

Informe | Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral Vol. XVII N° 195 Abril 2002

MULTA PAUCIS Visión de Futuro

Apenas se instaló el Consejo Nacional del Trabajo (CNT), hace ya más de un año, una de sus primeras acciones fue suscribir una Declaración de Principios sin la cual su accionar habría estado a la deriva. Algunos de sus postulados han sido ya aprobados mediante acuerdos bastantes satisfactorios, como la propuesta de incorporar a nuestra legislación las observaciones de la OIT a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su rechazo a la violencia, aparte de varios pronunciamientos consensuados sobre diversos proyectos de ley.

Otra acción está siendo ahora considerada y es la de examinar las posibilidades del Perú con visión de futuro.

En la última reunión, la CONFIEP presentó su propuesta para un nuevo modelo laboral cuyo enfoque apunta a la reactivación de la economía, destacando que, en última instancia, «el fin de la ley es obtener la mayor ventaja posible para el mayor número posible».

La Confederación General de Trabajo del Perú (CGTP), en su visión de futuro de nuestro país, hizo mención a «la necesidad de construir un nuevo Perú para todos los peruanos»... «y no como ha acontecido hasta ahora donde el accidentado proceso de destrucción de la democracia ha profundizado la brecha social». «La visión del Perú que tenemos los trabajadores es tan patriótica y soberana como la que esperan todos los ciudadanos de bien sin distinción alguna. La CGTP refleja el sentir de todos los peruanos». El documento incluye un conjunto de propuestas que considera «viables» sobre el Derecho Individual y Colectivo.

Este debate interinstitucional denota la voluntad del CNT de dialogar constructivamente.

ESPECIAL:
ANTEPROYECTO DE LA LEY
GENERAL DEL TRABAJO

SISTEMAS PRIVADOS DE PENSIONES COMPOSICION DE LA CARTERA AL 30.06.2001

	Sector Estatal %	Sector Empresas %	Sector Financiero %	Sector Extranjero %	Otros %	Total Inversiones (miles US\$) 100%
ARGENTINA	55,1	13,9	27,5	3,4	0,0	22.006,9
BOLIVIA	75,7	7,0	17,4	0,0	0,0	865,4
BRASIL	33,7	21,3	39,6	0,0	5,4	7.559,7
BULGARIA	63,3	0,8	35,9	0,0	0,0	43,7
COLOMBIA	48,2	13,2	26,5	0,0	12,1	4.192,6
CHILE	34,5	17,7	34,5	13,3	0,0	35.333,3
ECUADOR	63,5	2,2	34,4	0,0	0,0	12,0
EL SALVADOR	78,2	1,9	19,8	0,0	0,0	619,6
ESPAÑA	25,0	11,0	8,0	31,0	25,0	33.403,9
KAZAKHSTAN	74,8	15,9	6,7	2,6	0,0	743,0
MÉXICO	89,2	6,4	1,9	0,0	2,5	22.305,8
PANAMÁ	67,8	1,4	30,8	0,0	0,0	557,5
PERÚ	10,7	41,3	43,4	4,5	0,0	3.181,1
POLONIA	61,0	33,0	6,0	0,0	0,0	2.376,3
URUGUAY	61,6	6,8	31,5	0,0	0,0	894,3

FUENTE: Federación Internacional de Administradoras de Pensiones, FIAP. Información al 30.06.2001.
ELABORACIÓN: INFORME LABORAL.

Los Grandes Problemas de la Seguridad Social

Entre las más llamativas situaciones de nuestra política social actual, está el abandono de la seguridad social. No se trata de que nadie se preocupe de lo que sucede en materia de pensiones y atención de la salud en nuestro país. De hecho, diferentes administraciones han mostrado su interés y preocupación para atender lo inmediato, en especial ante las justificadas y masivas protestas de jubilados y aportantes. El problema es que no se aborda ninguna de las preocupaciones de fondo, y que los sistemas de salud y de pensiones vienen funcionando de manera arbitraria e improvisada, presionados por las circunstancias, respondiendo a los ofrecimientos y libres iniciativas de los agentes políticos, y afectando a un público fundamentalmente desinformado, y marginado de la posibilidad de representaciones efectivas que les permitan modificar la situación. En la medida que éste ha sido un tema de permanente preocupación en *Análisis Laboral e Informe Laboral*, estas notas son solamente un recuento de los que consideramos problemas de fondo.

• LA IRRESPONSABILIDAD EN EL FINANCIAMIENTO

Que por supuesto, es una irresponsabilidad del conjunto de los actores sociales, no solamente de los agentes. No tenemos actualmente financiado ninguno de los grandes sistemas en materia de pensiones o de salud.

Veamos en materia de pensiones. El régimen público –el de la llamada ya sin ninguna razón “cédula viva” o de la ley 20530– es totalmente una carga fiscal, ya que la relación entre aportes y prestaciones es ínfima. Es más, no se tienen iniciativas reales para enfrentar sus déficit, cerrando definitivamente el acceso al régimen y eliminando las condiciones de privilegio de unos pocos pensionistas que medran de su esquema de financiamiento absurdo. En el régimen 19990, el mayoritario y “público”, las pensiones continúan siendo costo fiscal, y el régimen debe soportar continuamente la agresión del propio Estado, empeñado en favorecer a su competencia, el siste-

ma privado de pensiones, SPP. En este último propósito, el régimen de la ley 19990 ha resultado beneficiado económicamente por la elevación de su tasa de aporte al 13 por ciento anual, posiblemente aún insuficiente. En el sistema privado de pensiones, el afán de atraer afiliados ha llevado a prolongar sucesivamente una tasa de aportes del 8 por ciento, entre las más bajas, sino la menor del mundo, insuficiente para generar pensiones dignas. Pero es más grave aún para este sistema, su enorme riesgo, al no tener prácticamente protección frente a las debacles financieras o las inversiones contraproducentes, patente en el hecho de que prácticamente no ha generado beneficios a sus aportantes en el promedio de los últimos años a pesar de las elevadas comisiones que deben abonar frente a sus pares internacionales.

Tampoco estamos financiados en materia de los riesgos de salud. En el caso del Ministerio de Salud, por las alegres “creaciones” de seguros preexistentes que ampliaron las necesidades de atención, sin contrapartidas equivalentes de incremento presupuestal. En ES-SALUD, la desatención es evidente en los últimos años y tiene mucho que ver con el control estatal de su presupuesto, utilizado como una reserva fiscal. Finalmente, en el caso del sector privado y las Empresas Prestadoras de Salud, aun cuando hayan incrementado sus costos de aportación en los últimos dos años, el aporte de los asegurados se elevó de 80 a 115 soles mensuales, éstos no se abastecen, principalmente, por la reducida dimensión de su mercado: las tres EPS apenas reúnen unos 82 mil afiliados particulares.

Toda la “inteligencia” en materia de financiamiento ha consistido en reducir derechos a los aportantes; es decir, actúa en contra de la finalidad esencial de la seguridad social. Si se mantiene el estado de cosas, con toda seguridad, las pensiones continuarán bajas y la atención de la salud continuará tan deficiente como hasta ahora, sobre todo para las personas de escasos recursos, que son la mayoría nacional.

Si no se enfrenta responsablemente

el financiamiento en todos los ámbitos de la seguridad social –basta decir que no existe siquiera un seguimiento actuarial que justifique las decisiones básicas– se dejará pendiente la raíz principal de todos los males.

• LA NECESIDAD DE UNA VISIÓN INTEGRAL E INTEGRADORA

Contra toda opinión técnica y contra la experiencia internacional que muestra la necesidad de una visión integradora y de la complementariedad entre esfuerzos públicos y privados, en nuestro medio tenemos una falsa competencia entre lo privado y lo público. Es una falsa competencia en el sentido de que el Estado complica su propia existencia para dar ventajas a los sistemas privados de salud y pensiones. Pero también en el sentido de que el sector privado, que puede tener un justo lugar en el sistema de seguridad social, basado en una adecuada segmentación de su mercado y en una real competencia para brindar servicios de calidad, puede estar sembrando un golpe muy duro a su prestigio.

La complementariedad entre sistemas públicos y privados, responde a una lógica elemental: ningún sistema, en el financiamiento o en la administración, es bueno por su origen, por ser público o privado. Todos los regímenes tienen aspectos favorables y desfavorables, sin excepción. De lo que se trata es de recoger las ventajas de ambos, y también de controlar para ambos sus problemas e ineficiencias. Sin olvidar lo esencial: el objetivo es el bienestar de los asegurados y por tanto del país, todas las demás consideraciones deben supeditarse a este fin esencial.

Se necesita asumir una responsabilidad básicamente fiscal para las prestaciones mínimas, un segundo pilar –público y privado, de reparto y de capitalización, con libertad de tránsito– de ahorros obligatorios; y, un tercer pilar de aportaciones voluntarias, básicamente privado. Todos estos pilares, con una elevada transparencia y responsabilidad estatal para defender los sis-

temas y asumir los costos sociales y de transición.

Tal es la fórmula internacional, que por supuesto no es única y puede ser sometida a variaciones para cada realidad nacional. Pero que es fundamental. Aunque por estos lares, nadie parece darse por enterado.

• LA ESCISIÓN CON LA POLÍTICA LABORAL

Seguridad social y mercado de trabajo han distanciado su realidad y sus políticas. En gran medida, el destino de la seguridad social requiere políticas positivas de salarios y bajas tasas de desempleo y de rotación laboral. No es éste el producto de los drásticos ajustes que se han sufrido en materia de remuneraciones ni de los extremos de la flexibilización y la intermediación laboral, ejercida inclusive en los ámbitos del propio Estado. Este no es un argumento a favor de la propiedad de los puestos de trabajo o de políticas salariales irresponsables adjudicadas a los empleadores sin conciencia de la situación de éstos.

Lo que debe tenerse son políticas de mayor acierto en estos campos, como el fomento de la productividad, la capacitación laboral y la negociación en las políticas salariales, el control y reducción de la informalidad y la eliminación de la intermediación. Y en contraparte, desde el lado de la seguridad, el desarrollo de medidas de cobertura de riesgos, como pueden ser la ampliación de los períodos de latencia, o el mayor énfasis en salud preventiva y en seguridad en el trabajo.

Un punto álgido, en esta falta de correspondencia, es la falta de políticas de seguridad social para la gran mayoría de la población, al mantenerse la estrecha correspondencia entre la seguridad social y la aportación a través de planillas. Pero un país mayoritariamente conformado por independientes, que ahora sí llegarán a envejecer, necesita con urgencia nuevas fórmulas. Recaudar a través de los impuestos generales –a la renta– o crear cajas de atención y seguridad en los gobiernos locales, son puntos de partida para ir ampliando la cobertura de la seguridad social, que es otra de las necesidades más elementales de todo sistema en este campo.

• LA AUSENCIA DE REPRESENTACIÓN DE LOS INTERESADOS

Aunque en el actual sistema de ES-SALUD, se supone existe una administración tripartita, es sabido que ésta es una ficción. El presidente del Directorio –no estamos objetando las gestiones, en muchas ocasiones acertadas– es nombrado por los gobiernos, y en él se han concentrado las decisiones, debilitando sus organismos de vigilancia. Esto da posibilidades al Estado para manejar los fondos aportados para fines de salud, a pesar que él no aporta. Y hacerlo, inclusive, en detrimento de los aportantes, reteniéndolos o dándoles usos indebidos a pesar de su intangibilidad.

En los sistemas de pensiones, la administración integral corresponde, o bien al Estado o al sector privado, pero sin ninguna representación de los trabajadores. Exagerando la nota, es como una empresa sin representación de los accionistas, en manos de administradores impuestos.

Los sistemas de representación suelen ser complejos y, si no son acertados, no necesariamente mejoran la situación, sino que pueden volver a crear grupos de interés, rentismos, distorsiones y errores en la administración.

Pero es mejor intentar evitar estos riesgos y mantener un sistema de vigilancia transparente y en manos de los dueños, antes que una administración preocupada de su propio beneficio e independiente de los intereses de quienes aportan el capital.

• LA FALTA DE CULTURA PREVISIONAL

Mucho de lo que sucede, es debido a la falta de responsabilidad y conocimientos de los interesados centrales, que son los trabajadores, pero también de los propios empresarios. Y finalmente, los gobiernos, en la medida en que actúen por ignorancia y no por interés.

Los primeros, los trabajadores, son víctimas de la realidad nacional y sus deficiencias educativas. No son los únicos. Un artículo reciente de Nicholas Barr, en la revista *Economía y Finanzas* del Banco Mundial, de septiembre de 2001 –donde se pone en tela de juicio y de manera desprejuiciada los argumentos parcializados a a favor de los

sistemas privados de pensiones, nada menos– recuerda que según el Presidente de la Comisión de Valores y Bolsa de Estados Unidos, más del 50 por ciento de los estadounidenses no conocen la diferencia entre un bono y una participación de capital. Pueden los lectores imaginar, cuál es la capacidad de los más de dos millones de afiliados peruanos en el SPP, o del millón que cotiza, para poder seguir de cerca la marcha de las rentabilidades de sus fondos de pensiones.

Esta ausencia de conocimiento no es trivial. Un aportante del SPP, que se movilizara acertadamente ubicándose siempre en la AFP de mayores rentabilidades, podría tener una pensión cuyo monto sea el doble que el que asumió todos los errores de una sola AFP. Basta para ello que las diferencias de rentabilidad entre ambas situaciones fueran del 2 por ciento en promedio durante su período de aportaciones, digamos, de sólo 30 años.

En el caso de los empleadores, posiblemente el problema mayor sea considerar la seguridad social como un costo, cuando pudieran entenderla y defenderla –sobre todo en los segmentos más cercanos a la informalidad– como una inversión y una base de la productividad. Y en el caso del gobierno, está siempre la improvisación de directivos, la pérdida de funcionarios de carrera, la insuficiencia de formación para la seguridad social.

• ¿TRISTE FUTURO?

Mientras no se enfrenten estos problemas, la seguridad social seguirá a la deriva, entre iniciativas de las más variadas y dispersas y hasta contraproducentes, favoreciendo todo tipo de intereses, menos los de la mayoría de sus asociados, e incrementando su desprestigio. Y sobre todo, creando un ambiente futuro de caos social generalizado. Ojalá, pues, no sea tarde para reflexionar y cambiar. (JGBA)

Escenas Laborales

• CONTRATOS A PLAZO FIJO

Alternativa frente a la Intermediación Laboral

Una de las consecuencias de la aplicación de la Ley de Intermediación Laboral, Ley N° 27626, será la incorporación a la Planilla de Pago de la empresa usuaria de la gran mayoría de trabajadores que estaban a su servicio a través de empresas de servicios especiales o cooperativas de trabajadores, por cuanto en las actividades empresariales sólo se permite Intermediación Laboral a través de terceros en actividades que configuran un contrato ocasional o de suplencia.

La incorporación de los trabajadores se podrá realizar a través de un contrato a plazo indeterminado o también a plazo fijo según las modalidades establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En ese contexto debe tenerse presente que no cabe la contratación indiscriminada a plazo fijo; esta alternativa está limitada por las modalidades, los condicionantes y requisitos establecidos en la ley.

Las modalidades de contratos son:

- a. **Temporales:** Por incremento de las actividades de la empresa, instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados o inicio de nuevas actividades. (Duración máxima tres años)
- b. **Necesidades de mercado:** (Duración máxima, 5 años).
- c. **Reconversión empresarial:** (Duración máxima, 2 años).
- d. **Ocasional:** (Duración máxima, 6 meses al año)
- e. **Suplencia:** (Duración máxima la suplencia).
- f. **Emergencia:** (Duración máxima: coincide con la emergencia).
- g. **Para obra o servicios determinado:** (Duración máxima: la obra o servicio)
- h. **Contrato intermitente:** (Indeterminado o determinado).
- i. **De temporada:** (Indeterminado o determinado).

Estos contratos según su modalidad

están ligados a las necesidades del mercado o la mayor producción, a la naturaleza temporal o accidental del servicio. En cambio, los contratos intermitentes o de temporada pueden ser permanentes.

Las modalidades contractuales señaladas precedentemente requieren que los empleadores cuenten con la documentación, datos estadísticos, informes técnicos y legales, y demás instrumentos que acrediten la causa objetiva o la situación que contempla la ley como precedente para contratar a un trabajador, de lo contrario se estaría incurriendo en una simulación y tal contrata no tendría validez legal.

Frente a una inspección laboral, si la empresa no puede demostrar la causa objetiva, se le aplicará el principio de la primacía de la realidad y los contratos se considerarán a plazo indeterminado en aplicación del Dec. Leg. N° 910. Esta alternativa no da carta blanca para contratar por contratar, deben respetarse y cumplirse los supuestos de ley pues, en caso contrario, se coloca a la empresa en una situación de riesgo laboral y tributario.

• CONTRATOS EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

¿La AAT debe aprobar los contratos de trabajo?

En los últimos años se ha afianzado la costumbre de colocar una glosa al inicio de cada artículo de la ley o reglamento, con la finalidad de facilitar su comprensión y alcances. Pero, algunas veces, esas buenas intenciones colisionan con el contenido de la norma en sí, la cual es la única que expresa en su integridad la voluntad del legislador y en ella debemos concentrarnos.

