menos de diez (10) trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un adulto bajo esta modalidad. Los beneficiarios deben acreditar su situación de desempleo presentando el último certificado de trabajo, boleta de pago o contrato. La Autoridad Administrativa de Trabajo verifica la información remitida.

**Artículo 33°.- Límites de los servicios de complementación de formación y actualización**

Los beneficiarios de los servicios de Complementación de Formación y Actualización deben observar las siguientes pautas:

1. No pueden ser personas que anteriormente tuvieron un vínculo laboral con la empresa, a menos que haya transcurrido como mínimo un (1) año del cese laboral y en ese lapso no los hubiera ligado relación alguna por servicios personales.

2. Los beneficiarios deben ser desempleados, en ese sentido no se permite el acceso de personas con negocios, sean formales o no, así hayan laborado anteriormente como trabajadores dependientes.

3. En ningún caso las empresas deben utilizar esta alternativa como medio de presión o coacción para que trabajadores en actividad accedan a ella.

**Artículo 34°.- Plan de Entrenamiento y Actualización**

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral es definido en conjunto entre el beneficiario y la empresa. Este es un plan personalizado cuya elaboración deberá tomar como máximo quince (15) días calendario para su elaboración. Al término de este periodo, la empresa debe presentar y comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la ejecución del Plan para su registro. El Plan puede ser modificado, previo acuerdo entre beneficiario y empresa, como máximo una (1) vez y antes de los tres (3) meses de iniciado el proceso. Esta modificación debe ser comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La labor específica del beneficiario debe estar de preferencia relacionada con la experiencia y calificaciones del beneficiario.

**Artículo 35°.- Contenido del Plan de Entrenamiento y Actualización**

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral debe contemplar, como mínimo, lo siguiente:

1. Determinación del puesto a ser ocupado para el entrenamiento y actualización.
2. Número de horas de entrenamiento en el puesto de trabajo no menor a mil setecientas (1700) horas.
3. Programa complementario de servicios de formación y actualización, que debe contener un mínimo de trescientas (300) horas de formación específica, concentrada o alternada, y evaluación periódica.
4. Plazos de duración del entrenamiento y la actualización.
5. Requisitos para la obtención del certificado de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral.
6. Capacidades desarrolladas o fortalecidas por el beneficiario, y evidenciadas por la empresa.
7. Calificaciones a las cuales accederá el beneficiario una vez culminado el proceso.

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.

**Artículo 36°.- Servicios complementarios de formación y orientación para la inserción laboral**

Los servicios complementarios de formación y orientación pueden ser brindados por la empresa o combinados con servicios brindados por terceros. En todo caso, deben acreditar la adquisición, actualización y/o mejoras de determinadas competencias y calificaciones.

Los servicios complementarios pueden ser de formación, específicos, certificación ocupacional, pasantías, orientación y asesoría para la búsqueda de empleo y colocación, entre otros. Asimismo, orientación para el trabajo independiente o creación de negocios propios, de preferencia si éstos pueden dar posibilidad de ser proveedores o subcontratistas de empresas.

**Artículo 37°.- Duración del Convenio**

El Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral tiene una duración no mayor a doce (12) meses, prorrogable por otro periodo no mayor a doce (12) meses cuando ello esté previsto y se justifique por el Plan de Entrenamiento y Actualización diseñado.

Los beneficiarios pueden acceder a esta modalidad por una sola vez.

**Artículo 38°.- Sede del entrenamiento y la actualización**

El entrenamiento y actualización para la reinserción laboral debe impartirse en el propio centro de trabajo.

**Artículo 39°.- Sede del servicio complementario de formación y orientación para la inserción laboral**

Los servicios de formación y orientación pueden ser brindados por la misma empresa o por los servicios de la oferta existente en el mercado, debidamente calificados y registrados en los diferentes Programas o Direcciones que dependen de la Autoridad Administrativa de Trabajo así como por los servicios de la oferta de los Centros de Formación Profesional Sectoriales.

**Artículo 40°.- Certificado de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral**

El titular del certificado de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación ocupacional previo cumplimiento de los requisitos que fije la Autoridad Administrativa de Trabajo.

## CAPÍTULO VI NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS

### Artículo 41°.- De las obligaciones de las personas en formación

Son obligaciones de las personas en formación al suscribir el respectivo convenio con la empresa:

1. Obligarse a acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.
2. Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.
3. Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo.
4. Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa.

