



# Trabajo decente y juventud<sup>(\*)</sup>

## MAGNITUD Y NATURALEZA DEL DESAFÍO

La mayor parte de los estudios y documentos sobre juventud y empleo, en la región, enfatizan que los jóvenes enfrentan tasas de desempleo mucho mayores que las de los adultos. El desempleo abierto entre los jóvenes de América Latina y el Caribe (ALC) alcanza 17% mientras que entre los adultos esa tasa es de 6%. Hay una relación de casi tres veces, aunque en ciertos países esta diferencia es mayor. Entre los desempleados, los jóvenes representan el 46% del total. Los índices de desempleo de los jóvenes en 2005 fueron, en promedio, superiores a los de 1990.

No obstante la importancia del desempleo juvenil éste es solo uno de los problemas que enfrentan los jóvenes en el mercado de trabajo de la región. Hay 10 millones de jóvenes desempleados; al mismo tiempo 22 millones de jóvenes no estudian ni trabajan y más de 30 millones trabajan en la informalidad o en condiciones precarias. La precariedad en los mercados laborales de la región afecta a uno de cada dos trabajadores y entre los jóvenes a dos de cada tres.

En América Latina y el Caribe nunca ha habido tantas personas entre 15 y 24 años de edad y es probable que en el futuro esta cifra no siga creciendo pues las proyecciones indican, a partir de 2015, una menor tasa de crecimiento poblacional. La disminución de la población, por sí misma, no significará una gran caída del desempleo juvenil o de las presiones por trabajo.

De los 106 millones de jóvenes en América Latina y el Caribe (1), en 2005, 48 millones trabajaban, en tanto que 10 millones estaban desocupados y unos 48 millones en condición de inactivos. Sin embargo, al mismo tiempo, unos 49 millones de jóvenes se encontraban estudiando lo cual –únicamente considerando estas dos variables– genera diversas situaciones:

- los jóvenes que estudian y trabajan son 13 millones,
- los inactivos que estudian son 32 millones, y
- los desempleados que estudian son cuatro millones.

Desde otro punto de vista:

- los que trabajan y no estudian son 35 millones,
- los desempleados que no estudian seis millones, y
- los inactivos que no estudian 16 millones.

Si se suman estos dos últimos grupos, se obtiene que los jóvenes que no estudian ni trabajan son 22 millones.

Los hombres son mayoría en el grupo de quienes solo trabajan y entre los que estudian y trabajan.

Las mujeres tienen más presencia en el grupo de quienes solo estudian y entre quienes no estudian ni trabajan. Las tasas de participación de las mujeres jóvenes en la fuerza laboral son mucho menores que la de los hombres jóvenes. Ello refleja, entre otras cosas, una cierta tradición cultural y la falta de oportunidades para las mujeres que tienen que combinar trabajo y obligaciones familiares.

Entre quienes solo estudian, cerca del 80% tienen entre 15 y 19 años de edad y entre quienes solo trabajan 68% tienen entre 20 y 24 años.

Mientras quienes estudian y trabajan se concentran en los quintiles más altos de ingreso familiar *per capita* quienes no estudian ni trabajan se concentran en los estratos medios y de bajos ingresos.

Desde el punto de vista de formulación de políticas públicas, son de particular interés –por su magnitud y por los desafíos que plantean– dos colectivos: a) quienes trabajan en

actividades informales y por ello ponen en riesgo sus perspectivas de futuro, y b) quienes no estudian ni trabajan. Ambos tienen necesidades y características diferentes y a su interior coexisten variedad de situaciones.

### Jóvenes que trabajan: ¿dónde y en qué condiciones?

Ascienden a 48 millones, de los cuales 13 millones trabajan y estudian y el resto solo trabaja. El 38% de los ocupados son mujeres y un 62% tienen entre 20 y 24 años.

Las empresas son la fuente más importante de trabajo para los jóvenes.

Entre los adultos un 32% se dedica a actividades por cuenta propia y un 7% declara ser patrón de alguna empresa mientras entre los jóvenes esas cifras se reducen a 14% y 2%, respectivamente, pues ellos primero acumulan experiencia, capital y conocimiento que más adelante invertirán en su vida económica. Estudios en países específicos indican que muchas veces los negocios que inician los jóvenes son una respuesta defensiva a la falta de empleo pues muchos lo hacen por necesidad de ingresos y no por haber detectado una oportunidad empresarial. En consecuencia un gran porcentaje de ellos fracasa, luego de unos meses en el mercado.

El trabajo familiar no remunerado (TFNR), es muy importante entre jóvenes del medio rural.

Aun cuando las mujeres trabajan mayoritariamente en empresas, un 16% de ellas se desempeña como trabajadoras domésticas, la ocupación más común entre las mujeres jóvenes latinoamericanas.

Lo que más distingue a los jóvenes de los adultos es el tipo de empleo al que acceden. Dos de cada tres jóvenes trabajan en actividades informales, en las que frecuentemente la remuneración es menor que el salario mínimo y sin cobertura de la seguridad social.

En términos de ingresos un joven gana el 56% de lo que gana un adulto promedio, lo cual confirma el hecho que los perfiles empíricos de ingresos crecen a medida que avanza la edad. Es claro que el grupo de jóvenes que participa de manera precaria en el mercado de trabajo merece la mayor atención pues ello influirá sus trayectorias laborales.

Los jóvenes aceptan empleos precarios asumiendo que los conducirán a mejores puestos de trabajo en el futuro. El problema principal de la región, en las últimas décadas, es que la difusión de la precariedad ha sido tan masiva que ha roto la dinámica de

(\*) Textos extractados del Resumen Ejecutivo del reciente trabajo de OIT "Trabajo Decente y Juventud, Lima, 2007" presentado este mes.

progreso laboral, lo que ha generado gran desazón entre los jóvenes.

Se requiere una perspectiva amplia al definir políticas de impulso al empleo juvenil. Medidas que incentiven el empleo asalariado de los jóvenes pueden encontrarse frente al dilema moral de que muchos de estos puestos se pueden conseguir sustituyendo empleo de jóvenes por empleo de adultos. Por ello es importante tener una visión comprensiva de la realidad laboral de jóvenes y adultos para elaborar estrategias que resulten coherentes con el interés general.

Los esfuerzos orientados a mejorar las condiciones de trabajo de los jóvenes requieren una combinación de políticas, desde las macroeconómicas hasta intervenciones en el mercado de trabajo. Si el mercado laboral, en general, produce empleos de baja calidad, es lógico que lo mismo suceda para los jóvenes. Las políticas orientadas a enfrentar este problema no son solo políticas para la juventud sino para todo el mercado de trabajo.

#### Jóvenes que no estudian ni trabajan

Un segundo colectivo en importancia numérica es aquel constituido por los 22 millones de jóvenes que no estudian ni trabajan.

El 79% de este colectivo reside en zonas urbanas, lo cual es explicable porque en el campo las tasas de actividad siempre son más altas aun cuando las condiciones de trabajo no sean mejores. El 72% son mujeres, 56% tienen entre 20 y 24 años de edad. El 24% es casado o conviviente y este porcentaje se eleva a 37% en el caso de las mujeres.

La alta presencia femenina se explica por el abandono escolar entre ellas tanto como por las mayores dificultades que tienen para ingresar al mercado de trabajo. Muchas veces, desde niñas se les asignan tareas domésticas al interior de las familias que continúan al tener pareja y/o hijos. El trabajo en el hogar es importante y productivo para la sociedad; sin embargo, debería ser compartido por hombres y mujeres y el Estado debería asumir un importante rol proporcionando servicios de apoyo a las labores de cuidado. Las mujeres jóvenes ya deben enfrentar mayores barreras para lograr iguales ingresos laborales y si tienen hijos es más difícil acceder a los mercados de trabajo de la región.

Las cifras muestran que, en las últimas décadas, las mujeres han avanzado a tasas más elevadas que los hombres en materia de educación e incluso, en algunos países, hay más mujeres que hombres en la educación superior. A pesar de esto, cerca del 30% de ellas no estudia ni trabaja y se dedican a actividades del hogar. Por eso muchas jóvenes

cuestionan si la educación y el mercado de trabajo son vías para progresar.

Los varones representan el 28% del total de jóvenes que no estudia ni trabaja, cifra que equivale a alrededor de seis millones de jóvenes. Su dedicación a quehaceres domésticos es prácticamente nula. Están en una situación de alto riesgo y no pocos se vinculan con formas ilegales de subsistencia. No sorprende, entonces, que la delincuencia juvenil en la región venga creciendo a tasas aceleradas, fundamentalmente entre los hombres. Un reciente informe de la Organización Mundial de la Salud indica que, aunque América Latina no es la región más peligrosa del mundo, los jóvenes latinoamericanos ocupan el primer lugar a nivel mundial en mortalidad causada.

Los jóvenes que no estudian ni trabajan pueden ser atendidos con políticas laborales directas y específicas, tanto en lo educativo como en el mercado de trabajo.

#### TRAYECTORIA DE TRABAJO DECENTE

El concepto de trabajo decente propuesto por el Director General de la OIT alude a un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

Cuando los jóvenes no visualizan una trayectoria laboral que les garantice una movilidad socioeconómica positiva, una trayectoria de trabajo decente, empiezan a cuestionar la validez de la educación y del mercado de trabajo como medios para progresar. Ello genera desmotivación y apatía, así como problemas para la cohesión de la sociedad y la integración social de los propios jóvenes. La ausencia de expectativas de trayectoria laboral en los jóvenes es un fenómeno creciente en la región, asociado a la crisis o ausencia de figuras referentes. Los padres tienen crecientes problemas laborales o, en el caso de algunos países, migraron masivamente y una parte de sus jóvenes creció sin tenerlos cerca.

#### Los retos

Para impulsar trayectorias laborales exitosas en la mayor cantidad posible de jóvenes latinoamericanos son dos los retos principales.

El primero –a pesar del crecimiento re-

ciente– es la falta de alternativas económicas para jóvenes, que restringen o limitan sus trayectorias y los empujan a trabajar en actividades precarias, a engrosar el grupo que no estudia/no trabaja o a emigrar. Esta escasez de oportunidades no se condice con la distribución de activos laborales actualmente existentes en los mercados de trabajo de la región. Los jóvenes explican el 20% del empleo, pero tienen más del 31% del total de años de educación y más del 40% del total de acceso a tecnologías de información. Pese a ello solo perciben el 10% de los ingresos laborales. Esto tiene que ver con factores que limitan la utilización más productiva de estos activos, cuya naturaleza seguramente varía de país en país; pero también tiene raíces comunes como la difundida visión de que la juventud es un grupo dispuesto a aceptar condiciones laborales más bajas a cambio de experiencia.

El segundo reto es la magnitud y la heterogeneidad de los 30 millones de jóvenes que trabajan en actividades precarias y los 22 millones que no estudian ni trabajan. Esto tiene consecuencias en el diseño de políticas, pues demanda alta calidad en las intervenciones y amplia cobertura. Además, estos universos juveniles son altamente heterogéneos en términos de características y en necesidades de intervención.

Enfrentar estos desafíos es una tarea central para los gobiernos y actores sociales de la región. Como ha sido señalado por la OIT (2004), si se redujera a la mitad el desempleo de los jóvenes, la producción de la región crecería entre 4.9 y 7.8 puntos porcentuales adicionales (2). Para lograr estos resultados se requiere de un conjunto articulado de intervenciones en diversas áreas.

#### LAS PROPUESTAS Institucionalidad adecuada

- Una mejor articulación del mundo productivo.
- Un marco regulatorio adecuado: combinando protección y promoción
- Más y mejor protección social
- Educación y formación para el trabajo
- Formación y desarrollo empresarial
- Promoción de la inclusión
- Un marco institucional efectivo
- La contribución a las organizaciones de trabajadores y empleadores

<sup>1</sup> La estimación de la población total de América Latina y el Caribe proviene de la Base de Datos de Indicadores Sociales (BADEINSO) de la CEPAL, para 46 países. Estos datos han sido combinados con las estructuras de la población en edad de trabajar provenientes de las encuestas de hogares de 17 países.