Esto lo decimos con relación al art. 17° de la Ley N° 27626, Ley de Intermediación Laboral. En la glosa de dicho artículo se lee, " Artículo 17°.- **Registro y aprobación de contratos:** Las entidades....". A continuación en el contenido de ese artículo se desprende que las empresas o entidades de Inter-

mediación están obligadas a *registrar* los contratos suscritos con las empresas usuarias, así como *presentar* los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la empresa usuaria.

Una primera conclusión es que la palabra **aprobación** parece ser un desliz de redacción, por cuanto del contenido de la norma se desprende lo siguiente:

- a) Las empresas de servicios de Intermediación deberán *presentar* a la AAT los contratos celebrados con sus trabajadores.
- b) En todo caso las cooperativas de trabajadores, al no poder suscribir contratos de trabajo por cuanto los socios no son trabajadores, no estarían obligadas a presentarlos.

En consecuencia la norma no contiene disposición alguna sobre aprobación de los contratos de trabajo o de locación de servicios entre la usuaria y la entidad de intermediación.

Los alcances antes indicados han sido corroborados por el TUPA del MTPS aprobado por D.S. N° 001-2002-TR del 20.02.2002 (22.02.2002), al disponer en el procedimiento 38 el «Registro de Contratos de Trabajo de trabajadores destacados de empresas y entidades que realizan actividades de Intermediación». La Ley 27626 y el TUPA al parecer obligarían a las cooperativas a suscribir contratos de trabajo con los socios lo cual es una materia controvertida, pues lo que podría celebrarse es un convenio o acuerdo sobre destaque más no un contrato de trabajo, pues los socios cooperativistas no son trabajadores.

Las normas reglamentarias de la Ley N° 27626 deben regular este alcance bajo esas premisas. Por ejemplo, si se trata de un socio-cooperativista para labores Ocasionales, deberá suscribir el convenio o acuerdo de destaque para esa actividad ocasional, pero no podrá suscribirse un contrato de trabajo.

Cabe recordar que el registro de esos contratos se deberá realizar dentro de los quince días de la suscripción, lo que debe estarse realizando ya. Se

pagará un derecho de 0.33% de una UIT es decir S/. 10.23 por contrato y si se presenta con posterioridad, se abonará S/. 77.5.

• DENUNCIA POR INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

En el procedimiento N° 70 del TUPA del MTPS aprobado por D.S. N° 001-2002-TR del 20.02.2002 (22.02.2002) se regula las denuncias que los trabajadores o socios cooperativistas entablen por incumplimiento de pago de derechos y beneficios laborales contra las empresas y entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral. (Ley N° 27626, Art. 23°, del 9/1/02).

Los casos que comprende son:

a) Resolución firme expedida con la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

b) Acta de Conciliación celebrada con la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

c) Incumplimiento de sentencia o laudo arbitral.

Los requisitos para la denuncia son:

- Solicitud según formato adjuntando Copia de la Resolución Administrativa donde conste el incumplimiento.
- Solicitud según formato adjuntando Copia simple del Acta de Conciliación.
- Solicitud según formato, adjuntando Copia de la sentencia o laudo arbitral.

Copia del cargo de notificación del mandato de ejecución realizada a la Empresa o Entidad de Intermediación Laboral.

La denuncia es dirigida a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces.

En segunda instancia recurre a la Dirección Regional de Trabajo y P.S.

• CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO (CNT): Comisión de Seguridad Social propone acuerdo sobre autonomía de ESSALUD

La Comisión de Seguridad Social del CNT ha señalado que ESSALUD, en atención a su naturaleza de organismo público encargado de administrar el seguro social de salud, tiene una

finalidad social que no puede ser equiparada al ánimo mercantil de una empresa, siendo esta última ámbito de acción del FONAFE.

Por esta razón expresó al Consejo Nacional de Trabajo que en su opinión las normas legales que regulan el funcionamiento de ESSALUD, deben garantizar su autonomía económica debiendo dejarse sin efecto la actual injerencia de FONAFE en la determinación de los aspectos presupuestales de la institución, así como establecer mecanismos de control que sean compatibles con la finalidad social de ésta».

Asimismo, propuso al Consejo que se le autorice a efectuar un análisis y realizar propuestas sobre los siguientes temas:

1. Elaborar una propuesta que regule la autonomía económica de ESSALUD y los mecanismos de control.
2. Analizar la Ley N° 27056 de creación de ESSALUD, con especial incidencia en las competencias del Presidente Ejecutivo y el Consejo Directivo, y elaborar de ser el caso un proyecto de modificación.
3. Formular una propuesta de declaración de principios de la seguridad social.
4. Analizar cualquier otro tema que se derive de los puntos anteriormente planteados.

Todas las propuestas de la Comisión fueron aceptadas por los miembros del Consejo Nacional del Trabajo, el cual sin embargo adicionó que la autonomía de ESSALUD debía ser económica y también **administrativa**.

• REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES REGIONALES

Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción Social han anunciado que someterán a opinión del Consejo Nacional de Trabajo un proyecto de ley que establezca las remuneraciones mínimas vitales regionales, activando así por primera vez el tercer párrafo del Art. 24° de la Constitución de 1993 que señala que la RMV debe ser regulada por el Estado y que tal reglamentación debe hacerse con la

participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

El Consejo Nacional de Trabajo es el escenario donde se puede dialogar, buscar consenso y definir situaciones con un profundo sentido de responsabilidad nacional.

• LEY DE REACTIVACIÓN A TRAVÉS DEL SINCERAMIENTO DE LAS DEUDAS TRIBUTARIAS (RESIT)

Con fecha 08.05.02 se publicó la Ley N° 27681 sobre el RESIT. El RESIT establece con carácter excepcional y por única vez, un Sistema de Sinceroamiento de la Deuda Tributaria y Fraccionamiento Especial para las deudas por tributos cuya recaudación y/o administración están a cargo de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), incluido el ex Fondo Nacional de Vivienda (ex FONAVI), el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), la Superintendencia Nacional de Aduanas (ADUANAS), la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y el Seguro Social de Salud (ESSALUD), exigibles al 31.12.01 y pendientes de pago, cualquiera fuere el estado en que se encuentren, sea en cobranza, reclamación, apelación o demanda contencioso administrativa ante el Poder Judicial. También comprende las deudas tributarias que se encuentren acogidas o que perdieron los fraccionamientos del Dec. Leg. N° 848, Ley N° 27344 modificada por la Ley N° 27393 y Dec. Leg. N° 914.

• WEB AELE

En nuestra página web: <http://www.aele.com>, se encuentra disponible información relacionada con la Ley General del Trabajo, así como con otros temas de interés.

Estamos incluyendo también un estudio de SEL Consultores sobre la pobreza en el gran Buenos Aires, que nos ha sido remitido por Ernesto Kritz, prestigioso economista argentino, colaborador de *Análisis Laboral*.

Una antigua deuda a Jubilados del D.L. N° 19990

Los pensionistas del Decreto Ley N° 19990 iniciaron en el mes de setiembre de 1989 un penoso vía crucis reclamando –mediante acción de amparo– el cumplimiento de los reajustes trimestrales establecidos por el artículo 4° de la Ley N° 23908. Hasta el día de hoy la gran mayoría de estos pensionistas continúa esperando se dé cumplimiento a lo que constituye un derecho reconocido expresamente por normas legales y por pronunciamientos del Poder Judicial.

1. LA ACCIÓN DE AMPARO Y SUS MOTIVACIONES

El Decreto Ley N° 19990 en su artículo 79° determinó que los **reajustes** de las pensiones ya otorgadas serían fijadas por Resolución Ministerial a propuesta del Consejo Directivo del Seguro Social del Perú, lo que hoy día –para efectos de la administración del Sistema Nacional de Pensiones– está representado por la Oficina de Normalización Previsional –ONP– creada por D.L. N° 25967 de fecha 07.12.92 modificado por Ley N° 26323.

A su vez, el artículo 4° de la Ley N° 23908 (06.09.84) dispuso que: *“El reajuste de las pensiones a que se contrae el art. 79° del D.L. N° 19990 y artículos 60° a 64° de su Reglamento, se efectuará con prioridad trimestral, teniéndose en cuenta las variaciones en el costo de vida que registra el índice de precios al consumidor correspondiente a la zona urbana de Lima”*. Con la Ley N° 25048 de 17.06.89 quedó **ratificado** este derecho.

Pese a ello, los ajustes pensionarios se hicieron efectivos sólo hasta el mes de setiembre de 1988 suspendiéndose a partir del mes de octubre del mismo año. Al no tener éxito las gestiones directas realizadas por la Confederación de Trabajadores Jubilados del Perú para que se les restituyera este derecho, se vieron obligados a interponer **acción de amparo** en setiembre de 1989 denunciando violación de las normas legales antes acotadas, que a su vez se respaldan en el artículo 20° de la Constitución de la República de 1979 (reajuste periódico de las pensiones), y en el artículo 57° (irrenunciabilidad de derechos).

Los pronunciamientos jurisdiccionales de Primera Instancia (19.01.90), de la Corte Superior (17.07.90) y de la Corte Suprema (12.08.91) declararon fundado el reclamo de los pensionistas, disponiéndose el pago con los reajustes trimestrales correspondientes.

La **ONP** se limitó a consignar las sumas de S/. 7,446.84 y S/. 7,418.77 sólo a favor de los dos representantes de la Confederación que habían suscrito el recurso de amparo. La razón de esta limitación habría sido causada por no haberse detallado e identificado a los pensionistas comprendidos dentro del reclamo, pese a que la acción se hizo en forma genérica y los resultados del peritaje ordenado por el Juzgado determinaban una deuda de la **ONP** de dos mil doce millones trescientos treinta mil y 45/100 nuevos soles.

Ello está obligando a cada pensionista a tramitar administrativamente ante la **ONP** su caso individual, dado que su derecho ha quedado consolidado con el pronunciamiento judicial que tiene calidad de cosa juzgada.

2. CONSIDERACIONES SOBRE EL TEMA

- 2.1 Es indubitable que asiste pleno derecho a todos los jubilados del Sistema Nacional de Pensiones que alcanzaron tal condición a partir del mes de setiembre de 1984, para percibir los reajustes trimestrales dispuestos por el propio D.L. N° 19990, detallados en la Ley N° 23908 y ratificados por la Ley N° 25048, debiendo deducirse los incrementos que hubieran sido dispuestos por la propia **ONP** a partir de dicha fecha. La **ONP** debería proceder a la regularización del pago en forma automática, sin exigencias burocráticas que sólo dilatan el cumplimiento de la obligación.
- 2.2 Resulta altamente cuestionable la actitud de los directivos de la Seguridad Social que en el año 1984 y en los siguientes, afectaron la economía de los pensionistas del D.L. N° 19990 decidiendo la supresión de los reajustes ordenados por Ley o manteniendo en el tiempo tan ilegal medida. Quienes así actuaron deben **responder** por estas arbitrariedades.
- 2.3 Los **derechos adquiridos** por los pensionistas tiene necesariamente que ser respetados no sólo por el legislador sino también, de manera especial, por quienes administran los fondos destinados a cumplir con lo que la Constitución y las leyes han dispuesto a favor de los trabajadores jubilados. Estos principios han sido reconocidos por el Tribunal Constitucional en más de un pronunciamiento y particularmente en la sentencia de 23 de abril de 1997 referida al cuestionamiento dirigido contra determinados artículos de la Ley N° 25967. (Modificatoria del goce de pensiones de jubilación administradas por el IPSS).
- 2.4 Más recientemente, el 22.10.2001 en el Expediente N° 612-2001 (Acción de Amparo), la Sala de Derecho Público insiste en que *“los derechos adquiridos de una persona constituyen todos aquéllos que han entrado en su dominio, que hacen parte de ella y de los cuales ya no puede privarles aquél de parte de quien los haya obtenido”*.
- 2.5 La **Defensoría del Pueblo** en su Resolución Defensorial N° 009-2002/DP de fecha 06.03.2002 insiste en que *“el incumplimiento de sentencias firmes en su contra (se refiere al Estado) vulnera los derechos constitucionales a la igualdad, al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva de las personas”*. En consecuencia, *“las entidades estatales deberían programar la previsión de gastos para atender el cumplimiento de las sentencias que ha-*

yan obtenido la calidad de cosa juzgada... debería precisarse que (dicho) gasto es prioritario en la programación y formulación presupuestaria de cada pliego". Asimismo, para la Defensoría "existe una prelación para el cumplimiento de las sentencias firmes, por cuanto ciertas acreencias tienen un carácter privilegiado de nivel constitucional ... como sucede en el caso de las pensiones reconocidas por los artículos 10° y 11° de la Constitución y que tienen carácter alimentario...".

- 2.6 La Ley N° 27684 de 15.03.2002 al sustituir el artículo 42° de la Ley N° 27584 referido al tratamiento de las obligaciones de dar sumas de dinero por parte del Estado en cumplimiento de sentencias en calidad de cosa juzgada, establece que si las leyes anuales de presupuesto resultan insuficientes, el Titular del Pliego Presupuestario podrá realizar las modificaciones presupuestarias del caso y si aún así las obligaciones superaran las posibilidades de financiamiento, se deberá comunicar a la autoridad judicial el **compromiso** de atender tales sentencias en el ejercicio presupuestario siguiente, obligándose inclusive a destinar hasta el 3% de lo que corresponda al pliego por la fuente de recursos ordinarios.

Como puede apreciarse, existe al presente un mayor interés por atender las obligaciones del Estado, aplicable también a los adeudos por pensiones generados por omisión o incumplimiento de las normas legales sobre reajustes, que ocasionaron las sentencias firmes a favor de los jubilados del D.L. N° 19990.

La misma ley a que hemos hecho referencia (Ley N° 27684) posibilita dar inicio al **proceso de ejecución de resoluciones judiciales** previsto en el artículo 713° y siguientes del Código Procesal Civil, si es que transcurridos seis meses de la notificación judicial no se ha iniciado el pago o el ente obligado no se ha comprometido a dicho pago, según los procedimientos establecidos en el mismo artículo 42° modificado.

Al respecto conviene tener presente que los únicos bienes que no pueden ser materia de ejecución son los de **dominio público**, pudiendo sí recaer sobre los **bienes de dominio privado** del Estado, ya que sobre éstos ejerce su propiedad como cualquier persona de derecho privado, mientras que sobre los de derecho público ejerce una administración de carácter tuitiva y pública, haciendo que tales bienes resulten inalienables e imprescriptibles como lo consigna expresamente el artículo 73° de la actual Constitución.

ESSALUD: Visación de certificados médicos particulares

Acreditación de los veinte primeros días de incapacidad para el trabajo

Recientemente fue publicada en el Diario Oficial «El Peruano» la Resolución de Gerencia General N° 203-GG-ESSALUD-2002 por la cual se modifican algunos numerales de la Directiva N° 009-GG-ESSALUD-2001 "Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas".

Entre estos cambios ha llamado mucho la atención el referido al numeral 7.1.1.b del acápite 7 de la Directiva mencionada, estableciendo –como requisito para solicitar prestaciones económicas– que los certificados médicos particulares, inclusive aquéllos que acreditan la incapacidad para el trabajo por los veinte primeros días, deban ser canjeados por Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT). Veamos sus alcances.

1. CONCEPTOS DE REFERENCIA

En primer lugar consideramos conveniente efectuar algunas precisiones conceptuales relacionadas con el tema objeto de análisis.

a. Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo - CITT: El CITT es el documento oficial por el cual se hace constar el tipo de contingencia y la duración del período de incapacidad temporal para el trabajo. Se otorga al asegurado titular que se atiende por enfermedad, accidente o maternidad. Este documento debe ser emitido obligatoriamente por el profesional de la salud autorizado y acreditado por ESSALUD y debe ser registrado en la historia clínica.

b. Certificado Médico Particular.- Es el documento destinado a acreditar el acto médico realizado, en el que se certifica

sobre el diagnóstico, tratamiento y período de descanso físico necesario. Puede ser emitido en el formato regulado por el Colegio Médico del Perú o en el recetario de uso regular del profesional médico.

c. Canje de Certificado Médico Particular.- Es el acto que consiste en cambiar el Certificado Médico Particular por el documento oficial Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, previa evaluación del sustento médico de dicho certificado por el profesional de la salud autorizado y acreditado por ESSALUD.

2. MARCO LEGAL

De acuerdo a lo establecido en el artículo 12° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, concordado con lo establecido en el artículo 15° de su Regla-

mento, D.S. N° 009-97-SA, el derecho a subsidio por cuenta del Seguro Social de Salud se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad, la entidad empleadora continúa obligada al pago de la remuneración o retribución.

En este contexto y hasta antes de la dación de la Resolución de Gerencia General N° 203-GG-ESSALUD-2002, de 27 de febrero del presente año, se establecía en la Directiva N° 009-GG-ESSALUD-2001 como requisitos para solicitar el subsidio por incapacidad temporal:

7.1.1. ...

b) *Certificados médicos particulares o CITT en original que sustenten incapacidad por los primeros 20 días;*

c) *CITT en original por el exceso de los 20 días. En caso de certificados médicos particulares deberán ser canjeados por CITT.*

Como puede apreciarse, se hacía una diferenciación entre la acreditación de los veinte primeros días de incapacidad para el trabajo, que podían sustentarse simplemente con certificados médicos particulares –sin que existiera obligación alguna de su visación por ESSALUD– o con CITT, y respecto al **exceso de los 20 días**, a partir del cual surge el derecho al subsidio, estableciéndose que en este caso **sí debía presentarse el CITT en original o los certificados médicos particulares debidamente canjeados por CITT.**

Con la Resolución de Gerencia General N° 203-GG-ESSALUD-2002 esta concepción ha cambiado sin explicación válida que la sustente y, de acuerdo a tal norma el trabajador debe sustentar los primeros veinte días de inasistencias al año ya no sólo con certificados médicos particulares sino que éstos deben ser **canjeados** por CITT. Ello se aprecia en el numeral Tercero de la norma mencionada que establece:

«...»

