

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral Vol. XXIII N° 275 Diciembre 2008

MULTA PAUCIS

Complementan normas del CAS

La Contratación Administrativa de Servicios si bien ha sido recientemente reglamentada no ha logrado despejar las interrogantes generadas en torno a esta nueva figura contractual.

Es unánime el aprecio al propósito reivindicador que impulsó la creación de este tipo de vinculación administrativa, pero queda aún pendiente de dilucidar su verdadera naturaleza jurídica. Esta será una tarea que merecerá un delicado análisis desde su perspectiva constitucional.

Ya se han presentado los primeros roces en cuanto a la calificación del tipo de renta que genera el pago de las contraprestaciones económicas que se derivan de esta actividad. En este contexto, ¿puede pensarse que la calificación asignada de renta de cuarta categoría corresponderá acertadamente a un tipo de servicios que deben ser prestados de manera "no autónoma"?

Es indudable que el propósito del Ejecutivo ha sido positivo, pues pretende corregir una situación de evidente injusticia; existen principios de derecho que no pueden ser soslayados ni ocultados a través de ingeniosas figuras no siempre legalmente evidentes.

De otro lado, no deja de ser cierto que persisten aún algunas inquietudes que no han logrado ser superadas, posiblemente porque deviene en sumamente oneroso cumplir a cabalidad con los criterios de legalidad y justicia que reclaman los que han sufrido por tanto tiempo postergación de sus derechos.

PERÚ: Evolución de la Población Censada

por Año Censal según Región Natural
1940-2007

	Costa	Sierra	Selva	TOTAL
1940	1 759 573	4 033 952	414 452	6 207 967
1961	3 859 443	5 182 093	865 210	9 906 746
1972	6 242 993	5 953 293	1 341 922	13 538 208
1981	8 462 304	6 746 623	1 796 283	17 005 210
1993	11 547 743	7 668 359	2 832 254	22 048 356
2007	14 973 264	8 770 738	3 675 292	27 419 294

Fuente: INEI-Censos Nacionales de Población y Vivienda
1940, 1961, 1972, 1981, 1993 y 2007.
Elaboración: Análisis Laboral

La Amazonía Peruana

Reflexiones y celebración

El título completo del libro cuya lectura queremos entusiastamente provocar, es "La Amazonía Peruana. La última renta estratégica del Perú en el S. XXI o La tierra prometida"⁽¹⁾. Su autor, Róger Rumrill, no es un estudioso del tema, en todo caso no es solamente eso, sino más bien el embajador más indicado para pensar e informar sobre esta mítica región. Nativo de ella, periodista de fuste, poeta e investigador social, funcionario en diversas reparticiones públicas, entre otras cosas, ha venido publicando más de una docena de libros sobre el tema amazónico, además de cientos, o tal vez miles, de artículos y conferencias acerca de esta región, es poseedor de la más amplia información recolectada sobre la Selva peruana, y se ha paseado por el mundo proclamando sus bondades, pero también reclamando por su abandono y proponiendo opciones para darle otro destino. Este libro, que se lee de tirón, condensa y actualiza la gama de visiones que se requieren para comenzar a entender esta seductora parte del cuerpo nacional.

La parte I de la obra lleva el mismo título del libro y contiene cuatro ensayos. Dicho título recoge el criterio de renta estratégica del libro central y señero de Oswaldo de Rivero sobre el desarrollo⁽²⁾, quien indica entre los nudos del subdesarrollo la ausencia de rentas capaces de asegurar a los países pobres una supervivencia digna (disponibilidad de alimentos, agua, energía y control del crecimiento poblacional, son los otros problemas cruciales). Estas rentas, indica Rivero, son resultado de las estrategias políticas, especialmente de las derivadas de la guerra fría que privilegió a determinados países como receptores de capital para contener el avance del socialismo soviético y chino, creando países "tampones" (similares a los "limes" del imperio romano) en el sentido de servir como instancias de dicha contención. Terminada la era mundial de la estrategia bipolar, esta alternativa se reduce y solamente deja posibilidades históricas a unas pocas naciones que producen significativamente –como en el caso nítido del petróleo– recursos escasos y de valor creciente, administrados con autonomía. Para Rumrill, la opción nacional no está cerrada, tiene en la Amazonía la posibilidad de esta renta estratégica, pues es una región plena en potencialidades (comenzando por el agua e incluyendo además los bosques y los conocimientos indígenas acumulados) y de dimensiones suficientes para impulsar el desarrollo nacional en congruencia con las crecientes exigencias de la globalización, articulando al Perú con la demanda mundial.

Que la Amazonía nacional, con sus 7 millones de hectáreas sea actualmente la región nacional más pobre –de hecho es la de menos crecimiento económico en los últimos lustros, menos incluso que la Sierra– y la más abandonada a su suerte, no resta sus posibilidades, solamente pone evidencia la ceguera política

nacional, la incapacidad de los gobiernos para entender y querer al Perú. La Amazonía es más bien vista como la región de la coca y el narcotráfico, que es el segundo tema abordado en esta parte. Rumrill grafica la influencia decisiva de la economía de la droga en la región en los violentos impactos que el comercio de estupefacientes ha causado en las economías locales, como resultado secundario de las pugnas internacionales y las variaciones de la demanda –20 millones de consumidores solamente en EUA– incluyendo los cambios en el estilo de consumo. La torpeza de la estrategia anti-drogas centrada en la represión de los campesinos, con débil combate a la pobreza e insuficiente apoyo al desarrollo productivo, es demostrada palmaria en oposición a la evidencia de la necesidad de una estrategia de desarrollo integral para la región –desnarcotizar la agenda con Estados Unidos y descolonizar la visión de la Amazonía es un principio– que agote la interpretación represora del Consenso de Viena y dé lugar a una estrategia integradora con participación activa de los propios protagonistas campesinos.

"Los impactos de la economía global en la amazonía y en la vida de los pueblos" es el siguiente capítulo. Aquí se reseña cómo el mercado, en lugar de cumplir un rol de progreso y liberación, actúa en la economía como depredador a través de agentes inescrupulosos que aprovechan la ausencia, y también la mala presencia, del Estado (ver cuadro).

Deterioro ambiental como resultado de la exploración y explotación petrolera que contamina ríos y lagos, tala ilegal irrestricta, exterminio de variedades nativas de la flora y fauna, muestran el deterioro de la vida y sus posibilidades: la agresión ambiental actúa en cadena, desde el agua y los bosques hasta la sobrevivencia de plantas, animales y personas y clama por una nueva política que potencie la acción de los organismos encargados –que existen pero tienen una dramática insuficiencia de recursos y capacidades– y den lugar a una nueva dinámica económica, basada en la explotación racional y no conflictiva con el ambiente y la vida.

LAS POTENCIALIDADES AMAZÓNICAS. FLORA Y FAUNA	
ESPECIES	PORCENTAJE DEL TOTAL MUNDIAL
25 000 especies de flora	10
3000 especies de orquídeas	10
7500 especies nativas	5
4400 especies nativas usadas por la población	1
128 plantas domesticadas	1
3532 especies de mariposas	1
340 especies endémicas (mariposas)	3
298 especies de reptiles	12
98 especies endémicas (reptiles)	10
2000 especies de peces	1
1806 especies de aves	2
109 especies endémicas (aves)	7
333 especies de anfibios	3
89 especies endémicas (anfibios)	12

Fuente: Róger Rumrill, obra citada.

En el siguiente paso, Róger Rumrill toma el asunto de las exoneraciones tributarias para la Amazonía. Se cita un trabajo de Francisco Ballón, "La Amazonía en la norma oficial peruana. 1821-1990", que consigna en sus cuatro tomos 18 mil normas dadas bajo el supuesto que contribuían al desarrollo amazónico, con efectos obviamente irrisorios, demostrando la banalidad política y la ineficiencia estatal. De todo lo legislado, las exoneraciones tributarias -35 por ciento del total de exoneraciones que existían en los noventa- y más propiamente una política fiscal selectiva resultan ser una necesidad. Satanizada en el marco liberal por sus desviaciones en concentraciones de los beneficios y contrabando, resulta ser que su eliminación, y su mala aplicación, ha resultado un remedio peor que la enfermedad. Desde un comienzo, se hacía notoria la política central: ir disminuyendo las asignaciones presupuestales para "compensar" el menor ingreso por impuestos, de manera que se esterilizaba el aporte real. Más recientemente, se propuso

una medida concreta, eliminar las exoneraciones y dar una compensación presupuestal equivalente, que podría ser mejor distribuida e invertida. La región San Martín aceptó la propuesta, pero los resultados han sido magros. Por una vía o por otra la política fiscal centralista tiene sus propios métodos. Los avances, que también los hay, y la defensa de la economía regional, tienen usualmente la motivación de la protesta popular.

La segunda parte del libro tiene contenido cultural. "Arte, postmodernidad y el realismo mágico" es el título general y también del primer ensayo. El segundo y final del libro es "El otro sabor del Perú. El festín de la comida, los filtros de amor y los tragos afrodisíacos en la Amazonía Peruana" (sobre este último tema, Rumrill tiene un libro por editar). Aquí el autor nos deja asomar a la deslumbrante realidad vital de nuestra Selva. Visiones y póxicimas, concepciones sincréticas y naturalistas, comidas, bebidas, magia y costumbres, desfilan rápidamente en estas páginas con el referente de la propia ex-

periencia del autor, incitando a la curiosidad y a la experiencia. En verdad, nadie podría comprender nuestro Oriente sin este tipo de incursión hacia los otros ángulos de su extraordinaria riqueza.

¿Cómo es que estamos, en esta era, alejados de este mundo de riqueza tan enorme como variada? Esa es la pregunta natural que surge de este libro que, obviamente, la reseña solamente refleja con palidez. No se trata de un texto académico -a pesar de citarse variados estudios- ni solamente de un alegato o de una crónica de costumbres. Con lenguaje natural, pleno de datos y comentarios, el lector podría comenzar a entender esta región nuestra y a la vez tan diferenciada por nosotros mismos³.

Volver la mirada hacia nuestra amazonía, más allá de la imagen "cocainizada", o meramente exótica, es una necesidad imperiosa de quienes aspiren a una visión de estadista. El primer paso debe ser conocer su tradición, su riqueza, sus posibilidades y, sobre todo, su gente, extraordinariamente abierta en el trato, afable y bondadosa a pesar de su experiencia. Lo mejor de la naturaleza humana se conserva aún, allá hacia el este. Y también, lo mejor de nuestro futuro queda como una permanente promesa que deberíamos entender. Este libro quiere mostrarnos el camino, y lo logra.

¹ Róger Rumrill, "La Amazonía Peruana. La última renta estratégica del Perú en el S. XXI o La tierra prometida" PNUD- CONAM, Lima, junio 2008. El prólogo de la obra es de Manuel Bernal Alvarado.

² Oswaldo de Rivero, "El mito del desarrollo. Los países inviabiles en el siglo XXI", Fondo de Cultura Económica, segunda edición, Lima, 2001.

³ En una reciente visita de trabajo a la frontera oriental con Colombia y Brasil, en la zona de Leticia, José Arias, investigador de PNUD constata un dato ejemplificador. Los médicos del sistema público de salud del "lado peruano" tienen una remuneración de poco más de 1200 soles; el equivalente en soles de la remuneración de un médico colombiano es de 11 mil y de uno brasileño, 14 mil soles. El resultado es una permanente "nacionalización" de los profesionales peruanos como colombianos y brasileños.

escenas laborales

• REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA Empresas Tercerizadoras

Con la modificación del D.S. N° 004-2006-TR que regula el Registro de Control de Asistencia por el D.S. N° 010-2008-TR, publicado el 03.12.2008, se ha extendido el deber del empleador de incluir en el Registro de Control de Asistencia al personal que es desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas Contratistas o Subcontratistas. Es decir que las empresas usuarias/principales deberán considerar también en su Registro de Control de Asistencia al personal de las empresas de Tercerización que les brindan servicios, teniendo un plazo de 30 días hábiles contados desde el 04.12.2008 para adecuarse a estas obligaciones.