### Artículo 42°.- De las obligaciones de la empresa

Son obligaciones de la empresa:

1. Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva.
2. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.
3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.
4. Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.
5. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.
6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.
7. No cobrar suma alguna por la formación.
8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de ESSALUD o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.
9. Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.
10. Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.
11. Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.

### Artículo 43°.- De las obligaciones de los Centros de Formación Profesional

Son obligaciones del Centro de Formación Profesional:

1. Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del Sector Productivo.
2. Dirigir y conducir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa.
3. Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.
4. Coordinar con la empresa el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el beneficiario.

### Artículo 44°.- Duración de la Jornada Formativa

La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá de tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder de los siguientes límites:

1. En los Convenios de Aprendizaje:
  - a. Con Predominio en la Empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso puede superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
  - b. Con Predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales: No mayor a seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales.
2. En los Convenios de Prácticas Profesionales: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
3. En los Convenios de Capacitación Laboral Juvenil: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
4. En los Convenios de Pasantía: quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

La duración de la jornada formativa para los estudiantes de los últimos grados de nivel de educación secundaria, será la que determine el Ministerio de Educación.

5. En los Convenios de Actualización para la Reinserción Laboral: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

La duración de la jornada formativa de los adolescentes en la empresa no puede exceder los límites establecidos para la jornada de trabajo prevista en el Código del Niño y del Adolescente.

### Artículo 45°.- Monto de la subvención económica mensual

La subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para

cada modalidad formativa. Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente las modalidades formativas siguientes:

a) De la Pasantía, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al cinco por ciento (5%) de la Remuneración Mínima. En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no puede ser inferior al treinta por ciento (30%) de la Remuneración Mínima.

Sólo en el caso de que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el Centro de Formación Profesional, el pasante no recibirá subvención alguna.

b) De la Actualización para la Reinserción Laboral, cuyos beneficiarios reciben una subvención mensual no menor a dos Remuneraciones Mínimas.

### Artículo 46°.- Contenido de los Convenios

El Convenio se celebra con carácter individual y por escrito y debe contener como mínimo los siguientes datos:

1. Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa.
2. Nombre, edad y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores.
3. Ocupación materia de la capacitación específica.
4. Monto de la subvención económica mensual.
5. Duración del convenio.
6. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

El convenio es puesto en conocimiento de la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los quince (15) días de su suscripción.

### Artículo 47°.- Gravámenes y descuentos

La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo, y no está afectada al pago del Impuesto a la Renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de la empresa, salvo que ésta voluntariamente se acoja al régimen de prestaciones de EsSalud a favor del beneficiario, caso en el cual abonará la respectiva contribución.

Igualmente, la subvención económica mensual no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo del beneficiario, salvo que éste voluntariamente se acoja como afiliado facultativo a algún sistema pensionario.

La subvención económica constituye gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

### Artículo 48°.- Registro

Los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas deben ser inscritos en un libro especial a cargo de la empresa y autorizado por la dependencia competente de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Los respectivos convenios se inscriben en el Registro Especial correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

### Artículo 49°.- Supervisión de las modalidades formativas

La fiscalización de las modalidades formativas están a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo para verificar su observancia.

### Artículo 50°.- Restricción a la suscripción de convenios de modalidades formativas

No es permitido incluir como beneficiario de ninguna de las modalidades formativas contempladas en esta Ley a personas que tengan relación laboral común con sus empleadores, o que empresas de intermediación laboral destaquen personal bajo estas modalidades.

### Artículo 51°.- Desnaturalización de las modalidades formativas

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.
2. La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.
3. La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.
4. Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.
5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refieren los artículos 17° y 32° o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.

6. La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.

7. El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

**Artículo 52°.- Otras infracciones**

Las infracciones que se originen por el incumplimiento de disposiciones aplicables que pueden ser reparadas porque no ocasionan perjuicio grave al beneficiario son las siguientes:

1. El incumplimiento en el otorgamiento de la subvención económica del beneficiario.

2. No contar con el Libro de Registro de Convenio debidamente autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

3. El incumplimiento en la presentación del convenio correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

4. El desarrollo del programa de las modalidades formativas en una jornada que exceda el horario habitual de la empresa, así como la jornada en el horario nocturno entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. sin autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

5. No contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o no asumir directamente el costo de estas contingencias.

6. No otorgar la certificación correspondiente.

**Artículo 53°.- Sanción a las infracciones**

Las infracciones a que se refieren los artículos 51° y 52° son susceptibles de sanción pecuniaria conforme a la legislación vigente.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**Primera.-** Los derechos y obligaciones derivados de la presente Ley se interpretan de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

**Segunda.-** Los principios establecidos en el artículo I del Título Preliminar, sirven de criterio interpretativo para resolver las cuestiones controvertidas o de incertidumbre que puedan suscitarse en la aplicación de la presente normativa, como parámetro para la generación de otras disposiciones y para suplir los vacíos que se presentaren.