<sup>2</sup> Véase, OIT. *Global employment trends for youth*. Ginebra: OIT, 2004.

# escenas laborales

## • MODIFICAN REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Mediante Decreto Supremo N° 019-2007-TR de fecha 31.08.2007, publicado el 01.09.2007, se modificaron los siguientes artículos del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo: 4° (Funciones de la Inspección del Trabajo); 6° (Facultades inspectivas); numeral 8.5 del artículo 8° (Origen de las Actuaciones Inspectivas); numeral 10.1 del artículo 10° (Inspectores y equipos de inspección); numeral 11.1 del artículo 11° (Órdenes de Inspección); numerales 13.4, 13.5 y 13.7 del artículo 13° (Desarrollo de las actuaciones inspectivas); numerales 17.1, 17.4, 17.5 y 17.7 del artículo 17° (Finalización de las actuaciones inspectivas); artículo 22° (Infracciones administrativas); numeral 24.4 del artículo 24° (Infracciones graves en materia de relaciones laborales); numerales 25.5, 25.9, 25.10 y 25.12 del artículo 25° (Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales); numeral 33.4 del artículo 33° (Infracciones graves de empresas y entidades de intermediación), artículo 34° (Infracciones muy graves de empresas y entidades de intermediación laboral), numeral 53.3 del artículo 53° (Trámite del procedimiento sancionador) y artículo 55° (Del recurso de apelación).

Asimismo, se incorporaron los numerales 17.8 (Finalización de las actuaciones inspectivas), 20.3 (Medidas de advertencia y requerimiento) y el artículo 46°A (Del ámbito de aplicación de la sanción de infracciones).

El Decreto Supremo reseñado entrará en vigencia a los 30 días hábiles desde su publicación en el Diario Oficial *El Peruano*.

## • MTPE

### Multas a empresas ladrilleras que utilizan trabajo infantil

El Director Nacional de Inspecciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), doctor Jorge Villasante Aranibar, realizó en la zona de Nievería, en el distrito de Huachipa, provincia y departamento de Lima, una inspección laboral con el fin de detectar y, de ser el caso, multar hasta por S/. 100.000.00 a las empresas ladrilleras que usen trabajo infantil en sus procesos de producción.

En esta inspección se detectó que medio centenar de menores de edad, entre 8 y 14 años, laboraban al lado de sus padres desde las 7 hasta las 11 de la mañana en la producción de ladrillos de adobe, sin ningún tipo de protección, quedando expuestos de manera directa al material, lo cual ha producido un notorio retraso en su desarrollo físico. A pesar de que la legislación prohíbe este tipo de trabajo en actividades industriales, los padres de los menores los involucran a efectos de llegar a la cuota de producción que les exigen las ladrilleras formales a las que están subordinados, que equivale a un millar de ladrillos por tan solo S/. 45.00.

En este contexto, el Comité Directivo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CEPETI), que es presidido por el MTPE, lleva adelante un plan para acabar con la prestación de servicios reseñada. Para ello, se está facilitando el acceso de las familias más pobres a los programas sociales que financia el Estado, de forma tal que los padres no tengan la necesidad de enviar a sus hijos a trabajar y estos puedan realizar sus estudios.

## • CÁLCULO DE LA CTS Y DE LA COMPENSACIÓN VACACIONAL PARA TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

Mediante Resoluciones Jefaturales N°s. 253 y 254-2007-INEI de fecha 06.09.2007, publicadas el 07.09.2007 en el Diario Oficial *El Peruano*, se aprueban los Factores de Liquidación "F" y "V" para el cálculo de la CTS y de la compensación vacacional, de los trabajadores de Construcción Civil, respectivamente, para las seis áreas geográficas, correspondientes a los meses de junio de 2006 a mayo de 2007, derivados de la variación de los jornales de la mano de obra producida a partir del mes de junio de 2007.

Los Factores de Liquidación precisados en el artículo 1° de las Resoluciones Jefaturales reseñadas, se aplicarán según las fórmulas aprobadas por Resolución N° 033-90-VC-9200, para el caso del cálculo de la CTS, y Resolución N° 022-94-INEI en el caso del cálculo de la compensación vacacional, respectivamente; donde "F" y "V" corresponden al mes efectivo de pago de la valorización.

Dichos Factores se aplicarán exclusivamente a las valorizaciones pagadas y no afectadas por un Factor de Liquidación "F" y "V" anterior, respectivamente.

## • AUTORIZAN OFICINAS DE ORIENTACIÓN AL PÚBLICO SOBRE LEY DE LIBRE DESAFILIACIÓN

Con fecha 30 de agosto de 2007 se publicó en el Diario Oficial *El Peruano* la Resolución SBS N° 1188-2007, por medio de la cual se autoriza a PRIMA AFP la apertura de dos oficinas de orientación al público que funcionarán como Centros de Información y Atención para la Desafiliación (CIAD). Dichas oficinas se encuentran ubicadas en el interior del Centro Cívico de Lima, sito en Paseo de la República N° 144, tiendas 9 y 10, del Cercado de Lima, y en la Av. Carlos Izaguirre N° 745, Urbanización Mercurio del distrito de Los Olivos, respectivamente, y tienen como finalidad brindar orientación y tramitar la libre desafiliación del Sistema Privado de Pensiones (SPP), de acuerdo con la Ley N° 28991, Ley de Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínima y Complementarias y Régimen Especial de Jubilación Anticipada.

Asimismo, mediante Resoluciones SBS N°s. 1189 y 1190-2007, publicadas el 31 de agosto, se autorizó a las AFP PROFUTURO y HORIZONTE, respectivamente, para la apertura de otras dos oficinas de CIAD (por entidad), en las tiendas del Centro Cívico de Lima.

Finalmente, el 4 de setiembre se publicó la Resolución SBS N° 1191-2007, por la que también se autorizó la apertura de dos oficinas de AFP INTEGRAL, en las direcciones reseñadas.

## • DIMENSIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

### Transformaciones de la empresa y el mercado de trabajo

Los días 24 y 25 de setiembre se llevará a cabo en Bologna (Italia) una reunión sobre la Transformación de la Empresa y el Derecho del Trabajo, organizada por la Asociación Internacional de las Publicaciones sobre Legislación del Trabajo y, específicamente, por nuestros colegas de la Revista Italiana *Lavoro e Diritto*.

La interacción de la dimensión individual, junto con la dimensión colectiva, son los rasgos distintivos del Derecho del Trabajo. Más recientemente, este equilibrio ha sido un tema de tensiones considerables, ligadas a los muchos factores que han cambiado profundamente el modo en que los bienes y los servicios son producidos y distribuidos en todo el mundo.

Con motivo de su vigésimo aniversario, *Lavoro e diritto* se ha propuesto reflexionar y discutir este tema con relación a dos aspectos específicos: transformaciones de la empresa, cubriendo la gama completa de variaciones (crisis, reestructuración, tercerización, cambios de organización, etc.); y formas de regulación del mercado de trabajo, concentrándose en cada caso en la interacción entre los límites legales y la dinámica práctica.

En todos los países europeos, ambas dimensiones siguen siendo importantes: cómo se interrelacionarán en sus escenarios nacionales, en la perspectiva europea y en la dimensión global en sí misma, es el tema planteado en esta reunión.

## • MARCO MACROECONÓMICO MULTIANUAL 2008-2010

Con fecha 01.09.2007 se publicó en el Diario Oficial *El Peruano* el Marco Macroeconómico Multianual 2008-2010 – Actualización al mes de agosto de 2007, que establece las grandes líneas maestras de la política económica para los próximos años. Asimismo, dicho documento busca continuar con el proceso de consolidación macroeconómica con políticas específicas que impacten de manera significativa en la reducción de la pobreza. Este documento es, en síntesis, el programa de la política económica para los próximos años.

Dicho Marco contiene además las principales proyecciones acerca del desempeño de la economía peruana durante el horizonte 2008-2010. Estas proyecciones utilizan como parámetros las variables del contexto internacional (commodities, tasas de interés, y crecimiento mundial, entre las principales) sobre las cuales una pequeña economía abierta como la peruana no puede impactar.

Posteriormente, el 4 de setiembre de 2007 fue publicado en el Diario Oficial *El Peruano*, el Oficio N° 0129-2007-BCRP de fecha 27.08.2007, que da a conocer el Anexo del Marco Macroeconómico Multianual 2008-2010 – Actualizado al mes de agosto de 2007, el mismo que fue dirigido al Ministro de Estado en el Despacho de Economía y Finanzas, Luis Carranza Ugarte, con la finalidad de alcanzarle la opinión técnica del Banco Central de Reserva del Perú acerca de la actualización realizada por el MEF sobre el Marco reseñado, así como la compatibilidad de éste con las previsiones de balanza de pagos, reservas internacionales y política monetaria.

## • APRUEBAN EL "BOLETÍN INFORMATIVO" A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 15° DE LA LEY N° 28991

Mediante R.M. N° 226-2007-TR de fecha 03.09.2007, publicada el 06.09.2007, se aprueba el "Boletín Informativo" a que se refiere el Artículo 15° de la Ley de Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínima y Complementarias, y régimen especial de Jubilación Anticipada, donde se informa las características, las diferencias y demás peculiaridades de los sistemas pensionarios vigentes, incluyendo la información sobre los costos previsionales, los requisitos de acceso a pensión, los beneficios y las modalidades de pensión que otorga cada sistema, y la información relacionada con el monto de la pensión, el mismo que en anexo forma parte integrante de la Resolución Ministerial reseñada.

Cabe señalar que dicho Boletín no fue publicado junto con la Resolución Ministerial materia de comentario, motivo por el cual los interesados deberán estar atentos a su próxima difusión a través de los diversos medios de información.

## • ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Primer Foro Mundial de la Seguridad Social

Los sistemas de seguridad social están innovándose para hacer frente al envejecimiento de las poblaciones, a los mercados de trabajo informales y a las perturbaciones económicas. Estas tendencias constituirán el foco del primer Foro Mundial de la Seguridad Social que tendrá lugar en Moscú, del 10 al 15 de setiembre de 2007, organizado por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), líder a nivel mundial que congrega instituciones de seguridad social y otras entidades relacionadas.

Fundada en 1927, la AISS actualmente cuenta con casi 370 organizaciones miembros de más de 150 países. Su Presidenta es la Sra. Corazón de la Paz, de Filipinas.

Como voz independiente de la seguridad social, la AISS ayuda a sus miembros y diseñadores de políticas a enfrentar los retos y desarrollar los sistemas de seguridad social a través de plataformas de cooperación e investigación, producción de conocimientos y transferencia y promoción de la seguridad social a nivel internacional.

"La globalización ejerce un impacto significativo en todos los sectores de la sociedad, incluida la seguridad social", expresó el Sr. Hans-Horst Konkolewsky, Secretario General de la AISS. "La investigación que se presentará en el Foro confirma que, a través de la innovación, la seguridad social está respondiendo de modo proactivo a los retos de la globalización, mediante la contribución a la justicia social y a un desarrollo económico más equitativo".

Las nuevas orientaciones en la seguridad social se analizan en el informe "Evolución y Tendencias: Una Seguridad Social Dinámica", que ha de presentarse en el Foro Mundial de la Seguridad Social, y que será el tema de las sesiones plenarias y técnicas en torno a una variedad de asuntos tales como el papel de la seguridad social en la prevención de enfermedades profesionales, la utilización de nuevas tecnologías, la gestión del cambio y de los riesgos, la financiación de la asistencia médica y las estrategias de inversión de los fondos de pensiones.

Las sesiones plenarias se dedicarán a la extensión de la cobertura y a la situación de la seguridad social en la Federación de Rusia.