• CÍRCULO DE ESTUDIOS DE DERECHO LABORAL

Recientemente, la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Lima expidió el reconocimiento al Círculo de Derecho Laboral, formado por alumnos de dicha casa de estudios, que tiene como coordinadores a los profesores Jaime Zavala Costa y Roberto Servat Pereira de Sousa.

Se abre así un nuevo espacio de investigación y discusión de temas laborales y de seguridad social en una de las principales universidades del país.

BOLETÍN INFORMATIVO SPP Y SNP

Mediante Ley N° 28991 se aprobó la Ley de Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínima y Complementarias, y Régimen Especial de Jubilación Anticipada, estableciéndose en el primer párrafo de su art. 16° la obligación del empleador de entregar al trabajador no afiliado que ingrese por primera vez a un centro laboral, copia del «Boletín Informativo» donde se precisan las características, diferencias y demás peculiaridades de los sistemas pensionarios vigentes. Dicho Boletín debe incluir, como mínimo, 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. Sin embargo, lo que no establecía la norma reseñada era el plazo dentro del cual el empleador se encontraba obligado a efectuar dicha entrega, así como tampoco se precisaba la sanción ante su incumplimiento. Por tales motivos recientemente se ha publicado el D.S. N° 009-2008-TR que establece, en primer lugar, que el plazo para entregar la copia del «Boletín Informativo» es de cinco (5) días hábiles, siguientes de iniciada la relación laboral.

De otro lado, precisa que la sanción ante el incumplimiento de la entrega del «Boletín Informativo», a que se refiere el artículo 16° de la Ley N° 28991, es la contenida en el numeral 23.2 del artículo 23° del Reglamento de la Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, vale decir es considerada una infracción leve en materia de relaciones laborales.

El D.S. N° 009-2008-TR modifica, asimismo, el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, agregando un segundo párrafo a su artículo 44°, donde se establece que la no entrega del Boletín o su entrega fuera del plazo recientemente establecido es considerada una Infracción Grave en materia de Seguridad Social.

• MEDIDAS NACIONALES FRENTE AL VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha establecido en la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR, de 28.11.2008, una serie de medidas que tienen por objeto proteger los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran con el virus del VIH/SIDA, eliminando de ese modo cualquier fuente de discriminación laboral.

Algunas de las principales medidas adoptadas son las siguientes:

- Se prohíbe que el empleador exija la prueba del VIH o la exhibición del resultado de ésta, al momento de contratar trabajadores, durante la relación laboral o como requisito para continuar en el trabajo.
- Para garantizar la autonomía de la voluntad del trabajador y la confidencialidad de las pruebas del VIH y sus resultados, éstas no pueden ser realizadas por el empleador, o por otro que éste vinculado económicamente a éste.
- Es nulo el despido basado en que el trabajador sea una persona viviendo con VIH así como todo acto dentro de la relación laboral fundado en esta condición.
- En caso de discriminación laboral por ser portador del VIH, el empleador que se encuentre en falta puede ser sancionado con multas que van desde las 11 UIT hasta las 20 UIT dependiendo del número de trabajadores afectados, sin perjuicio de las acciones judiciales civiles, laborales, contencioso administrativa o penal a las que tuviera derecho el trabajador.
- La infección por el VIH en los casos que sea considerada como Enfermedad Profesional, y haya sido adquirida como consecuencia de la actividad laboral de alto riesgo, está sujeta a las prestaciones económicas y de salud vigentes en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- Las personas que se encuentran en una actividad laboral bajo dependencia, que han desarrollado el SIDA y que como consecuencia de dicha enfermedad, de conformidad con la normatividad vigente, califican para obtener una pensión de invalidez, pueden realizar el trámite pertinente ya sea ante la ONP o ante la AFP respectiva.

- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
Instrumentos para el monitoreo de agentes y factores de riesgo disergonómico

En cumplimiento con lo establecido en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2005-TR se aprobó mediante R.M. N° 375-2008-TR, de 30.11.2008, la "Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico" que tiene por objetivo principal establecer parámetros que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores con el fin de proporcionarles bienestar, seguridad y mayor eficiencia en su desempeño, tomando en cuenta que la mejora de las condiciones de trabajo contribuye a una mayor eficacia y productividad empresarial.

La Norma incluye los siguientes contenidos: Manipulación manual de cargas; Carga límite recomendada; posicionamiento postural en los puestos de trabajo; equipos y herramientas en los puestos de trabajo; condiciones ambientales de trabajo; procedimiento de evolución de riesgo Disergonómico; matriz de identificación de riesgos disergonómicos.

- **CRISIS FINANCIERA MUNDIAL Y SUS EFECTOS EN EL SPP**
Fórum organizado por la Comisión de Seguridad Social del Congreso de la República

El 3 de diciembre último se llevó a cabo en el Auditorium José Faustino Sánchez Carrión del Congreso de la República el Fórum denominado "*Crisis financiera mundial y sus efectos en el Sistema Privado de Pensiones: Problemas y medidas de protección de los fondos de los afiliados*". Los temas principales de este evento, en el que participaron el Presidente de la Asociación de las AFP y la Superintendente Adjunta de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, entre otros especialistas en la materia, fueron los siguientes:

- ¿Cómo funciona el modelo del SPP? ¿Cuál es el rol del Estado?
- Necesidad de transparencia en la información en el sistema.
- El concepto de riesgo de las inversiones de las AFP.
- El costo de las comisiones que cobran las AFP.
- ¿Cuáles son las propuestas de la SBS ante los problemas económicos y de administración de las AFP? ¿Cuáles son las propuestas de las organizaciones representativas de los afiliados o jubilados en el SPP?
- Los proyectos de ley sobre la materia N°s: 2803, 2804, 2816, 2821, 2826, 2889, 2890/2008-CR.

- **SECTOR PÚBLICO**
Aguinaldo por Navidad

Mediante D.S. N° 139-2008-EF publicado el 03.12.2008, se dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento del Aguinaldo por Navidad hasta por la suma de S/. 200.00 que se abonará por única vez, conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de diciembre de 2008. Este Aguinaldo se otorga a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público, y al personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú siempre que:

- Se encuentren laborando al 28.11.2008 o en uso del descanso vacacional o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790;
- Cuenten en el servicio con una antigüedad no menor de 3 meses al 28 de noviembre de 2008, caso contrario el Aguinaldo se abonará en forma proporcional a los meses laborados.

También tienen derecho a su percepción, los pensionistas a cargo del Estado, comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, los D.L. N°s. 19846 y 20530, el D.S. N° 051-88-PCM y la Ley N° 28091.

- **TERCERIZACIÓN**
Registros Sectoriales de las empresas Tercerizadoras

Se ha precisado que los registros administrativos sectoriales en las empresas contratistas y subcontratistas mantienen su vigencia, así como los siguientes registros y aquéllos que se expidan para determinadas actividades económicas:

- Registro Público de Hidrocarburos, regulado por los Decretos Leyes N°s. 19038 y 22239.
- Registro de Empresas Contratistas Mineras, regulado por el Decreto Supremo N° 021-2008-EM, el cual fuera modificado por el Decreto Supremo N° 021-2008-EM.
- Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil (RENECOSUCC), regulado por el D.S. N° 004-2007-TR y por la R.M. N° 195-2007-TR.

Las empresas contratistas o subcontratistas registrarán en sus planillas electrónicas el desplazamiento de su personal a las empresas principales, conforme a lo dispuesto por el D.S. N° 018-2007-TR y a sus normas modificatorias y complementarias.

- **ENCUESTA DE REMUNERACIONES**
IV Trimestre 2008

La "Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas (EROE) correspondiente al IV Trimestre 2008 en Lima Metropolitana", para las empresas seleccionadas de 10 a más trabajadores del sector privado, de las actividades económicas más importantes en términos de empleo generado y número de empresas que concentren, será ejecutada por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del MTPE en los sectores siguientes: Industria Bienes de Consumo (alimentos y bebidas, textiles, confecciones y calzado).

Los formularios debieron ser entregados hasta el 09.12.2008, a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo del MTPE.

Las empresas que incumplan con la presentación de la encuesta en la fecha establecida, percibirán una multa que puede oscilar entre S/. 350 (10% de la UIT) hasta S/. 35000 (10 UIT vigentes a la fecha de la cancelación).

INSPECCIONES

Directiva Nacional N° 08-2008 sobre Formalización de Trabajadores en la Planilla Electrónica

1. ALCANCE

La Directiva Nacional N° 08-2008-MTPE/2/11.4 (en adelante la Directiva), de aplicación y cumplimiento nacional, desarrolla los criterios a tener en cuenta para la adecuada formalización de trabajadores de cualquier centro de labores en la Planilla Electrónica. Ha sido formulada por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo y, según se indica, "tiene por finalidad establecer las pautas a tener en cuenta por parte de las Sedes Regionales y Zonales de la Inspección del Trabajo y en general por los órganos territoriales", respecto a los criterios técnicos sobre la materia señalada.

2. VIGENCIA

Se ha dispuesto que la Directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su comunicación a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de cada región. Se encuentra publicada en la página web del MTPE (www.mintra.gob.pe).

3. MECÁNICA OPERATIVA

Este rubro, que es el que mayor desarrollo tiene en la Directiva presenta aspectos complejos y confusos, así como vacíos, que darán lugar a orientaciones negativas en los Inspectores, por lo que analizaremos a continuación sus efectos.

3.1 Registro en Planilla: En el numeral 6.1 se consigna como una infracción "no registrar a los trabajadores en las Planillas de Pago o registros que los sustituyan".

Este párrafo es confuso por cuanto no se ha adaptado a lo señalado en el D.S. N° 018-2007-TR sobre Planilla Electrónica ni a lo establecido en el D.S. N° 001-98-TR, sobre Planillas de Pago. Esto es, que los empleadores que se encuentran comprendidos

Las directivas nacionales en materia de inspecciones constituyen un valioso instrumento en el control de la legalidad, por cuanto limitan y aclaran aspectos prácticos relacionados con el desarrollo de las inspecciones. Sin embargo, de no cumplirse sus objetivos, se convertirán en fuente de conflicto, pudiendo ocasionar más gastos al Estado y extensos y prolongados procesos judiciales.

En esta oportunidad analizaremos la Directiva Nacional N° 08-2008-MTPE /2/11.4 de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, de fecha 01.12.2008

dentro de los alcances del D.S. N° 001-98-TR, son los que deben registrar a sus trabajadores en dicha Planilla de Pago, mientras que quienes están comprendidos en la Planilla Electrónica, deberán hacerlo en este instrumento o en otro que lo sustituya, pero de acuerdo a los plazos y oportunidades que establece esta especial y distinta normatividad.

Esto lo decimos por cuanto en el primer caso antes reseñado los empleadores deben cumplir con registrar a sus trabajadores en las planillas dentro de las de 72 horas de ingresados a prestar sus servicios. En cambio, para quienes están comprendidos en el D.S. N° 018-2007-TR sobre Planilla Electrónica, el registro se produce a la presentación del PDT 601 a la SUNAT, esto es, en forma mensual tal como lo dispone su art. 4°.