7.1.1.b. *Sólo para ocurrencias por incapacidad temporal hasta el 25 de diciembre del 2001, se deberá presentar certificados médicos particulares o CITT en original que sustenten la incapacidad por los primeros 20 días. A partir del 26 de diciembre del 2001, sólo se presentará CITT en original, en caso de certificados médicos particulares deberán ser canjeados por CITT.»*

3. ANÁLISIS LEGAL

De las normas reseñadas se aprecia una injerencia por parte de ESSALUD que se manifiesta en la última Resolución dictada en febrero del presente año, al obligar la visación y canje de los certificados médicos particulares presentados para acreditar los veinte primeros días de incapacidad para el trabajo.

Sustentamos nuestra posición en dos consideraciones:

La primera se basa en el hecho que de acuerdo a lo establecido en el art. 24° de la Ley N° 26842, Ley General de Salud “La expedición de recetas, certificados e informes directamente relacionados con la atención de pacientes..., se reputan actos del ejercicio profesional de la medicina y están sujetos a la vigilancia de los Colegios Profesionales correspondientes”. Vale decir, que estos organismos especializados son los únicos que pueden ejercer vigilancia en esta materia.

En segundo lugar, y tal como lo establece la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, sus normas reglamentarias, el Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas y sus normas complementarias, el derecho al subsidio a cargo de

ESSALUD surge a partir del vigésimo primer día de incapacidad del trabajador y, por ende, es a partir de ese momento que la institución mencionada puede establecer las normas que regularán la acreditación de la incapacidad mencionada, la misma que servirá para el pago del subsidio respectivo.

Con anterioridad a ese momento, la entidad empleadora continúa obligada al pago de la remuneración o retribución.

ESSALUD no puede, pues, pretender ahora obligar al trabajador a acreditar su incapacidad por los veinte primeros días con CITT, por cuanto ello escapa de su ámbito; la enfermedad y el accidente comprobados son causas de suspensión imperfecta del contrato de trabajo, y se encuentran sujetas a lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 12°).

ESSALUD no tiene, en consecuencia, porqué normar ni solicitar justificación de una suspensión imperfecta de labores por los veinte primeros días que no son de su cargo sino del empleador, por cuanto estaría teniendo injerencia en normas que competen al Derecho del Trabajo y no al Derecho de Seguridad Social.

Adicionalmente, el Derecho de Seguridad Social es constitutivo y no declarativo, ESSALUD no tiene facultades para declarar el derecho debe reconocerlos de acuerdo a ley. En este sentido, la prestación económica, el subsidio, responde a una determinada contingencia, es decir la incapacidad a partir del 21 avo. día y por tanto no puede retrotraerse a una exigencia de una situación que no es de su ámbito. Esta norma desnaturaliza el descanso de los veinte primeros días que constituye suspensión perfecta del contrato de trabajo y se convierte así ESSALUD en órgano que declara derechos máxime si esa visación no es un requisito señalado en la ley.

4. SITUACIONES PRÁCTICAS

Hemos tenido conocimiento que son muchos los problemas que se han presentado en la práctica desde la dación de la norma bajo comentario. Así, es el trabajador quien por lo general efectúa el trámite de visación del certificado médico particular ante ESSALUD, debiendo apersonarse no una sino **dos** veces a dicha entidad, con la consiguiente pérdida de tiempo que ello ocasiona.

Sin embargo, de acuerdo a lo establecido en el punto 7.6.2.3 de la Directiva N° 16-66-ESSALUD-2001, Normas para Expedición, Registro, Distribución y Control de Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo - CITT, no es estrictamente necesaria la presencia del asegurado para realizar el canje, salvo que el médico autorizado lo solicite. Para tales efectos podría designarse a otra persona para cumplir esta función, quien deberá llevar copia autenticada del documento de identidad del asegurado, que entregará junto con el certificado médico particular.

De acuerdo a su disponibilidad el Departamento de Personal de las empresas, bien podría efectuar el trámite reseñado.

En segundo lugar ha surgido la inquietud en el sentido de ¿qué ocurre en el supuesto que el trabajador no vise el certificado médico particular que sustenta su inasistencia al trabajo durante los primeros veinte días?; por tal motivo ¿estaría incurriendo –de ser el caso– en una falta grave, por ausencias injustificadas? ¿Perdería el derecho a subsidio?

Consideramos que no. El trabajador ha cumplido con acreditar su inasistencia mediante un certificado médico particular y éste tiene valor por sí mismo.

Ley General del Trabajo

Título Preliminar

La siguiente información contiene el texto aprobado por unanimidad por la Comisión de Expertos nombrada por la Comisión de Trabajo del Parlamento de la República que está elaborando la Ley General de Trabajo. El texto preparado por la Comisión de Expertos, constituye sólo un anteproyecto, pues más tarde será revisado por la Comisión de Trabajo y por el Consejo Nacional de Trabajo (CNT). El informe que publicamos constituye un documento de trabajo no oficial, que ha recibido ya las opiniones del Ministerio de Trabajo, de los Trabajadores y Empleadores tal cual han sido recogidas por la doctora Delia Muñoz, Secretaria del Consejo Nacional de Trabajo. Ninguna de estas tres opiniones tiene carácter definitivo, y esto hay que recalcarlo porque se trata más bien de apreciaciones preliminares que pueden ser modificadas más adelante como resultado del diálogo que ya se está produciendo en todos los sectores sociales y particulamente en el Consejo Nacional de Trabajo. En el caso de los trabajadores, la opinión vertida es de carácter general y en ella han expresado que el texto proyectado merece su respaldo. No obstante ello, el influyente parlamentario Risco muy vinculado a los trabajadores, quién no es miembro del CNT, ha calificado este primer adelanto como «no entendible» mientras que para los empleadores del CNT el texto presentado a su consideración «está más al alcance de técnicos y expertos que al de los propios trabajadores, predominando una sofisticación técnica y doctrinaria».

• COMISIÓN DE EXPERTOS

Ámbito de aplicación

Artículo I.- La presente ley regula las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios, nacidas de un contrato verbal o escrito, cualquiera fuera la denominación o modalidad de éste.

• **MTPS:** El tema contenido en este artículo debe pasar al Título I, capítulo 1, sección 1º, sobre contrato de trabajo.

Se sugiere como artículo I, el siguiente:

Artículo I.- La presente Ley regula las relaciones laborales, la seguridad y salud y la capacitación para el trabajo; promueve el empleo y la formación profesional, con especial atención a los sectores desfavorecidos y con mayor vulnerabilidad económica y social.

La Ley tiene por objeto promover el diálogo y la concertación social como mecanismos para desarrollar relaciones laborales armoniosas, formular y ejecutar políticas de empleo y formación profesional orientadas a potenciar en los trabajadores las calificaciones requeridas por el mundo productivo a fin de elevar la calidad de vida de la población, incrementar la productividad y la competitividad de las empresas, y el desarrollo económico y social del país.

• TRABAJADORES

– El T.P. aprobado por unanimidad por la comisión de Expertos de la Comisión de Trabajo del Congreso merece nuestro respaldo.

– No se puede apelar a que el T.P. se encuentra técnicamente mal elaborado, por cuanto no existe una regla general que obligue a una forma en su redacción (como la sostiene el sector gubernamental).

– Debe incluirse el rol tutelar del Estado para el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores por tratarse de la parte más débil de la relación laboral.

– Debe eliminarse como fuente de las relaciones de trabajo los “reglamentos internos de trabajo” por cuanto estos se elaboran en forma unilateral por el empleador (Art. XV).

• EMPLEADORES(1)

1). La presente ley establece las normas que regulan las relaciones individuales y colectivas entre trabajadores y empleadores, con la finalidad de promover la justicia social, el empleo productivo y el desarrollo nacional.

(3). El trabajo en relación de dependencia se define como la prestación personal subordinada y remunerada de servicios nacida de un contrato verbal o escrito.

Comentario del MTPS:

– El sector Trabajo considera que este primer artículo debe recoger el marco conceptual y principista que inspirará a la Ley General de Trabajo.

– En el caso del sector empleador, se agrupan -por ser éste un cuadro comparativo- las dos propuestas de regulación del Título Preliminar que tienen relación con el artículo I de la propuesta de la Comisión de Expertos de la Comisión de Trabajo del Congreso.

• COMISIÓN DE EXPERTOS

Artículo II.- Son prestaciones personales de servicios aquellas en las que el trabajador es una persona natural, que debe ejecutar su prestación sin contar con sustitutos ni auxiliares a su cargo. No se pierde la condición de trabajador cuando éste cuente con el apoyo brindado por familiares directos, que dependan económicamente de él, en el caso del trabajo a domicilio previsto por esta ley. Tampoco se pierde cuando se encubre una prestación personal a través de la actuación de una persona jurídica.

• **MTPS:** El tema contenido en este artículo debe pasar al Título I, capítulo 1, sección 1º, sobre contrato de trabajo.

Se sugiere como artículo II, el siguiente:

Artículo II.- Se entiende por trabajo, para los fines de la presente Ley, la actividad humana, productiva, por cuenta ajena, remunerada, personal y subordinada o dependiente; el mismo que es un derecho y un deber que goza de la protección del Estado.

(1) El orden en que aparece la propuesta del sector empleador en el Cuadro es sólo para efectos comparativos. En la propuesta original el orden de los artículos es otro, según el número que aparece entre paréntesis.

• **EMPLEADORES(1)**

2). El trabajo es un derecho y un deber y es objeto de protección por el Estado dentro de un régimen de igualdad de trato. Siendo un deber, corresponde a todo trabajador prestar sus servicios con lealtad, esfuerzo y buena fe a fin de contribuir al desarrollo de su centro de trabajo y del país.

Nadie está obligado a prestar trabajo personal sin retribución y sin su libre consentimiento.

Comentario del MTPS:

Tanto el sector Trabajo como el sector empleador coinciden que el artículo II debería precisar o definir el "trabajo" materia de regulación y de protección por la Ley.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo III.- Son prestaciones subordinadas de servicios aquellas en las que el trabajador se desenvuelve dentro del ámbito de organización y dirección del empleador o de un tercero en los supuestos permitidos de intermediación.

• **MTPS:** El tema contenido en este artículo debe pasar al Título I, capítulo 1, sección 1º, sobre contrato de trabajo.

Se sugiere como artículo III, el siguiente:

Artículo III.- Las disposiciones de la presente Ley son de orden público, y obligan a todas las personas, naturales o jurídicas, que se encuentren establecidas en el territorio nacional. Cuando se trate de relaciones laborales internacionales, se regulan conforme a las disposiciones sobre la materia.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo IV.- La duración de la relación laboral, la concurrencia al centro de trabajo, la extensión de la jornada de trabajo o el número de empleadores, no son elementos esenciales para calificar una relación como laboral, aunque pueden servir como indicios de su existencia o para determinar la aplicación de ciertos derechos.

• **MTPS:** El tema contenido en este artículo debe pasar al Título I, capítulo 1, sección 1º, sobre contrato de trabajo.

Se sugiere como artículo IV, el siguiente:

Artículo IV.- No puede realizarse actos o dictarse normas de naturaleza laboral discriminatorios o excluyentes, basados en motivo de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión, nacionalidad, origen social o cualquier otro.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo V.- Se presume que toda prestación personal y remunerada de servicios es subordinada. Asimismo, se presume la existencia de un vínculo laboral entre quien presta un servicio al interior de un centro de trabajo y quien lo aprovecha. La carga de la prueba en ambos supuestos corresponde al empleador.

• **MTPS:** El tema contenido en este artículo debe pasar al Título I, capítulo 1, sección 1º, sobre contrato de trabajo.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo VI.- Es empleador la persona natural o jurídica, con o sin fin de lucro y de naturaleza privada o pública que contrata servicios regulados por esta ley.

• **MTPS:** El tema contenido en este artículo debe pasar al Título I, capítulo 1, sección 1º, sobre contrato de trabajo.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo VII.- Hay un grupo de empresas cuando varias empresas, jurídicamente independientes, constituyen o actúan como una unidad económica y productiva de carácter permanente y están sujetas a una dirección única de contenido general.

• **MTPS:** El tema contenido en este artículo debe pasar al Título I, capítulo 1, sección 1º, sobre contrato de trabajo.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo VIII.- En supuestos de transmisión de empresas, como la fusión, escisión u otros similares, las relaciones laborales existentes prosiguen y los trabajadores mantienen los derechos alcanzados.

• **MTPS:** El tema contenido en este artículo debe pasar al Título I, capítulo 1, sección 1º, sobre contrato de trabajo.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo IX.- Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajadores se rigen por la presente ley, sin perjuicio de las consecuencias jurídicas de su vínculo asociativo.

MTPS: El tema contenido en este artículo debe pasar al Título I, capítulo 1, sección 1º, sobre contrato de trabajo

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo X.- Las demás prestaciones de servicios, autónomas y retribuidas, cumplidas por personas naturales o jurídicas, se rigen por el ordenamiento civil o mercantil. No obstante, el ordenamiento laboral puede resultarles aplicable, en todo o en parte, a quienes prestan un servicio personal, autónomo y retribuido, si se les extiende por ley expresa.

• **MTPS:** Se propone el cambio siguiente al texto original, que pasaría a constituirse en artículo V.

Artículo V.- Las prestaciones de servicios, autónomas y retribuidas, cumplidas por personas naturales o jurídicas, se rigen por el ordenamiento civil o mercantil. No obstante, el ordenamiento laboral puede extenderse a otro tipo de relaciones jurídicas por ley expresa.

EMPLEADOR

(4). Las prestaciones de servicios autónomos y su retribución, cumplidas por personas naturales o jurídicas, se rigen por el ordenamiento civil o mercantil.

Comentario del MTPS:

– *La propuesta del sector Trabajo, a diferencia de la Comisión de Expertos, en relación a la aplicación extensiva de la Ley a relaciones no laborales, resulta más amplia, pues delega en la ley determinar a qué otras relaciones jurídicas les es aplicable.*

– *La propuesta del sector empleador, a diferencia del sector Trabajo y de la Comisión de Expertos, no contempla la posibilidad de la aplicación extensiva de la Ley a relaciones no laborales.*

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo XI.- La presente ley es aplicable a los trabajadores independientes en lo que resulte pertinente.

• **MTPS:** Se propone eliminar este artículo por cuanto los "trabajadores independientes" se encuentran comprendidos en el artículo anterior (prestación de servicios autónomas).

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo XII.- La presente ley es aplicable a los regímenes especiales de trabajo, salvo en lo que establezcan sus propias normas.

• **MTPS:** Se propone el cambio de redacción siguiente:

Artículo VI.- Los regímenes laborales especiales se rigen por sus propias normas; la presente Ley es aplicable en lo que resulte pertinente.

• **EMPLEADOR**

(10). Los trabajadores que por la naturaleza y modalidad del trabajo que desempeñan, se encuentren sujetos a regímenes especiales, están comprendidos en la presente ley en todo aquello que no se oponga a sus propias normas; en caso de contradicción entre las normas especiales y las generales, primarán las especiales.

Comentario del MTPS:

Se coincide en que, para el caso de regímenes laborales especiales, prima la normativa específica, y que la LGT se aplican de manera supletoria. Pendiente de definir redacción.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo XIII.- No están comprendidos en esta ley: el servicio militar, el servicio derivado de las obligaciones cívicas, el trabajo penitenciario, el trabajo voluntario no retribuido y el trabajo por cuenta propia.

• **MTPS:** Sin observación, pero quedaría como **Artículo VII**

• **EMPLEADOR**

(11). *No están comprendidos en esta ley el servicio militar, el servicio derivado de las obligaciones cívicas, el trabajo penitenciario, el trabajo del hogar, el trabajo voluntario no retribuido, y el apoyo de los familiares directos en el trabajo a domicilio.*

• **Comentario del MTPS:**

– La diferencia está en que el sector empleador introduce el supuesto del "apoyo de los familiares directos en el trabajo a domicilio"

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Principios

Artículo XIV.- Son principios del ordenamiento laboral:

1. Interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el significado de una norma. De haber oscuridad en el sentido de una cláusula del contrato de trabajo, se preferirá igualmente el sentido más ventajoso para el trabajador.

2. Norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho. Este principio no se aplicara para resolver los conflictos entre normas estatales de distinto rango, caso en que prevalecerá la superior. La compara-

ción entre las normas en conflicto se hará por instituciones.

3. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas imperativas.

4. Condición más beneficiosa para conservar las ventajas alcanzadas a partir de contratos de trabajo, concesiones unilaterales no normativas del empleador o consolidación por el transcurso del tiempo, frente a nuevas normas que las supriman o rebajen. Sólo pueden ser dejadas sin efecto por acuerdo de partes.

5. Igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades. Ningún sujeto público o privado puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa. Está proscrita la discriminación directa o indirecta. No constituyen discriminación las acciones positivas adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualación efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales.

6. Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias.