Daremos cuenta del Informe de la AISS, "Evolución y Tendencias: Una Seguridad Social Dinámica," en ANÁLISIS LABORAL de setiembre próximo.

# JUBILADOS QUE SIGUEN TRABAJANDO

## Segunda Parte

### 1. NORMAS QUE POSIBILITAN EL TRABAJO DEPENDIENTE POR PARTE DE LOS PENSIONISTAS DEL SPP

Dentro de los principales dispositivos que se han ocupado sobre este tema, debemos mencionar cronológicamente los siguientes:

**1.1 Resolución N° 291-98-EF/SAFP** de fecha 30 de julio de 1998 cuyo artículo 9° sustituyó lo dispuesto en el artículo 58° de la Resolución N° 232-98-EF/SAFP (*Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a «Prestaciones»*).

La sustitución a que se hace referencia incidió precisamente sobre los «*Afiliados que continúan aportando*», determinando que «*Aquellos afiliados que, habiéndose jubilado dentro del SPP, continúen su actividad laboral en calidad de trabajadores dependientes, estarán obligados a realizar los aportes obligatorios al SPP que correspondan de acuerdo a Ley...*».

La misma norma determinó, igualmente, que los aportes que se efectúen en la calidad de pensionistas generarían, en su momento –60 meses después– una nueva pensión bajo la modalidad de Retiro Programado. En cambio, los aportes por concepto de primas de seguro, al no proporcionar ya cobertura por invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, debían ser devueltos al afiliado.

**1.2 Resolución SBS N° 938-2001** de 30 de noviembre de 2001 Esta norma varió radicalmente el sentido de la norma anterior.

En esta oportunidad se sustituyó el artículo 87° del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones referido a **Afiliación y Aportes**, estableciendo que «*los afiliados jubilados dentro del SPP que continúan su actividad laboral en calidad de trabajadores dependientes o independientes no realizarán aportes obligatorios al SPP. A tal efecto, en cualquier momento, o ante el requerimiento de información sobre su situación previsional, los afiliados jubilados deben comunicar a su empleador su condición de*

*Después de haber comentado en el número anterior («Análisis Laboral» de Agosto 2007) la posibilidad legal de que los pensionistas del Decreto Ley N° 19990 realicen también labores remuneradas, sean de carácter dependiente o independiente dentro de determinados parámetros económicos, corresponde en esta oportunidad examinar si existe similar posibilidad en el caso de los pensionistas del Sistema Privado de Pensiones (SPP). Sobre este tema versan las siguientes notas;*

*jubilados en el SPP, adjuntando copia de cualquiera de los siguientes documentos:*

- (I) La Sección IV del Formato de Solicitud de Pensión de Jubilación*
- (II) La correspondiente póliza de la renta vitalicia*
- (III) El comprobante de pago de la pensión*
- (IV) Cualquier otro documento que acredite su situación previsional de jubilado...».*

El mismo artículo señaló, además, que los aportes obligatorios que se hubieran hecho en la condición de afiliados jubilados, les serán devueltos en calidad de «**aportes en exceso**», siguiendo para ello el trámite o procedimiento que fijó la Superintendencia y al que nos referimos en el numeral 3.

**1.3 Más adelante la Resolución SBS N° 1408-2003** de 10.10.2003 extendió los alcances de las normas a que nos hemos referido, comprendiendo también a aquellos trabajadores que, encontrándose afiliados al SPP, gozan ya de una pensión en cualquier otro régimen previsional. En estos casos los afiliados no están obligados a realizar aportes obligatorios al SPP.

### 2. ¿CUÁLES FUERON LAS RAZONES QUE MOTIVARON EL CAMBIO DE CRITERIO DE LA SBS REFERENTE AL TRATAMIENTO DE LOS AFILIADOS-JUBILADOS?

Hemos visto inicialmente, la posibilidad de que el jubilado del Sistema Privado de Pensiones pudiera realizar simultáneamente una labor dependiente con quien fue su empleador o con otro distinto, obligando al pensionista a continuar efectuando aportaciones (10 u 8 por ciento, según el caso) calculadas sobre la remuneración asegurable que le correspondiera percibir por el trabajo dependiente realizado.

El cambio de criterio observado al dictarse la Resolución SBS N° 938-2001 a que nos hemos referido líneas arriba, estuvo motivado en la consideración de que la Ley que regula el Sistema Privado de Pensiones «*no ha contemplado expresamente que los afiliados jubilados tengan que realizar aportes obligatorios al SPP, por lo que, con la finalidad de evitar*

*el impacto económico que significa para dichos afiliados la exigencia de los mencionados aportes cuando ya se encuentran percibiendo una pensión de jubilación y no les es aplicable la cobertura del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, resulta conveniente disponer que en tales casos no existe obligación de pago de aportes obligatorios».*

Es muy probable que existieran también otras razones no explicitadas en las normas de Superintendencia para dejar sin efecto las aportaciones de los pensionistas que continuaban trabajando. ¿Sería acaso suficiente razón el monto muy poco significativo que representaría el incremento de la pensión por el período adicional de trabajo realizado por cada jubilado? o ¿se dieron tal vez otro tipo de intereses?

### 3. LA DEVOLUCIÓN DE APORTES OBLIGATORIOS EFECTUADOS POR JUBILADOS DEL SPP QUE CONTINUARON TRABAJANDO

Como consecuencia de las modificatorias establecidas por la Resolución SBS N° 936-2001 a la que ya nos hemos referido, la Superintendencia de Banca y Seguros emitió la Circular N° AFP-014-2001 de fecha 30 de noviembre de 2001 con la que se fijó el procedimiento a seguir por las AFP para devolver los aportes obligatorios que hubieran sido pagados por los pensionistas del SPP mientras estuvieron desempeñando –bajo esta condición– labores dependientes o de carácter independiente.

La devolución de estos aportes así como de las primas del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio que hubieran sido descontadas adicionalmente al afiliado-jubilado, fue realizado, en su oportunidad, por la correspondiente AFP, para lo cual cada interesado debió hacerle el requerimiento del caso. De haber fallecido el pensionista, correspondió a sus herederos el cobro respectivo.

### 4. CONCLUSIONES

4.1 El pensionista del Sistema Privado de Pensiones (SPP) puede continuar laborando en la misma empresa dentro de la cual materializó su derecho a la pensión correspondiente. Ello quiere decir que el interesado no está obligado a renunciar a su puesto de trabajo al momento en que se acoja al beneficio de la jubilación, lógicamente si su empleador se aviene a la continuación del vínculo laboral.

De darse esta situación, el trabajador-pensionista (o «afiliado pensionista» como lo llama las normas de la SBS que hemos reseñado), deberá remitir a su empleador la comunicación pertinente dando a conocer su situación previsional, adjuntando copia de alguno de los documentos que hemos mencionado al referirnos al contenido de la Resolución SBS N° 938-2001 de 30.11.2001. En el numeral 5 de este Comentario presentamos un proyecto a ser utilizado si se cree conveniente.

#### 4.2 Aplicación de los aportes

A partir de las actividades realizadas ya bajo la condición de

«afiliado pensionista», no corresponderá efectuar los aportes obligatorios al SPP del 10% de la remuneración asegurable, así como tampoco pago por la prima del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

El empleador, a su vez, continuará obligado a seguir aportando el 9% de la remuneración del afiliado-pensionista al Seguro Social de Salud.

Entendemos que similar situación se produce en caso que el pensionista del SPP o de cualquier otro régimen previsional, sea contratado nuevamente en cualquier oportunidad en calidad de trabajador dependiente, incluso por empresa distinta de la que fue servidor.

En esta situación tampoco corresponderá el pago de aportaciones al SPP por parte del afiliado; en cambio, la obligación de los aportes a ESSALUD será siempre de cargo del empleador.

### 5. COMUNICACIÓN DEL AFILIADO-PENSIONISTA A SU EMPLEADOR

A modo de ilustración proponemos un proyecto de comunicación que el «afiliado-pensionista» del Sistema Privado de Pensiones debe dirigir al empleador que lo contrata para realizar labores de carácter dependiente, haciéndole conocer su situación de pensionista y solicitándole no hacer efectivas las aportaciones al SPP.

Lima, ..... de ..... de 2007

Señores  
(razón social de la empresa contratante)  
.....

Presente.-

De mi consideración:

En mi condición de pensionista del Sistema Privado de Pensiones (SPP) y en cumplimiento de lo preceptuado en la Resolución SBS N° 938-2001, de fecha 30.11.2001, agradeceré disponer lo necesario para que las remuneraciones asignadas a mi favor no resulten afectas a las retenciones por aportes obligatorios al SPP así como tampoco a descuentos por las primas del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

Acredito mi condición de jubilado mediante copia de la Póliza de Seguro de Renta Vitalicia Familiar diferida suscrita con la Compañía de Seguros» ..... «el día ... de ... del año ... (1).

Sin otro particular, quedo de Uds.

Atentamente,

-----  
N.N  
DNI N° .....

- (1) Otras formas de acreditar la condición de pensionista del SPP son:
- Formato de la solicitud de Pensión de Jubilación.
  - Comprobante de pago de la pensión.
  - Cualquier otro documento que acredite la situación previsional de jubilado.

# DEPÓSITO DE CTS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## 1. DEPÓSITO DE CTS

El TUO del Decreto Legislativo N° 650 dispone que el empleador debe realizar el depósito semestral de la CTS dentro de los primeros quince días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Asimismo, establece que si el último día es inhábil, el depósito se puede realizar el primer día hábil siguiente.

La remuneración computable para efectos de estos depósitos es la percibida por el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre de cada año, respectivamente.

En el caso de remuneraciones variables, sean éstas principales o complementarias, se calcularán en función al promedio de lo percibido en el semestre correspondiente, vale decir noviembre-abril para efectos del depósito de mayo; o mayo-octubre para efectos del depósito de noviembre. Cabe recordar que para las remuneraciones complementarias variables o imprecisas, la Ley exige el cumplimiento del factor de regularidad, es decir, tienen que haber sido percibidas como mínimo durante tres meses del semestre correspondiente.

Tratándose de remuneraciones cuya periodicidad es semestral (como las gratificaciones legales de Fiestas Patrias o Navidad, por así especificarlo la norma), éstas se incorporarán a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre correspondiente. En el caso de remuneraciones que se abonan por un período mayor, éstas se incorporan a la remuneración computable a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las que se abonen en períodos superiores a un año no son computables.

## 2. REINTEGRO DE REMUNERACIONES

En la medida que las partes no pacten en la Negociación Colectiva incrementos retroactivos con alcances a meses anteriores a mayo o noviembre, los depósitos de CTS efectuados no sufrirán alteraciones.

Sin embargo, de ocurrir lo contrario, el Dec. Leg. N° 650 establece que *"todo incremento de remuneraciones, que importe el abono de algunos reintegros de CTS, debe depositarse*

*La conclusión de una negociación colectiva que conlleva incrementos remunerativos de carácter retroactivo puede tener vinculación directa con los depósitos de CTS, regulados por el Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR de 27.02.97 (01.03.97), por lo que analizaremos dichos alcances.*

*sin intereses, dentro de los quince días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental o de la firma de la convención colectiva, o de la notificación del laudo arbitral, o de la fecha en que se hizo efectiva la decisión unilateral del empleador o de cualquiera otra forma de conclusión de la negociación colectiva que señala la ley".*

Una primera apreciación nos lleva a definir que la retroactividad de incrementos de remuneraciones que trae como consecuencia la obligación de realizar un depósito complementario, no sólo se podrá dar a través de la negociación colectiva, sino también cuando el empleador efectúe aumentos voluntarios con carácter retroactivo.

El siguiente caso práctico nos muestra la aplicación de esta norma cuando se concede al trabajador, por ejemplo en Diciembre 2007, un aumento retroactivo de S/. 300.00 mensuales aplicable desde el mes de agosto del mismo año.