Lamentablemente la Directiva no realiza la separación de ambos instrumentos y campos de acción, lo que de seguro dará lugar a que los inspectores apliquen el plazo 72 horas contemplado en el D.S. N° 001-98-TR en ambos casos, pese a que dicha norma no está vigente para la Planilla Electrónica de acuerdo a lo estipulado en la Segunda Disposición Complementaria Final del D.S. N° 018-2007-TR.

Consideramos que lo conveniente hubiera sido efectuar las precisiones correspondientes a cada norma legal por separado, considerando, asimismo, el hecho que el empleador pueda demostrar con otros instrumentos el ingreso del trabajador a prestar servicios en la empresa, por ejemplo, vía el Registro Permanente de Control de Asistencia, Memorándum de Ingreso, Contrato de Trabajo, Ficha de datos Personales, etc.

De esa manera se hubieran podido evitar las posibles malinterpretaciones que surgirán en la práctica respecto a este tema por parte de los inspectores.

3.2 Orden de Reincorporación: Asimismo, en el numeral 6.2 se ha establecido que en las inspecciones laborales se ordenará la incorporación en la Planilla Electrónica de personal que presta servicios subordinados a cambio de una remuneración periódica-

ca, en la medida que dicho personal no se encuentre en el mencionado registro o mantenga vínculo contractual distinto al laboral por desnaturalización o fraude a estas normas, lo que deberá ser constatado por el personal del servicio inspectivo. Analicemos estas normas para evaluar su eficacia.

a) **Disposición de incorporación por no estar en el registro:** En primer lugar cabe señalar que la "incorporación" no debe ser a la Planilla Electrónica, pues ésta es un registro digital de obligaciones y, además, no es sujeto de derecho. En consecuencia, lo que la Directiva debió señalar es que si los inspectores constatan la calidad de trabajador de la empresa inspeccionada, deberán disponer su incorporación en la misma como tal, ordenar que se expidan las Boletas de Pago correspondientes y recién posteriormente, ordenar que se le registre en la Planilla Electrónica desde la fecha de vigencia del contrato de trabajo de acuerdo a la presunción establecida en el Art. 4° del TUO del Dec. Leg. N° 728, LPCL aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

Además, para que tenga validez lo dispuesto en el numeral 6.4 de la Directiva, que desarrolla el Postulado General de Comprobación de la existencia de vínculo laboral, resulta necesario que en su texto se precise que dicha declaración se dará cuando se encuentran presentes todos los elementos del contrato de trabajo y no sólo cuando se acrediten la subordinación y remuneración periódica.

b) **Reincorporación por desnaturalización o fraude:** La Directiva debió señalar que se trata de los casos de desnaturalización a que se refiere el ordenamiento legal, los que obviamente están referidos esencialmente a los contratos sujetos a modalidad, Intermediación Laboral, Tercerización, entre otros.

Resulta importante que el inspector cuente con criterios claros y precisos respecto a la adecuada formalización de trabajadores, evitándose así interpretaciones unilaterales al margen del marco legal.

Asimismo, en el caso de fraude, al no tener nuestra legislación laboral una tipificación genérica sobre esta figura laboral, es necesario que se fijen lineamientos o se desarrollen pautas concretas a seguir en las actuaciones inspectivas.

Otro tema vinculado a estos actos de incorporación de trabajadores es el referido al de las *constataciones*. Existe la tendencia en los Inspectores de pensar erróneamente que ejercen facultades jurisdiccionales, las que en verdad sólo corresponden al Poder Judicial; en este contexto, cuestiones que constituyen meras declaraciones de los trabajadores o bien manifestaciones de otras personas son "convertidas" por arte de interpretación, en constataciones. Una "constatación" implica estar presente en el acto, día y hora, apreciando, por ejemplo, que el trabajador realiza una labor dependiente, subordinada; además, requiere de una descripción detallada de los hechos y acciones circundantes.

Por tanto, las manifestaciones deben ser consignadas como tales y no como constataciones.

3.3 Primacía de la Realidad: En la Directiva se determina que para poder constatar la vulneración de los derechos de los trabajadores a ser incorporados "en la Planilla Electrónica de su emplea-

dor" –volvemos a insistir que este aspecto tiene errores de sujeto de derecho pues en el numeral 6.6 se le trata como "presunto empleador"– se debe aplicar el principio de Primacía de la Realidad.

Este principio, según se precisa en el acápite bajo comentario, implica verificar la discordancia entre los documentos o actos formales declarados por el empleador y los hechos constatados a través de una actuación inspectiva. Es allí donde anotamos una deficiencia, pues la Directiva debió señalar que si bien los inspectores pueden tener acceso a documentos y declaraciones de trabajadores o de terceros de acuerdo a ley, dicha data no debe convertirse en una constatación sin límite, pues de lo contrario ello podría dar lugar al inicio de un largo proceso administrativo y otro judicial por parte de los trabajadores.

El empleador debe contar con los documentos, registros y pruebas que acrediten la relación contractual que invoca o bien la calidad de Servicio de Intermediación Laboral o de Tercerización, de ser el caso. En este sentido, el nivel contractual más expuesto es el referido a los Locadores, pues los empleadores no son proclives a suscribir contratos de locación de servicios, a veces por el monto del servicio o lo esporádico de los mismos; en todo caso resulta conveniente contar con el contrato de locación de servicios para los casos que corresponda.

En materia de Tercerización, las empresas principales deberán cumplir con las exigencias de la Ley N° 29245, Dec. Leg. N° 1038 y D.S. N° 006-2008-TR, pues se trata de una regulación legal en la que se presentan estrictos pasos, etapas y obligaciones que configuran el encargo a terceros y que de no cumplirse desnaturalizan tal prestación.

Igual panorama presenta la Intermediación Laboral, máxime cuando en los últimos años se ha abusado de esta modalidad pese a que se encuentra limitada a sólo algunos servicios, tal como lo ha señalado expresamente el D.S. N° 008-2007-TR.

4. POSTULADO GENERAL

Aunque está incluido en la Mecánica Operativa, lo analizamos en rubro aparte por su implicancia y extensión.

4.1 Objetivo: La Directiva señala que en las actuaciones inspectivas se debe declarar, si fuera el caso, la existencia de un vínculo de carácter laboral cuando se comprueba las manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo, señalando como tales:

- a) Prestación personal,
- b) Remuneración
- c) Subordinación. En este aspecto se precisan manifestaciones tales como la existencia de un horario de trabajo predeterminado por el empleador, la reglamentación de la labor, el dictado de órdenes o tareas debidamente especificadas en su desarrollo, las sanciones que se puedan establecer por no desempeñar adecuadamente las labores, entre otras.

Consideramos en este aspecto que la Directiva requiere una adecuación de sus alcances a efectos de establecer que el inspector debe consignar si se trata efectivamente de constataciones, de manifestaciones o dichos de una de las partes o sujetos intervinientes, o si se trata de declaraciones. No podrían los inspecto-

res señalar, como erradamente lo vienen haciendo en las actas, por ejemplo, que "Se ha constatado que el trabajador viene laborando desde el 4 de marzo del 2005..." o bien que "... tiene derecho a percibir ...", sin señalar la norma legal o el derecho invocado, pues en verdad en estos casos estaríamos frente a una manifestación o declaración del trabajador.

Más aún, la Directiva debe contener no sólo la obligación que se consigne las declaraciones, los documentos y constataciones, sino también los instrumentos que acreditan esas constataciones.

4.2 Ejemplos de aplicación de Primacía de la Realidad (numeral 6.4): Se indican los siguientes:

a) "La falta de definición de la naturaleza jurídica del vínculo entre el sujeto inspeccionado y el personal verificado en la visita inspectiva, sin que el mismo se encuentre registrado en la planilla electrónica del centro de labores."

Esto es criticable por cuanto no se puede poner como ejemplo aquellos aspectos que no se encuentran definidos en la legislación ni en la propia directiva, nos referimos a la naturaleza jurídica del vínculo. Esto conllevará a que los inspectores y las autoridades inspectivas adopten múltiples interpretaciones y, por tanto, se produzca una aplicación subjetiva de normas, vulnerándose así el ordenamiento legal.

Además, el hecho que se registre a una persona en la Planilla Electrónica no lo convierte en trabajador, pues ese archivo digital también registra a locadores y personal de terceros que no son trabajadores. Sabemos que la omisión de inscripción en la Planilla Electrónica será un incumplimiento administrativo pero no decidirá la naturaleza jurídica del vínculo laboral.

b) "El personal realiza una labor o presta servicios en un cargo, similar o equivalente a los de otro trabajador registrado en la planilla electrónica del centro de labores."

Este es un exceso que la jurisprudencia laboral y los pronunciamientos del Tribunal Fiscal ya han desvirtuado. No necesariamente la labor que efectúa una persona en el desarrollo de un puesto debe realizarse a través de un contrato de trabajo, ya que esas actividades pueden ser también desarrolladas por un locador bajo una relación jurídica de carácter civil si es que obviamente se dan los elementos respectivos. Así, puede existir en la empresa un cobrador o un vendedor contratados vía un contrato de trabajo, y nada impide que se contrate a un locador para una gestión específica y determinada de cobranza a todo costo, o para una gestión de comercialización externa sin que por ello se configure un contrato de trabajo, ya que se trata de una relación civil.

c) "Habiendo concluido el plazo contractual pactado para cualquier modalidad formativa laboral, o superados los límites legales, la persona continúa prestando servicios para el centro de labores que lo contrató."

En materia de Formación Laboral las personas que se incorporan a los diversos programas deben suscribir no un Contrato sino un Convenio de Formación, esa aclaración debe efectuarse por cuanto dicho vínculo jurídico no origina un contrato de trabajo. Debe indicarse, asimismo, que la desnaturalización se produce también al concluir el plazo del convenio sin que éste se hubiera renovado o extendido.

d) "La labor realizada por el personal se encuentra dentro de un puesto de trabajo que califica como laboral o de carácter subordinado. Podrá aplicarse también para el presente caso las directivas internas u organigrama que establezca todo centro de labores privado, y que de manera expresa definan los puestos de trabajo de carácter subordinado."

Volvemos a reiterar que si las actividades, que corresponden a un trabajador son realizadas en parte por un locador o tercero, éstos, no necesariamente deben ser calificados como trabajador. Para que ello suceda se requerirá que se configuren los elementos del contrato de trabajo, por tanto, la Directiva es cuestionable en este sentido.

e) "Cuando la empresa usuaria o principal no acredita la condición del personal que mantiene en su centro de labores por un presunto contrato de intermediación laboral o tercerización de servicios."

Es deficiente la Directiva en este aspecto, porque quien debe acreditar la condición contractual o legal de los trabajadores de la empresa de Tercerización no es la empresa usuaria o principal sino la empresa de Tercerización, pues ésta mantiene total independencia frente a aquélla.

Respecto a los trabajadores de empresas de tercerización, lo único con lo que debe contar la empresa Usuaria es con el Registro Permanente de Control de su Asistencia de acuerdo a lo recientemente dispuesto por el D.S. N° 010-2008-TR; sin embargo, esta obligación es cuestionable, ya que si en la Ley N° 29245 se reconoce total autonomía a la Empresa de Tercerización entonces, ¿qué hace la usuaria controlando la asistencia de estos trabajadores?

5. OTROS SUJETOS

Se reconoce en la Directiva que los sujetos involucrados podrán coordinar con los inspectores, dentro del plazo máximo de tres días de producida la misma, la entrega directa al inspector de los medios probatorios que puedan coadyuvar a determinar la existencia en el personal investigado de vínculos de carácter laboral.

Muchas veces se aprecia en la práctica que las empresas no cuentan con la información y archivos disponibles a la mano para probar el vínculo jurídico reseñado, por lo que se hace necesario que recurran a archivos externos, resultando el plazo de tres días muy corto. Hubiera sido conveniente considerar un plazo mínimo de cinco o seis días.