7. Fomento por el Estado de la autonomía colectiva como instrumento de regulación equilibrada de las relaciones laborales y de generación de paz social.

8. Fomento de la formalidad que permite al Estado verificar el cumplimiento de lo previsto por el ordenamiento laboral, como requisito para contratar con el sector público o acceder a determinados beneficios, incentivos o licencias.

9. Los demás derivados de la dignidad de la persona y de su protección por el Estado.

• **MTPS:**

Artículo VIII.- Son principios del ordenamiento laboral:

1. Interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre la consecuencia jurídica de una norma; la que deberá operar luego de haberse aplicado los métodos de interpretación de la teoría general del Derecho.

2. Opción por el sentido más ventajoso para el trabajador, de haber oscuridad sobre los alcances de una cláusula del contrato de trabajo.

3. Norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma divergente un mismo hecho. La comparación entre las normas en conflicto se hará por instituciones.

4. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de la Constitución, la Ley y el convenio colectivo.

5. Igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades. El Estado emprenderá acciones positivas destinadas a lograr una igualación efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales.

6. Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y los actos formales.

Adicionalmente, deberá respetarse los derechos fundamentales y la integridad del trabajador en el ejercicio y la aplicación de los derechos laborales.

• **EMPLEADOR**

9). En la interpretación o duda insalvable sobre el sentido de una norma en materia de trabajo, se está a lo que sea más favorable al trabajador.

(6). La presente ley establece los derechos y beneficios de los trabajadores, salvo regímenes temporales de excepción.

Los derechos y beneficios reconocidos a los trabajadores en virtud de contratos individuales o colectivos más favorables, prevalecerán sobre lo que esta ley determina.

(5). Los derechos reconocidos a los trabajadores por la Constitución y la ley son irrenunciables. Todo pacto en contrario es nulo.

• **Comentario del MTPS:**

– El sector Trabajo no recoge en su propuesta el principio de la condición más beneficiosa regulada por la Comisión de Expertos.

– De la propuesta del sector empleador cabe resaltar lo siguiente: i) sólo recoge un supuesto del principio de la norma más favorable, cuando el convenio colectivo supera lo establecido en la ley; ii) no recoge los principios de la condición más beneficiosa, la igualdad de trato y la primacía de la realidad.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Fuentes

Artículo XV.- Las relaciones individuales y colectivas de trabajo se regulan por:

1. La Constitución
2. Los tratados aprobados y ratificados
3. Las leyes y los decretos legislativos
4. Los reglamentos
5. Los convenios colectivos
6. Los reglamentos internos de trabajo
7. Las costumbres
8. La jurisprudencia
9. Los contratos de trabajo

• **MTPS**

Artículo IX .- Las relaciones individuales y colectivas de trabajo se regulan por:

1. La Constitución
 2. Los tratados aprobados y ratificados
 3. Las leyes y los decretos legislativos
 4. Los reglamentos
 5. Los convenios colectivos
 6. La costumbre
 7. Los reglamentos internos de trabajo
- Además, se regula por la jurisprudencia y el contrato de trabajo"

• **EMPLEADORES**

(13). Son fuentes de derecho en las relaciones individuales y colectivas de trabajo:

- a. La Constitución,
- b. Las leyes y los tratados Internacionales ratificados por el Perú,
- c. Los reglamentos de las leyes,
- d. Los convenios colectivos de trabajo,
- e. Los reglamentos internos de trabajo,
- f. Los contratos individuales de trabajo.

Comentario del MTPS:

– La diferencia más resaltante se encuentra en la propuesta del sector empleador, quien: i) recoge en un solo inciso a la ley y a los tratados internacionales, sugiriendo que ambas fuentes tiene el mismo nivel jerárquico; y ii) no recoge en su propuesta a la costumbre ni a la jurisprudencia como fuentes de Derecho.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo XVI.- Los tratados sobre derechos humanos, en especial los Convenios Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, complementan la enumeración de derechos fundamentales contenida en la Constitución y sirven para interpretar el significado de los derechos consagrados en ella y en esta ley.

• **MTPS: Artículo X.**- Los tratados sobre derechos humanos, en especial los Convenios Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Perú, complementan la enumeración de derechos fundamentales contenida en la Constitución y sirven para interpretar el significado de los derechos consagrados en ella y en esta ley.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo XVII.- Los decretos de urgencia, al regular materia económica y financiera, solo pueden comprender derechos laborales cuando se trate de trabajadores públicos regidos por la Ley de Presupuesto.

• **MTPS:** Se sugiere retirar este artículo, por cuanto el tema está regulado en norma específica.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo XVIII.- La parte normativa de los convenios colectivos regula las relaciones individuales y genera derechos y obligaciones para los trabajadores y el empleador; así como los niveles de la propia negociación colectiva. La parte obligacional regula los demás aspectos de las relaciones colectivas y genera derechos y obligaciones para las organizaciones sindicales y el empleador. La parte delimitadora fija los ámbitos personal, espacial y temporal de vigencia.

• **MTPS:** El tema contenido en este artículo debe pasar al Título II (Derecho a la Negociación Colectiva).

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo XIX.- Las costumbres se producen cuando existen prácticas reiteradas que generan conciencia de obligatoriedad, de modo abstracto y general. Son válidas las costumbres que complementan, mejoran o reemplazan a otras normas, pero no las que las contrarían. Si se generan derechos para destinatarios concretos y singulares se producen consolidaciones por el transcurso del tiempo.

• **MTPS:** Se propone retirar este artículo, o que pase a otro parte de la LGT por no corresponder al T. Preliminar.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Artículo XX.- En lo no previsto por la presente ley se aplican supletoriamente las disposiciones del Código Civil, siempre que no haya oposición de naturaleza.

• **MTPS: Artículo XI.**- En lo no previsto por la presente Ley se aplican supletoriamente las normas generales y Códigos, siempre que no haya oposición de naturaleza.

• **COMISIÓN DE EXPERTOS**

Vigencia en el espacio

Artículo XXI.- La presente ley regula las relaciones laborales cumplidas en el Perú y nacidas de contratos de trabajo celebrados en el Perú.

• **MTPS:** Se propone que esta sección salga del Título Preliminar y pase como un capítulo aparte, y que en lugar de ello quede un

artículo general con el siguiente texto:

Artículo XII.- El juez peruano es competente para conocer de la aplicación de las normas laborales en las relaciones laborales internacionales, conforme a las reglas establecidas en la presente Ley, los tratados ratificados por el Perú y los principios del derecho internacional.

• COMISIÓN DE EXPERTOS

Artículo XXII.- Son relaciones laborales internacionales aquellas en las que un momento relevante, sea la contratación, sea la ejecución, se produce en los territorios del Perú y de otro Estado; o aquellas que se materializan en sedes diplomáticas de Estados extranjeros o de organismos internacionales acreditadas en el Perú.

• **MTPS:** Que pase a nuevo capítulo.

• COMISIÓN DE EXPERTOS

Artículo XXIII.- En el caso de las relaciones laborales internacionales en las que el contrato se celebra en un país y la relación se cumple en otro, siendo el Perú alguno de ellos, la competencia jurisdiccional y la legislación aplicable se determinan en función de los tratados suscritos entre los Estados involucrados. A falta de tratado, se rigen por las siguientes reglas:

1. El juez peruano es competente cuando el demandado domicilia en el Perú. No obstante, es competente también si el contrato de trabajo se celebra o la relación laboral se ejecuta en el Perú o las partes se someten expresa o tácitamente a la jurisdicción peruana.

2. La ley peruana es aplicable a las relaciones laborales cumplidas en el Perú, cualquiera fuera el lugar de celebración del contrato de trabajo o a las relaciones laborales cumplidas en el extranjero, cuando el contrato de trabajo se hubiera celebrado en el Perú.

3. Para efecto de las reglas anteriores, se considera como territorio peruano, además del suelo, subsuelo, el dominio marítimo y el espacio aéreo que los cubre, las naves o aeronaves peruanas cuando se desplacen por aguas o aires internacionales, sobre las que ningún Estado ejerza soberanía.

• **MTPS:** Que pase a nuevo capítulo

• COMISIÓN DE EXPERTOS

Artículo XXIV.- En el caso de las relaciones laborales internacionales realizadas en las sedes diplomáticas de Estados extranjeros o de organismos internacionales acreditados en el Perú, estas se rigen por la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y los Acuerdos de Sede, respectivamente. Sin embargo, los reclamos derivados de la celebración de contratos de trabajo o la ejecución de relaciones laborales no disfrutan de exención jurisdiccional, porque se trata de actos de gestión y no de imperio.

• **MTPS:** Que pase a nuevo capítulo.

Adicionalmente, tema es importante y complejo que debe ser analizado con mayor detenimiento por sus implicancias.

• COMISIÓN DE EXPERTOS

Vigencia en el tiempo

Artículo XXV.- La nueva norma se aplica a las disposiciones y relaciones jurídicas existentes. No tiene efectos retroactivos,

salvo cuando lo declara expresamente y es más favorable al trabajador(2). Los convenios colectivos rigen retroactivamente, del modo previsto en la parte correspondiente de esta ley.

• **MTPS:** Se propone eliminar esta sección del T.P.

Se propone que la última frase pase al Título sobre Derechos Colectivos, y que los anteriores párrafos se eliminen, por contener temas que están recogidos en el Código ispo y la isposición (sic).

A cambio de lo expuesto, se sugiere que quede un artículo general con el siguiente texto:

Artículo. XIII.- Las disposiciones laborales tienen aplicación inmediata a las disposiciones y relaciones jurídicas existentes al momento de su entrada en vigencia, salvo disposición expresa en contrario.

• COMISIÓN DE EXPERTOS

Artículo XXVI.- Solo hay derechos adquiridos en materia laboral respecto de beneficios nacidos de contratos de trabajo, concesiones unilaterales no normativas del empleador y consolidación por el transcurso del tiempo.

• **MTPS:** Que pase al capítulo 1, sección 1º (disposiciones generales)

• COMISIÓN DE EXPERTOS

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Los trabajadores públicos se regirán por esta ley, sin perjuicio de las disposiciones específicas referidas a la carrera administrativa. Sin embargo, su incorporación se producirá en forma gradual, para no afectar las previsiones presupuestarias. No obstante, serán inmediatamente aplicables a los trabajadores públicos las disposiciones contenidas en los Títulos... y Capítulos... de esta ley. (sic)

• **MTPS: DISPOSICIONES FINALES**

Primera.- Los trabajadores públicos se rigen por las normas que regulan el empleo público y podrá aplicárseles supletoriamente las disposiciones de la presente Ley.

• **EMPLEADOR**

12. Las relaciones de trabajo entre la Administración pública y sus trabajadores se rigen por las normas que le son propias, salvo que se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada por ley expresa.

7. El pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores es preferente a cualquier otra obligación del empleador.

8. A falta de norma legal o convencional aplicable en forma expresa al caso materia de controversia, se aplicarán los principios generales del derecho laboral, y en defecto de éstos, las normas de derecho común.

• **Comentario del MTPS:**

– La Comisión de Expertos considera a los trabajadores público sujetos a la LGT, sin perjuicio de sus normas específicas.

– El sector Trabajo considera que los trabajadores públicos, como regla general, se regula por su norma especial, y supletoriamente por la LGT.

– El sector empleador, considera que se rigen igualmente por sus propias normas, y sólo se aplica la LGT para los trabajadores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

(2) Con cargo a la modificación de la Constitución.

Ley General del Trabajo

Segunda Parte: De las Relaciones Colectivas de Trabajo

Presentamos el texto elaborado por la Comisión de Expertos referente a la Ley General de Trabajo, Segunda Parte De las Relaciones Colectivas de Trabajo.

El articulado ha sido aprobado por ellos por consenso habiendo disentido tan sólo respecto de los artículos 9° y 72°, que los presentamos subrayados.

Los expertos sustentarán este texto ante el Consejo Nacional de Trabajo próximamente.

TÍTULO I DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

CAPÍTULO I Contenido de la libertad sindical

Artículo 1°.- Libertad sindical individual. El Estado reconoce y garantiza a los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como los de afiliarse a ellas libremente y desarrollar actividad sindical, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, con la sola obligación de observar los estatutos de las mismas.

La afiliación es voluntaria.

Artículo 2°.- Autonomía sindical. Las organizaciones sindicales tienen autonomía para organizarse y actuar libremente, en función de lo cual pueden redactar sus estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción. El Estado, los empleadores y sus organizaciones deberán abstenerse de cualquier intervención o injerencia en la constitución y actuación de las organizaciones sindicales.

Artículo 3°.- Principio democrático. Las organizaciones sindicales, en la relación institucional con sus afiliados, guían su accionar en base a la aplicación de principios democráticos.

Son derechos de los afiliados a los sindicatos:

1. Elegir a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos;
2. Participar en la vida interna del sindicato y en la adopción de las decisiones institucionales, según los procedimientos previstos en el estatuto;
3. Solicitar y recibir información del órgano directivo sobre la gestión del sindicato;
4. No ser sancionado por causa no establecida en el estatuto y sin respetar el debido proceso;
5. Recibir, sin discriminación alguna, las prestaciones y servicios que el sindicato brinde a sus afiliados, conforme al estatuto.

CAPÍTULO II De las organizaciones sindicales

Artículo 4°.- Sindicatos. Los sindicatos son organizaciones sin fines de lucro que agrupan directamente trabajadores que tengan intereses sociales y económicos comunes. En tal sentido, no pueden distribuir en forma alguna rentas o bienes del patrimonio sindical.

Artículo 5°.- Tipos de sindicatos. Pueden constituirse sindicatos:

1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para un mismo empleador en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías;
2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre éstos en el título preliminar de esta Ley;
3. De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad, o que concurren en una misma actividad;
4. De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad;

5. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad; y,

6. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente.

Artículo 6°.- Secciones sindicales. Cuando el sindicato involucre a diversos centros de trabajo de una empresa o a diversas empresas, podrá constituir en tales ámbitos secciones sindicales, para el cumplimiento de sus fines en tales ámbitos.

La sección sindical representa al sindicato en el ámbito correspondiente y su relación con éste se regula por el estatuto del sindicato. La sección sindical estará representada por dos delegados elegidos por y entre los trabajadores afiliados en el ámbito de ésta.

Son aplicables a las secciones sindicales las normas de esta Ley en cuanto resulten pertinentes.

Artículo 7°.- Fines y funciones de los sindicatos. Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

1. Representar, ante el empleador o ante las autoridades administrativas, judiciales o políticas, a los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en las controversias de naturaleza colectiva. En el caso de controversias individuales podrá representar a sus afiliados, salvo que el trabajador accione directamente, pudiendo actuar el sindicato en calidad de asesor;
2. Negociar colectivamente y celebrar convenios colectivos de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales normas se originen;
3. Participar en la vida política, económica y social de la nación;
4. Integrar aquellos organismos públicos o sociales en los que se encuentre prevista la participación de los trabajadores;
5. Realizar actividades que contribuyan al fortalecimiento institucional y a la obtención de recursos para ser destinados íntegramente a lograr sus fines sociales;
6. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros; y,
7. En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 8°.- Mayor representatividad. El sindicato que afilie a la mayoría absoluta podrá representar a la totalidad de los trabajadores de su ámbito en la negociación colectiva y en las controversias derivadas de la aplicación o interpretación de convenios colectivos de eficacia general.

Si se requiere más de una organización para llegar a la mayoría mencionada anteriormente, los sindicatos coaligados ejercerán esa representación proporcionalmente al volumen de afiliación de cada uno, salvo que opten por otro criterio. De no constituirse una representación mayoritaria cada uno de los sindicatos representa sólo a sus afiliados.

Artículo 9°.- Número mínimo de afiliados (*). Para constituir un sindicato se requiere tener el número mínimo de afiliados siguiente:

1. En los sindicatos previstos en el numeral 1 del artículo 5° de la presente Ley, diez (10), cuando la empresa tenga hasta cincuenta (50) trabajadores, y veinte (20), cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores; y,

(*) El artículo 9° fue aprobado por mayoría.

2. Cincuenta (50), en los demás sindicatos.

Artículo 10°.- Representantes de los trabajadores. En la empresa en que no se haya constituido sindicato y tenga hasta cincuenta (50) trabajadores, así como en aquella que tenga menos de diez (10) trabajadores, éstos tienen derecho a elegir dos representantes ante su empleador y ante las autoridades administrativas y judiciales.

La elección de los representantes debe ser comunicada al empleador y a la autoridad administrativa de trabajo.

Artículo 11°.- Constitución del sindicato. La constitución de un sindicato se hará en asamblea, en la que se aprobará el estatuto y se elegirá a la junta directiva.

Artículo 12°.- Contenido del estatuto. El estatuto del sindicato contendrá al menos:

1. La denominación de la organización, que no podrá coincidir o inducir a confusión con otra legalmente registrada;
2. El domicilio y ámbito funcional y territorial del sindicato;
3. Los órganos de gobierno y su funcionamiento así como el régimen de provisión electiva de cargos, que deberá ajustarse a principios democráticos;
4. Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado;
5. El régimen de modificación del estatuto, de fusión y disolución de sindicatos; y,
6. El régimen económico de la organización, que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

Artículo 13°.- Registro y procedimiento de depósito. Los sindicatos, para fines de su registro, depositarán ante la Autoridad de Trabajo los siguientes documentos:

1. Copia legalizada del acta de la asamblea de constitución, con indicación del número de trabajadores asistentes y la nómina de la junta directiva elegida;
2. Copia de su estatuto aprobado en la referida asamblea de constitución, que deberán desarrollar al menos el contenido formal establecido en esta Ley;
3. Nómina completa de sus afiliados, debidamente identificados. Si se trata de un sindicato pluriempresarial, debe indicarse el nombre de los respectivos empleadores; y,

Los actos de modificación de sus estatutos y la designación y los cambios de los integrantes de la junta directiva, se depositarán siguiendo el mismo trámite.