CONCEPTO		CÁLCULO DE LA CTS	
<b>DEPÓSITO: Noviembre 2007</b>		<b>DEPÓSITO: Noviembre 2007</b> (Con el incremento retroactivo)	
a) Sueldo Básico:	S/. 800.00	a <sup>1</sup> ) Sueldo Básico:	S/. 1,100.00
Gratif. Julio 2007:	S/. 133.33	Gratif. Julio 2007:	S/. 133.33
(800/6)		(800/6)	
<b>TOTAL:</b>	<b>S/. 933.33</b>	<b>TOTAL:</b>	<b>S/. 1,233.33</b>
b) Tiempo de Servicios:	5 meses, 25 días	b <sup>1</sup> ) Tiempo de Servicios:	5 meses 25 días
c) Liquidación:		c <sup>1</sup> ) Liquidación:	
Por 5 meses (5/12):	S/. 388.89	Por 5 meses (5/12):	S/. 513.89
Por 25 días (25/30):	S/. 64.81	Por 25 días (25/30):	S/. 85.65
<b>TOTAL:</b>	<b>S/. 453.70</b>	<b>TOTAL:</b>	<b>S/. 599.54</b>
d) Monto depositado:	S/. 453.70	d <sup>1</sup> ) Depósito complementario:	
		(c <sup>1</sup> - c)	
		S/. 599.54 - S/. 453.70 = S/. 145.84	

# PLANILLA ELECTRÓNICA Y BOLETA DE PAGO DIGITAL

## Primera Parte

### 1. ALCANCES

La Planilla Electrónica (PEL) es un instrumento adicional que se utilizará en el control de la legalidad laboral para compartir, conjuntamente con las Inspecciones laborales y especializadas reguladas por la Ley N° 28806 y con el Proceso Judicial sujeto a la Ley N° 26636, las acciones de control de la legalidad de nuestro sistema de Relaciones Laborales, en el subsector de derechos individuales como en el de derechos colectivos.

Esta nueva regulación se ha producido dentro de las facultades que tiene el Ministerio de Trabajo para normar las planillas de pago en el régimen laboral de la actividad privada, y en el entorno de su competencia para requerir información sobre empleo y seguridad social en todos los sectores, lo que profundiza este nuevo medio digital.

En este contexto, se ha otorgado mayores alcances a la PEL que los que se asignaron al RTPS, pues desde la información que ella proporciona se establecerán, sistemas de generación de información en materia de empleo, formación profesional y protección social, involucrando a actividades económicas concurrentes y otros sectores de la administración pública, lo que hará trascender sus efectos.

La PEL también se ubica en el ámbito de las acciones del Estado destinadas a lograr una mayor eficiencia de la información contenida en documentos y optimizar la fiscalización laboral, para lo cual se encarga a la SUNAT su administración.

### 2. EMPLEADORES COMPRENDIDOS

Se comprende en calidad de Empleadores a toda persona natural o jurídica que contrata servicios prestados bajo relación de dependencia a cambio de una remuneración.

Para tales efectos los empleadores podrán adoptar la calidad de persona natural, persona jurídica, empresa unipersonal, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores –respecto de sus propios trabajadores–, institución privada, entidad del sector público nacional, inclusive las sujetas al D.S. N° 027-2001-PCM, y cualquier otro ente colectivo (Juntas de Administración o de Propietarios de edificios).

*En setiembre de este año debía entrar en vigencia el Registro de Trabajadores, Pensionistas y Prestadores de Servicios, conocido como RTPS, regulado por el D.S. N° 015-2005-TR, y normas modificatorias y reglamentarias.*

*Sin embargo, el 28 de agosto último se publicó en el Diario El Peruano el D.S. N° 018-2007-TR del 27.08.2007, el mismo que ha derogado el D.S. N° 015-2005-TR y, por tanto, las normas que regulaban el RTPS, instrumento digital destinado al control de la legalidad laboral y tributaria. Éste ha sido sustituido por la Planilla Electrónica –que tendrá la misma función, pero bajo alcances más estrictos y con mejores controles para el cruce de información con otros sectores– e incorpora a la Boleta de Pago Digital, por lo que desarrollaremos sus alcances principales.*

### 3. ENTIDADES CONSIDERADAS EMPLEADORES

Igualmente se consideran Empleadores, aun cuando en algunos casos no resulten obligados a llevar la PEL:

- a) Los que paguen pensiones (Cías. de Seguros), AFP, Empresas, ONP, entidades públicas, etc.).
- b) Los que contraten cuando menos un prestador de servicios, es decir, un locador sujeto al Código Civil, que recibe rentas de Cuarta o Quinta categoría para efectos del Impuesto a la Renta. Se incluye a los prestadores que se encuentren incorporados al RCSSS- ESSALUD por mandato de una ley especial por la que existe obligación de aportar.
- c) Los que contraten a un prestador de servicios - modalidad formativa.
- d) Los empleadores que realicen aportaciones de salud por las personas incorporadas como asegurados regulares al RCSSS por mandato de una ley especial.
- e) Los que cuando menos reciban un trabajador "destacado" de empresas de Intermediación Laboral o "desplazado" de empresa de Tercerización Laboral.

### 4. EMPRESAS OBLIGADAS A LLEVAR LA "PEL"

Se encuentran obligadas a llevar la PEL y presentarla ante el MTPE, aquellas empresas que se ubiquen en cualquiera de las situaciones siguientes:

- 4.1 Cuenten con más de tres trabajadores, salvo que se encuentren en cualquiera de las situaciones posteriores que son menos estrictas.
- 4.2 Cuenten con uno (1) o más prestadores de servicios y/o personal de terceros. Es decir, basta tener un locador para estar obligado a reportar la PEL; igualmente, cuando se tenga cuando menos un destacado y/o un desplazado.
- 4.3 Cuenten con uno (1) o más trabajadores o pensionistas que sean asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones. Esto se ha desarrollado para fiscalizar y controlar la legalidad en aquellos casos de empresas que cuentan con jubilados o pensionistas que además realizan labores subordinadas y que son registrados como locadores.

- 4.4 Cuando estén obligadas a efectuar alguna retención del Impuesto a la Renta de Cuarta o Quinta categoría. Puede darse el caso que el Empleador cuente con dos trabajadores, pero si a uno de ellos le retiene el Impuesto a la Renta de Quinta, entonces sí estará obligado a reportar la PEL.
- 4.5 Aquellas empresas que tengan a su cargo uno (1) o más artistas, de acuerdo con la Ley N° 28131. Debe tenerse en cuenta que dicha norma contempla la solidaridad entre la empresa usuaria y la empresa contratada para proporcionar los espectáculos o artistas, respecto a derechos y beneficios del Fondo del Artista.
- 4.6 Empresas que hubieran contratado con una EPS para la atención de la Capa Simple.
- 4.7 Las obligadas a llevar Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y hubieran contratado las prestaciones de salud con ESSALUD.
- 4.8 Los Empleadores que gocen de estabilidad jurídica y/o tributaria. Se refiere a los convenios de inversión que comprenden estas particularidades.
- 4.9 Las empresas que cuentan con uno (1) o más Prestadores de Servicios en modalidades formativas (practicantes, etc.)

## 5. UNA NORMA ILEGAL

Se ha consignado en el último párrafo del Art. 2° del D.S. N° 018-2007-TR que mediante Resolución de Superintendencia, la SUNAT podrá modificar y/o ampliar el universo de obligados a llevar la Planilla Electrónica.

No encontramos en la Constitución Política de 1993 disposición alguna que permita que resoluciones de una entidad administrativa, como pueden ser las de SUNAT, modifiquen Decretos Supremos suscritos por el Presidente de la República y sus Ministros de Estado.

No es posible que en materia laboral, la misma que debe ser manejada por el sector que corresponde, se coloque una norma que transgreda los más elementales derechos en la jerarquía normativa.

Es criticable este tipo de normas y debe enmendarse por seguridad jurídica.

## 6. ENCARGO DE GESTIÓN

Se ha encargado a la SUNAT la recepción de la PEL que presenten los empleadores a través de medios electrónicos, debiendo para tales efectos emitir las normas necesarias que regularán la forma de *presentación*, y *condiciones del soporte* electrónico, así como su *envío* o remisión al Ministerio de Trabajo (MTPE) de acuerdo a un procedimiento que será regulado por esta entidad mediante Resolución Ministerial.

## 7. CONTENIDO DE LA PLANILLA ELECTRÓNICA

El contenido será fijado por Resolución Ministerial del MTPE, la cual se expedirá próximamente y que, como es de esperar, deberá contener la información que se aprobó por R.M. N° 003-2007- en los Anexos 1, 2 y 3, pero con algunos ajustes, ya que su contenido dejaba mucho que desear por cuanto trasgredía normas legales expresas, como la de considerar el Bono por Productividad un concepto no afecto a ningún aporte, contribución o impuesto, pese a que en realidad tiene carácter remunerativo y, por tanto,

resulta computable para todos los efectos legales.

El MTPE debe liderar la PEL pues, de lo contrario, caeremos nuevamente en las arbitrariedades a que nos ha expuesto en el ámbito laboral la SUNAT, como consecuencia de no entender el contenido del Derecho del Trabajo o no conocer su especialidad. Esto ha llevado a muchos empleadores a verse involucrados en largos procesos judiciales ante dicha entidad y ante el Tribunal Fiscal, para que después de tres o cuatro años se les termine dando la razón (caso de subsidios, seguro médico, gratificaciones extraordinarias, criterio de generalidad, etc.).

No puede encargarse a la SUNAT, órgano de control y fiscalización, el decir o aclarar el derecho, pues ello constituye también un desatino legal.

De otro lado, se ha consignado en el primer y segundo párrafos del Art. 4° del D.S. N° 018-2007-TR que mediante Resolución de Superintendencia, la SUNAT podrá modificar y/o ampliar el universo de contenido de la PEL establecido por Resolución Ministerial del MTPE.

Sin embargo, resulta importante tener en cuenta que la SUNAT, según nuestra Carta Magna de 1993, no tiene la calidad de Ministerio y tampoco facultades para modificar una Resolución Ministerial.

## 8. PERÍODO LABORAL DE LA "PEL"

Vemos con satisfacción que el contenido de la Planilla deberá referirse a lo que considera el Empleador para la Planilla en un determinado mes, en cuyo caso se presentan dos opciones:

- Considerar desde el primer día de un mes calendario hasta el último, lo cual colocará al empleador en una situación de riesgo, pues si cierra la planilla el día 24 por ejemplo y paga el 26, deberá reportar en la PEL todo lo que ocurrió entre el 1 y el 31 de ese mes, con lo cual, si existen después del día 24 permisos, suspensiones, descansos médicos y demás, deberá corregir la Boleta de Pago, los depósitos en el banco y la propia PEL.
- Establecer un Periodo Laboral, por ejemplo del 25 de un mes al 24 del mes siguiente. Esta es la mejor solución pues se cuenta con toda la información del período al cierre.

## 9. PLANILLA ELECTRÓNICA Y VIGENCIA

Deberá aplicarse a partir de la Planilla correspondiente al mes de enero del año 2008.

## 10. VIGENCIA DEL D.S. N° 001-98-TR

El D.S. N° 001-98-TR quedará vigente para aquellos empleadores que no están obligados a llevar la PEL.

Asimismo, permanecerán vigentes las normas de ese dispositivo legal referidas a: Pago de la remuneración, entrega y conservación de las Boletas de Pago.

## 11. BOLETA DE PAGO DIGITAL

Se ha establecido, y ya entró en vigencia desde el 29 de agosto del 2007, la posibilidad de llevar Boleta de Pago Digital; sin embargo, esto no puede aplicarse aún por cuanto el Ministerio de Trabajo debe regular por Resolución Ministerial su entrega y contenido.

## Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

La Superintendencia de Banca y Seguros, en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 149º 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 Setiembre de 2007

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Enero	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313
Febrero	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313	1,01304708	1,01259436	1,01259436	1,01259436
Marzo	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313
Abril	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,0135	1,01350000
Mayo	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313
Junio	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000	1,01395313	1,01350000	1,01350000
Julio	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01350000	1,01395313	1,01705466
Agosto	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01705466
Setiembre	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,01650000
Octubre	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	1,01350000	1,01395313	
Noviembre	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,0135	
Diciembre	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	1,01395313	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.

### FACTOR DE ACTUALIZACIÓN B: 1

2) **Los intereses moratorios** para los pagos vencidos durante el mes de Setiembre de 2007 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.

**Más información:** WEB: <http://www.sbs.gob.pe/PortalSBS/spp/factores/tabmor.asp>. En esta dirección web, se puede conocer el monto actualizado de su deuda previsional.

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

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

$$FA_{V,T} = FM_V^{(N-5)/N} * FM_{V+1} * \dots * FM_{T-1} * FM_T^{X/N}$$

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

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

V : Mes de vencimiento o 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:

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

# Calendario Tributario y de otros Conceptos

R. de S. N° 240-2006/SUNAT (30.12.2006) y normas especiales

1 PERIODO 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 AGO. 2 SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	18.09.07	18.10.07	19.09.07	19.10.07	20.09.07	22.10.07	21.09.07	23.10.07	24.09.07	10.10.07	11.09.07	11.10.07	12.09.07	12.10.07	13.09.07	15.10.07	14.09.07	16.10.07	17.09.07	17.10.07
• ESSALUD (2) – Régimen General (3)	18.09.07	18.10.07	19.09.07	19.10.07	20.09.07	22.10.07	21.09.07	23.10.07	24.09.07	10.10.07	11.09.07	11.10.07	12.09.07	12.10.07	13.09.07	15.10.07	14.09.07	16.10.07	17.09.07	17.10.07
– Grupos Especiales (3)	18.09.07	18.10.07	19.09.07	19.10.07	20.09.07	22.10.07	21.09.07	23.10.07	24.09.07	10.10.07	11.09.07	11.10.07	12.09.07	12.10.07	13.09.07	15.10.07	14.09.07	16.10.07	17.09.07	17.10.07
• ONP (2) (3)	18.09.07	18.10.07	19.09.07	19.10.07	20.09.07	22.10.07	21.09.07	23.10.07	24.09.07	10.10.07	11.09.07	11.10.07	12.09.07	12.10.07	13.09.07	15.10.07	14.09.07	16.10.07	17.09.07	17.10.07
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	18.09.07	18.10.07	19.09.07	19.10.07	20.09.07	22.10.07	21.09.07	23.10.07	24.09.07	10.10.07	11.09.07	11.10.07	12.09.07	12.10.07	13.09.07	15.10.07	14.09.07	16.10.07	17.09.07	17.10.07
• Retenc. de CEPAP (D.L. 20530)	18.09.07	18.10.07	19.09.07	19.10.07	20.09.07	22.10.07	21.09.07	23.10.07	24.09.07	10.10.07	11.09.07	11.10.07	12.09.07	12.10.07	13.09.07	15.10.07	14.09.07	16.10.07	17.09.07	17.10.07
• SENCICO (2)	18.09.07	18.10.07	19.09.07	19.10.07	20.09.07	22.10.07	21.09.07	23.10.07	24.09.07	10.10.07	11.09.07	11.10.07	12.09.07	12.10.07	13.09.07	15.10.07	14.09.07	16.10.07	17.09.07	17.10.07
• SENATI (4)	18.09.07	16.10.07	18.09.07	16.10.07	18.09.07	16.10.07	18.09.07	16.10.07	18.09.07	16.10.07	18.09.07	16.10.07	18.09.07	16.10.07	18.09.07	16.10.07	18.09.07	16.10.07	18.09.07	16.10.07
• APORTES A LAS AFP: – En Cheque (5)	05.09.07	03.10.07	05.09.07	03.10.07	05.09.07	03.10.07	05.09.07	03.10.07	05.09.07	03.10.07	05.09.07	03.10.07	05.09.07	03.10.07	05.09.07	03.10.07	05.09.07	03.10.07	05.09.07	03.10.07
– En Efectivo (6)	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07
– Declaración sin pago (6)	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07	07.09.07	05.10.07
– Pago de la deuda hasta ... (7)	21.09.07	22.10.07	21.09.07	22.10.07	21.09.07	22.10.07	21.09.07	22.10.07	21.09.07	22.10.07	21.09.07	22.10.07	21.09.07	22.10.07	21.09.07	22.10.07	21.09.07	22.10.07	21.09.07	22.10.07
• RUS (2)	18.09.07	18.10.07	19.09.07	19.10.07	20.09.07	22.10.07	21.09.07	23.10.07	24.09.07	10.10.07	11.09.07	11.10.07	12.09.07	12.10.07	13.09.07	15.10.07	14.09.07	16.10.07	17.09.07	17.10.07
• CONAFOVICER (8)	17.09.07	15.10.07	17.09.07	15.10.07	17.09.07	15.10.07	17.09.07	15.10.07	17.09.07	15.10.07	17.09.07	15.10.07	17.09.07	15.10.07	17.09.07	15.10.07	17.09.07	15.10.07	17.09.07	15.10.07

(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.

## IR 2007

Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

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

- **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**

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2005	7 UIT	3,300.00	S/. 23,100.00
2006	7 UIT	3,400.00	S/. 23,800.00
2007	7 UIT	3,450.00	S/. 24,150.00

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2007**  
Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 93,150.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 93,150.00 Hasta S/. 186,300.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,589$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 186,300.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 22,356$

- **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). Ver D.S. N° 215-2006-EF (29.12.2006).
  - 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).

## 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).

## DESCUENTOS Y RECARGOS EN LA TASA DE APORTACIÓN AL S.C.T.R.

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES		2) RECARGOS Y DESCUENTOS POR CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	
Nº DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (*)	NIVEL	RECARGO
DE 100 A 300	5%	NIVEL 1	Empresas que no alcanzan a cumplir con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial. Recargo 10%
DE 301 A 500	10%	NIVEL 2	Empresas que cumplen con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial. Sin recargo ni descuento
DE 501 A 1000	15%	NIVEL 3	Empresas que superan las obligaciones exigidas por la normatividad vigente. Descuento 20%
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

$$\text{Tasa de Riesgo} = \frac{\text{Nº días perdidos}}{\text{Nº Trabajadores}} \times 100$$

**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.

**Nº Trabajadores:** Será el promedio de trabajadores sujetos a cotización en cada uno de los períodos de pago durante el año analizado.

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

### 4) APORTACIÓN MÍNIMA:

0,50%

# PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

## TÍTULO II. DEL EJERCICIO PROFESIONAL

### Capítulo I. De la profesión del Psicólogo

#### De la competencia en el ejercicio profesional

**Artículo 4º.**– El psicólogo es el científico de la conducta humana con competencia en los niveles, del ejercicio profesional siguiente: promoción, prevención, intervención (que incluye evaluación, diagnóstico, tratamiento y recuperación) del comportamiento, dentro del ámbito psico-social. El seguimiento y verificación del plan de intervención son parte inherente de este proceso.

#### Requisitos para el ejercicio de la profesión

**Artículo 5º.**– Para el ejercicio de la profesión en cualquier lugar del territorio nacional, se requiere:

- Título profesional universitario de psicólogo o licenciado en psicología, a nombre de la Nación. Los títulos obtenidos en universidades extranjeras, deberán ser revalidados por el organismo competente conforme a Ley.
- Registro y habitación por el Colegio de Psicólogos del Perú.

#### Concordancia con otros dispositivos

**Artículo 6º.**– El ejercicio profesional del psicólogo se desarrolla en concordancia con lo establecido en la Ley N° 28369, Ley del Trabajo del Psicólogo y su reglamento, Código de Ética Profesional y los Estatutos del Colegio de Psicólogos del Perú.

Aquellas personas que contravengan lo dispuesto en el presente artículo, serán pasibles de las acciones administrativas civiles y penales que correspondan.

#### Ámbito de la profesión

**Artículo 7º.**– Los ámbitos donde el psicólogo brinda atención profesional directa son los espacios de interacción de una actividad humana donde se desarrollan los procesos motivo de su estudio y actividad, que entre otros son: educativo, salud, laboral, socio-comunitario, cultural, económico, deportivo, jurídico y político.

#### De los programas de especialización

**Artículo 8º.**– Las universidades a nivel nacional están facultadas para desarrollar programas de especialización en concordancia con el artículo 4º de la Ley N° 28369, Ley del Trabajo del Psicólogo.

Las especialidades del ejercicio profesional del psicólogo y otras que puedan crearse por Ley, son reguladas por el Colegio de Psicólogos del Perú.

#### De la actividad asistencial

**Artículo 9º.**– En la especialidad clínica y de la salud, el profesional psicólogo desarrolla actividad final a través de la atención psicológica especializada en los diferentes niveles de atención, conforme a la normatividad emitida por el Ministerio de Salud.

#### De la actividad docente e investigación

**Artículo 10º.**– En la actividad docente, se desempeña en el nivel de la educación superior universitaria y no universitaria con sujeción a las normas y programas de las universidades e institutos tecnológicos nacionales o privados, impartiendo conocimientos propios de la ciencia psicológica y realizando investigación científica.

### Capítulo II. De la función del psicólogo

#### Del informe psicológico

**Artículo 11º.**– Toda intervención psicológica conllevará a un informe psicológico de la especialidad correspondiente, el que será suscrito por el o los profesionales psicólogos responsables.



## APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 28369, LEY DEL TRABAJO DEL PSICÓLOGO (02.08.2007) (350591)

### DECRETO SUPREMO N° 007-2007-SA

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28369, se promulgó la Ley del Trabajo del Psicólogo, cuya Segunda Disposición Complementaria estableció la expedición del respectivo reglamento.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 118º inciso 8 de la Constitución Política del Perú y en la Ley del Poder Ejecutivo, Decreto Legislativo N° 560;

#### DECRETA:

#### Artículo 1º.– Aprobación

Apruébase el Reglamento de la Ley N° 28369, Ley del Trabajo del Psicólogo, que consta de Veintiocho (28) Artículos, Tres (03) Títulos, Seis (06) Capítulos, Dos (02) Disposiciones Complementarias y Transitorias y Un (01) Anexo de Definiciones.

#### Artículo 2º.– Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por los Ministros de Trabajo y Promoción del Empleo y de Salud.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, el primer día del mes de agosto del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

CARLOS VALLEJOS SOLOGUREN

Ministro de Salud

## REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO DEL PSICÓLOGO

### TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

#### Capítulo I. Del objeto, alcance y ámbito del reglamento

#### Del objeto

**Artículo 1º.**– El presente reglamento tiene como objeto regular el ejercicio y el trabajo del profesional Psicólogo.

#### Del alcance

**Artículo 2º.**– El presente reglamento alcanza a todos los psicólogos colegiados por el Colegio de Psicólogos del Perú.

#### Del ámbito de aplicación

**Artículo 3º.**– El presente reglamento tiene como ámbito todas las dependencias públicas y entidades privadas que demanden los servicios del profesional psicólogo.

**De la naturaleza del informe**

**Artículo 12°.-** El informe psicológico constituye un documento de naturaleza descriptiva, donde el profesional psicólogo sintetiza las características y resultados psicológicos del proceso de evaluación o intervención del comportamiento en la persona, familia o comunidad.

**De la elaboración del Informe**

**Artículo 13°.-** El informe psicológico será elaborado en un formato establecido y aprobado por el Colegio de Psicólogos del Perú.

**De los materiales e instrumentos de evaluación**

**Artículo 14°.-** Los materiales e instrumentos de evaluación e intervención psicológicos son de uso exclusivo del profesional psicólogo. El Colegio de Psicólogos del Perú garantiza que éstos se encuentren en concordancia con los estándares internacionales; así como, el uso en los aspectos de su competencia.