En este acápite se puede apreciar, asimismo, la usurpación paulatina del ámbito administrativo en el ámbito judicial; incluso se abre a prueba la acreditación de derechos o posiciones. Esto es una exageración pues es el Poder Judicial el órgano competente para definir estos temas.

Por ello estos actos sólo deben circunscribirse a la presentación de documentos y, de presentarse una controversia, la Autoridad Administrativa de Trabajo debe cortar la secuela del procedimiento, dejando a salvo el derecho de las partes para hacerlo valer en el fuero respectivo.

Lamentablemente, como las autoridades administrativas no tienen facultades jurisdiccionales ni formación en ese campo, in-

terpretan que es su facultad disponer en tal o cual sentido, sin mayores pruebas ni fundamentos. Toda esta situación debe terminar ya que se crean mayores gastos al Estado y se genera un largo proceso contencioso-administrativo.

6. ESQUEMA PROCEDIMENTAL

En la medida de lo posible, en caso de detectarse inconsistencias en la información brindada por el "Presunto Empleador", se seguirá el esquema siguiente:

- a) Citación a diligencia de comparecencia.
- b) Medida de requerimiento si el presunto empleador no acredita adecuadamente el vínculo jurídico que mantiene con el personal (Tres días para presentar nuevas pruebas).
- c) Informes finales.

7. COMENTARIO FINAL

Se puede apreciar en la Directiva bajo comentario la mayor complejidad del Procedimiento Administrativo de las actuaciones inspectivas, el que se ubica dentro de los largos y dilatados procedimientos laborales que deben ser renovados y colocados en su verdadera dimensión por celeridad, oportunidad y respeto muchas veces a derechos humanos.

Consideramos que las actuaciones inspectivas deben producir Actas de Infracción que puedan ser contradichas en un proceso breve y sumario ante el Poder Judicial, evitando así, el largo Procedimiento Administrativo de Inspecciones –tanto respecto a multas como a derechos laborales–, el Proceso Judicial Contencioso – Administrativo y el Proceso de Medida Cautelar para no abonar multas.

DIRECTIVA NACIONAL Nº 08-2008-MTPE/2/11.4

DIRECTIVA NACIONAL SOBRE CRITERIOS A TENER EN CUENTA PARA LA ADECUADA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES EN LA PLANILLA ELECTRÓNICA DE CUALQUIER CENTRO DE LABORES

DIRECTIVA NACIONAL Nº 08-2008-MTPE/2/11.4

Formulada por: Dirección Nacional de Inspección del Trabajo

Fecha: 01 de diciembre de 2008

I. OBJETIVO:

Normar los criterios técnicos a tener en cuenta por parte de la inspección del trabajo al momento de requerir la incorporación de trabajadores en la planilla electrónica de cualquier centro de labores sujeto a fiscalización.

II. FINALIDAD:

La Directiva tiene por finalidad establecer las pautas a tener en cuenta por parte de las Sedes Regionales y Zonales de la Inspección del Trabajo y en general por los órganos territoriales, respecto a los criterios técnicos a tener en cuenta para la adecuada formalización e incorporación de trabajadores en la planilla electrónica de cualquier centro de labores, en la medida que se acredite que les corresponde un vínculo de carácter laboral.

III. BASE LEGAL:

- Ley Nº 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo
- Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo Nº 019-2007-TR – Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

- Decreto Supremo Nº 002-2007-TR – Medidas Complementarias de Fortalecimiento del Sistema de Inspección Laboral a Nivel Nacional.

IV. ALCANCE:

La presente Directiva es de aplicación y cumplimiento para la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y Jefaturas Zonales a nivel nacional, Direcciones de Inspección Laboral, Direcciones de Prevención y Solución de Conflictos, Subdirección de Inspección del Trabajo, Jefes Zonales, Supervisores Inspectores, Inspectores de Trabajo e Inspectores Auxiliares de todo ámbito nacional.

V. ATRIBUCIÓN NORMATIVA:

5.1 Las disposiciones contenidas en la presente directiva, se dictan por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, que viene a ser la Autoridad Central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en materia inspectiva a nivel nacional, que tiene como funciones la dirección, organización, coordinación, planificación, seguimiento y control de la actuación y el funcionamiento del Sistema de Inspección, siendo el órgano técnico competente para dictar los lineamientos a seguir por parte de las Sedes Regionales y Zonales de la Inspección del Trabajo respecto a los criterios a tener en cuenta al momento de requerir la incorporación de trabajadores en la planilla electrónica de cualquier centro de labores sujeto a fiscalización.

5.2 La presente Directiva Nacional entrará en vigencia a partir del día siguiente de su comunicación a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de cada Región y adicionalmente será publicada en la página web institucional.

VI. MECÁNICA OPERATIVA

6.1 De conformidad a lo dispuesto en el artículo 24.1 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 019-2007-TR – Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, es considerada como una infracción grave en materia inspectiva no registrar trabajadores en las planillas de pago o registros que los sustituyan.

6.2 De acuerdo a la indicada disposición, en las actuaciones inspectivas que se realicen sobre verificación de las condiciones contractuales del personal que presta servicios en los distintos centros de labores, se deberá ordenar la incorporación en la planilla electrónica del personal que presta servicios subordinados a cambio de una remuneración periódica, en la medida que dicho personal no se encuentre en dicho registro o mantenga un vínculo contractual distinto al laboral por desnaturalización o fraude a estas normas, lo cual deberá ser constatado por el personal del servicio inspectivo.

6.3 Con la finalidad de poder constatar la vulneración de los derechos de los trabajadores a ser incorporados en la planilla electrónica de su empleador, se deberá aplicar el principio de primacía de la realidad, el cual se refiere a verificar la discordancia entre los documentos o actos formales declarados por el empleador y los hechos constatados a través de una actuación inspectiva, debiéndose privilegiar, los hechos constatados por la inspección del trabajo, y así determinar cuando corresponda la existencia de relación laboral del personal que pueda verificar en las visitas inspectivas.

6.4 Se debe aplicar como postulado general para declarar un vínculo como de carácter laboral, cuando en la prestación de un servicio se comprueba las manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal, remuneración, subordinación), y en el caso específico de la subordinación manifestaciones tales como la existencia de un horario de trabajo predeterminado por el empleador, la reglamentación de la labor, el dictado de órdenes o tareas debidamente especificadas en su desarrollo, las sanciones que se puedan establecer por no haber desempeñado adecuadamente las mismas, entre otras, conforme a lo establecido en el artículo 9° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; siendo algunos ejemplos donde podría concluirse por aplicación del principio de primacía de la realidad que existe un vínculo de carácter laboral, los siguientes:

- La falta de definición de la naturaleza jurídica del vínculo entre el sujeto inspeccionado y el personal verificado en la visita inspectiva, sin que el mismo se encuentre registrado en la planilla electrónica del centro de labores.
- El personal realiza una labor o presta servicios en un cargo, similar o equivalente, a los de otro trabajador registrado en la planilla electrónica del centro de labores.
- Habiendo concluido el plazo contractual pactado para cualquier modalidad formativa laboral, o superados los límites legales, la persona continúa prestando servicios para el centro de labores que lo contrató.
- La labor realizada por el personal se encuentra dentro de un puesto de trabajo que califica como laboral o de carácter

subordinado. Podrá aplicarse también para el presente caso las directivas internas u organigrama que establezca todo centro de labores privado, y que de manera expresa definan los puestos de trabajo de carácter subordinado.

- Cuando la empresa usuaria o principal no acredita la condición del personal que mantiene en su centro de labores por un presunto contrato de intermediación laboral o tercerización de servicios.

6.5 Cualquier persona comprendida dentro de la visita inspectiva de verificación podrá coordinar con el personal del servicio inspectivo dentro del plazo máximo de tres días de producida la misma, la entrega directa al inspector de los medios probatorios que puedan coadyuvar a determinar la existencia en el personal investigado de vínculos de carácter laboral.

6.6 El personal del servicio inspectivo deberá seguir en la medida de lo posible el siguiente esquema procedimental, en caso de detectar inconsistencias en la información que le pueda brindar el presunto empleador:

- Citación a diligencia de comparecencia en la dependencia administrativa, donde el presunto empleador deberá acreditar los documentos que sustenten el vínculo del personal verificado durante la investigación realizada. En caso se determine en la visita inspectiva con los documentos respectivos la no incorporación de trabajadores en la planilla electrónica o el empleador reconozca dicho hecho, se podrá adoptar en dicho acto la medida de requerimiento sin necesidad de citar a comparecencia.
- Medida de requerimiento en caso el presunto empleador no acredite adecuadamente el vínculo que mantiene con dicho personal, y deba presumirse que el mismo es de carácter laboral, otorgando un plazo máximo de tres días de acuerdo a la cantidad de personas involucradas, para que se proceda a incorporar a los mismos a la planilla electrónica.
- Los informes finales así como las actas de infracción de ser el caso, serán elaboradas y finalizadas por el inspector de trabajo en base a la información obtenida tanto a través de la visita inspectiva, de la diligencia de comparecencia, así como de la ejecución del requerimiento.

VII. RESPONSABILIDAD

7.1 La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo es la encargada de monitorear y supervisar el cumplimiento de la presente Directiva.

7.2 Los Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, Directores de Inspección Laboral o funcionarios que hagan sus veces, Subdirectores de Inspecciones, Jefes Zonales, Supervisores Inspectores, Inspectores de Trabajo, Inspectores Auxiliares y toda autoridad o personal administrativo vinculado o relacionado a procurar el cumplimiento de la presente directiva a nivel nacional.

CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

Reglamentación

1. MARCO LEGAL DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS

Tanto el Decreto Legislativo N° 1057 (art. 3°) como su Reglamento (art. 1°) ubican este tipo de contratos dentro del ámbito del Derecho Público, calificándolo como **modalidad contractual administrativa y privativa del Estado**. Con ello se pretende otorgarle características peculiares que permitan distinguirla de cualquier otro tipo de vinculación existente, sea de naturaleza pública (Ley de Bases de la Carrera Administrativa: Dec. Leg. N° 276) o de índole privada (Decreto Legislativo N° 728).

Se señalan, así, las siguientes precisiones:

- Vinculación entre una entidad pública y una persona natural que debe prestar servicios "de manera no autónoma".

Se evita utilizar expresiones tales como vinculación "laboral"; prestación de servicios "personales" y, evidentemente, se omite cualquier referencia a que tales servicios deban tener carácter subordinado, prefiriendo esconder realidades bajo el eufemismo de "prestación de servicios de manera no autónoma".

Nos preguntamos si con estas "precisiones" se diluye cualquier preocupación sobre el tinte laboral subordinado que se evidencia en esta nueva figura, máxime cuando recordamos su más inmediato antecedente: el contrato por "servicios no personales" que soslayó derechos laborales por mucho tiempo a quienes fueron afectados bajo esta abusiva figura.

- Regulación bajo normas de derecho público

Lo que implica el predominio del Estado o de alguno de sus órganos sobre la persona con la que guarda relación. Posible-

Mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM de 24 de noviembre de 2008 quedó reglamentado el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Una primera opinión sobre este dispositivo permite apreciar un significativo esfuerzo por armar coherentemente una edificación legal bastante más orgánica de lo que resultó el Decreto Legislativo que creó la figura de este tipo de contratación.

Analizaremos los aspectos más relevantes de esta norma reglamentaria.

mente bajo este espíritu es que se limitan beneficios estableciendo tipos particulares de contratos que resultan ajenos al régimen público y al régimen privado que han sido característica normal entre el Estado y el servidor público y entre el empleador y el trabajador privado. Evidentemente el propósito es crear una nueva figura contractual no por la diferente naturaleza del servicio a prestar, sino por la necesidad de restringir derechos y beneficios que corresponderían normalmente a un trabajador público o privado.