**Tercera.-** La presente Ley es de aplicación en lo que corresponda a los Convenios de Formación Laboral Juvenil, Prácticas Preprofesionales y Contratos de Aprendizaje celebrados y presentados ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los que deben adecuarse según disponga el Reglamento de la presente Ley.

**Cuarta.-** El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe establecer un mecanismo de coordinación multisectorial que garantice la eficaz ejecución de los acuerdos y objetivos enunciados en la presente Ley, así como la adopción de criterios unitarios en torno a su aplicación. Este mecanismo de coordinación debe ser implementado a través de una Comisión Multisectorial constituida por Resolución del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

**Primera.-** Deróganse el Título I, De la Capacitación para el Trabajo, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, Decreto Supremo N° 002-97-TR, y las demás normas que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

**Segunda.-** La presente Ley será reglamentada mediante decreto supremo reafrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, en el plazo máximo de noventa (90) días calendario a partir de su publicación.

**Tercera.-** La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación. En Lima, a los tres días del mes de mayo de dos mil cinco.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.  
Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO PLÁ  
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA  
POR TANTO:  
Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO  
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO  
Presidente del Consejo de Ministros

**LEY N° 28519 (24.05.2005) (293110)**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República  
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;  
Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 58° DE LA  
LEY GENERAL DE ARBITRAJE**

**Artículo 1°.- Modifica el artículo 58° de la Ley General de Arbitraje**  
Modifícase el artículo 58° de la Ley General de Arbitraje, N° 26572, en los términos siguientes:

**«Artículo 58°.- Recursos contra resoluciones**

Contra las resoluciones distintas del laudo sólo procede recurso de reconsideración ante los propios árbitros dentro de los cinco (5) días siguientes de notificada la resolución, salvo que ésta sea expedida en audiencia, en cuyo caso el recurso debe formularse en dicha oportunidad, sin perjuicio de fundamentación complementaria en el plazo de tres (3) días».

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación. En Lima, a los doce días del mes de mayo de dos mil cinco.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.  
Presidente del Congreso de la República

JUDITH DE LA MATA FERNÁNDEZ  
Segunda Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA  
POR TANTO:  
Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO  
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO  
Presidente del Consejo de Ministros

**LEY N° 28532 (293214) (26.05.2005)**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:  
El Congreso de la República  
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;  
Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE ESTABLECE LA REESTRUCTURACIÓN INTEGRAL DE LA  
OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL (ONP)**

**Artículo 1°.- De la Oficina de Normalización Previsional**  
La Oficina de Normalización Previsional (ONP) es un Organismo Público Descentralizado del Sector Economía y Finanzas, con personería jurídica de dere-

cho público interno, con recursos y patrimonio propios, con autonomía funcional, administrativa, técnica, económica y financiera, constituyendo un pliego presupuestal.

#### Artículo 2°.- Regímenes previsionales a cargo de la ONP

La Oficina de Normalización Previsional (ONP) tiene a su cargo la administración del Sistema Nacional de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N° 19990, así como del Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Ley N° 18846; asimismo, otros regímenes previsionales a cargo del Estado, que le sean encargados conforme a ley.

#### Artículo 3°.- Funciones

Son funciones de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) las siguientes:

1. Reconocer, declarar, calificar, verificar, otorgar, liquidar y pagar derechos pensionarios con arreglo a ley, de los regímenes previsionales que se le encarguen o hayan encargado, así como del Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Ley N° 18846.
2. Mantener informados a los asegurados obligatorios y facultativos de los derechos y requisitos para acceder a una pensión y otros beneficios pensionarios de su competencia.
3. Mantener los registros contables y elaborar los estados financieros correspondientes a los sistemas previsionales a su cargo y de los fondos que administre.
4. Calificar, otorgar, liquidar y pagar el derecho a Bono de Reconocimiento a que se refiere la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, Bono de Reconocimiento Complementario – BRC a que se refiere la Ley N° 27252 y a los Bonos Complementarios de Pensión Mínima – BCPM y de Jubilación Adelantada del Decreto Ley N° 19990 – BCJA a que se refiere la Ley N° 27617 y cualquier otra obligación que se derive de sus fines, conforme a ley.
5. Coordinar con la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) las actividades necesarias para el control de las aportaciones recaudadas; supervisar el ejercicio de las facultades de administración delegadas con arreglo a lo establecido en los convenios interinstitucionales suscritos.
6. Realizar los procedimientos administrativos vinculados a las aportaciones de los sistemas previsionales, conforme al marco legal vigente.
7. Realizar periódicamente los estudios e informes que correspondan a sus fines institucionales, proponer la expedición de normas que contribuyan al mejor cumplimiento de éstos y opinar sobre los proyectos de dispositivos legales relacionados directa o indirectamente con los sistemas previsionales a su cargo.
8. Actuar como Secretaría Técnica del Directorio del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (FCR).
9. Aprobar y administrar su presupuesto con arreglo a las disposiciones legales sobre la materia.
10. Administrar los procesos inherentes al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) conforme a la normatividad vigente sobre la materia.
11. Diseñar, racionalizar y optimizar los procesos y procedimientos operativos.
12. Mantener operativa y actualizada la plataforma tecnológica de la ONP.
13. Realizar periódicamente los estudios actuariales que sean necesarios para la correcta administración de los sistemas previsionales a su cargo proponiendo las recomendaciones necesarias.
14. Efectuar las acciones de fiscalización que sean necesarias, con relación a los derechos pensionarios en los sistemas a su cargo, para garantizar su otorgamiento con arreglo a ley.
15. Ejercer cualquier otra facultad que se derive de sus fines y las demás que expresamente le confiera la ley.

#### Artículo 4°.- De la organización y administración

La ONP está conformada por los órganos de la Alta Dirección, de Apoyo, de Asesoramiento, de Línea y por el Órgano de Control Institucional, cuyas funciones se especifican en el respectivo Reglamento de Organización y Funciones, el que será aprobado mediante resolución suprema refrendada por el Ministro de Economía y Finanzas.

Los Órganos de la Alta Dirección son la Jefatura, la Gerencia General y el Consejo Consultivo, este último estará conformado por los mismos miembros que integran el Directorio del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (FCR).

#### Artículo 5°.- Competencia de la Jefatura

El jefe de la ONP es el funcionario de mayor nivel jerárquico que dirige y supervisa el adecuado funcionamiento de la institución. Es nombrado por resolución suprema refrendada por el Ministro de Economía y Finanzas.

Son funciones y facultades del Jefe de la ONP:

1. Dictar las políticas y lineamientos institucionales.

2. Organizar, dirigir y supervisar el funcionamiento de la institución.
3. Ejercer la representación oficial de la ONP y emitir la opinión institucional.
4. Emitir Resoluciones Jefaturales.
5. Aprobar el Presupuesto Anual, el Balance Anual y la Memoria Anual de la institución, así como disponer su remisión a las entidades correspondientes y la respectiva publicación.
6. Dictar normas y procedimientos relacionados con el ámbito de competencia de la ONP.
7. Aprobar la estructura orgánica y funcional de la ONP.
8. Aprobar la designación y contratación de personal.
9. Proponer, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, la modificación de las variables que inciden en el cálculo de las prestaciones en el Sistema Nacional de Pensiones, de acuerdo al estudio financiero y actuarial, y emitir opinión técnica sobre dichas modificaciones.
10. Dictar disposiciones relacionadas con las obligaciones de las entidades empleadoras y sus asegurados.
11. Celebrar convenios de cooperación técnica o de cualquier otra índole, con entidades nacionales o extranjeras.
12. Otorgar los poderes que sean necesarios para representar o defender los intereses de la ONP y de los sistemas previsionales a cargo.
13. Designar y remover al Gerente General.
14. Las demás que son inherentes a su cargo.

El Jefe de la ONP puede delegar en el Gerente General o en funcionarios de alto nivel, las funciones que considere necesario para el mejor funcionamiento de la institución, con excepción de las señaladas en los numerales 1, 4, 5, 9, 10, 12 y 13 del presente artículo.

Para ser Jefe de la ONP se requiere ser peruano, gozar de solvencia moral e idoneidad profesional, no haber sido condenado por comisión de actos dolosos, no haber sido declarado en quiebra, ni tener otro impedimento legal.