**De las actividades de consultoría y asesoría**

**Artículo 15°.-** El profesional psicólogo participa en actividades de consultoría y asesoría para el diseño y aplicación de políticas, normas, programas y proyectos en la administración pública y privada.

**TÍTULO III. DE LA CARRERA DEL PSICÓLOGO**

**Capítulo I. Línea de Carrera**

**De la carrera en el sector público**

**Artículo 16°.-** La carrera profesional del psicólogo en el sector público se estructura de acuerdo a los niveles establecidos en las disposiciones legales vigentes.

**Adecuación de los documentos de gestión en las entidades del sector público**

**Artículo 17°.-** Las entidades del sector público que cuenten con servicios psicológicos en sus dependencias deberán adecuar sus documentos de gestión a efectos de asegurar que la jefatura o dirección técnica pueda estar a cargo de un profesional psicólogo colegiado.

**Del ingreso a la administración pública**

**Artículo 18°.-** Los concursos para el ingreso en la administración pública de profesionales psicólogos deberán incluir en su comisión a representantes del Colegio de Psicólogos del Perú, con la finalidad de garantizar la transparencia del mismo.

**Capítulo II. Del Ascenso en el sector público**

**Requisitos para el ascenso**

**Artículo 19°.-** El ascenso se produce de un nivel a otro inmediato superior en función del tiempo mínimo de permanencia, tiempo de servicios, calificación profesional, académica y grado de especialización; desempeño laboral, evaluación del conocimiento y la experiencia; y el nivel de producción científico-profesional.

**De los factores de ponderación**

**Artículo 20°.-** Para el proceso de ascenso los factores tendrán la ponderación siguiente:

Tiempo de permanencia en el nivel	10%
Tiempo de servicios	10%
Calificación profesional, académica y grado de especialización	25%
Desempeño laboral	20%
Evaluación del conocimiento y la experiencia	25%
Nivel de producción científico-profesional	10%

**Criterios de los factores de ponderación**

**Artículo 21°.-** Los factores señalados en el artículo precedente, tendrán los criterios que a continuación se señalan:

- a. El tiempo mínimo de permanencia señalado para cada nivel es de cinco (5 años), equivalente al 50% del factor. El otro 50% se obtendrá según los años adicionales hasta un máximo de cinco (5) años.

- b. El tiempo de servicios será determinado por el número de años en el ejercicio de la profesión en el sector público. El tiempo de servicios prestados en el SERUMS será reconocido para el ascenso.
- c. La calificación profesional, académica y grado de especialización se sujetará a las siguientes condiciones:
  - Ser miembro del Capítulo Profesional correspondiente al área motivo del ascenso.
  - Tener el grado académico universitario de maestro y doctor.
  - Haber concluido estudios de maestría y doctorado.
  - Tener cursos universitarios de post grado y segunda especialidad.
  - Tener cursos desarrollados por otras instituciones reconocidas por el Colegio de Psicólogos del Perú.
  - Haber asistido a convenciones, congresos, seminarios.
  - Ser docente universitario en pre y post grado.
  - Ser docente en otras instituciones académicas de nivel superior.
- d. El desempeño laboral constituye el proceso de ejercicio profesional en términos del desarrollo y cumplimiento de las funciones propias. El desempeño laboral tiene un coeficiente obtenido del promedio de los dos factores siguientes:
  1. El libro de registro de tareas.
  2. El promedio de la evaluación efectuada por los psicólogos que laboran en la misma dependencia.
- e. La evaluación del conocimiento y la experiencia es el proceso integral, sistemático y continuo de apreciación valorativa de las competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales del profesional psicólogo. El instrumento de evaluación lo constituye el examen teórico-práctico. La elaboración, aplicación, calificación y entrega de resultados de éste examen estará a cargo de la Jefatura del Departamento o Servicio de Psicología, y contará con la participación del Colegio de Psicólogos del Perú, a efectos de garantizar la pertinencia y transparencia del mismo.
- f. El nivel de producción científico profesional constituye el desarrollo de actividades de investigación, publicaciones diversas, participación en eventos académicos (nacionales o internacionales) en calidad de expositor o conferencista entre otras, en beneficio de la psicología como ciencia y profesión.

**Del Comité de Ascenso**

**Artículo 22°.-** Para cada proceso de ascenso, la dependencia constituirá un Comité de Ascenso conformado por dos (02) representantes de la Dirección y un representante de los psicólogos de dicha dependencia, en caso exista.

**De las acciones del Comité de Ascenso**

**Artículo 23°.-** Las acciones conducentes para el proceso de ascenso serán establecidas por el Comité señalado en el artículo precedente, considerando los factores y la ponderación consignada en el presente reglamento. Los resultados del proceso de ascenso deberán ser expresados en una lista de psicólogos aptos.

**De la calificación**

**Artículo 24°.-** El puntaje mínimo para que el profesional psicólogo sea considerado apto para el ascenso debe alcanzar el sesenta por ciento (60%) del ponderado.

**Capítulo III. De la Capacitación, Perfeccionamiento y Especialización**

**De la capacitación**

**Artículo 25°.-** La capacitación y perfeccionamiento profesional dentro de un proceso de educación continua es inherente al trabajo del psicólogo y son promovidos por las entidades del sector público y privado, además del Colegio de Psicólogos del Perú, las cuales también fomentan la investigación científica.

**De la responsabilidad de las entidades empleadoras**

**Artículo 26°.-** Las entidades empleadoras son responsables de la capacitación del profesional psicólogo, de acuerdo a sus metas y objetivos institucionales. Las dependencias del sector público consignarán anualmente, en equidad a otras disciplinas, la partida para tal fin, en función de su disponibilidad presupuestal.

**De los programas de capacitación**

**Artículo 27º.-** Las entidades empleadoras promoverán la celebración de convenios con universidades, otras instituciones nacionales y extranjeras debidamente acreditadas por el Colegio de Psicólogos del Perú, a fin de desarrollar programas de capacitación para el personal profesional de psicología.

**De los estudios en especialidades**

**Artículo 28º.-** En el marco del proceso de capacitación, perfeccionamiento y especialización, el psicólogo tendrá la opción de continuar estudios en aquellas especialidades aprobadas por la Ley N° 28369, Ley del Trabajo del Psicólogo, la misma que, una vez culminada y a solicitud del interesado podrá ser inscrita en el Capítulo Profesional correspondiente del Colegio de Psicólogos del Perú.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS  
FINALES Y TRANSITORIAS**

**Primera.- De los derechos, deberes y obligaciones**

Todos los derechos, deberes y obligaciones del profesional psicólogo que labore en el sector público o privado se sujetarán, en todo lo que le corresponda a las disposiciones legales vigentes aplicables para cada caso.

**Segunda.- Del plazo de cumplimiento**

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 8º y 14º de la presente normativa, el Colegio de Psicólogos del Perú dispondrá de un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días naturales contados a partir de su publicación.

**ANEXO  
Definición de términos**

**Trabajo profesional del psicólogo.-** Se refiere a la prestación de servicios profesionales y el cumplimiento de funciones tanto generales como específicas que realiza el profesional psicólogo cualquiera sea su especialidad y condición laboral, la que se rige por el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú.

**Carrera Profesional del psicólogo.-** Se refiere a los niveles de competencia, funciones y responsabilidades a asumir durante el tiempo que preste servicios profesionales, cualquiera sea su especialidad, en la administración pública, normado por la ley.

**Ejercicio profesional independiente.-** Se refiere al desempeño o ejercicio profesional estableciendo una relación laboral contractual y directa con el cliente; en lo que resulte aplicable, en concordancia con el Artículo 1º de la Ley 28369 – Ley del Trabajo del Psicólogo, llamada en adelante la Ley sujeta a los conceptos siguientes:

- **Psicólogos titulados.-** Son personas que han obtenido el título profesional de psicólogo o licenciado en psicología otorgado a nombre de la Nación por una Universidad del país o del extranjero previamente revalidada acorde con las disposiciones legales correspondientes.
- **Psicólogos colegiados.-** Son psicólogos titulados con registro de colegiatura expedido por el Colegio de Psicólogos del Perú.
- **Psicólogos habilitados.-** Son psicólogos colegiados que cumplen con sus obligaciones estutarias como miembro del Colegio de Psicólogos del Perú.

**Promoción.-** es el proceso de difusión y concientización del comportamiento psicosocial adaptado y adecuado a las normas, focalizado en acciones orientadas al logro del bienestar y mejora de la calidad de vida.

**Prevención.-** son las acciones proteccionistas dirigidas a conservar la salud psicosocial de la población que permiten anticipar, enfrentar y disminuir los efectos de una situación problemática.

**Intervención.-** es el proceso activo del psicólogo que consiste en la aplicación de técnicas y comprende las sub etapas siguientes:

- a. **Evaluación.-** Proceso de acopio de información relativa a los repertorios comportamentales, el funcionamiento cognitivo y el estado emo-

cional y social de las personas. Supone acción individual o colectiva, con o sin uso de instrumentos, sus resultados son empleados para el diagnóstico, el tratamiento, la recuperación, modificación o aplicación del plan respectivo, así como del seguimiento y verificación, en las diversas especialidades.

- b. **Diagnóstico.-** Proceso de identificación, rotulación o denominación del repertorio comportamental, cognitivo, emocional o social de la persona, grupo o comunidad. Se inicia a partir del resultado del proceso de evaluación e implica toma de variadas decisiones.
- c. **Tratamiento.-** Proceso de aplicación directa de las técnicas, estrategias y procedimientos psicológicos aceptados científicamente. Suponen algún tipo de relación interpersonal y situación social.
- d. **Recuperación, modificación o resultados de la intervención.-** Proceso en que se percibe un cambio en la conducta, funciones psicológicas o estado emocional de una persona o grupo como consecuencia de la aplicación de técnicas psicológicas. Se traduce en el comportamiento adecuado y socialmente adaptado respecto a las normas de la comunidad que determinan bienestar y mejora de la calidad de vida.

**Seguimiento y Verificación.-** Es el proceso de comprobación que realiza el profesional psicólogo acerca del efecto de la intervención al paso del tiempo.

**Identificación del comportamiento.-** Es el proceso que determina la calificación de potencialidades, recursos y repertorios de comportamiento a promover, construir, modificar, mantener, optimizar, recuperar y rehabilitar a nivel personal, familiar, organizacional y de la comunidad.

**Promoción del comportamiento.-** Es el proceso de difusión y concientización acerca de las conductas y funciones psicológicas individual y socialmente adaptadas, que implican bienestar y mejora de la calidad de vida.

**Desarrollo del comportamiento.-** Es la acción que genera cambios que implican el logro de metas personales y sociales, dirigidas al bienestar y mejora de la calidad de vida.

**Recuperación del comportamiento.-** Es la acción dirigida al reestablecimiento hasta niveles normales de desempeño y adaptación, a nivel personal, familiar, organizacional y de la comunidad.

**Desarrollo humano.-** Es el proceso madurativo psicosocial durante el ciclo vital del ser humano desde la concepción hasta la muerte.

**Psicología Clínica y de la Salud.-** Es el campo de especialización de la psicología que aplica los principios, técnicas, procedimientos y conocimientos científicos desarrollados por ésta, para promover, prevenir e intervenir las anomalías y trastornos del comportamiento relevantes para los procesos de la salud y enfermedad, bienestar y calidad de vida, en los variados contextos en que éstos pueden tener lugar.

**Psicología Jurídica.-** Es el campo de especialización profesional que comprende el estudio, explicación, promoción, evaluación, prevención, asesoramiento y tratamiento de aquellos fenómenos psicológicos, comportamentales y relacionales, que inciden en el comportamiento legal de las personas a través de métodos científicos, en diversos aspectos tales como psicología aplicada a los tribunales, penitenciaria, delictual, judicial, victimología y mediación. Actúa sobre los actores jurídicos en el ámbito del derecho, la ley y la justicia. Utiliza modelos de la subordinación y de la complementariedad.