El registro es un acto meramente formal y no puede ser denegado. Se efectúa en forma automática al solo depósito de los documentos respectivos.

Artículo 14°.- Personalidad jurídica. El registro de un sindicato le confiere personalidad jurídica para todo efecto legal.

Artículo 15°.- Responsabilidad de los organizaciones sindicales. Las organizaciones sindicales responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias. No responderán por los actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.

Artículo 16°.- Federaciones y confederaciones. Los sindicatos tienen el derecho de constituir o integrar organizaciones de grado superior, así como afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores que elijan. Las federaciones y confederaciones se rigen por las normas establecidas para los sindicatos, en lo que les sea aplicable.

Artículo 17°.- Requisitos de constitución de federaciones y confederaciones. Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados y para una confederación al menos de dos (2) federaciones igualmente registradas.

CAPÍTULO III

De los órganos y del patrimonio sindical

Artículo 18°.- La asamblea general

La asamblea general es el órgano máximo del sindicato y tiene las atribuciones que señale el estatuto. En los sindicatos de empresa está

constituida directamente por sus miembros. En los demás, así como en aquellos cuyos miembros laboran en localidades distintas, se estará a lo que dispongan las respectivas normas estatutarias.

Artículo 19°.- La junta directiva

Para ser miembro de la junta directiva de un sindicato de empresa se requiere tener vínculo laboral vigente, a excepción del caso previsto en el numeral 5 del artículo 30° de la presente Ley. Tal requisito no será exigible respecto de las demás organizaciones sindicales.

La junta directiva tiene la representación legal del sindicato, que se ejercerá en la forma establecida en los estatutos. La representación procesal del sindicato corresponde al secretario general, salvo disposición distinta del estatuto.

Artículo 20°.- Patrimonio sindical

El patrimonio del sindicato está constituido:

1. Por las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que se acuerden en asamblea general;
2. Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros;
3. Por el producto de las actividades dirigidas a obtener recursos para ser destinados a lograr sus fines sociales; y,
4. Por los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.

Artículo 21°.- Descuento de cuotas sindicales por planillas

El acto de afiliación conlleva la autorización al empleador para el descuento de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, cuando, en este último caso, sean comunes a todos los afiliados. El empleador queda obligado a descontar por planillas tales cuotas, una vez que la organización sindical le comunique la afiliación del trabajador.

Los montos resultantes de dichas deducciones serán depositados en la cuenta bancaria de cada organización sindical que haya sido puesta en conocimiento del empleador.

CAPÍTULO IV

Protección de la libertad sindical

Artículo 22°.- Protección genérica de la libertad sindical. Son nulos y carentes de todo efecto los preceptos normativos, los actos administrativos, las cláusulas de convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de los empleadores, y en general todo acto, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o perjudiciales, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al **ejercicio de actividades sindicales**. Cualquier trabajador u organización sindical que considere lesionados o inminentemente amenazados sus derechos de libertad sindical, podrá accionar a través del proceso sumario y preferente de tutela de la libertad sindical.

Artículo 23°.- Protección específica de la libertad sindical: titulares. Gozan de tutela específica:

1. La totalidad de los miembros de los sindicatos en formación, desde treinta (30) días antes de la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después;
2. Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales y los representantes de los trabajadores a que se refiere el artículo 10° de la presente Ley, hasta seis (6) meses después de la fecha en que cesen en sus cargos;
3. Los candidatos a cargos sindicales y de representantes, un mes antes y tres (3) meses después de la elección.

Artículo 24°.- Alcance de la tutela específica. La tutela específica a que se refiere el numeral 2 del artículo precedente, salvo regulación más favorable del convenio colectivo, comprende:

1. En el sindicato de empresa y de grupos de empresas, hasta tres (3) dirigentes sindicales si el número de trabajadores a quienes representa no alcanza a cincuenta (50), adicionándose dos (2) por cada cincuenta (50) trabajadores que sobrepasen dicho límite, sin exceder en ningún caso de doce (12);
2. En el caso de los representantes de los trabajadores, hasta un máximo de dos (2);
3. En la federación, hasta dos (2) dirigentes sindicales por cada sindicato que agrupe y hasta un máximo de quince (15);

4. En la confederación, hasta dos (2) dirigentes sindicales por cada federación que agrupe y hasta un máximo de veinte (20);

5. A los dirigentes sindicales que representen a los trabajadores en la negociación colectiva hasta tres (3) meses después de culminada la misma.

Artículo 25°.- Protección específica de la libertad sindical: contenido. En el caso de despido o traslado de cualquiera de los trabajadores mencionados en el artículo anterior, en el proceso que corresponda, el juez podrá disponer, la suspensión de los efectos del acto impugnado, siempre que el trabajador lo solicite en el escrito de demanda o posteriormente. En este caso, el juez correrá traslado del pedido del empleador dentro de los dos días siguientes, otorgándole un plazo de tres días para que pruebe que los motivos del acto impugnado no eran antisindicales. Con su contestación o sin ella, el Juez resolverá dentro de los dos días siguientes, concediendo o denegando la suspensión solicitada. Esta resolución es apelable en un solo efecto.

La sentencia que declare fundada la demanda ordenará el cese inmediato del acto o conducta lesiva y la reposición de la situación al estado anterior a la violación o amenaza de la libertad sindical, sin perjuicio de disponer la reparación de los daños y perjuicios que hubiere ocasionado.

Artículo 26°.- Prelación en caso de cese. Los dirigentes sindicales tendrán prelación para continuar su relación laboral en los casos de despido colectivo. Para su inclusión en la nómina se requiere justificación específica.

Artículo 27°.- Facilidades para la actividad sindical. Los dirigentes sindicales de todo nivel y de las organizaciones de grado superior gozarán de las siguientes facilidades para el mejor desenvolvimiento de su actividad sindical:

1. Ingresar al centro de trabajo o coordinar entre sí, con los delegados de sección o de planta, así como con cualquier trabajador afiliado, previo aviso al empleador o a su representante cuando se efectúe en horas de labor, en todo caso sin perturbar la actividad normal de la empresa;

2. Entrevistarse directamente con los representantes del empleador, cuando resulte necesario, para tratar los problemas que se presenten en el centro de trabajo;

3. Realizar actividades de difusión y publicidad de las medidas de presión que acuerden o implementen, respetando la libertad de trabajo del personal que decidió no sumarse a ellas.

4. Contar con medios de comunicación físicos o electrónicos con sus afiliados y el conjunto de los trabajadores.

5. Si la empresa tiene más de 100 trabajadores facilitará el uso en sus instalaciones o, alternativamente, en locales próximos, de un ambiente adecuado para que los dirigentes sindicales desarrollen sus actividades gremiales.

6. Utilizar un ambiente para realización de asambleas de afiliados o de trabajadores.

7. Gozar de permisos y licencias sindicales remunerados para la realización fuera del centro de trabajo de actos inherentes a su cargo, en la forma que establece esta Ley.

Artículo 28°.- Permisos y licencias remunerada. Los permisos o licencias sindicales deben ser remunerados abonándose al trabajador su remuneración ordinaria, asignaciones, bonificaciones y beneficios complementarios que le correspondería percibir como si estuviera laborando efectivamente durante toda la jornada ordinaria de trabajo.

Los permisos se conceden para actos de concurrencia obligatoria.

Las licencias se entenderán trabajadas para todos los efectos legales y contractuales hasta un máximo anual en horas equivalente a treinta (30) jornadas ordinarias por dirigente, salvo que la convención colectiva establezca un beneficio mayor. Tales licencias serán de libre disposición del sindicato y los disfrutarán los mismos dirigentes que se encuentran bajo el amparo de la protección específica de la libertad sindical.

Los dirigentes sindicales con derecho a disfrutar de licencia sindical son en número al menos los que disfrutaban de la protección específica de la libertad sindical.

Artículo 29°.- Información periódica. Los empleadores proveerán al sindicato de información sobre la situación de la empresa, en la forma y oportunidad que establezca el convenio colectivo, particularmente aque-

lla vinculada a las relaciones laborales en el centro de trabajo. Si no hay acuerdo de partes, se proporcionará a los sindicatos, por lo menos, la siguiente información:

1. Número total de trabajadores que laboran dentro de la empresa, contratados bajo cualquier modalidad, directamente o a través de terceros;

2. Los despidos o ceses de trabajadores que se produzcan con la documentación que se hubiere cursado en cada caso;

3. Las sanciones impuestas a los trabajadores con las razones que las motivaron;

4. Los cambios derivados de la fusión, escisión y otras formas de transmisión de empresas;

5. El estado mensual de las cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores que representa; y,

6. Copias de las planillas de remuneraciones que se remiten periódicamente a la autoridad administrativa de trabajo de los trabajadores que representa.

CAPÍTULO VI

De la disolución y liquidación de organizaciones sindicales

Artículo 30°.- Causales de disolución. La disolución de un sindicato se produce:

1. Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros;

2. Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto;

3. Por pérdida del volumen mínimo de afiliación, declarada judicialmente;

4. Por resolución judicial, a pedido del Ministerio Público, cuando sus fines sean contrarios al orden público; y,

5. Por liquidación de la empresa en el caso de sindicatos de ese ámbito.

En los casos previstos en los numerales 3 y 4 de este artículo, el pedido se tramitará ante el Juzgado de Trabajo, de conformidad con lo previsto para el proceso abreviado. La sentencia no apelada se eleva en consulta a la Corte Superior.

La disolución de un sindicato trae como consecuencia la cancelación de su registro sindical.

Artículo 31°.- Liquidación del patrimonio sindical. La liquidación del patrimonio sindical será efectuada por una comisión liquidadora conformada por no más de tres miembros designados por la asamblea general. El patrimonio sindical que quedare una vez realizados los activos y pagados los pasivos, será adjudicado por la comisión liquidadora a la organización sindical que el estatuto o, en defecto de éste, la asamblea general designe para tal efecto. A falta de designación se adjudicará a la federación a que estuviere integrado el sindicato y de no estarlo a ninguna, a una institución u organización de utilidad social, de naturaleza no gubernamental, que se encuentre oficialmente reconocida.

TÍTULO II

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO I

DE LAS BASES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 32°.- Definición de negociación colectiva. La negociación colectiva es el conjunto de tratativas que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o en su defecto, representantes elegidos por los trabajadores, encaminadas a celebrar un convenio colectivo.

Artículo 33°.- Niveles o ámbitos negociales. La negociación colectiva se llevará a cabo en los ámbitos que acuerden las partes y, principalmente, en los previstos en el artículo 5 de esta Ley.

Si no existe un convenio colectivo vigente en determinado ámbito de negociación, los trabajadores deciden autónomamente el nivel en que la entablarán.

De existir convenio en algún nivel, para que sea sustituido o comple-

mentado por otro de un nivel distinto se requiere el acuerdo de partes. De no lograrse, la controversia será resuelta como cuestión previa en la forma prevista por el artículo 54 y siguientes de esta Ley.

En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de ámbito mayor podrá determinar las reglas de articulación y solución de conflictos entre los convenios colectivos. De no existir tales reglas, se aplicará en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprenda el de nivel inferior.

Artículo 34°.- Deber de negociar de buena fe. Las partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que se expresa en la obligación de reconocer a la contraparte como interlocutora negociadora y de hacerlo con el propósito de celebrar un convenio colectivo.

Este deber comporta para las partes por lo menos lo siguiente:

1. La recepción del pliego de peticiones;
2. La entrega oportuna de la información económica, financiera, social y demás pertinente de la unidad de negociación que sea necesaria para negociar con conocimiento de causa;
3. La concurrencia a las reuniones en los lugares y con la frecuencia y periodicidad acordados;
4. La realización de todos los esfuerzos necesarios para la consecución de los acuerdos colectivos que pongan fin a la negociación; y,
5. La abstención de de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraparte, sin menoscabo del derecho de huelga.

Artículo 35°.- Derecho de información. A petición de los representantes de los trabajadores, la parte empresarial deberá proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente, relacionada con el ámbito negociador. Los trabajadores podrán solicitar dicha información con ciento veinte (120) días naturales de anticipación, y el empleador deberá entregarla dentro de los treinta (30) días naturales de solicitada.

Por convenio colectivo se podrá establecer reglas sobre la oportunidad y el contenido de la información. Los representantes de los trabajadores y asesores sólo pueden utilizar dicha información al interior de la negociación, estando obligados a guardar reserva absoluta sobre su contenido.

En el caso de la negociación colectiva a nivel de empresa, esta información, que deberá referirse por lo menos a los dos últimos ejercicios, deberá incluir como mínimo:

1. Los estados financieros auditados de la empresa;
2. Las planillas de remuneraciones de los trabajadores representados del semestre anterior a la solicitud de información.
3. La última memoria anual.

Artículo 36°.- Fomento de la negociación colectiva. El Estado podrá conceder tratamiento tributario más ventajoso o reconocer incentivos específicos a los beneficios económicos otorgados mediante convenio colectivo.

CAPÍTULO II DE LOS ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 37°.- Representación de las partes y comisión negociadora. Representan a los trabajadores en las negociaciones de empresa, la organización sindical o conjunto de ellas y, en su defecto, los representantes elegidos por los trabajadores; en los demás ámbitos, la organización sindical o conjunto de ellas. En ambos casos la representación de las organizaciones sindicales se da a través de sus dirigentes.

El número de integrantes de la comisión negociadora por parte de los trabajadores no podrá ser menor a tres (3) ni mayor de doce (12), determinándose en función del total de trabajadores representados, conforme a la escala prevista en el artículo 24 de esta Ley. En el caso de negociaciones colectivas a través de representantes, la comisión incluye a los dos previstos por el artículo 10° de esta Ley.

La representación del o de los empleadores está a cargo de las personas que designen mediante comunicación escrita cursada a la otra parte, y no puede ser superior en número a la que corresponde a los trabajadores.

En todos los casos el sólo nombramiento conlleva las facultades de participar en la negociación, practicar todos los actos procesales propios

de ésta, suscribir cualquier acuerdo y, llegado el caso, el convenio colectivo de trabajo, así como participar en el arbitraje.

Artículo 38°.- Derecho de asesoramiento. Las partes podrán ser asesoradas durante todo el procedimiento por profesionales colegiados, así como por dirigentes de organizaciones de nivel superior a los que se encuentran afiliadas, a quienes se brindará las facilidades correspondientes.

Los asesores deben limitar su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituir a las partes en la negociación ni en la toma de decisiones.

Artículo 39°.- Contenido del pliego de peticiones. La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que, aprobado por la asamblea general respectiva, debe contener:

1. Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones;
2. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora;
3. Nombre o denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas;
4. Las peticiones de los trabajadores, que deben presentarse como proyecto de convenio colectivo; y,
5. Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes a que se refiere el artículo 10° de la presente Ley.

Artículo 40°.- Oportunidad de presentación del pliego de peticiones. La presentación del pliego de peticiones puede hacerse dentro de los sesenta (60) días naturales anteriores al vencimiento de vigencia del convenio colectivo. La entrega del pliego de peticiones se hace directamente al empleador, empleadores, organización u organizaciones de los mismos. Si hubiera negativa a recibirlo, la entrega se hará a través de la autoridad administrativa de trabajo, la que se limitará a notificarlo sin calificación alguna.

CAPÍTULO III DE LA NEGOCIACIÓN DIRECTA

Artículo 41°.- Negociación directa. Recibido el pliego de peticiones por la parte empleadora, ésta convocará a reuniones de negociación directa a la parte laboral en el término de diez (10) días hábiles. De no hacerlo, sin mediar una causa justificada, los representantes de los trabajadores pueden requerir su instalación o dar por finalizada esta etapa y continuar el procedimiento.

Artículo 42°.- Duración y formalidades de la negociación directa. La negociación directa tendrá la duración que las partes decidan y puede terminar por acuerdo de éstas o de una de ellas. Es potestativo de las partes levantar actas de cada reunión, salvo lo previsto en el artículo 48° de esta Ley.

Artículo 43°.- Estudio económico-laboral. A partir de la presentación del pliego de peticiones, cualquiera de las partes podrá solicitar a la autoridad administrativa de trabajo que efectúe un estudio económico laboral sobre la base de la información que haya proporcionado o proporcione la parte empleadora, así como sobre la información complementaria que requiera a ésta.

Dicho estudio será realizado en un término máximo de diez (10) días hábiles y puesto en conocimiento de las partes, quienes podrán efectuar observaciones al respecto en los tres (3) días hábiles posteriores, recaudando pruebas si lo estimaren conveniente. En caso de que se produjeran observaciones éstas serán atendidas en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

CAPÍTULO IV DE LA CONCILIACIÓN

Artículo 44°.- Inicio de la conciliación. Dentro de los cinco (5) días siguientes de agotada la negociación directa sin acuerdo integral, cualquiera de las partes podrá solicitar a la autoridad administrativa de trabajo que convoque a conciliación, salvo que acuerden solicitarlo a otra persona natural o jurídica. Asimismo, la autoridad administrativa de trabajo podrá convocar de oficio a las partes a conciliación en el mismo término.