- Limitación en los derechos concedidos

En razón de los altos costos que representaría para el Estado el universo de beneficios reconocidos a la casi totalidad de trabajadores de la actividad privada e incluso de quienes pertenecen a la actividad pública.

Consideramos que es difícil compatibilizar derechos legítimos con posibilidades económicas aparentemente limitadas, máxime cuando llevarlo a cabo a plenitud exigiría solucionar las afectaciones sufridas por más de 81,000 trabajadores incursos en contrataciones irregulares por más de 30 años.

No puede negarse que el propósito que motivó la creación de la nueva modalidad contractual ha constituido un paso importante en la regularización de un sistema inicuo a la que se prestó la actividad pública. Es de esperar que paulatinamente se incorporen nuevos beneficios a los ya establecidos en el nuevo régimen, pero por ahora no se podrá negar que se ha logrado un paso importante en la búsqueda de criterios de equidad para un personal que ha sufrido por tanto tiempo postergación en sus legítimos derechos.

2. APLICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

El artículo 2º del Reglamento precisa el **ámbito de aplicación** del Reglamento. En este sentido resulta válida su utilización en los diversos organismos que conforman el Poder Ejecutivo, el Congreso de la República (Poder Legislativo), el Poder Judicial, Gobiernos Regionales y Locales; Organismos Autónomos (Consejo Nacional de la Magistratura, Ministerio Público, Defensoría del Pueblo, Sistema Electoral) y toda otra entidad regulada por normas comunes de derecho público.

A su vez, **no es aplicable** a las empresas del Estado; a quienes cumplan actividades financiadas directamente por entidades de cooperación internacional, o de organismos internacionales que administran recursos del Estado para la contratación de personal altamente especializado; así como otros casos particulares (modalidades formativas laborales; locación de servicios, u otras formas de servicios autónomos).

3. PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

El Reglamento determina los diversos pasos a cumplir para celebrar este tipo de contratación (requerimiento y descripción del servicio a realizar; requisitos; justificaciones; disponibilidad presupuestaria; convocatoria y sus exigencias a cumplir; etapa de selección y sus diversas evaluaciones; publicidad de resultados; suscripción y registro del contrato con plazos de exclusión, etc.). La simpleza de la ley ha sido sustituida en el Reglamento por una exagerada normativa reguladora.

En el procedimiento minuciosamente detallado en el artículo 3º del Reglamento observamos con singularidad que la entidad estatal contratante tiene **5 días** para registrar al nuevo servidor en su planilla electrónica, mientras que el MTPE pretende imponer a la actividad privada la misma obligación pero dentro del mismo día en que entra en funciones el trabajador: ¿Es, acaso, reconocer menos eficiencia en la actividad pública?

El artículo 4º precisa algunos **impedimentos** para esta modalidad contractual, entre ellos descarta a quienes ya perciban otros ingresos del Estado, salvo el caso de la actividad docente, o cuando se es "*miembro únicamente de un órgano colegiado*", frase ésta de contenido enigmático que amerita una mejor precisión.

4. DURACIÓN DEL CONTRATO

Se lo **limita** como máximo, al período fiscal anual correspondiente, posiblemente por ligarlo a las disponibilidades presupuestarias del caso. Ello constituye una seria restricción que da precariedad al puesto de trabajo, pues obliga a una serie de renovaciones cuando éste resulta necesario, o bien origina una buena excusa para darlo por terminado por motivaciones no siempre legítimas.

Con esta peculiaridad el contrato administrativo de servicios destruye los **principios de continuidad y de causalidad** que son propios de una relación que, por su naturaleza, debería ser permanente.

Otra particularidad que presenta esta modalidad contractual es

la contenida en el artículo 7º del Reglamento al permitir modificaciones en cuanto al lugar, tiempo y modo de la prestación, sin que ello suponga tener que celebrar un nuevo contrato, bastando que exista alguna razón objetiva justificante para ello. Esta abierta posibilidad otorgada al Estado debilita el equilibrio que debe existir entre las partes contratantes, máxime cuando no se reconoce al trabajador posibilidad alguna para expresar una razonable disconformidad.

- El artículo 11º del Reglamento "permite" que quienes están bajo el régimen de contratación administrativa de servicios puedan ejercer la **suplencia** (¿en otros puestos?) o conformar comisiones temporales por encargo de su entidad contratante que los aleje de la actividad para la cual fueron contratados.

5. BENEFICIOS RECONOCIDOS

Se hacen algunas precisiones sobre los beneficios ya considerados en la ley. Tenemos así:

5.1 Jornada semanal máxima. Se respeta el tope de las 48 horas por semana, pero se cuida bien en relacionar el pago de la **contraprestación** (se evita el término "*remuneración*" para desvirtuar cualquier identificación con el contrato de trabajo) con el servicio realmente prestado.

En cambio no se descarta la prestación de sobretiempo, pero posibilitando únicamente la **compensación con descanso físico**, lo que podría explicarse por la prohibición contenida anualmente dentro de las normas de la Ley de Presupuesto del Sector Público que descarta los gastos por horas extras.

5.2 Descanso físico. También en este aspecto se evita utilizar el término "*vacaciones*". Los 15 días otorgados por año de servicios suponen el reconocimiento de la "*contraprestación*" correspondiente. El derecho no se interrumpe por los diversos contratos acumulados sucesivamente, pero no se determina el derecho al pago del **descanso físico trunco**, lo que constituye una lamentable omisión.

5.3 Seguridad Social en Salud. Los contratados son afiliados regulares de este régimen, así como sus derechohabientes. Aunque no lo diga la ley, el reglamento señala que los aportes deben correr por cuenta del Estado contratante.

Los **subsidios** aplicables no podrán exceder el 30 por ciento de la UIT por ser ésta la base máxima de la contribución a cargo del Estado. Las aportaciones tampoco pueden ser inferiores a la base imponible mínima (una remuneración mínima mensual).

5.4 Régimen de pensiones. El Reglamento detalla el tratamiento que corresponde dar sobre este tema a quienes estuvieron previamente ligados al tipo de contratos por servicios no personales, permitiendo su **afiliación opcional** sea al Sistema Nacional de Pensiones o al Régimen Privado de AFP, efectuándoles las retenciones correspondientes a cada situación.

Quienes ingresan ya bajo la modalidad contractual del Dec. Leg. Nº 1057 seguirán las pautas establecidas en el numeral 10.3 de la norma reglamentaria en lo concerniente a su afiliación a uno de los dos regímenes pensionarios existentes, siendo obligatorio para ellos hacerlo así.

Se regula también la posibilidad de efectuar **aportes voluntarios** para cubrir períodos anteriores carentes de aportación, lo que

podrá llevarse a cabo sin intereses y por montos no inferiores a la remuneración mínima vital. Para el caso de afiliados al Sistema Privado de Pensiones (SPP) se seguirán las pautas que fije la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

6. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Se considera casos de **suspensión con contraprestación**:

- a) Los comprendidos en el Régimen de ESSALUD que originan subsidios: enfermedad; maternidad;
- b) Por causa fortuita o fuerza mayor, comprobada;

Casos de **suspensión sin contraprestación** :

Permisos personales debidamente justificados.

Extinción

Las causales son las normalmente consideradas:

- Fallecimiento, extinción de la entidad contratante; mutuo acuerdo; decisión del contratado; invalidez absoluta permanente; inhabilitación administrativa, judicial o "política" (?) por más de 3 meses; vencimiento del plazo; y
- **Por decisión unilateral** de la entidad contratante (incumplimiento injustificado de obligaciones o deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas).

En esta causal debe seguirse un procedimiento similar al despido dentro del régimen laboral de la actividad privada: notificación escrita; plazo para el descargo (5 días hábiles); decisión final.

No deja de llamar la atención el contenido del artículo 13.3 que **convalida el cese arbitrario** del contratado disponiendo curiosamente que, en tal caso, el juez podrá aplicar como penalidad un máximo equivalente a **dos meses de "contraprestaciones"**. ¿Qué dirá sobre esto el Tribunal Constitucional?

7. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

7.1 El reglamento intercala disposiciones propias del Servicio Civil (Dec. Leg. N° 1023) y aquellas normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público (Dec. Leg. N° 1025), extrayendo de ellas los aspectos regulatorios concernientes a la **evaluación del desempeño** y a la **capacitación** e imponiéndolo dentro de las actividades propias del contrato administrativo de servicios.

Se van acercando así los perfiles vinculantes de este nuevo tipo de contratación con los que son propios de la administración pública.

7.2 Conflictos: Los que se originen en la aplicación de este régimen serán resueltos por el Órgano que resulte responsable sobre este sector. De no designarse éste, corresponderá la responsabilidad a la Dirección General de Administración o a la que haga sus veces en cada entidad contratante.

7.3 Situaciones especiales: En las primeras Disposiciones Complementarias Transitorias se norman diversas situaciones contractuales existentes antes y después de la entrada en vigencia del Dec. Leg. N° 1057 como de su Reglamento.

7.4 Se determina que no podrán suscribirse contratos adminis-

trativos de servicios por un monto inferior a la Remuneración Mínima Vital (1ra. Disposición Complementaria y Final).

7.5 Se anuncia la publicación de un modelo de contrato en el portal institucional (2da. Disposición Complementaria Final).

7.6 Se señala que el pago de la contribución a ESSALUD sólo operará a partir del 1° de enero de 2009, con cargo a los presupuestos de cada entidad (3a. Disposición Complementaria Final).

7.7 Se dictarán disposiciones complementarias por los diversos sectores de la administración pública, según corresponda, para la mejor implementación del nuevo régimen contractual (4ta. Disposición Complementaria Final).

7.8 Curiosamente se establece que las "**contraprestaciones**" percibidas en aplicación de los servicios prestados mediante contratos administrativos de servicios constituyen **rentas de Cuarta Categoría**, lo que resulta un contrasentido, máxime si consideramos que este tipo de servicios se prestan de manera "**no autónoma**", lo que implica un nivel de subordinación o dependencia que no puede ser desconocido, evidenciándose así la tipificación de una actividad desarrollada dentro de los alcances del artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta, considerada como de Quinta Categoría.

Consideramos que no por disfrazar la realidad laboral de este tipo de relación contractual, se ha logrado "crear" mediante decreto supremo una modalidad tributaria particular, olvidando el principio de **legalidad** reconocido por el art. 74° de la Constitución y originando un rompecabezas a quienes desde la dación de la ley en el mes de junio de 2008 han considerado como rentas de 5ta. categoría las "**contraprestaciones**" asignadas a este tipo de contratación (7ma. Disposición Complementaria Final).

8. CONCLUSIONES

Si bien como dijimos inicialmente, se aprecia un esfuerzo significativo en la redacción del Reglamento, no quedan descartadas las inquietudes sobre la verdadera naturaleza jurídica de la relación contractual creada por el Decreto Legislativo N° 1057.

Se trata, evidentemente, de consolidar una relación ajena y distinta a la del servidor público a que hace referencia tanto la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Dec. Leg. N° 276), como la Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175), como distinta también del servidor privado regulado en sus principales derechos por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como por otras normas de particular importancia.

Esta nueva modalidad normativa para lograr su consolidación definitiva deberá pasar el **filtro constitucional** que, posiblemente, podrá cuestionar o tal vez, justificar la afectación del **principio de igualdad**, así como también el silencio o carencia en la norma de ciertos derechos constitucionales tales como los relacionados con el **despido arbitrario** permitido por el artículo 13.3 del Reglamento, o por la carencia o ausencia normativa sobre derechos vinculados a la sindicación, negociación colectiva y huelga a que se refiere expresamente el artículo 28° de la Constitución.