**Psicología Organizacional.-** Es el campo de especialización en que la acción profesional del psicólogo se orienta a la conducción de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación, mejoramiento del comportamiento organizacional, desarrollo del potencial humano, asesoramiento en la gestión de recursos humanos y análisis del comportamiento del cliente interno y externo a fin de mejorar el desempeño de las organizaciones.

**Psicología Educacional.-** Es el campo de especialización de la psicología, orientada al estudio de las leyes y principios que subyacen en el aprendizaje en situaciones educativas (conocimiento y fines prácticos), las relaciones entre los

diferentes aspectos del proceso educativo y el logro de los fines y objetivos del sistema para la optimización del potencial humano, y el proceso enseñanza - aprendizaje.

**Psicología Policial-Militar.**– Es el campo de especialización que se encarga del estudio de las interacciones que se manifiestan en el ámbito policial y militar, en los procesos de reclutamiento, formación, desempeño policial-militar, y toma de decisiones para la intervención policial-militar.

**Psicología del Deporte.**– Es el campo de especialización que actúa sobre el comportamiento e interacciones que se producen en el medio ambiente donde se desarrolla actividad física y deportiva. Utiliza la metodología y técnicas científicas de la psicología y está dirigida a elevar el rendimiento dentro de un ambiente proactivo agradable y de mejora de la calidad de vida de los actores que conforman las organizaciones o programas deportivos. Se extiende al deporte de rendimiento, de base o iniciación, de ocio, salud y tiempo libre.

**Psicología Social y Comunitaria.**– Es el campo de especialización orientado al análisis y actuación sobre los problemas de las interacciones personales en sus diversos contenidos sociales, en los múltiples niveles y procesos complejos de la relación individuo-medio social. Promociona, previene e interviene acerca del comportamiento de riesgo social, personal y calidad de vida.

**Psicología del Adulto Mayor.**– Es el campo de especialización que se encarga del estudio del proceso de envejecimiento, del contexto sociofamiliar y cultural del adulto mayor y de la promoción de la calidad y sentido de vida, destacando la calidad de las interacciones que protagoniza el adulto mayor en su contexto vital, desde la psicología positiva.

**Psicología de las Emergencias y Desastres.**– Es el campo de especialización que se aboca al comportamiento individual y colectivo de los seres humanos frente a eventos adversos de origen natural y antrópico en cualquiera de sus fases.

**Psicología de la Familia.**– Es el campo de especialización que se aboca al desarrollo del enfoque teórico-metodológico del sistema familiar, ciclo vital familiar y del enfoque sistémico para el trabajo con familia.

**Psicología de las Adicciones.**– Es el campo de especialización que se desarrolla en el ambiente del consumo, abuso y dependencia de sustancias psicoactivas.

**Psicología Ambiental.**– Es el campo de especialización que se basa en el estudio e intervención de las relaciones del individuo con el medio ambiente natural como ecosistema, recursos naturales y hábitat dentro del cual evoluciona. Se interesa por el micro ambiente (espacio privado), el ambiente de proximidad (semi-público), el macro ambiente (espacio público) y el ambiente global (dimensión mundial).

**Psicología Política.**– Es el campo de especialización que se proyecta al análisis de las interacciones que ocurren en el ambiente político, interviene en la aplicación de los principios psicológicos para el dictado de normas y otras decisiones políticas.

**Psicología Penitenciaria.**– Es el campo de especialización que describe, explica, actúa y predice el comportamiento de las personas privadas de su libertad o limitados de sus derechos ciudadanos por la comisión de un delito. Se aplica en el régimen penitenciario con la finalidad de recuperar, reeducar y reinserir al penado a la sociedad.

**Psicología del Tráfico y la Seguridad.**– Es el campo de especialización que describe, explica y predice aspectos del «factor humano» para las actividades de conducción vehicular y tenencia de armas que suponen comportamientos de riesgo. Ejecuta funciones de detección, reconocimiento aptitudinal y emocional.

**Libro de registro de tareas.**– Es un escrito enumerativo de las diversas actividades profesionales que ejecuta el psicólogo en el ámbito de su desempeño, el cual es visado por el jefe inmediato superior.



**MODIFICAN RESOLUCIÓN MINISTERIAL MEDIANTE LA CUAL SE CONSTITUYÓ GRUPO DE TRABAJO PARA MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EN LA PRODUCCIÓN DE NORMAS Y REGULACIONES (04.08.2007) (350751)**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 205-2007-TR**

Lima, 1 de agosto de 2007

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Resolución Ministerial N° 192-2006-TR de fecha 16 de mayo de 2006, y su modificatoria la Resolución Ministerial N° 221-2006-TR de fecha 7 de junio de 2006, se constituyó en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, un Grupo de Trabajo que asuma la responsabilidad de la ejecución, coordinación y el cumplimiento de la implementación de un esquema institucional y operativo para el mejoramiento de la calidad en la producción de las normas y regulaciones, a través de una metodología que incluya, entre otros elementos, el análisis de impacto económico - legal de las propuestas normativas y los principios de transparencia, eficiencia y eficacia;

Que por convenir al servicio, resulta pertinente modificar la Resolución Ministerial N° 192-2006-TR, en el sentido de excluir a la Asesoría Técnica de la Alta Dirección como responsable de la Coordinación del Grupo de Trabajo a que se refiere el considerando anterior, designándose en su reemplazo al Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

Con la visación de la Directora General (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica; y De conformidad con lo establecido en el Artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; el literal d) del Artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR y sus modificatorias;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Único.**– Modificar el Artículo Único de la Resolución Ministerial N° 192-2006-TR de fecha 16 de mayo de 2006, modificada por la Resolución 221-2006-TR, de fecha 7 de junio de 2006, por el siguiente texto:

"**Artículo Único.**– Constituir en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, un Grupo de Trabajo que asuma la responsabilidad de la ejecución, coordinación y el cumplimiento de la implementación de un esquema institucional y operativo para el mejoramiento de la calidad en la producción de las normas y regulaciones, a través de una metodología que incluya, entre otros elementos, el análisis de impacto económico - legal de las propuestas normativas y los principios de transparencia, eficiencia y eficacia, el cual estará integrado por los siguientes funcionarios que ocupan los siguientes cargos:

- Responsables de la ejecución**
- Director Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional;
  - Director Nacional de Relaciones de Trabajo;
  - Director Nacional de la Micro y Pequeña Empresa;
  - Director General de la Oficina de Planificación y Presupuesto;
  - Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima-Callao.

- Responsable de la coordinación**
- Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica".

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



## DICTAN MEDIDAS LABORALES PARA LA ZONA DE EMERGENCIA (16.08.2007) (351681)

DECRETO SUPREMO N° 016-2007-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, como consecuencia de los fuertes sismos registrados el día 15 de agosto del presente año, se han registrado pérdida de vidas humanas, un número indeterminado de heridos y considerables daños materiales a los bienes públicos y privados en el departamento de Ica y la provincia de Cañete del departamento de Lima, que han afectado la actividad laboral;

Que, en el caso específico de la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la ciudad de Lima, los referidos sismos han originado graves daños en su estructura, que han motivado su declaratoria de bien riesgoso; lo que ha interrumpido las actividades institucionales, requiriéndose la suspensión de los plazos legales aplicables a los procedimientos administrativos;

Que, es necesario dictar medidas de carácter laboral destinadas a brindar facilidades a empleadores y trabajadores hasta que las actividades se normalicen en las zonas afectadas; así como medidas administrativas para el cumplimiento de los plazos aplicables a los procedimientos administrativos;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú y el Decreto Legislativo N° 560 - Ley del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

### Artículo 1.- Medidas laborales para la zona de emergencia

Los empleadores de las zonas declaradas en emergencia mediante Decreto Supremo N° 068-2007-PCM, mientras dure dicho estado, deben disponer las siguientes medidas:

- Otorgar, a solicitud del trabajador, descanso a cuenta de las vacaciones anuales o compensar días de trabajo para aquellos trabajadores que con motivo del sismo hayan sufrido la pérdida de vidas humanas de sus familiares directos o daños materiales considerables.
- Dar tolerancia en la hora de ingreso al centro de trabajo.

### Artículo 2.- Suspensión perfecta de labores

Los empleadores de las zonas en emergencia que decidan declarar la suspensión perfecta de labores, conforme a lo dispuesto en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fuera aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, presentarán sus notificaciones ante la Autoridad Administrativa de Trabajo más próxima. Los empleadores deben en este supuesto preferir el descanso a cuenta de vacaciones de los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 1° del presente Decreto Supremo.

En atención a las especiales circunstancias que atraviesan dichas zonas, la comunicación de las suspensiones de labores podrá ser remitida en un plazo de 15 días naturales de adoptadas.

### Artículo 3.- Suspensión de términos y plazos en procedimientos administrativos

Los plazos y términos de todos los procedimientos administrativos que se vienen tramitando en las diferentes instancias administrativas de la Sede Central (Lima), y la Oficina Zonal de Cañete quedan suspendidos desde el día 15 de agosto de 2007. El reinicio del cómputo, así como las medidas complementarias que se dispongan son determinadas por Resolución Ministerial del Sector Trabajo y Promoción del Empleo publicada en el Diario Oficial El Peruano.

Los gobiernos regionales respectivos dispondrán medidas administrativas similares conforme a sus competencias, cuando así lo requieran las circunstancias.

### Artículo 4.- Refrendo y vigencia

El presente decreto supremo será refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo y entra en vigencia al día de su publicación.

Dado en la ciudad de Pisco, a los dieciséis días del mes de agosto del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



## MODIFICAN ART. 51° DEL TÍTULO VI DEL COMPENDIO DE NORMAS DE SUPERINTENDENCIA REGLAMENTARIAS DEL SISTEMA PRIVADO DE ADMINISTRACIÓN DE FONDOS DE PENSIONES (25.08.2007) (352180)

RESOLUCIÓN SBS N° 1172-2007

Lima, 23 de agosto de 2007

EL SUPERINTENDENTE DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES

CONSIDERANDO:

Que, los incisos a), e), g) e i) del Artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-97-EF, en adelante el TUO de la Ley, establecen que son atribuciones y obligaciones de la Superintendencia velar por la seguridad y la adecuada rentabilidad de las inversiones que efectúen las AFP con los recursos de las carteras que administran, fiscalizar a las AFP en el cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas que las rijan, interpretar los alcances de las normas legales que rigen el SPP y fiscalizar la inversión de los recursos de los Fondos que administran;

Que, el artículo 25° del TUO de la Ley establece que las inversiones de las AFP con los recursos de los Fondos que administran se deberán sujetar a la política de diversificación de inversiones de cada tipo de fondo y que será responsabilidad y obligación de las AFP informar detalladamente a los afiliados, las características y los riesgos de cada uno de ellos;

Que, asimismo, la Tercera Disposición Final y Transitoria del Reglamento del TUO de la Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 004-98-EF, faculta a la Superintendencia para dictar las normas reglamentarias necesarias para el buen funcionamiento del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones;

Que, mediante la Resolución N° 052-98-EF/SAFP se aprobó el Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Inversiones;

Que, resulta conveniente precisar algunos alcances del inciso b) del artículo 51° del Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones;

Estando a lo opinado por las Superintendencias Adjuntas de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, Asesoría Jurídica y Riesgos, así como la Gerencia de Estudios Económicos; y,

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702 y sus modificatorias, el TUO de la Ley y el Reglamento del TUO de la Ley;

RESUELVE:

**Artículo Primero.-** Modificar el artículo 51° del Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Resolución N° 052-98-EF/SAFP y sus modificatorias, por el texto siguiente:

**"Artículo 51°.-** Instrumentos elegibles. Instrumentos Representativos de Derechos sobre Obligaciones o Títulos de Deuda e Instrumentos Representati-

vos de Derechos sobre Obligaciones de Corto Plazo o Activos en Efectivo. Las AFP podrán invertir los recursos de las Carteras Administradas en Instrumentos Representativos de Derechos sobre Obligaciones o Títulos de Deuda e Instrumentos Representativos de Derechos sobre Obligaciones de Corto Plazo o Activos en Efectivo emitidos por entidades financieras y no financieras constituidas en el extranjero, los mismos que serán considerados dentro de los alcances y límites de inversión correspondientes a los incisos e), f), g), h), i), o), p), r), s), t), u) y v) del artículo 25° de la Ley, según el caso, siempre que:

a) Dichos instrumentos de inversión se negocien bajo la modalidad de oferta pública o de oferta privada dirigida a inversionistas institucionales, de conformidad con los requerimientos establecidos en la normativa del Sistema Privado de Pensiones;

b) Dichos instrumentos de inversión sean emitidos, mediante emisiones individuales o como parte de programas que se registren, por entidades que de manera directa o indirecta o a través de sus subsidiarias, sustenten la realización de operaciones de financiamiento de actividades desarrolladas en el territorio peruano mediante operaciones de endeudamiento y participación patrimonial, incluyendo la adquisición de títulos accionarios, títulos de deuda, activos en efectivo u otras modalidades de financiamiento directo. El importe de los recursos captados y el plazo de vencimiento de los instrumentos no podrán ser mayores al valor y plazo de tales operaciones de financiamiento.