El cargo de Jefe vaca por fallecimiento, inhabilitación física o mental, aceptación de renuncia, comisión de falta grave o por sobrevenir cualquiera de los impedimentos señalados en el párrafo anterior.

#### Artículo 6°.- Competencia del Gerente General

El Gerente General es el funcionario de más alto nivel después del Jefe de la ONP. Es nombrado mediante resolución ministerial o resolución jefatural.

Son funciones y facultades del Gerente General las siguientes:

1. Dirigir la ejecución de las actividades institucionales y coordinar las acciones de los órganos que la conforman.
2. Proponer al Jefe de la ONP el Presupuesto Anual, el Balance Anual y la Memoria Anual de la institución.
3. Supervisar la administración del Presupuesto.
4. Ejercer la representación legal y procesal de la ONP.
5. Someter a consideración del Jefe de la ONP las propuestas y proyectos necesarios para el cumplimiento de los fines y atribuciones de la institución.
6. Realizar las coordinaciones interinstitucionales.
7. Expedir resoluciones en los asuntos administrativos de su competencia y actuar como fedatario de la institución.
8. Las demás que son propias de la Gerencia General.

El Gerente General de la ONP, para el mejor desempeño de sus funciones, puede delegar funciones específicas en otros funcionarios de la institución.

#### Artículo 7°.- Órgano de Gestión de Calidad

Créase un órgano adscrito a la Gerencia General que defina la calidad de los niveles de servicio, contribuya a la mejora continua estandarizando los procesos y proponga políticas de herramientas de tecnología; cuyas funciones se señalarán en el Reglamento de Organización y Funciones.

#### Artículo 8°.- Sistema Nacional de Control y Órgano de Control Institucional

La Oficina de Normalización Previsional (ONP) está sometida a las normas del Sistema Nacional de Control. El ejercicio de control gubernamental que corresponde al Órgano de Control Institucional de la ONP, se sustenta de acuerdo a los principios enunciados en su propia ley.

El Órgano de Control Institucional mantiene una relación funcional con la Contraloría General de la República y tiene como función principal promover la correcta y transparente gestión de los recursos y bienes de la entidad a fin de contribuir con el cumplimiento y metas institucionales.

#### Artículo 9°.- Recursos

Constituyen recursos de la Oficina de Normalización Previsional:

1. Los que le asigne el Gobierno Central para el cumplimiento de sus funciones.
2. Las transferencias de fondos provenientes de los sistemas previsionales,

por concepto de gastos de administración; cuyos montos y procedimientos estarán regulados y normados por decreto supremo.

3. Las donaciones, créditos, legados, transferencias y demás recursos provenientes de cooperación nacional e internacional.
4. Recursos propios.
5. Otros ingresos que le sean asignados con arreglo a ley.

#### **Artículo 10°.- Oficinas Departamentales**

Créanse las Oficinas Departamentales las cuales ejercerán las funciones relacionadas a los siguientes procesos: orientación a los asegurados y pensionistas; recepción de solicitudes y apertura de expedientes; calificación del derecho pensionario de las prestaciones y motivos de solicitud según requisitos de la normatividad vigente, que se les delegue; expedición de resoluciones de acuerdo a la calificación realizada, incluyendo la liquidación a que hubiera lugar y, control y validación de los resultados del proceso debiendo establecerse por lo menos una en cada departamento. Conforme al desarrollo de la plataforma tecnológica y a que los criterios de calificación se mecanicen, se realizará una delegación paulatina en la calificación de los derechos pensionarios de las prestaciones y motivos de solicitud.

Corresponde al Jefe de la Oficina Departamental expedir en primera instancia la respectiva resolución, debiendo tener en cuenta la uniformidad de criterios que se establezcan para tal fin, bajo responsabilidad.

La resolución expedida en primera instancia de la calificación del derecho pensionario de las prestaciones y motivos de solicitud, que se les delegue y según corresponda, podrá ser objeto de impugnación de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Si la resolución no es materia de recurso impugnativo alguno, adquirirá la calidad de acto firme.

Las Oficinas Departamentales tienen un sistema de información conectado a una red informática de libre accesibilidad para garantizar la transparencia y agilidad del proceso.