Sin embargo, no se podrá cuestionar este primer paso, valiente y preocupado por corregir situaciones laborales deprimentes que nunca debieron existir y mucho menos dentro del Estado.

DERECHOS HUMANOS

Aniversario de Declaración Universal

PREÁMBULO

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana; Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias;

Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión;

Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones;

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad; Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y

Considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso;

La Asamblea General proclama la presente

Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta

El 10 de diciembre del presente año el mundo está celebrando los 60 años de la Declaración Universal de Derechos Humanos que fuera adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

El Perú aprobó dicha declaración mediante Resolución Legislativa N° 13282 del 09.12.1959.

Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

- Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 9

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 10

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11

- Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.
- Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Artículo 12

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Artículo 13

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

Artículo 14

1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.
2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 15

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 16

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.
3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.
2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 18

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 21

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.
2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.
3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 27

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.
2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 28

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Artículo 29

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.
2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.
3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 30

Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

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 Nº 080-98-EF/SAFP informa lo siguiente:

1) FACTOR MENSUAL "A" (FM"A") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de Diciembre de 2008

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Enero	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01705466
Febrero	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313	1,01304708	1,01259436	1,01259436	1,01259436	1,01594564
Marzo	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01705466
Abril	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,0135	1,01350000	1,01650000
Mayo	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01705466
Junio	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000	1,01395313	1,01350000	1,01350000	1,01650000
Julio	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01350000	1,01395313	1,01705466	1,01860555
Agosto	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01705466	1,01860555
Setiembre	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,01650000	1,01800000
Octubre	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	1,01350000	1,01395313	1,01705466	1,0172
Noviembre	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,0135	1,01650000	1,01800000
Diciembre	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01705466	1,01860555

El factor A es calculado sobre la base de la tasa de interés moratorio efectiva mensual establecida en 1.65% vigente a partir del 1 de julio de 2007 para un período mensual de 30 días (Circular SBS Nº AFP-084-2007).

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

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

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

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

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

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

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:

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

FACTOR DE ACTUALIZACIÓN "B": 1

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Diciembre de 2008 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.

Calendario Tributario y de otros Conceptos

R. de S. N° 233-2007/SUNAT 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 NOV. 2 DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.	NOV. DIC.	DIC. ENE.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	09.12.08	13.01.09	10.12.08	14.01.09	11.12.08	15.01.09	12.12.08	16.01.09	15.12.08	19.01.09	16.12.08	20.01.09	17.12.08	21.01.09	18.12.08	22.01.09	19.12.08	23.01.09	22.12.08	12.01.09
• ESSALUD (2) – Régimen General (3)	09.12.08	13.01.09	10.12.08	14.01.09	11.12.08	15.01.09	12.12.08	16.01.09	15.12.08	19.01.09	16.12.08	20.01.09	17.12.08	21.01.09	18.12.08	22.01.09	19.12.08	23.01.09	22.12.08	12.01.09
– Grupos Especiales (3)	09.12.08	13.01.09	10.12.08	14.01.09	11.12.08	15.01.09	12.12.08	16.01.09	15.12.08	19.01.09	16.12.08	20.01.09	17.12.08	21.01.09	18.12.08	22.01.09	19.12.08	23.01.09	22.12.08	12.01.09
• ONP (2) (3)	09.12.08	13.01.09	10.12.08	14.01.09	11.12.08	15.01.09	12.12.08	16.01.09	15.12.08	19.01.09	16.12.08	20.01.09	17.12.08	21.01.09	18.12.08	22.01.09	19.12.08	23.01.09	22.12.08	12.01.09
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	09.12.08	13.01.09	10.12.08	14.01.09	11.12.08	15.01.09	12.12.08	16.01.09	15.12.08	19.01.09	16.12.08	20.01.09	17.12.08	21.01.09	18.12.08	22.01.09	19.12.08	23.01.09	22.12.08	12.01.09
• Retenc. de CEPAP (D.L. 20530)	09.12.08	13.01.09	10.12.08	14.01.09	11.12.08	15.01.09	12.12.08	16.01.09	15.12.08	19.01.09	16.12.08	20.01.09	17.12.08	21.01.09	18.12.08	22.01.09	19.12.08	23.01.09	22.12.08	12.01.09
• SENCICO (2)	09.12.08	13.01.09	10.12.08	14.01.09	11.12.08	15.01.09	12.12.08	16.01.09	15.12.08	19.01.09	16.12.08	20.01.09	17.12.08	21.01.09	18.12.08	22.01.09	19.12.08	23.01.09	22.12.08	12.01.09
• SENATI (4)	17.12.08	19.01.09	17.12.08	19.01.09	17.12.08	19.01.09	17.12.08	19.01.09	17.12.08	19.01.09	17.12.08	19.01.09	17.12.08	19.01.09	17.12.08	19.01.09	17.12.08	19.01.09	17.12.08	19.01.09
• APORTES A LAS AFP: – En Cheque (5)	03.12.08	06.01.09	03.12.08	06.01.09	03.12.08	06.01.09	03.12.08	06.01.09	03.12.08	06.01.09	03.12.08	06.01.09	03.12.08	06.01.09	03.12.08	06.01.09	03.12.08	06.01.09	03.12.08	06.01.09
– En Efectivo (6)	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09
– Declaración sin pago (6)	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09	05.12.08	08.01.09
– Pago de la deuda hasta ... (7)	22.12.08	22.01.09	22.12.08	22.01.09	22.12.08	22.01.09	22.12.08	22.01.09	22.12.08	22.01.09	22.12.08	22.01.09	22.12.08	22.01.09	22.12.08	22.01.09	22.12.08	22.01.09	22.12.08	22.01.09
• RUS (2)	09.12.08	13.01.09	10.12.08	14.01.09	11.12.08	15.01.09	12.12.08	16.01.09	15.12.08	19.01.09	16.12.08	20.01.09	17.12.08	21.01.09	18.12.08	22.01.09	19.12.08	23.01.09	22.12.08	12.01.09
• CONAFOVICER (8)	15.12.08	15.01.09	15.12.08	15.01.09	15.12.08	15.01.09	15.12.08	15.01.09	15.12.08	15.01.09	15.12.08	15.01.09	15.12.08	15.01.09	15.12.08	15.01.09	15.12.08	15.01.09	15.12.08	15.01.09

(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 2008

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
2006	7 UIT	3,400.00	S/. 23,800.00
2007	7 UIT	3,450.00	S/. 24,150.00
2008	7 UIT	3,500.00	S/. 24,500.00

• TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2008

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/. 94,500.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 94,500.00 Hasta S/. 189,000.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,670$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 189,000.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 22,680$

- **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	I	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%	1.55%
EXTRACCIÓN DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.55%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.55%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.29%	1.84%

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

Nº DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (*)
DE 100 A 300	5%
DE 301 A 500	10%
DE 501 A 1000	15%
DE 1001 A 2000	20%
DE 2001 A 3000	25%
MÁS DE 3,000	35%

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

3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO

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

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

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

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

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

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

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



PRECISAN PLAZO PARA LA ENTREGA DEL «BOLETÍN INFORMATIVO» A QUE SE REFIERE LA LEY N° 28991 Y MODIFICAN EL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO (27.11.2008) (383941)

DECRETO SUPREMO N° 009-2008-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 11° de la Constitución Política del Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas;

Que, mediante Ley N° 28991 se aprobó la Ley de Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínima y Complementarias, y Régimen Especial de Jubilación Anticipada;

Que, de acuerdo al primer párrafo del artículo 16° de la Ley N° 28991, es obligación del empleador entregar al trabajador no afiliado que ingrese por primera vez a un centro laboral, copia del «Boletín Informativo» a que se refiere el artículo 15° de esta Ley;

Que, es necesario establecer el plazo dentro del cual el empleador se encuentra obligado a entregar el «Boletín Informativo»; asimismo, se debe precisar que la sanción ante el incumplimiento de la entrega de éste es la que se encuentra regulada en el numeral 23.2 del artículo 23° del Reglamento de la Ley N° 28806, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y señalar como infracción grave, la afiliación del trabajador a alguno de los sistemas de pensiones por parte del empleador sin haber entregado previamente el «Boletín Informativo» al trabajador, o que habiéndolo entregado no respete los plazos señalados en el segundo párrafo del artículo 16° de la Ley N° 28991;

Que, de acuerdo al tercer párrafo del artículo 16° de la Ley N° 28991, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece las sanciones por el incumplimiento de la entrega de una copia del «Boletín Informativo»;

Que, es necesario expedir una disposición que regule el plazo de entrega del «Boletín Informativo» al trabajador; asimismo, para los fines a que se contrae la Ley N° 28806, se hace necesario expedir disposiciones que precisen la aplicación de una sanción y modifiquen el Reglamento de la Ley N° 28806 aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú; y el inciso 1 del artículo 6° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

Artículo 1°.- Plazo para la entrega del «Boletín Informativo»

El plazo para entregar la copia del «Boletín Informativo» a que se refiere el artículo 15° de la Ley N° 28991, a aquellos trabajadores no afiliados que ingresen por primera vez a un centro laboral, es de cinco (5) días hábiles, siguientes de iniciada la relación laboral.

Artículo 2°.- Sanción ante incumplimiento de entrega del «Boletín Informativo»

Precísase que la sanción ante el incumplimiento de la entrega del «Bo-

letín Informativo», a que se refiere el artículo 16° de la Ley N° 28991, es la contenida en el numeral 23.2 del artículo 23° del Reglamento de la Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Artículo 3°.- Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Agréguese un segundo párrafo al artículo 44° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el cual tendrá el siguiente texto:

«Artículo 44°.- Infracciones graves en materia de seguridad social (...)

Asimismo, constituye infracción grave que el empleador afilie al trabajador a alguno de los sistemas de pensiones, sin previamente haberle entregado el «Boletín Informativo», o que habiéndolo entregado no respete los plazos señalados en el segundo párrafo del artículo 16° de la Ley N° 28991".

Artículo 4°.- Vigencia

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

Artículo 5°.- Refrendo

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

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, [a los] veintiséis días del mes de noviembre del año dos mil ocho.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANIBAR

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



ACEPTAN RENUNCIA Y ENCARGAN FUNCIONES DE DIRECTOR EJECUTIVO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL - PROJOVEN (30.11.2008) (384259)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 373-2008-TR

Lima, 28 de noviembre de 2008

VISTOS: La carta de fecha 27 de noviembre de 2008, presentada por el señor Mario Augusto Duarte del Águila; y el Oficio N° 3923-2008-MTPE/3/11.2 de fecha 27 de noviembre de 2008, del Director Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional.