Artículo 45°.- Formalidades, duración y conclusión de la conciliación. La conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y simplicidad en su desarrollo debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento de las partes. El conciliador podrá presentar propuestas de solución a las partes.

La conciliación tendrá la duración que determinen las partes. Cualquiera de ellas podrá darla por finalizada cuando lo considere conveniente.

CAPÍTULO V DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 46°.- Definición. Convenio colectivo es el acuerdo que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, y en especial remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales o a falta de éstas por representantes autorizados de los trabajadores, y, de la otra parte, por un empleador, grupo de empleadores, una o varias organizaciones de empleadores.

Artículo 47°.- Convenios colectivos e instrumentos con iguales efectos. El convenio colectivo puede ser adoptado en negociación directa o conciliación. Los acuerdos parciales previstos en el artículo siguiente son convenios colectivos y se integrarán en el acuerdo o laudo que ponga fin a la controversia.

Artículo 48°.- Acuerdos parciales. Las partes pueden llegar a acuerdos parciales durante cualquier etapa de la negociación colectiva, los que deberán constar por escrito y ser comunicados a la autoridad administrativa de trabajo. La negociación continuará para resolver los temas pendientes.

Artículo 49°.- Efectos del convenio colectivo. El convenio colectivo tiene las características siguientes:

1. Tiene fuerza vinculante. Obliga a las partes que lo celebraron y a quienes éstas representan, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en su ámbito.

2. Es de cumplimiento obligatorio y no podrá ser modificado ni dejado sin efecto en perjuicio del trabajador por contrato individual de trabajo o por acto unilateral del empleador.

3. No podrá contener beneficios o derechos menores a los establecidos en las disposiciones legales imperativas. Aquellas cláusulas que infringieran esta disposición serán consideradas nulas de pleno derecho.

4. Tendrá la vigencia que acuerden las partes. Las cláusulas de un convenio colectivo tienen duración indefinida, salvo que las partes establezcan una vigencia distinta o que ésta se desprenda de su naturaleza o de las prestaciones contenidas en ellas.

5. Rige desde el día siguiente al de terminación de vigencia del convenio colectivo anterior o, si no lo hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que se señale plazo distinto o que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.

6. Continuará en vigencia en caso de fusión, escisión y cualquier forma de transmisión de empresa, hasta su sustitución por otro convenio colectivo que involucre a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 50°.- Formalidades del convenio colectivo. El convenio colectivo deberá formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su remisión a la autoridad administrativa de trabajo con el objeto de su registro, archivo y divulgación.

Artículo 51°.- Publicación de convenios colectivos y laudos arbitrales. La autoridad administrativa de trabajo publicará en el portal informático del Ministerio de Trabajo los convenios colectivos y laudos arbitrales.

Artículo 52°.- Mecanismos de solución. Las partes incluirán en el convenio colectivo los mecanismos pacíficos que procuren la solución directa de las divergencias que surjan en la aplicación o interpretación de determinadas cláusulas. El acuerdo, laudo o decisión que ponga fin a tales divergencias tendrá la eficacia del convenio colectivo respectivo.

Artículo 53°.- Adhesión a un convenio colectivo. Los sujetos negociales podrán convenir adherirse a la totalidad de un convenio colectivo

en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad administrativa de trabajo para su registro.

CAPÍTULO VI DEL ARBITRAJE

Artículo 54°.- Sometimiento a arbitraje. Cualquiera de las partes puede proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje al término de la negociación directa o de la conciliación, sin perjuicio de recurrir, en forma alternativa o sucesiva, a otros medios pacíficos de solución. Si la propuesta es de los trabajadores, los representantes del empleador deben designar árbitro dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Igual deben hacerlo los representantes de los trabajadores cuando la propuesta es de los empleadores, salvo que aquellos opten, dentro del mismo plazo, por recurrir a la huelga.

Si ninguna de las partes actúa en los términos previstos en el párrafo anterior, cualquiera de ellas puede solicitar la intervención arbitral de la autoridad administrativa de trabajo que se sujetará a lo previsto en los artículos siguientes.

En el caso que los trabajadores hayan optado por la huelga, podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento de la controversia a arbitraje, requiriéndose la aceptación escrita de éste. Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de los trabajadores en el término del tercero día hábil de recibida aquélla, se tendrá por aceptada dicha propuesta.

Artículo 55°.- Arbitraje y huelga. Una vez sometido el diferendo a arbitraje, los trabajadores deben abstenerse de recurrir a la huelga.

Artículo 56°.- Composición del tribunal arbitral

Las partes podrán acordar la designación de la persona o personas que tendrán a su cargo el arbitraje, que puede ser un árbitro unipersonal, un tribunal arbitral, una institución representativa, la autoridad administrativa de trabajo, o cualquier otra modalidad. A falta de acuerdo sobre el particular se instalará un tribunal arbitral compuesto por tres (3) miembros.

Si alguna de las partes no cumple con designar árbitro o si los designados no concuerdan en el nombramiento del Presidente, las vacantes serán cubiertas por sorteo de las listas que al efecto elaborará el Consejo Nacional del Trabajo para Lima Metropolitana y las diversas regiones. El sorteo estará a cargo de la autoridad administrativa de trabajo y se hará con citación a las partes.

Artículo 57°.- De los árbitros. Los árbitros no representan los intereses de la parte que los designó y deben ejercer el cargo con estricta imparcialidad, ética y discreción absoluta.

En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados, ni en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado.

Los honorarios de los árbitros se establecerán por acuerdo de las partes y entre éstas y ellos. Cuando el arbitraje es a iniciativa de la parte empleadora, ésta asumirá dos terceras partes de su costo. El Reglamento establecerá una tabla de retribuciones de árbitros de carácter referencial.

Artículo 58°.- Reglas procesales del arbitraje. Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, inmediatez y lealtad. El órgano arbitral está facultado para promover el avenimiento de las partes y proponer soluciones conciliatorias, cuya no aceptación no condiciona el sentido del laudo.

Al hacerse cargo de su gestión el órgano arbitral recibirá de la autoridad administrativa de trabajo el expediente existente en su repartición, incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe de la situación económica-financiera de la empresa, si lo hubiere.

Asimismo, convocará a ambas partes para que manifiesten sus planteamientos por escrito y sustenten sus posiciones, lo que se llevará a cabo en una audiencia conjunta, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles desde su instalación.

El órgano arbitral tiene libertad la facultad de ordenar pericias e informes y requerir documentos públicos y privados de propiedad o en posesión de las partes o de terceros, y en general, obtener todos los

elementos de juicio necesarios de instituciones u organismos cuya opinión resulte conveniente para resolver.

La falta de dictamen de la situación económica-financiera a que se refiere el artículo 43° de la presente Ley, no impide al órgano arbitral la emisión del laudo dentro del plazo legalmente establecido. En tiempo oportuno el tribunal arbitral requerirá a las partes que presenten sus propuestas finales.

Artículo 59°.- Plazo del proceso arbitral. El proceso arbitral no excederá de treinta (30) días hábiles, contados desde su instalación, salvo prórroga acordada por las partes. Durante este período el órgano arbitral puede convocar las veces que estime necesario a las partes, por separado o conjuntamente.

Artículo 60°.- Contenido del laudo arbitral. El laudo arbitral no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes. Excepcionalmente podrá atenuar posiciones extremas, sin desnaturalizarlas y fundamentando su decisión.

Artículo 61°.- Efectos del laudo arbitral. El laudo arbitral tiene los mismos efectos y características que el convenio colectivo. Es inapelable y de carácter imperativo para ambas partes.

Artículo 62°.- Corrección e integración del laudo. A solicitud de parte, formulada dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la notificación, o por propia iniciativa, los árbitros pueden corregir errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográficos o de naturaleza similar, o integrar el laudo si se hubiese omitido alguno de los puntos materia de la controversia.

En cualquiera de los supuestos contenidos en este artículo, los árbitros resolverán en un plazo de tres (3) días.

Artículo 63°.- Impugnación del laudo arbitral. El laudo podrá ser impugnado ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

1. Por razón de nulidad; y,
2. Por establecer menores derechos a los contemplados por la Constitución y la Ley a favor de los trabajadores.

De declararse la invalidez total del laudo, se prorroga automáticamente la jurisdicción del órgano arbitral a efectos de emitir un nuevo laudo, dentro de un plazo de diez (10) días. En caso de no poder integrarse nuevamente el órgano arbitral, se procederá conforme a lo previsto en el presente capítulo.

De declararse la nulidad parcial del laudo, se eliminará la parte afectada por ésta.

TITULO III DE LA HUELGA

CAPITULO I DE LA HUELGA Y SUS REQUISITOS

Artículo 64°.- Definición. Huelga es la abstención colectiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, acordada en forma democrática y ejercitada pacíficamente por los trabajadores, en defensa de sus derechos o la promoción de sus intereses.

Artículo 65°.- Ámbitos de la huelga. La huelga puede realizarse en cualquiera de los ámbitos previstos por el artículo 5° de esta Ley.

Artículo 66°.- Requisitos para el ejercicio de la huelga. Para el ejercicio del derecho del huelga se requiere que:

1. El acuerdo sea adoptado en asamblea;
2. La decisión sea comunicada por escrito por los convocantes a la parte empleadora y a la autoridad administrativa de trabajo con cinco (5) días hábiles de antelación, o diez (10) días hábiles tratándose de servicios esenciales, acompañando copia del acta en que se acordó la huelga.

A falta de indicación en contrario, contenida en la comunicación aquí regulada, la huelga se entiende general y por tiempo indefinido;

En los casos en que el empleador o empleadores brinden servicios esenciales para la comunidad o necesiten servicios mínimos, los trabajadores deberán adjuntar además a la comunicación de huelga, la nómina de personal que garantizará la prestación de dichos servicios, señalando los turnos y áreas que cubrirán; y,

3. La controversia no haya sido sometida a arbitraje.

CAPITULO II EFECTOS Y CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

Artículo 67°.- Efectos de la huelga. La huelga declarada observando lo establecido en los artículos anteriores, produce los siguientes efectos:

1. Si la decisión fue adoptada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende la relación laboral de todos los trabajadores comprendidos en éste. Se exceptúa los cargos de dirección y el personal que debe ocuparse de los servicios mínimos. Si la decisión no fue tomada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende en los mismos términos la relación laboral de la totalidad de los representados por las organizaciones convocantes, con las excepciones antes señaladas.

2. No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios, récord vacacional y beneficios relativos a la seguridad social.

3. Impide retirar del centro de trabajo, las máquinas, materias primas u otros bienes, salvo que se trate de circunstancias excepcionales aprobadas por la autoridad administrativa de trabajo, y sin menoscabo de las facultades ordinarias del empleador para administrar, disponer y custodiar las instalaciones, maquinaria, equipos y demás bienes de la empresa.

Artículo 68°.- Prohibición de contratar personal de reemplazo. Durante la huelga el empleador se encuentra prohibido de contratar directa o indirectamente personal de reemplazo. El incumplimiento de esta disposición será considerado como una infracción de tercer grado, conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección y Defensa del Trabajador.

Artículo 69°.- Reembolso de remuneraciones y demás derechos económico-laborales. En caso se determinara en un proceso judicial que la huelga fue originada por el incumplimiento del empleador de disposiciones legales o convencionales, éste deberá abonar a los trabajadores las remuneraciones y demás derechos que les hubiera correspondido percibir durante el período en que se desarrolló la huelga.

Artículo 70°.- Ilegalidad de la huelga. La huelga será declarada ilegal cuando:

1. No cumpla con alguno de los requisitos para su declaratoria señalados en el artículo 65°;
2. No se cumpla con cubrir los servicios mínimos regulados en el Capítulo III del presente Título;
3. Se convoque por motivos político partidarios o por cuestiones desvinculadas de los intereses económicos y sociales de los trabajadores;
4. Derive en actos de violencia sobre las personas o destrucción de los bienes; y,
5. No se levante después de haberse sometido la controversia a arbitraje.

Artículo 71°.- Declaración de ilegalidad y efectos. La declaración de ilegalidad compete a la autoridad administrativa de trabajo, previa solicitud del empleador o empleadores afectados por la huelga, interpuesta por la vía del procedimiento administrativo trilateral.

La solicitud deberá ser presentada dentro del tercer día siguiente al momento en que el empleador tomó conocimiento del hecho en que sustenta su petición y será puesta en conocimiento de la organización sindical o los trabajadores convocantes de la huelga, para que formulen su contestación en un plazo de tres días. Vencido este plazo, con la contestación o sin ella, la autoridad administrativa de trabajo se pronunciará sobre la solicitud, bajo responsabilidad.

La resolución podrá ser apelada dentro de los tres (3) días siguientes de notificada. El expediente será elevado a la instancia superior dentro de los dos (2) días de interpuesta la apelación, debiendo la autoridad competente correr traslado a la otra parte para que absuelva la apelación en el plazo de tres (3) días.

Con la absolución de la otra parte o vencido el plazo a que se refiere el párrafo anterior, la autoridad administrativa de trabajo resolverá en segunda y última instancia, dentro del plazo de tres días.

Declarada la ilegalidad de la huelga por resolución firme, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente al del requerimiento

colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores, mediante aviso de características notorias colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo, bajo constancia notarial, o de juez de paz, y a falta de estos, bajo constancia de la autoridad inspectiva de trabajo.

La declaración de ilegalidad de la huelga, por resolución definitiva, no tiene efecto retroactivo y no conlleva afectación o perjuicio alguno a los trabajadores que la acataron antes de ser ejecutable dicha resolución.

En lo no previsto por este artículo, se aplica lo dispuesto en el Título IV, Capítulo I de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 72°.- Invalidez de las huelgas abusivas (*). De convocarse una huelga atípica, además de lo previsto en los artículos 70° y 71°, se podrá declarar su invalidez cuando su ejercicio implique abuso del derecho. La solicitud la interpondrá el empleador a través del procedimiento establecido en el artículo anterior. En caso de ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes de ser notificada, la resolución que declare la invalidez de la huelga quedará en suspenso y sólo surtirá efectos si la sentencia de primera instancia declara infundada la demanda. La apelación que se interponga será concedida sin efecto suspensivo. El pronunciamiento de la Corte Suprema constituye precedente de observancia obligatoria cuando de él se puedan extraer criterios de aplicación general.

La acción impugnatoria se sustancia mediante el proceso sumarísimo a que se refieren los artículos 70° y 71° de la Ley Procesal del Trabajo y se interpone ante el juez de trabajo.

CAPITULO III

HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES Y SERVICIOS MÍNIMOS

Artículo 73°.- Servicios esenciales. Son servicios esenciales para la comunidad aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población, en particular:

1. Los que se desarrollan en centros asistenciales relacionados directamente con la salud de los ciudadanos;
2. Los de electricidad, agua y desagüe;
3. Los de limpieza y saneamiento;
4. Los de necropsias e inhumaciones;
5. Los de comunicaciones y telecomunicaciones;
6. Los de control de tráfico aéreo; y,
7. Los de establecimientos penales.

Artículo 74°.- Huelga en servicios esenciales. Cuando el empleador o empleadores brinden servicios esenciales para la comunidad, los trabajadores deberán proveer el personal indispensable para impedir la interrupción total de las labores y asegurar la continuidad de las actividades que así lo exijan.

Artículo 75°.- Servicios de mantenimiento. Cuando la paralización de actividades pudiera afectar la seguridad de las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impidiere la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga, los trabajadores deberán proveer el personal estrictamente indispensable para evitar aquellos riesgos.

Artículo 76°.- Determinación de los servicios mínimos. En los casos previstos en los dos artículos precedentes, el convenio colectivo determinará el número de trabajadores, categoría u ocupación, turnos o áreas a cubrir como servicios mínimos. En su defecto, los empleadores comprendidos comunicarán a la representación de los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, la relación antes mencionada. En caso de divergencia, la representación de los trabajadores podrá recurrir al órgano tripartito creado para tales efectos por el Consejo Nacional de Trabajo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para que resuelva lo pertinente en un término de cinco (5) días.

Artículo 77°.- Sanción por abstención de labores de personal de servicios mínimos. El personal calificado de indispensable de acuerdo al artículo anterior, que se abstuviese de trabajar durante la huelga sin causa justificada, incurrirá en falta grave causante de despido.

CAPÍTULO IV DE LOS OTROS MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DURANTE LA HUELGA

Artículo 78°.- Posibilidad de recurrir a otros medios de solución de conflicto durante la huelga. Con el fin de solucionar el conflicto que dio origen a la huelga, las partes voluntariamente, podrán intentar llegar a un acuerdo directo, recurrir a conciliación o arbitraje.

Asimismo, la autoridad administrativa de trabajo podrá citar a reuniones conciliatorias con el objeto de encontrar una solución a la controversia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Serán inmediatamente aplicables a los trabajadores públicos las disposiciones contenidas en los Títulos I y III de esta Ley.

Segunda.- La negociación colectiva de los trabajadores públicos deberá realizarse y concluir a más tardar el 30 de abril de cada año. De no haber acuerdo, el laudo, en caso de haber arbitraje, deberá ser expedido a más tardar cuarenta y cinco (45) días naturales después.