#### **Artículo 11°.- Régimen laboral**

El personal de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) se encuentra comprendido en el régimen laboral de la actividad privada establecido por el Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **PRIMERA.- Reestructuración**

Declarase en reestructuración la Oficina de Normalización Previsional (ONP) por un plazo de ciento veinte (120) días útiles, contados a partir de la publicación de la presente norma; encargándose al Ministerio de Economía y Finanzas para que adopte las medidas y disposiciones necesarias tendentes a optimizar el funcionamiento operativo.

El resultado del proceso de reestructuración no podrá exceder de las partidas presupuestales existentes.

#### **SEGUNDA.- Adecuación del Reglamento de Organización y Funciones**

El Ministerio de Economía y Finanzas en coordinación con la Oficina de Normalización Previsional procede, en un plazo máximo de ciento veinte (120) días útiles contados a partir de la publicación de la presente Ley, a modificar el Reglamento de Organización y Funciones así como el Cuadro de Asignación de Personal, a fin de adecuarlo a las disposiciones contenidas en la presente Ley.

#### **TERCERA.- Capacitación de personal y recursos para las Oficinas Desconcentradas**

El Ministerio de Economía y Finanzas norma los procedimientos y facilita la capacitación del personal y entrega de los recursos necesarios para la instalación y funcionamiento de las Oficinas Departamentales a fin de garantizar que en todo el sistema se apliquen los mismos criterios y se acceda a una sola base de datos.

#### **CUARTA.- Implementación informática y base de datos**

La Oficina de Normalización Previsional (ONP) implementa un sistema de acceso de información ciudadana a través de medios informáticos, con la finalidad de que los interesados cuenten con la información en línea sobre los trámites y gestiones que se realizan ante dicha entidad.

#### **QUINTA.- Creación del Registro de la Cuenta Individual de Asegurados al Sistema Nacional de Pensiones**

Créase el Registro de la Cuenta Individual de Asegurados al Sistema Nacional de Pensiones con la información que se encuentre disponible, a cargo de la entidad que el Ministerio de Economía y Finanzas designe para tal fin, la que deberá contener el registro de las aportaciones a dicho Sistema de reparto declaradas o determinadas, así como las aportaciones pagadas, individualizadas por cada asegurado.

Toda persona tiene derecho a solicitar cada cinco (5) años un certificado con la información actualizada de sus aportes al Sistema Nacional de Pensiones.

El Ministerio de Economía y Finanzas dictará las normas pertinentes para la Implementación del Registro de la Cuenta Individual de Asegurados al Sistema Nacional de Pensiones, para la verificación del cumplimiento oportuno de los descuentos y depósitos de las aportaciones previsionales correspondientes y para la expedición del certificado de aportes una vez implementada la Cuenta Individual de Asegurados al Sistema Nacional de Pensiones.

#### **SEXTA.- Evaluación de los contratos suscritos por la ONP**

El Ministerio de Economía y Finanzas evaluará en el plazo no mayor de sesenta (60) días hábiles, contados a partir de la publicación de la presente Ley, los contratos suscritos por la Oficina de Normalización Previsional con terceros, con el propósito de ir asumiendo progresivamente las funciones que son permanentes al personal de planta.

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **PRIMERA.- Medios probatorios**

Sin perjuicio de lo establecido en el Decreto Supremo N° 082-2001-EF, en caso de no contarse con información necesaria, serán considerados como medios probatorios los instrumentos públicos y privados que aporte el trabajador; de conformidad con el artículo 54° del Decreto Supremo N° 011-74-TR, Reglamento del Decreto Ley N° 19990 y si se detectaran irregularidades que configuren hechos delictuosos, se procederá conforme a ley.

Mediante decreto supremo, técnicamente sustentado, se podrá determinar la fecha y para qué períodos de aportación sólo será aceptada la Cuenta Individual de Asegurados al Sistema Nacional de Pensiones como medio probatorio.

#### **SEGUNDA.- Norma reglamentaria**

El Poder Ejecutivo dictará las normas reglamentarias que se requieran para el cabal cumplimiento de la presente Ley en un plazo máximo de sesenta (60) días útiles.

#### **TERCERA.- Norma derogatoria**

Deróganse o déjense sin efecto, según corresponda, las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

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

ANTERO FLORES-ARAOZ E.

Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO PLÁ

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

DAVID WAISMAN RJAVINSTHI

Segundo Vicepresidente de la República

Encargado del Despacho de la Presidencia de la República

CARLOS FERRERO

Presidente del Consejo de Ministros

# Legislación Sumillada

## Del 24 de mayo al 10 de junio de 2005

1. Se dicta **Ley sobre Modalidades Formativas Laborales (293104) (24.05.2005)**  
Ley N° 28518 de 23.05.2005. Ver anexo de Legislación.
2. Se dicta **Ley que modifica el artículo 58° de la Ley General de Arbitraje (293110) (24.05.2005)**  
Ley N° 28519 de 23.05.2005. Ver anexo de Legislación.
3. Se dicta **Ley que modifica la norma que regula los pasivos ambientales de la actividad minera, y le añade tercera Disposición Complementaria y Final (293147) (25.05.2005)**  
Se dicta Ley N° 28526 de 23.05.2005 que modifica los artículos 5°, 6°, 7° y 8°, la primera Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 28271 y le añade una tercera Disposición Complementaria y Final.
4. Dictan **Ley que establece la reestructuración integral de la Oficina de Normalización Previsional (293214) (26.05.2005)**  
Ley N° 28532 de 25.05.2005. Ver anexo de Legislación.
5. Modifican **Directiva que regula el Proceso de Afiliación de los Beneficiarios del Seguro Integral de Salud (293377) (27.05.2005)**  
R. M. N° 393-2005/MINSA de 24.05.2005. Ver Análisis Laboral Junio 2005.
6. Aprueban **Lineamiento "Presentación de la Declaración Jurada sobre Información de Planillas(s) de Pago del mes de junio 2005 (293253) (26.05.2005)**  
R. M. N° 136-2005-TR de 25.05.2005. Ver Análisis Laboral Junio 2005.
7. Aprueban **Sistema Informático de Cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (293264) (26.05.2005)**  
Resolución Administrativa N° 089-2005-CE-PJ de 14.04.2005. Ver Análisis Laboral Junio 2005.
8. Aprueban **Reglamento de la Ley General de Donación y Transplante de órganos y/o tejidos Humanos (293370) (27.05.2005)**  
Se dicta D. S. N° 014-2005-SA de 23.05.2005 que aprueba Reglamento de la Ley General de Donación y Transplante de Órganos y/o Tejidos Humanos, Ley N° 28189.
9. Incorporan **Vocal de la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima a la Comisión encargada de evaluar organización y funcionamiento del módulo corporativo civil, familia y laboral. (293385) (27.05.2005)**  
Mediante R. Adm. N° 68-2005-CED-CSJLI/PJ de 25.05.2005 se aceptó la declinación del Dr. Ángel Romero Díaz, Vocal Superior, a conformar la Comisión designada mediante Resolución Administrativa N° 54-2005-CED-CSJLI/PJ. Asimismo se incorporó a la doctora Sara Luz Echevarría Gaviría, Vocal de la 6ta. Sala Civil, a la Comisión encargada de evaluar organización y funcionamiento del módulo corporativo civil, familia y laboral.
10. Autorizan **viaje de delegado de los empleadores a Suiza para participar en la 93ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo-OIT (293457) (28.05.2005)**  
Se dicta R. S. N° 023-2005-TR de 27.05.2005 que autoriza el viaje del señor Jaime Zavala Costa, del 29 de mayo al 7 de junio de 2005 a la ciudad de Ginebra, Suiza.
11. Autorizan **viaje de funcionarios del Ministerio a Suiza para participar en la 93ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo -OIT (293457) (28.05.2005)**  
Se dicta R. S. N° 024-2005-TR de 27.05.2005 que autoriza el viaje de los doctores Silvia Cáceres Pizarro, Secretaria Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y P.E., del 30 de mayo al 4 de junio de 2005 y Roberto Servat Pereira de Sousa, Viceministro de Trabajo, del 5 de junio al 14 de junio de 2005, a la ciudad de Ginebra, Suiza.
12. Dictan **normas relativas a la suspensión de retenciones y/o pagos a cuenta del Impuesto a la Renta por rentas de Cuarta Categoría para el Ejercicio 2005. (293624) (31.05.2005)**  
Mediante R. S. N° 009-2005-SUNAT de 30.05.2005 se aprobó las normas relativas a la suspensión de retenciones y/o pagos a cuenta del Impuesto a la Renta por rentas de cuarta categoría para el Ejercicio 2005.
13. Autorizan **viaje de representante de los trabajadores como integrante de la Delegación que asistirá a la 93ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (293658) (01.06.2005)**  
Mediante R. S. N° 025-2005-TR de 31.05.2005 se autorizó el viaje del señor Joaquín Ernesto Gutiérrez Madueño, del 5 al 14 de junio de 2005, a la ciudad de Ginebra, Suiza como representante de los trabajadores.
14. **Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana, correspondiente al mes de mayo de 2005 (293672) (01.06.2005)**  
Resolución Jefatural N° 177-2005-INEI de 31.05.2005.