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 011-2007-TR, el "Programa de Capacitación Laboral Juvenil - PROJOVEN", ha sido transferido a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 120-2008-TR del 25 de abril de 2008, se designó al señor MARIO AUGUSTO DUARTE DEL ÁGUILA, como Director Ejecutivo del Programa de Capacitación Laboral Juvenil - PROJOVEN

del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, mediante carta de vistos, el citado funcionario ha formulado renuncia al cargo señalado en el considerando precedente, por lo que cabe emitir el acto administrativo mediante el cual se acepta su renuncia y se encarga las funciones de Director Ejecutivo del Programa de Capacitación Laboral Juvenil - PROJoven al Director Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional;

Con la visación del Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa y del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con el numeral 8 del artículo 25° de la Ley N° 29158 - Ley del Poder Ejecutivo; y 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 1°.- Aceptar, a partir de la fecha, la renuncia formulada por el señor MARIO AUGUSTO DUARTE DEL ÁGUILA al cargo de Director Ejecutivo del Programa de Capacitación Laboral Juvenil - PROJoven del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2°.- Encargar, a partir de la fecha, con retención a su cargo, al abogado TOMÁS ALEJANDRO FLORES NORIEGA, Director Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, las funciones de Director Ejecutivo del Programa de Capacitación Laboral Juvenil - PROJoven del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 3°.- El encargo a que se refiere el artículo precedente no generará pago por diferencia de remuneraciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANÍBAR
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



APRUEBAN EL LISTADO DE LOS AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS, BIOLÓGICOS, ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES QUE GENERAN RIESGOS PARA LA SALUD DE LA MUJER GESTANTE Y/O EL DESARROLLO NORMAL DEL EMBRIÓN Y EL FETO, SUS CORRESPONDIENTES INTENSIDADES, CONCENTRACIONES O NIVELES DE PRESENCIA Y LOS PERÍODOS EN LOS QUE AFECTA EL EMBARAZO; EL LISTADO DE ACTIVIDADES, PROCESOS, OPERACIONES O LABORES, EQUIPOS O PRODUCTOS DE ALTO RIESGO; Y, LOS LINEAMIENTOS PARA QUE LAS EMPRESAS PUEDAN REALIZAR LA EVALUACIÓN DE SUS RIESGOS (30.11.2008) (384260)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 374-2008-TR

Lima, 28 de noviembre de 2008

VISTOS: El Oficio N° 2042-2008-MTPE/2 del Despacho del Vice Ministro de Trabajo, y el Oficio N° 899-2008-MTPE/2/12.4 de la Dirección de Protección del Menor y de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,

CONSIDERANDO:

Que, el literal o) del artículo 5° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el Sector Trabajo tiene como atribuciones definir, concertar, coordinar, dirigir, supervisar y evaluar la política de higiene y seguridad ocupacional, y establecer las normas de prevención y protección contra riesgos ocupacionales que aseguren la salud integral de los trabajadores, en aras del mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo;

Que, mediante la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, se faculta a las mujeres gestantes para que en sus centros de trabajo soliciten al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación;

Que, la Segunda Disposición Transitoria y Final de las Normas Reglamentarias de la Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, dispuso la constitución de una Comisión Técnica Multisectorial encargada de elaborar el listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo, el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo, y los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos;

Que, la citada Comisión Multisectorial ha procedido a la elaboración de los citados documentos, observando las disposiciones contenidas en la Ley N° 28048 y sus Normas Reglamentarias;

Que, en mérito a lo expuesto en los párrafos precedentes, es necesario emitir el acto administrativo que apruebe el listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo, el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo, y los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos, en cumplimiento de lo establecido en las Normas Reglamentarias de la Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, aprobadas por Decreto Supremo N° 009-2004-TR;

Con las visaciones del Vice Ministro de Trabajo y del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los artículos 11° y 12° literal d) de su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR y sus modificatorias, y el artículo 25° numeral 8) de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el "Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo", el "Listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo", y los "Lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos", en mérito a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución ministerial, que en ocho (08) anexos forman parte de la misma.

Artículo 2°.- La Autoridad Administrativa de Trabajo, es responsable de velar por el cumplimiento de los citados instrumentos.

Artículo 3°.- Los anexos de la presente Norma deberán ser registrados en el Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, www.mintra.gob.pe, dentro de los dos días siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de su cumplimiento la Oficina General de Estadística e Informática.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANÍBAR
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**APRUEBAN LA NORMA BÁSICA DE ERGONOMÍA Y DE PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGO DISERGONÓMICO (30.11.2008) (384261)****RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 375-2008-TR**

Lima, 28 de noviembre de 2008

VISTOS: El Oficio N° 2042-2008-MTPE/2 del Despacho del Vice Ministro de Trabajo, y el Oficio N° 899-2008-MTPE/2/12.4 de la Dirección de Protección del Menor y de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,

CONSIDERANDO:

Que, el literal o) del artículo 5° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el Sector Trabajo tiene como atribuciones definir, concertar, coordinar, dirigir, supervisar y evaluar la política de higiene y seguridad ocupacional, y establecer las normas de prevención y protección contra riesgos ocupacionales que aseguren la salud integral de los trabajadores, en aras del mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo;

Que, la Octava Disposición Transitoria del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que el Registro de Monitoreo de Agentes y Factores de Riesgo Disergonómico será obligatorio una vez que se apruebe el instrumento para el monitoreo de agentes y factores de riesgo disergonómico, por lo que se hace necesario contar con un procedimiento de evaluación de los aspectos ergonómicos;

Que, el Sector ha procedido a la elaboración de la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, con la finalidad que las empresas puedan aplicarlas en sus diferentes áreas y puestos de trabajo, así como a sus respectivas tareas, contribuyendo de esa forma al bienestar físico, mental y social del trabajador;

Que en mérito a lo expuesto en los párrafos precedentes, es necesario emitir el acto administrativo que apruebe la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, en cumplimiento de lo establecido en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2005-TR;

Con las visaciones del Vice Ministro de Trabajo y del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los artículos 11° y 12° literal d) de su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR y sus modificatorias, y el artículo 25° numeral 8) de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar la "Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico", en mérito a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución ministerial, que en anexo forma parte de la misma.

Artículo 2°.- La Autoridad Administrativa de Trabajo es responsable de velar por el cumplimiento de la presente Norma.

Artículo 3°.- El anexo de la presente Norma deberá ser registrada en el Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, www.mintra.gob.pe, dentro de los dos días siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de su cumplimiento la Oficina General de Estadística e Informática.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANÍBAR
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**MEDIDAS NACIONALES FRENTE AL VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO (30.11.2008) (384261)****RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 376-2008-TR**

Lima, 29 de noviembre de 2008

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú consagra el derecho a la libertad de trabajo, disponiendo que toda persona tiene derecho a trabajar libremente; asimismo, prevé que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador. También dispone que el trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, siendo objeto de atención prioritaria del Estado, el que debe promover las condiciones para el progreso social y económico, mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. En la relación laboral se respetan, entre otros, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma;

Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; a igual salario por trabajo de igual valor, lo mismo que a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure a ella, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana;

Que, la Convención Americana de Derechos Humanos determina que los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires;

Que, el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales ha señalado que los Estados Partes reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido, para lo cual se fija como obligación de los Estados tomar medidas adecuadas que garanticen ese derecho, entre las que se encuentra la de asegurar la salud, seguridad e higiene en el trabajo;

Que, la Ley N° 26626, modificada por la Ley N° 28243 tiene entre sus objetivos proponer los cambios legislativos que faciliten y garanticen el adecuado desarrollo frente a las ITS, al VIH y SIDA en el país. Para ello cuenta con diversos artículos que obligan al respeto de principios fundamentales como la voluntariedad de la prueba y el carácter confidencial de los resultados. De igual modo, se ha establecido que las PVV pueden seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones, por lo que es nulo el despido laboral cuando su causa radica en la discriminación por ser una persona VIH-positiva.

Que, la Declaración de la OIT concerniente a los principios y derechos en el trabajo, consagra como uno de sus objetivos más importantes la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Que, el Estado Peruano al haber ratificado el Convenio N° 111, relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, está obligado a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con la finalidad de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, en seguimiento de la Declaración de Compromiso sobre el VIH y SIDA de las Naciones Unidas, la OIT en su condición de organismo copatrocinador del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH y SIDA (ONUSIDA) y organismo principal en el mundo del trabajo, ha elaborado el "Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el

lugar de trabajo", que tiene como objetivo la promoción del trabajo decente, estableciendo una serie de directrices para la prevención del VIH y SIDA, la gestión y atenuación de los efectos del VIH y SIDA en el mundo del trabajo, la asistencia y apoyo a los trabajadores que viven con el VIH, incluidos los afectados por el VIH, la erradicación del rechazo y la discriminación contra la persona real o supuestamente VIH-positiva;

Que, mediante Decreto Supremo N° 005-2007-SA, se aprobó el Plan Estratégico Multisectorial 2007-2011 para la Prevención y Control de las ITS y VIH y SIDA en el Perú, considerándose a través del mismo la necesidad que la respuesta nacional contra el VIH y SIDA sea amplia e integral, con participación de todos los sectores de la sociedad. En ese sentido, se ha planteado como objetivo asegurar una respuesta multisectorial orientada a la ejecución de actividades conjuntas para la prevención y control de las ITS y el VIH y SIDA;

Que, constituye uno de los objetivos del sector, asegurar la plena conformidad de las normas y prácticas nacionales en materia laboral, a los principios y normas establecidos por la OIT;

Que, en esa perspectiva, para el cumplimiento de las normas internacionales y nacionales, así como de los compromisos que ha asumido el Estado, relacionados con la protección amplia del derecho del trabajo en coherencia con el ejercicio efectivo de otros derechos humanos, como el derecho a la salud y a la igualdad, resulta indispensable una norma específica del sector para la protección de las PVV, que armonice dichos compromisos como respuesta a la lucha contra esta epidemia, de manera que se cumpla con el fin supremo de la sociedad y el Estado, cual es la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y, En uso de las facultades conferidas por el numeral 8 del artículo 25° de la Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27711 - Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el literal d) del Artículo 12° de su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Apruébese el documento "Medidas nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo", que consta de cinco capítulos, quince artículos y un glosario de términos cuyo texto forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- Dar un plazo de noventa (90) días hábiles a los empleadores para adaptar sus reglamentos internos de trabajo y su organización laboral, al cumplimiento de las medidas frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANÍBAR
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

MEDIDAS NACIONALES FRENTE AL VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- El MTPE, en su calidad de ente rector del Sector Trabajo, implementa los compromisos asumidos en el Plan Estratégico Multisectorial 2007-2011 y cumple con la normativa nacional e internacional que protege los derechos de las PVV. Asimismo, en cumplimiento de su obligación de actuar frente a los efectos del VIH y SIDA desde el ámbito de su competencia, establece en la presente norma, las obligaciones y derechos de empleadores, trabajadores y personas que buscan empleo, orientadas a prevenir y controlar la progresión de la epidemia, atenuar los efectos de la misma en los trabajadores y sus familias, así como de las personas que buscan empleo, y ofrecer protección social frente al VIH y SIDA, eliminando cualquier fuente de discriminación contra las PVV.

Artículo 2°.- La presente norma tiene su ámbito de aplicación en la actividad privada y pública, cualquiera sea el régimen laboral o modalidad contractual.

CAPÍTULO II DE LA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 3°.- El MTPE, en las materias de su competencia, promueve el desarrollo e implementación de políticas y programas sobre VIH y SIDA en el lugar de trabajo, fiscaliza y evalúa la ejecución y eficacia de las medidas, disposiciones y acciones contempladas en las normas y políticas públicas nacionales relacionadas con el VIH y SIDA.

Artículo 4°.- Los empleadores del sector público y privado, promueven el desarrollo e implementación de políticas y programas sobre VIH y SIDA en el lugar de trabajo destinadas a ejecutar acciones permanentes para prevenir y controlar su progresión, proteger los derechos laborales, así como erradicar el rechazo, estigma y la discriminación de las personas real o supuestamente VIH-positivas.

Para tal efecto pueden realizar coordinaciones con las organizaciones e instituciones especializadas en la materia.

Artículo 5°.- El MTPE, en coordinación con los diversos sectores, empleadores y trabajadores, implementa las medidas necesarias que garanticen la seguridad y salud en el trabajo, para la protección de los trabajadores en torno al VIH y SIDA.

Artículo 6°.- En las empresas o entidades donde los trabajadores están expuestos al riesgo de contraer el virus, los empleadores tienen la obligación de cumplir las normas de bioseguridad y de profilaxis post exposición laboral vigentes.