El contenido económico del convenio o laudo resultante será incorporado dentro del proyecto de presupuesto del respectivo sector y regirá para el siguiente ejercicio.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- A efectos de esta Ley, toda referencia a empresa, en el caso de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se entiende hecha a entidad pública con pliego presupuestario propio.

Segunda.- La presente Ley es aplicable a los trabajadores independientes en lo que resulte pertinente.

Tercera.- La normativa contenida en esta Ley es de aplicación a las negociaciones colectivas que no siguen el procedimiento regular establecido en esta Ley, en lo que les fuera aplicable.

Cuarta.- Derógase el Decreto Ley 25593 y demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Quinta.- El Poder Ejecutivo mediante Decreto Supremo dictará las normas reglamentarias en el plazo de noventa (90) días, con intervención del Consejo Nacional del Trabajo a que se refiere la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Sexta.- Las negociaciones colectivas en trámite al entrar en vigencia la presente Ley, se adecuarán a sus disposiciones.

Séptima.- La presente Ley entra en vigencia el 1° de julio del 2002.

(*) El artículo 72° fue aprobado por mayoría.

Fundamentación del Voto en Minoría

Respecto de los artículos 9° y 27° del Anteproyecto sobre Relaciones Colectivas de Trabajo

Respecto del artículo 9°, sobre número mínimo para constituir un sindicato de empresa.

El debate sobre una nueva ley de relaciones colectivas de trabajo viene enmarcado por los pareceres del Comité de Libertad Sindical de la OIT, máximo intérprete de los convenios 87, 98 y 151 de dicha organización, que el Perú ha ratificado.

Dicho Comité, ante el cual se planteó la presunta invalidez del número mínimo exigido por el D.L. 26693 para constituir sindicatos de empresa o de actividad, se limitó a recomendar que, en el caso de estos últimos, el número de 100 trabajadores fuera reducido a 50. No objetó, en cambio, el señalado para los sindicatos de empresa, que es, por lo demás, el más generalizado, casi unánime, en las legislaciones de los países americanos.

La reducción de ese número a sólo 10 tendría efectos muy negativos, no sólo para la pequeña y microempresa, sino para los propios trabajadores, porque abre la posibilidad para la proliferación de los microsindicatos, que pulverizarían el movimiento sindical, cuya fortaleza radica en la unidad y no en la dispersión.

Pero para algunas empresas podría resultar sencillamente devastador, lo que se demuestra, más que con argumentos teóricos, con un contundente ejemplo práctico.

En una empresa con 10 trabajadores –que son inmensa mayoría en nuestro país– la constitución del sindicato podría conllevar lo siguiente:

- Dado que las juntas directivas sindicales suelen contar con 14 miembros, en éste todos los miembros serían dirigentes. Habría 10 generales y ningún soldado.
- Automáticamente, todos, absolutamente todos los trabajadores quedarían protegidos contra el despido, es decir, alcanzarían estabilidad absoluta, por el solo hecho de haber constituido el sindicato. Tal protección se extendería por 1 mes antes y tres meses después de la constitución (artículo 23.1 y 24.1)
- Tres de ellos –los dirigentes principales, se supone– mantendrían esa protección ilimitadamente en el tiempo (artículo 23.2)
- Al vencer el período de protección general, el sindicato presentaría un pliego de peticiones, para negociar el cual podría nombrar una comisión con tres miembros distintos a los dirigentes principales, a los cuales se extendería la protección por todo lo que dure el trámite de la negociación, al que la ley acertadamente no señala plazo. De ese modo, ya no tres, sino seis trabajadores serían inamovibles (artículo 24.3)
- Dentro del período pertinente, se convocaría a elecciones. Dado que todos los trabajadores tendrán que ser dirigentes, por ser mayor el número de plazas para tales que el de trabajadores, todos ellos serán previamente candidatos. Los candidatos tampoco pueden ser despedidos (artículo 23.3) un mes antes y tres después de las elecciones.
- Al sindicato le tienen que ser otorgados, para su uso discrecional, tres meses de licencia sindical al año (artículo 28). Eso, en proporción al total de jornadas útiles del conjunto de trabajadores, medidas en meses, representa 3/110, o sea 2.72% del tiempo total, que será costo directo para el empleador.

Nuestra opinión es que esta reducción radical, no prevista en norma legal alguna a nivel mundial, sería perniciosa, y muy en especial para el empresario más débil, que constituye la inmensa mayoría nacional.

Ahora bien, el señalamiento de un mínimo razonable para la constitución de un sindicato de empresa no significa, en modo alguno, que se coarte la libertad sindical, sino sólo que ésta debe ser ejercida de un modo más eficaz, a través de otro tipo de organización, como es la de rama o actividad, a cuyo efecto el número exigido para su constitución se reduciría en 50% respecto del actual, en línea con lo que postula el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Nuestra ponencia es en el sentido de que el artículo 9° debiera decir:

Artículo 9°.- Número mínimo de afiliados. Para la constitución y subsistencia de un sindicato de empresa se requiere un mínimo de veinte (20) afiliados. Para la de un sindicato de otro nivel, cincuenta (50).

Respecto del artículo 72° sobre invalidez de las huelgas abusivas

La ley no ampara el ejercicio abusivo del derecho. Éste no es sólo un principio jurídico de valor universal, sino que es además norma expresa del ordenamiento peruano (art. 2 del Título Preliminar del Código Civil).

La huelga abusiva es, por tanto, antijurídica, como recoge acertadamente el primer párrafo del artículo 72° del anteproyecto. Así lo contempla también legislación tan avanzada como es la española (por no mencionar la de países más cercanos y con realidad más comparable con la peruana; y la jurisprudencia del Tribunal Supremo francés⁽¹⁾). Al respecto, el artículo 7.2 del Real Decreto-Ley sobre Relaciones de Trabajo de España 17/1977 establece que “las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo...se considerarán actos ilícitos o abusivos”, disposición que no ha sido nunca objetada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT y que ha recibido, más bien, la convalidación del respetado Tribunal Constitucional, el cual se ha limitado a interpretar que donde la ley dice “se considerarán” debe entenderse “se presumirán”. En pocas palabras, según el TC español huelgas como la turnante o la huelga tapón o trombosis son manifestaciones abusivas del derecho de huelga y por lo tanto ilegales.

Paradójicamente, el segundo párrafo del artículo 72° del anteproyecto no sólo parece estimular o incentivar estas formas perniciosas de conflicto, sino que las premia. En efecto, le bastaría al sindicato cuya huelga abusiva ha sido invalidada por la autoridad administrativa de trabajo presentar un simple recurso ante el juez para convertir la resolución administrativa en letra muerta. La sola interposición de ese recurso traería aparejado el que los efectos de la declaración de invalidez se suspendan *sine die*. De ese modo, quienes se encuentren en estado de huelga abusiva podrían continuar en ella sin que la empresa pudiera adoptar medida alguna, ni los trabajadores ni el sindicato enfrentar riesgo de una eventual sanción.

La huelga abusiva, declarada así por la autoridad, sería más segura y ventajosa que la huelga simplemente ilegal por defectos de forma.

Al sindicato, de otro lado, ni siquiera le interesaría ganar la impugnación; le bastará plantearla. Es decir, si tiene conciencia de que está abusando del derecho, puede dejar la acción paralizada inmediatamente después de interpuesta, ya que, como es sabido, el pleno jurisdiccional de los jueces laborales ha establecido el criterio de que en los procesos laborales no procede el abandono.

Nuestra ponencia es que el artículo 72° debiera decir:

Artículo 72°.- Invalidez de las huelgas abusivas. La huelga, en cualquiera de sus manifestaciones, será declarada inválida cuando su ejercicio implique abuso del derecho. La solicitud la interpondrá el empleador a través del procedimiento descrito en el artículo anterior. En caso de impugnación de la resolución, el pronunciamiento de la Corte Suprema respecto de la misma constituye precedente de observancia obligatoria cuando de él se puedan extraer criterios de aplicación general.

Lima, 4 de abril 2002

MARIO PASCO COSMÓPOLIS VÍCTOR FERRO DELGADO

(1) La jurisprudencia del Supremo Tribunal francés considera abusivos o ilícitos los paros intermitentes, la huelga turnante, la huelga trombosis, la ocupación de los lugares de trabajos y piquetes de huelga (Javillier, Jean-Claude: *Derecho del trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid 1982, p. 497).

Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

La Superintendencia de Banca y Seguros, en cumplimiento a lo dispuesto en el Título V del Compendio de Normas Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes aprobado por Resolución N° 080-98-EF/SAFP informa lo siguiente:

1) FACTOR MENSUAL "A" (FM"A") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de Abril de 2002.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Enero	---	1,09831755	1,09313562	1,07593391	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772
Febrero	---	1,08839493	1,07447399	1,07372343	1,02238223	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541
Marzo	---	1,09831755	1,08277526	1,07741604	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386
Abril	---	1,09500000	1,07995460	1,07859360	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000
Mayo	---	1,09831755	1,08272712	1,07442175	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	
Junio	---	1,09500000	1,07995460	1,07321300	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	
Julio	---	1,09831755	1,08272712	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	
Agosto	1,10350026	1,09831755	1,07775502	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	
Setiembre	1,09500000	1,09000000	1,07415841	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	
Octubre	1,09831755	1,09313562	1,07666392	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	
Noviembre	1,09500000	1,09000000	1,07320150	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	
Diciembre	1,09831755	1,09313562	1,07479491	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	

El factor A es calculado sobre la base de la tasa de interés moratorio efectiva mensual establecida en 1.50% para un período mensual de 30 días (Circular SBS N° AFP-017-2002).

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

FACTOR MENSUAL "B" (FM"B") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de diciembre de 1996.

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

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:

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

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:

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

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

FACTOR DE ACTUALIZACION B: 1,00000000

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Abril de 2002 empezarán a computarse a partir del día 06 del referido mes. Más información: WEB:<http://www.sbs.gob.pe/spp/fmorosidad.htm> En esta dirección web, se puede conocer el monto actualizado de su deuda previsional.

Seguro Social en Salud: Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Regímenes Especiales (1 y2)**TABLA N° 1: Factores para determinar Interés Moratorio (TIM - ESSALUD: 1.6% mensual simple)**

DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR
1	0.001	61	0.032	121	0.064	181	0.096	241	0.128	301	0.160
2	0.001	62	0.033	122	0.065	182	0.096	242	0.128	302	0.160
3	0.002	63	0.033	123	0.065	183	0.097	243	0.129	303	0.161
4	0.002	64	0.034	124	0.066	184	0.098	244	0.129	304	0.161
5	0.003	65	0.034	125	0.066	185	0.098	245	0.130	305	0.162
6	0.003	66	0.035	126	0.067	186	0.099	246	0.130	306	0.162
7	0.004	67	0.036	127	0.067	187	0.099	247	0.131	307	0.163
8	0.004	68	0.036	128	0.068	188	0.100	248	0.131	308	0.163
9	0.005	69	0.037	129	0.068	189	0.100	249	0.132	309	0.164
10	0.005	70	0.037	130	0.069	190	0.101	250	0.133	310	0.164
11	0.006	71	0.038	131	0.069	191	0.101	251	0.133	311	0.165
12	0.006	72	0.038	132	0.070	192	0.102	252	0.134	312	0.165
13	0.007	73	0.039	133	0.070	193	0.102	253	0.134	313	0.166
14	0.007	74	0.039	134	0.071	194	0.103	254	0.135	314	0.166
15	0.008	75	0.040	135	0.072	195	0.103	255	0.135	315	0.167
16	0.008	76	0.040	136	0.072	196	0.104	256	0.136	316	0.167
17	0.009	77	0.041	137	0.073	197	0.104	257	0.136	317	0.168
18	0.010	78	0.041	138	0.073	198	0.105	258	0.137	318	0.169
19	0.010	79	0.042	139	0.074	199	0.105	259	0.137	319	0.169
20	0.011	80	0.042	140	0.074	200	0.106	260	0.138	320	0.170
21	0.011	81	0.043	141	0.075	201	0.107	261	0.138	321	0.170
22	0.012	82	0.043	142	0.075	202	0.107	262	0.139	322	0.171
23	0.012	83	0.044	143	0.076	203	0.108	263	0.139	323	0.171
24	0.013	84	0.045	144	0.076	204	0.108	264	0.140	324	0.172
25	0.013	85	0.045	145	0.077	205	0.109	265	0.140	325	0.172
26	0.014	86	0.046	146	0.077	206	0.109	266	0.141	326	0.173
27	0.014	87	0.046	147	0.078	207	0.110	267	0.142	327	0.173
28	0.015	88	0.047	148	0.078	208	0.110	268	0.142	328	0.174
29	0.015	89	0.047	149	0.079	209	0.111	269	0.143	329	0.174
30	0.016	90	0.048	150	0.080	210	0.111	270	0.143	330	0.175
31	0.016	91	0.048	151	0.080	211	0.112	271	0.144	331	0.175
32	0.017	92	0.049	152	0.081	212	0.112	272	0.144	332	0.176
33	0.017	93	0.049	153	0.081	213	0.113	273	0.145	333	0.176
34	0.018	94	0.050	154	0.082	214	0.113	274	0.145	334	0.177
35	0.019	95	0.050	155	0.082	215	0.114	275	0.146	335	0.178
36	0.019	96	0.051	156	0.083	216	0.114	276	0.146	336	0.178
37	0.020	97	0.051	157	0.083	217	0.115	277	0.147	337	0.179
38	0.020	98	0.052	158	0.084	218	0.116	278	0.147	338	0.179
39	0.021	99	0.052	159	0.084	219	0.116	279	0.148	339	0.180
40	0.021	100	0.053	160	0.085	220	0.117	280	0.148	340	0.180
41	0.022	101	0.054	161	0.085	221	0.117	281	0.149	341	0.181
42	0.022	102	0.054	162	0.086	222	0.118	282	0.149	342	0.181
43	0.023	103	0.055	163	0.086	223	0.118	283	0.150	343	0.182
44	0.023	104	0.055	164	0.087	224	0.119	284	0.151	344	0.182
45	0.024	105	0.056	165	0.087	225	0.119	285	0.151	345	0.183
46	0.024	106	0.056	166	0.088	226	0.120	286	0.152	346	0.183
47	0.025	107	0.057	167	0.089	227	0.120	287	0.152	347	0.184
48	0.025	108	0.057	168	0.089	228	0.121	288	0.153	348	0.184
49	0.026	109	0.058	169	0.090	229	0.121	289	0.153	349	0.185
50	0.027	110	0.058	170	0.090	230	0.122	290	0.154	350	0.186
51	0.027	111	0.059	171	0.091	231	0.122	291	0.154	351	0.186
52	0.028	112	0.059	172	0.091	232	0.123	292	0.155	352	0.187
53	0.028	113	0.060	173	0.092	233	0.123	293	0.155	353	0.187
54	0.029	114	0.060	174	0.092	234	0.124	294	0.156	354	0.188
55	0.029	115	0.061	175	0.093	235	0.125	295	0.156	355	0.188
56	0.030	116	0.061	176	0.093	236	0.125	296	0.157	356	0.189
57	0.030	117	0.062	177	0.094	237	0.126	297	0.157	357	0.189
58	0.031	118	0.063	178	0.094	238	0.126	298	0.158	358	0.190
59	0.031	119	0.063	179	0.095	239	0.127	299	0.158	359	0.190
60	0.032	120	0.064	180	0.095	240	0.127	300	0.159	360	0.191

Aplicable a: Desde el 01.01.2002 al 31.12.2002: Seguro Regular, Seguro Agrario dependiente.
Deudas de regímenes especiales, seguro complementario de trabajo de riesgo, seguro agrario independiente, fondo de derechos sociales del artista, Reembolso por prestaciones otorgadas a trabajadores y derechohabientes de empleadores morosos y multas no tributarias.