Año 2005 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Mayo	108.48	0.13	0.76

15. **Índice de Precios Promedio Mensual al Por mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de mayo de 2005 (293672) (01.06.2005)**  
Resolución Jefatural N° 178-2005-INEI de 31.05.2005.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Mayo 2005	166.362855	0.25	0.70

16. **Designan representante del Ministerio ante la Comisión Intersectorial de Empleo-CIE (293715) (02.06.2005)**

Se dicta R. M. N° 0510-2005-AG de 01.06.2005 que da por concluida la designación de la Dra. Fabiola Martha Muñoz Doderó y designan al Ing. Lander Pacora Coupén, Jefe del Gabinete de Asesores como representante del Ministerio de Agricultura ante la Comisión Intersectorial de Empleo-CIE.

17. **Modifican la R. de S. N° 083-99/SUNAT que aprobó Formularios para la presentación de Información Sumaria que deberán adjuntar deudores tributarios a los Recursos de Reclamación o Apelación que presenten (293782) (02.06.2005).**

Mediante R. de S. N° 106-2005/SUNAT de 01.06.2005 se modificaron los formularios N°s. 6000 y 6001, Hoja de Información Sumaria y Anexo de Información Sumaria respectivamente, aprobados mediante Resolución de Superintendencia N° 083-99/SUNAT.

18. **Se dicta Ley que establece nuevos plazos y modifica el artículo 2° de la Ley N° 28171 Ley que crea la comisión especial encargada de revisar y ordenar la normatividad legal vigente en materia previsional (293814) (03.06.2005)**

Ley N° 28536 de 02.06.2005. Ver Análisis Laboral Junio de 2005.

19. **Aprueban tabla de Reporte Mensual de Contratos de Afiliación Regular que utilizarán las Entidades Prestadoras de Salud (293894) (03.06.2005)**

Mediante R. de S. N° 031-2005-SEPS/S de 31.05.2005 se aprobó la tabla de Reporte Mensual de Contratos de Afiliación Regular, en el que las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) deberán registrar la relación de contratos y renovaciones que hubieran remitido en el mes inmediato anterior a las Entidades Empleadoras para la suscripción respectiva.

20. **Aprueban tabla del Reporte Mensual de Contratos de Afiliación al Seguro Potestativo (293895) (03.06.2005)**

Se dicta Resolución de Superintendencia N° 032-2005-SEPS/S de 31.05.2005 que aprueba tabla del Reporte Mensual de Contratos de Afiliación al Seguro Potestativo.

21. **Disponen que las entidades y empresas del sector público y privado revelen en notas a los estados financieros los adeudos previsionales y los de seguridad social (294161) (07.06.2005)**

Resolución N° 035-2005-EF/93.01 de 26.05.2005. Ver Análisis Laboral Junio 2005.

22. **Delegan funciones a la Dirección Técnica Bienestar Laboral y Seguridad Social de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo (294169) (07.06.2005)**

R. M. N° 147-2005-TR de 03.06.2005. Ver Análisis Laboral Junio 2005.

23. **Designan miembro del Consejo Directivo de ESSALUD en representación del Estado (294382) (09.06.2005)**

Se dicta R. S. N° 027-2005-TR de 07.06.2005 que designa al doctor Carlos Eduardo Santillán Ramírez como miembro del Consejo Directivo del Seguro Social de Salud-ESSALUD, en representación del Estado propuesto por la Ministra de Salud.

24. **Disponen creación y conformación de la Comisión Nacional Intersectorial para la Erradicación del Trabajo Forzoso (294382) (09.06.2005)**

Mediante R. S. N° 028-2005-TR de 07.06.2005 se dispuso la creación y conformación de la Comisión Nacional Intersectorial para la Erradicación del Trabajo Forzoso que estará integrada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo o su representante, el Ministro de Agricultura o su representante, el Ministro de Energía y Minas o su representante, el Ministro del Interior o su representante, el Ministro de Justicia o su representante, el Ministro de la Mujer y Desarrollo Social o su representante y el Defensor del Pueblo o su representante.