Artículo 7°.- La infección por el VIH, en los casos que ésta sea considerada como enfermedad profesional y haya sido adquirida como consecuencia de la actividad laboral de alto riesgo, está sujeta a las prestaciones económicas y de salud vigentes en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

CAPÍTULO III DE LA CONFIDENCIALIDAD, LA NO DISCRIMINACIÓN Y EL DIAGNÓSTICO

Artículo 8°.- Está prohibido que el empleador exija la prueba del VIH o la exhibición del resultado de ésta, al momento de contratar trabajadores, durante la relación laboral o como requisito para continuar en el trabajo.

Artículo 9°.- Es nulo el despido basado en que el trabajador es una PVV, así como todo acto dentro de la relación laboral fundado en esta condición.

Artículo 10°.- Para garantizar la autonomía de la voluntad del trabajador y la confidencialidad de las pruebas del VIH y sus resultados, éstas no pueden ser realizadas por el empleador, o por otro que éste vinculado económicamente a éste.

Artículo 11°.- Las personas que se encuentran en una actividad laboral bajo dependencia, que han desarrollado el SIDA, y que como consecuencia de dicha enfermedad, de conformidad con la normatividad vigente, califican para obtener una pensión de invalidez, llevan a cabo el trámite pertinente ya sea ante la ONP o ante la AFP respectiva.

CAPÍTULO IV DE LA ASISTENCIA Y APOYO

Artículo 12°.- Los empleadores adoptan medidas que garanticen el apoyo y asistencia a sus trabajadores infectados o afectados a consecuencia del VIH y SIDA.

Artículo 13°.- Los empleadores establecen procedimientos a los que puedan recurrir los trabajadores y sus representantes en los reclamos vinculados con el trabajo, debiendo establecer como falta laboral todo acto discriminatorio de un trabajador real o supuestamente VIH-positivo.

CAPÍTULO V DE LA SANCIÓN POR INFRACCIONES A LA NORMA

Artículo 14°.- El MTPE, dentro del ámbito de su competencia fiscaliza

el cumplimiento de las disposiciones de la presente norma. En caso de incumplimiento impone las sanciones de acuerdo a Ley, sin perjuicio de las acciones judiciales civiles, laborales, contencioso administrativas o penales a las que tuviera derecho la persona afectada.

Artículo 15°.- Las actuaciones inspectivas ante denuncias por infracción a la presente norma son de carácter confidencial, incluso después de haber terminado el procedimiento sancionador, de ser el caso.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

AFP. Administradora de Fondos de Pensiones

ITS. Infecciones de Transmisión Sexual

Lugar de trabajo. La expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.

MTPE. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Normas de Bioseguridad. Conjunto de medidas preventivas reconocidas internacionalmente orientadas a proteger la salud y la seguridad del personal y su entorno.

OIT. Organización Internacional del Trabajo

ONP. Oficina de Normalización Previsional

Persona VIH-positiva. Sinónimo de persona que vive con el VIH

Profilaxis post exposición (PPE). Es una respuesta médica de emergencia que puede utilizarse para proteger a las personas expuestas al VIH. La PPE consiste en una medicación, pruebas de laboratorio y asesoramiento. Normalmente la PPE debe iniciarse entre 2 y 24 horas después de la posible exposición al VIH (y no más tarde de 48-72 horas), y tiene que continuar aproximadamente durante cuatro semanas.

Prueba del VIH. Puede ser diagnóstica –el paciente presenta síntomas atribuibles al VIH o tiene una enfermedad asociada al VIH, como tuberculosis– o puede ser una recomendación de rutina a una persona asintomática.

PVV. Persona(s) que vive(n) con el VIH.

SIDA. Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.

VIH. Virus de la Inmunodeficiencia Humana.



DECRETO SUPREMO QUE PRECISA LA VIGENCIA DE LOS REGISTROS SECTORIALES DE LAS EMPRESAS TERCERIZADORAS Y EXTIENDE EL DEBER DEL REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA A LAS EMPRESAS PRINCIPALES (03.12.2008) (384401)

DECRETO SUPREMO N° 010-2008-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, para la mejor aplicación del artículo 8° de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, y del artículo 9° del Decreto Supremo N° 006-2008-TR. Reglamento de dicha norma, es necesario precisar la situación de los registros sectoriales de las empresas tercerizadoras existentes en el país, así como de los registros que se expidan para las empresas contratistas y subcontratistas de determinadas actividades económicas;

Que, a fin de que se pueda verificar la continuidad del desplazamiento en los procedimientos inspectivos laborales, resulta conveniente extender el ámbito de aplicación del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, que regula el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, a los trabajadores que son desplazados a las empresas principales por parte de las empresas contratistas y subcontratistas;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, y el numeral 3 del artículo 11° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

Artículo 1°.- Norma que se incorpora

Incorpórase al Decreto Supremo N° 006-2008-TR la Disposición Complementaria Final Única, con el siguiente texto:

«**ÚNICA.-** Los registros administrativos sectoriales de las empresas contratistas y subcontratistas mantienen su vigencia. La presente disposición será aplicable a los siguientes registros, así como a los que se expidan para determinadas actividades económicas:

a) Registro Público de Hidrocarburos, regulado por los Decretos Leyes N° 19038 y 22239.

b) Registro de Empresas Contratistas Mineras, regulado por el Decreto Supremo N° 021-2008-EM.

c) Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil (RENECOSUCC), regulado por el Decreto Supremo N° 004-2007-TR y por la Resolución Ministerial N° 195-2007-TR.

Las empresas contratistas o subcontratistas consideradas en el párrafo anterior registrarán en sus planillas electrónicas el desplazamiento de su personal a las empresas principales, conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y a sus normas modificatorias y complementarias».

Artículo 2°.- Norma que se modifica

Modifícase el artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, el cual queda redactado en los siguientes términos:

«**Artículo 1°.- Ámbito**

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o Subcontratistas.

No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día».

Artículo 3°.- Refrendo

El presente decreto supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única.- Las empresas principales que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 29245 y de sus normas complementarias y reglamentarias, tendrán un plazo de 30 (treinta) días hábiles a partir de la publicación del presente decreto supremo, a fin de adecuarse a lo dispuesto en el artículo 2° del mismo.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANÍBAR

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 28 de noviembre al 4 de diciembre de 2008

1. Precisan plazo para la entrega del "Boletín Informativo" a que se refiere la Ley N° 28991 y modifican el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (27.11.2008) (383941)

Mediante D.S. N° 009-2008-TR, de 26.11.08 y publicado el 27.11.08, se establece el plazo para entregar la copia del "Boletín Informativo" a que se refiere el artículo 15° de la Ley N° 28991. Ver anexo de legislación.

2. Cronograma de pago de pensiones y remuneraciones en la Administración Pública correspondiente al mes de diciembre de 2008 (29.11.2008) (384123)

Por Resolución Viceministerial N° 013-2008-EF/77.01, del 28.11.08, publicada el 29.11.08 se aprobó el Cronograma de pago de las Obligaciones Previsionales (pensiones) y de Personal y obligaciones sociales (remuneraciones) de la Administración Pública correspondiente al mes de diciembre de 2008.

3. Modifican el Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (29.11.2008) (384142)

Por Res. SBS N° 11711-2008 de 28.11.08, publicada el 29.11.08 se modificó el Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones sustituyéndose los artículos 83°, 89° A y 134°.

4. Aceptan renuncia y encargan funciones de Director Ejecutivo del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJoven (30.11.2008) (384259)

Mediante R.M. N° 373-2008-TR, de 28.11.08, publicada el 30.11.08 se aceptó la renuncia del Sr. Mario Augusto Duarte del Águila al cargo de Director Ejecutivo del Programa de Capacitación Laboral Juvenil - PROJoven del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, designándose en dicho cargo al doctor Tomás Alejandro Flores Noriega. Ver anexo de legislación.

5. Aprueban la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico (30.11.2008) (384261)

Por R.M. N° 375-2008-TR, de 28.11.08 y publicada el 30.11.08, se aprobó la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico. Ver anexo de legislación.

6. Aprueban el "Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto,

sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo"; el "Listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo"; y, los "Lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos" (30.11.2008) (384260)

Por R.M. N° 374-2008-TR, de 28.11.08, publicada el 30.11.08, se aprobaron los instrumentos antes reseñados, estableciéndose que la AAT es responsable de velar por el cumplimiento de los mismos. Ver anexo de legislación.

7. Medidas nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo (30.11.2008) (384261)

Mediante R.M. N° 376-2008-TR, de 28.11.08, publicada el 30.11.08, se aprobó el documento "Medidas nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo" que consta de cinco capítulos, quince artículos y un glosario de términos cuyo texto forma parte integrante de la resolución bajo comentario. Ver anexo de legislación.

8. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional, correspondiente al mes de noviembre de 2008 (01.12.2008) (384313)

Por Resolución Jefatural N° 341-2008-INEI de 30.11.08, publicada el 01.12.08, se aprobó el Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional, correspondiente al mes de noviembre del 2008, así como su variación porcentual mensual y acumulada:

Año 2008 Mes	Núm. Índice Base 1994	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Noviembre	200,154431	-0.13	9.67

9. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de Noviembre de 2008 (01.12.2008) (384313)

Por Resolución Jefatural N° 342-2008-INEI de 30.11.08, publicada el 01.12.08 se aprobó el Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de noviembre del 2008, así como su variación porcentual mensual y acumulada:

Año 2008 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Noviembre	122.05	0.31	6.27

10. Prorrogan excepcionalmente la vigencia de los DNI caducos, o que estén por caducar, para efectos de la Consulta Popular de Revocatoria del Mandato de Municipalidades (02.12.2008) (384349)

Mediante Resolución Jefatural N° 819-2008-JNAC/RENEC, de 28.11.08 y publicada el 02.12.08, se prorroga excepcionalmente la vigencia de los DNI

caducos, o que estén por caducar de los ciudadanos residentes en las circunscripciones comprendidas en el Anexo de la Resolución N° 211-2008-JNE, para efectos de la Consulta Popular de Revocatoria del Mandato de Autoridades Municipales, hasta el 7 de diciembre de 2008.

Dicha prórroga solo surtirá efectos para el ejercicio del derecho constitucional al sufragio.

11. Dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento del Aguinaldo por Navidad (03.12.2008) (384390)

Por D.S. N° 139-2008-EF, de 30.11.08, publicado el 03.12.08 se dictaron disposiciones reglamentarias para el otorgamiento del Aguinaldo por Navidad hasta por la suma de S/. 200.00, el cual se abonará por única vez, conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de diciembre de 2008. Ver Análisis Laboral, Diciembre 2008.

12. Decreto Supremo que precisa la vigencia de los Registros Sectoriales de las empresas Terce- rizadoras y extiende el deber del registro de control de asistencia a las empresas principales (03.12.2008) (384401)

Por D.S. N° 010-2008-TR de 02.12.08, publicado el 03.12.08, se incorpora al Reglamento de la Ley de Terce- rización, aprobado por D.S. N° 006-2008-TR la Disposición Complementaria Final Única y se modifica el art. 1° del D.S. N° 004-2006-TR, norma sobre Registro de Control de Asistencia. Ver anexo de legislación.

13. Autorizan realización de la "Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas (EROE) correspondiente al IV Trimestre 2008 en Lima Metropolitana" (04.12.2008) (384470)

Mediante Resolución Jefatural N° 338-2008-INEI, de 24.11.08 y publicada el 04.12.08, se autoriza la realización de la "Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas (EROE) correspondiente al IV Trimestre 2008 en Lima Metropolitana". Ver Análisis Laboral, diciembre 2008.