De manera excepcional, cuando se trate de operaciones de financiamiento de corto plazo a actividades desarrolladas en el Perú realizadas durante todo el período de vigencia de los instrumentos emitidos, no será de aplicación el requisito de plazo de vencimiento de los instrumentos establecido en el párrafo anterior. En tal supuesto, en todo momento el financiamiento en el mercado local deberá ser mayor al monto de la emisión.

c) La emisión de estos instrumentos cumpla, en cuanto resulte aplicable, con las disposiciones contenidas en el Reglamento para la Inversión de los Fondos de Pensiones en el Exterior.

En caso los instrumentos dejen de cumplir con alguno de los requisitos establecidos en el presente artículo, éstos dejarán de ser considerados dentro de los alcances y límites mencionados en el primer párrafo".

**Artículo Segundo.**– La presente Resolución entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FELIPE TAM FOX  
Superintendente de Banca, Seguros y  
Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones



**APRUEBAN NORMAS REGLAMENTARIAS SOBRE OBLIGACIONES CORRESPONDIENTES A LOS EXTRANJEROS QUE SALEN DEL PAÍS (28.08.2007) (352290)**

**DECRETO SUPREMO Nº 130-2007-EF**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, los incisos b) y c) del artículo 13° del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley del Impuesto a la Renta, modificado por el Decreto Legislativo Nº 970, disponen que los extranjeros que durante su permanencia en el país realicen actividades generadoras de rentas de fuente peruana, entregarán a las autoridades migratorias, al momento de salir del país, un Certificado de Rentas y Retenciones emitido por el pagador de la renta, el empleador o los representantes legales de éstos, según corresponda;

Que, en su último párrafo, el citado artículo 13° señala que el Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Decreto Supremo podrá establecer procedimientos alternativos que permitan a los extranjeros cumplir con las obligaciones a que se refieren los incisos del mencionado artículo;

Que el primer párrafo del numeral 3 del artículo 4°-B del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 122-94-EF y normas modificatorias, establece que el Certificado de Rentas y Retenciones a

que se refieren los incisos b) y c) del artículo 13° del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta es un documento con carácter de declaración jurada emitido por el pagador de la renta, el empleador o sus representantes legales, mediante el cual se deja constancia del monto abonado y el impuesto retenido;

Que, en ese sentido, es necesario establecer los procedimientos alternativos a que hace mención el último párrafo del artículo 13° del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta;

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1°.- Definiciones**

Para efecto del presente Decreto Supremo se entenderá por:

- a) Ley: Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo Nº 179-2004-EF y normas modificatorias.
- b) SUNAT: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria

**Artículo 2°.- Procedimiento alternativo aplicable a los extranjeros comprendidos en los incisos b) y c) del artículo 13° de la Ley**

Para efecto del cumplimiento de la obligación contenida en los incisos b) y c) del artículo 13° de la Ley, los extranjeros que durante su permanencia en el país realicen actividades generadoras de rentas de fuente peruana, al momento de salir del país deberán entregar a las autoridades migratorias, alternativamente, un Certificado de Rentas y Retenciones o una Constancia de haber presentado dicho Certificado ante la SUNAT.

Los referidos documentos serán entregados a los extranjeros por el pagador de la renta, el empleador o los representantes legales de éstos.

La SUNAT, mediante Resolución de Superintendencia, establecerá los requisitos y forma de la Constancia de presentación del Certificado de Renta y Retenciones, así como el procedimiento para su generación.

**Artículo 3°.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

**Única.- Vigencia**

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

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

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE  
Ministro de Economía y Finanzas

# SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 24 de agosto al 06 de setiembre de 2007

**1. Establecen el monto de la Unidad de Ingreso del Sector Público para el año 2008 (24.08.07) (352087)**

Mediante D.S. N° 128-2007-EF de fecha 23.08.07, publicado el 24.08.2007 en el Diario Oficial El Peruano, se fija en la suma de S/. 2,600.00 el monto de la Unidad de Ingreso del Sector Público correspondiente al año 2008.

El Decreto Supremo reseñado regulará los ingresos de los altos funcionarios y autoridades del Estado según la jerarquía que establece el artículo 39° de la Constitución Política del Perú.

**2. Modifican el Art. 51° del Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (25.08.07) (352180)**

Resolución SBS N° 1172-2007 de 23.08.2007. Ver Análisis Laboral, setiembre 2007.

**3. Aprueban nueva versión del PDT ITF – Formulario Virtual N° 0695 (26.08.07) (352245)**

Mediante R. de S. N° 163-2007/SUNAT de 24.08.07, se aprueba la nueva versión del PDT ITF – Formulario Virtual N° 0695, versión 1.6, el mismo que se encontrará a disposición de los interesados a partir del 26 de noviembre de 2007 en el portal de la SUNAT en la Internet, cuya dirección electrónica es: <http://www.sunat.gob.pe>.

La SUNAT, a través de sus dependencias y Centros de Servicios al Contribuyente, facilitará la obtención del mencionado PDT a aquellos deudores tributarios que no tuvieran acceso a la Internet, para lo cual deberán proporcionar el(los) disquete(s) de capacidad 1.44MB de 3.5 pulgadas que sea(n) necesario(s).

**4. Modifican el D.S. N° 068-2007-PCM, que declaró en Estado de Emergencia el departamento de Ica y la provincia de Cañete por ocurrencia de sismos (28.08.07) (352284)**

Mediante D.S. N° 076-2007-PCM de 27.08.07, se modifica el artículo 2° (Ejecución de Acciones) del D.S. N° 068-2007-PCM, que declaró en Estado de Emergencia el departamento de Ica y la provincia de Cañete por ocurrencia de sismos, estableciéndose que la Presidencia del Consejo de Ministros, los Ministerios de Agricultura; Salud; Vivienda, Construcción y Saneamiento; de la Producción; de Transportes y Comunicaciones; de la Mujer y Desarrollo Social; de Educación; de Energía y Minas; Defensa; y Trabajo y Promoción del Empleo; así como el Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI; ESSALUD; los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales respectivos, ejecutarán las acciones necesarias para la atención de la emergencia y la rehabilitación de las zonas afectadas.

**5. Aprueban Normas reglamentarias sobre obligaciones correspondientes a los extranjeros que salen del país (28.08.07) (352290)**

D.S. N° 130-2007-EF. Ver anexo de Legislación.

**6. Establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica" (28.08.07) (352295)**

D.S. N° 018-2007-TR de 27.08.07. Ver Análisis Laboral, setiembre 2007.

**7. Ley que crea el Fondo para la Reconstrucción Integral de las Zonas Afectadas por los Sismos del 15 de agosto de 2007, denominado FORSUR (29.08.07) (352321)**

Mediante Ley N° 29078 de 28.08.2007, se establece el Fondo para la Reconstrucción Integral de las Zonas Afectadas por los Sismos del 15 de agosto de 2007, denominado FORSUR, la cual tiene como objeto declarar en emergencia y de interés nacional la ejecución de los planes y proyectos de rehabilitación y reconstrucción de la infraestructura de comunicaciones y vial, riego, de energía eléctrica, saneamiento, habilitación urbana y otros servicios públicos en las zonas declaradas en estado de emergencia por el D.S. N° 068-2007-PCM y sus ampliaciones.

**8. Aprueban reincorporación laboral de trabajadores al FONCODES (29.08.07) (352343)**

Mediante R.M. N° 416-2007-MIMDES de 28.08.07, se aprueba la reincorporación laboral de trabajadores al Programa Nacional Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES), en estricto cumplimiento de las Sentencias en calidad de cosa juzgada señaladas en la parte considerativa de la Resolución reseñada.

**9. Prorrogan la suspensión del despacho judicial en las provincias de Pisco, Chincha e Ica, Distrito Judicial de Ica (29.08.07) (352359)**

Mediante R.A. N° 202-2007-CE-PJ de 24.08.2007, se proroga la suspensión del despacho judicial por los días 27, 28 y 29 de agosto del año en curso, en las provincias de Pisco, Chincha e Ica, Distrito Judicial de Ica.

Asimismo, se dispuso el funcionamiento de los juzgados Penales de Turno y de Familia por los mencionados días, debiendo adoptarse las acciones necesarias para la realización de sus labores en un local que ofrezca las garantías adecuadas en salvaguarda de la vida e integridad física de trabajadores y ciudadanos en general, lo cual se hará de conocimiento público.

**10. Aprueban "Procedimiento de Absolución de Consultas sobre la correcta aplicación del Decreto Ley N° 20530, sus normas complementarias y conexas" (29.08.07) (352364)**

Mediante R. J. N° 162-2007-JEFATURA/ONP de 23.08.07, se aprueba el "Procedimiento de Absolución de Consultas sobre la correcta aplicación del Decreto Ley N° 20530, sus normas complementarias y conexas", el cual, como Anexo 1, forma parte integrante de la Resolución Jefatural reseñada.

**11. Disponen la reanudación del despacho judicial a partir del 3 de setiembre de salas y juzgados que funcionaban en la sede del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante su reubicación en otros locales habilitados (30.08.07) (352432)**

Resolución Administrativa N° 201-2007-CE-PJ. Ver Análisis Laboral, setiembre 2007.

**12. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana, correspondiente al mes de agosto de 2007 (01.08.07) (352549)**

Mediante R. J. N° 249-2007-INEI de 31.08.07 se aprueba la publicación de la Variación Porcentual Mensual y Acumulada del Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (Base: Diciembre 2001=100,00), correspondiente al mes de agosto de 2007.

Año 2007 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Agosto	113.16	0.14	2.39

**13. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de agosto de 2007 (01.08.07) (352550)**

Mediante R.J. N° 250-2007-INEI de 31.08.07 se aprueba la publicación del Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional que contiene la Base: Año 1994 = 100,00, correspondiente al mes de agosto de 2007, así como la publicación de la variación mensual y acumulada del Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Agosto 2007	179,445691	0.65	3.47

**14. Modifican Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (01.09.07) (352541)**

D.S. N° 019-2007-TR de 31.08.07. Ver Análisis Laboral, setiembre 2007.

**15. Aprueban el "Boletín Informativo" a que se refiere el Art. 15° de la Ley de Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínima y Complementarias, y régimen especial de Jubilación Anticipada (06.09.07) (352684)**

R.M. N° 226-2007-TR de 03.09.07. Ver Análisis Laboral, setiembre 2007.