Calendario Tributario y de otros Conceptos:

R. de S. N° 144-2001/SUNAT (29.12.2001) y normas especiales

① PERIODO AL QUE CORRESPONDE EL TRIBUTO ② MES DE VENCIMIENTO PARA EL PAGO

CONCEPTO	ULTIMO DIGITO DEL R.U.C. DEL CONTRIBUYENTE																			
	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	① MAR. ② ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (*) (Dec. Leg. N° 821)	09.04.02	13.05.02	10.04.02	14.05.02	11.04.02	15.05.02	12.04.02	16.05.02	15.04.02	17.05.02	16.04.02	20.05.02	17.04.02	21.05.02	18.04.02	22.05.02	19.04.02	23.05.02	22.04.02	10.05.02
• ESSALUD - Régimen General (1)	09.04.02	13.05.02	10.04.02	14.05.02	11.04.02	15.05.02	12.04.02	16.05.02	15.04.02	17.05.02	16.04.02	20.05.02	17.04.02	21.05.02	18.04.02	22.05.02	19.04.02	23.05.02	22.04.02	10.05.02
- Grupos Especiales (1)	09.04.02	13.05.02	10.04.02	14.05.02	11.04.02	15.05.02	12.04.02	16.05.02	15.04.02	17.05.02	16.04.02	20.05.02	17.04.02	21.05.02	18.04.02	22.05.02	19.04.02	23.05.02	22.04.02	10.05.02
• ONP (1)	09.04.02	13.05.02	10.04.02	14.05.02	11.04.02	15.05.02	12.04.02	16.05.02	15.04.02	17.05.02	16.04.02	20.05.02	17.04.02	21.05.02	18.04.02	22.05.02	19.04.02	23.05.02	22.04.02	10.05.02
• Pagos a Cuenta y Retenciones del Impuesto a la Renta, incluye RER	09.04.02	13.05.02	10.04.02	14.05.02	11.04.02	15.05.02	12.04.02	16.05.02	15.04.02	17.05.02	16.04.02	20.05.02	17.04.02	21.05.02	18.04.02	22.05.02	19.04.02	23.05.02	22.04.02	10.05.02
• IES (Ex FONAVI)	09.04.02	13.05.02	10.04.02	14.05.02	11.04.02	15.05.02	12.04.02	16.05.02	15.04.02	17.05.02	16.04.02	20.05.02	17.04.02	21.05.02	18.04.02	22.05.02	19.04.02	23.05.02	22.04.02	10.05.02
• SENCICO	09.04.02	13.05.02	10.04.02	14.05.02	11.04.02	15.05.02	12.04.02	16.05.02	15.04.02	17.05.02	16.04.02	20.05.02	17.04.02	21.05.02	18.04.02	22.05.02	19.04.02	23.05.02	22.04.02	10.05.02
• SENATI (2)	17.04.02	17.05.02	17.04.02	17.05.02	17.04.02	17.05.02	17.04.02	17.05.02	17.04.02	17.05.02	17.04.02	17.05.02	17.04.02	17.05.02	17.04.02	17.05.02	17.04.02	17.05.02	17.04.02	17.05.02
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (3)	03.04.02	06.05.02	03.04.02	06.05.02	03.04.02	06.05.02	03.04.02	06.05.02	03.04.02	06.05.02	03.04.02	06.05.02	03.04.02	06.05.02	03.04.02	06.05.02	03.04.02	06.05.02	03.04.02	06.05.02
- En Efectivo (4)	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02
- Declaración sin pago (4)	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02	05.04.02	08.05.02
- Pago de la deuda hasta ... (5)	22.04.02	22.05.02	22.04.02	22.05.02	22.04.02	22.05.02	22.04.02	22.05.02	22.04.02	22.05.02	22.04.02	22.05.02	22.04.02	22.05.02	22.04.02	22.05.02	22.04.02	22.05.02	22.04.02	22.05.02
• RUS	09.04.02	13.05.02	10.04.02	14.05.02	11.04.02	15.05.02	12.04.02	16.05.02	15.04.02	17.05.02	16.04.02	20.05.02	17.04.02	21.05.02	18.04.02	22.05.02	19.04.02	23.05.02	22.04.02	10.05.02
• CONAFOVICER (6)	15.04.02	15.05.02	15.04.02	15.05.02	15.04.02	15.05.02	15.04.02	15.05.02	15.04.02	15.05.02	15.04.02	15.05.02	15.04.02	15.05.02	15.04.02	15.05.02	15.04.02	15.05.02	15.04.02	15.05.02

(*) Rige también para el ISC; salvo que se aplique un calendario especial, como en el caso del ISC que afecta a los combustibles. (1) Los plazos para la presentación y/o pago de las aportaciones de Seguro Social de Salud - ESSALUD- y la Oficina de Normalización Previsional -ONP- correspondientes a los periodos tributarios de julio a diciembre de 1999 son los establecidos en la R. de S. N° 044-99-SUNAT y a partir del periodo tributario de enero del 2000 son las establecidas en la R. de S. N° 001-2000/SUNAT y la R. de S. N° 072-2000/SUNAT. (2) Doce primeros días hábiles del mes. (3) Tres primeros días hábiles del mes. (4) Cinco primeros días hábiles del mes. (5) ... Diez días siguientes luego de presentar la Declaración sin Pago; en este caso, se reduce en 50% el pago de intereses. (6) Quince primeros días calendario.

Impuesto a la Renta 2001: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

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

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORIA**
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. CATEGORIAS**
(D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000)

AÑO 2002	BASE DE CALCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
ENE.	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2002**

Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF) y Ley N° 27513

FORMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)

BASE DE CALCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FORMULA
HASTA 27 UIT	Hasta S/. 83,700.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MAS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 83,700.00 Hasta S/. 167,400.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,022$
MAS DE 54 UIT	Más de S/. 167,400.00	27%	$I = (0.27 \times R) - 15,066$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORIA: (TUO-LIR-99, Art. 74°).**
a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF de 05.01.2001 (06.01.2001); b) Ya no se aplica a partir de 1999 el 5% de la suma total abonada o acreditada, en caso de contratos a suma alzada si no se expresa por separado el importe de los honorarios.

ANEXO N° 1: NUEVAS TASAS DE APORTACIONES DEL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO
Acuerdo C. D. N° 41-14-ESSALUD-99 de 01.07.99 (16.07.99)

DESCRIPCION	NIVEL	TASA BASICA (a)	TASA ADICIONAL (b)	TOTAL (a+b)	IGV (c)	COTIZACION TOTAL (a+b+c)
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
SERVICIOS SOCIALES DE SALUD	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.19%	1.23%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.19%	1.23%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.19%	1.23%
CONSTRUCCION	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
EXTRACCION DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.23%	1.53%
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.28%	1.83%

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

1) DESCUENTO POR NUMERO DE TRABAJADORES

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

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

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

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

3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGUN TASA DE RIESGO

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

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

4) APORTACION MINIMA: 0,50%

Tasa de Riesgo: Indica el total de días perdidos (incapacidad temporal) por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por cada cien trabajadores de la entidad empleadora.
Días perdidos: Total de días de incapacidad temporal (descansos médicos) en un año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
N° Trabajadores: Será el promedio de trabajadores sujetos a cotización en cada uno de los periodos de pago durante el año analizado.
Tasa adicional de Recargo o descuento: Será la cotización equivalente a la tasa de riesgo, establecida con la fórmula precedente y sustituirá a la Tasa adicional por riesgo presunto establecida a la suscripción del contrato.

Principales Dispositivos Legales

APRUEBAN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DIRIGIDO A LOS COMITÉS INTERINSTITUCIONALES DEL PROGRAMA DE EMERGENCIA SOCIAL PRODUCTIVO URBANO "A TRABAJAR URBANO" (29.03.2002) (220102)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 067-2002-TR

Lima, 25 de marzo de 2002

VISTO: El Oficio Nº 151-2002-TR/VMPs, que adjunta el proyecto del "MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE EVALUACION DIRIGIDO A LOS COMITES INTERINSTITUCIONALES DEL PROGRAMA DE EMERGENCIA SOCIAL PRODUCTIVO URBANO "A TRABAJAR URBANO" ";

CONSIDERANDO:

Que, el Programa de Emergencia Social Productivo Urbano "A Trabajar Urbano", es una Unidad Ejecutora creada por el Decreto de Urgencia Nº 130-2001, que tiene como objetivo la generación de empleo temporal para la población desempleada de las áreas urbanas, favoreciendo prioritariamente a que aquellos con menores niveles de ingresos económico que los ubican en niveles de pobreza o extrema pobreza;

Que, en el marco de lo previsto en el Decreto de Urgencia Nº 130-2001, es necesario conformar el Comité Interinstitucional, que participará en la aprobación y evaluación de los Proyectos, que se ejecutarán en el marco del Programa "A Trabajar Urbano", elaborándose para este efecto el Manual de Procedimientos de Evaluación dirigido a los Comités Interinstitucionales donde se determina la conformación y operatividad de los Comités Interinstitucionales;

Con las visaciones del Director General de Asesoría Jurídica, y Director Nacional del Programa de Emergencia Social Urbano "A Trabajar Urbano"; y,

De conformidad con el Artículo 3º del Decreto de Urgencia Nº 130-2001, que crea el Programa de Emergencia Social Productivo Urbano "A Trabajar Urbano"; y el literal d) del Artículo 11º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, aprobado por Resolución Ministerial Nº 058-2001-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1º. - Aprobar el Manual de Procedimientos de Evaluación dirigido a los Comités Interinstitucionales del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano "A Trabajar Urbano", que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2º. - El Director Nacional del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano "A Trabajar Urbano", es el encargado de coordinar con los Comités, e informar periódicamente de los avances de las acciones que se ejecuten en el cumplimiento estricto del Programa "A Trabajar Urbano". Regístrese, comuníquese y publíquese.

APRUEBAN MONTOS DE ARANCELES JUDICIALES PARA EL EJERCICIO GRAVABLE DEL AÑO 2002 (02.04.2002) (220596)

RESOLUCION ADMINISTRATIVA Nº 033-2002-CE-PJ

Lima, 26 de marzo de 2002

VISTA:

La propuesta formulada por la Comisión Especial para la formulación del cuadro de nuevos valores de Aranceles Judiciales, referidos a los actos Procesales;

CONSIDERANDO:

Que, es necesario regular el pago de los Aranceles Judiciales dentro del marco de la Ley Nº 26846, de acuerdo a sus principios y demás disposiciones vigentes, los mismos que resultan necesarios en tanto el Gobierno Central no provea vía Presupuesto de los recursos indispensables para poder atender las necesidades que el ejercicio de las actividades propias de esta Institución requiera;

Que, no obstante lo expuesto, recogiendo diversas iniciativas de los Colegios de Abogados del país para rebajar el valor de los aranceles, en el presente ejercicio se ha atendido en parte dicho requerimiento, en particular en lo concerniente a las acciones de garantía a las que se ha exonerado el pago de aranceles; a los recursos de casación en los que se ha producido una reducción moderada del pago por este concepto; en lo que respecta a los casos de apelación de auto sin efecto suspensivo, a los que ha exonerado del pago de aranceles a las copias certificadas ordenada por los Jueces, para la formación del cuaderno correspondiente; y por último, tratándose de querrelas se ha regulado convenientemente el pago de aranceles para los casos de apelación de sentencias;

Que, las medidas adoptadas han significado un esfuerzo importante con el propósito de hacer

mens oneroso el costo de la Administración de Justicia, no siendo posible efectuar mayores reducciones sin comprometer obligaciones presupuestales impostergables;

Que, mediante Resolución Administrativa Nº 002-2001-CT-PJ, de fecha 4 de enero de 2001, se aprobó para el ejercicio gravable del 2001, el valor de los Aranceles Judiciales referidos a los actos procesales;

Que mediante Decreto Supremo Nº 241-2001-EF, de fecha 28 de diciembre del 2001, publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 29 de diciembre del mismo año, se determina el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el ejercicio gravable del año 2002 en la suma de S/. 3,100 (Tres Mil Cien y 00/100 Nuevos Soles);

Que, para la aplicación de las cuantías de los Aranceles Judiciales, se fija la Unidad de Referencia Procesal (URP) cuyo valor es equivalente al 10% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), que debe servir de base para estimar el valor del Arancel Judicial;

Que, la Unidad de Referencia Procesal (URP) es el equivalente a Trescientos con Diez y 00/100 Nuevos Soles (S/. 310.00), para el ejercicio gravable del año 2002;

Que, hasta que entren en vigencia los costos y multas establecidas en el Código Procesal Civil, solamente deberán estar afectos al pago de Aranceles Judiciales los actos procesales referidos a la presente resolución;

En uso de las facultades conferidas al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, y estando a lo acordado por unanimidad en sesión de la fecha;

SE RESUELVE:

Artículo 1º. - Aprobar para el ejercicio gravable del año 2002 el valor de los Aranceles Judiciales referido a los actos procesales siguientes:

	Índice de monto	
	URP	(S/.)
PROCESOS CONTENCIOSOS		
1.- Por actos procesales cuyo valor de la pretensión sea hasta doscientos cincuenta (250) URP o de cuantía indeterminable		
a) Por ofrecimiento de pruebas o por calificación de Título ejecutivo o de ejecución	0,10	31,00
b) Por ofrecimientos de pruebas por Excepciones y Defensas Previas	0,10	31,00
c) Por solicitud de Nulidad de actos procesales	0,10	31,00
d) Por recursos de apelación de autos	0,10	31,00
e) Por recursos de apelación de sentencias	0,40	124,00
f) Por recursos de nulidad y casación	1,60	496,00
g) Por recurso de queja	0,25	77,50
h) Por actuaciones a realizarse fuera del Local Judicial	0,50	155,00
i) Por formas especiales de conclusión del proceso/ Suspensión convencional del proceso (excepto Conciliación y Abandono)	0,30	93,00
j) Por cada folio de copia certificada	0,02	6,20
k) Por exhorto: Dentro del Distrito Judicial	0,10	31,00
Otro Distrito Judicial	0,20	62,00
Al Extranjero	0,50	155,00
l) Por Otorgamiento de Poder por Acta	0,10	31,00
2.- Por actos procesales cuyo valor de pretensión sea mayor de (250) hasta quinientos (500) URP		
a) Por ofrecimiento de pruebas o por calificación de Título ejecutivo o de ejecución	0,20	62,00
b) Por ofrecimientos de pruebas por Excepciones y Defensas Previas	0,20	62,00
c) Por solicitud de Nulidad de actos procesales	0,12	37,20
d) Por recursos de apelación de autos	0,20	62,00
e) Por recursos de apelación de sentencias	0,80	248,00
f) Por recursos de nulidad y casación	2,00	620,00
g) Por recurso de queja	0,50	155,00
h) Por actuaciones a realizarse fuera del Local Judicial	1,00	310,00
i) Por formas especiales de conclusión del proceso/ Suspensión convencional del proceso (excepto Conciliación y Abandono)	0,60	186,00
j) Por cada folio de copia certificada	0,02	6,20
k) Por exhorto: Dentro del Distrito Judicial	0,10	31,00
Otro Distrito Judicial	0,20	62,00
Al Extranjero	0,50	155,00
l) Por Otorgamiento de Poder por Acta	0,10	31,00

3.- Por actos procesales cuyo valor de pretensión sea mayor de (500) hasta mil (1000) URP

a) Por ofrecimiento de pruebas o por calificación de Título ejecutivo o de ejecución	0,30	93,00
b) Por ofrecimientos de pruebas en Excepciones y Defensas Previas	0,30	93,00
c) Por solicitud de Nulidad de actos procesales	0,14	43,40
d) Por recursos de apelación de autos	0,30	93,00
e) Por recursos de apelación de sentencias	1,20	372,00
f) Por recursos de nulidad y casación	3,00	930,00
g) Por recurso de queja	0,75	232,50
h) Por actuaciones a realizarse fuera del Local Judicial	1,50	465,00
i) Por formas especiales de conclusión del proceso/ Suspensión convencional del proceso (excepto Conciliación y Abandono)	0,90	279,00
j) Por cada folio de copia certificada	0,02	6,20
k) Por exhorto: Dentro del Distrito Judicial	0,10	31,00
Otro Distrito Judicial	0,20	62,00
Al Extranjero	0,50	155,00
l) Por Otorgamiento de Poder por Acta	0,10	31,00

4.- Por actos procesales cuyo valor de pretensión sea mayor de (1000) hasta dos mil (2000) URP

a) Por ofrecimiento de pruebas o por calificación de Título ejecutivo o de ejecución	0,45	139,50
b) Por ofrecimientos de pruebas por Excepciones y Defensas Previas	0,45	139,50
c) Por solicitud de Nulidad de actos procesales	0,16	49,60
d) Por recursos de apelación de autos	0,45	139,50
e) Por recursos de apelación de sentencias	1,80	558,00
f) Por recursos de nulidad y casación	4,50	1395,00
g) Por recurso de queja	1,13	350,30
h) Por actuaciones a realizarse fuera del Local Judicial	2,25	697,50
i) Por formas especiales de conclusión del proceso/ Suspensión convencional del proceso (excepto Conciliación y Abandono)	1,35	418,50
j) Por cada folio de copia certificada	0,02	6,20
k) Por exhorto: Dentro del Distrito Judicial	0,10	31,00
Otro Distrito Judicial	0,20	62,00
Al Extranjero	0,50	155,00
l) Por Otorgamiento de Poder por Acta	0,10	62,00

5.- Por actos procesales cuyo valor de pretensión sea mayor de dos mil (2000) URP

a) Por ofrecimiento de pruebas o por calificación de Título ejecutivo o de ejecución	0,90	279,00
b) Por ofrecimientos de pruebas por Excepciones y Defensas Previas	0,90	279,00
c) Por solicitud de Nulidad de actos procesales	0,18	55,80
d) Por recursos de apelación de autos	0,90	279,00
e) Por recursos de apelación de sentencias	3,60	1116,00
f) Por recursos de nulidad y casación	8,50	2635,00
g) Por recurso de queja	2,25	697,50
h) Por actuaciones a realizarse fuera del Local Judicial	4,50	1395,00
i) Por formas especiales de conclusión del proceso/ Suspensión convencional del proceso (excepto Conciliación y Abandono)	2,70	837,00
j) Por cada folio de copia certificada	0,02	6,20
k) Por exhorto: Dentro del Distrito Judicial	0,10	31,00
Otro Distrito Judicial	0,20	62,00
Al Extranjero	0,50	155,00
l) Por Otorgamiento de Poder por Acta	0,20	62,00

6.- Por solicitudes de medidas cautelares, de anotaciones de demandas, de embargos en ejecución forzosa y de remates judiciales

a) Hasta cien (100) URP o por Cuantía indeterminada	1,00	310,00
b) Más de cien (100) URP hasta trescientos (300) URP	2,00	620,00
c) Más de trescientos (100) URP hasta tres mil (3000) URP	4,00	1240,00
d) Más de tres mil (3000) URP	12,00	3720,00

Nota 1: Las personas naturales que soliciten medidas cautelares por una cuantía inferior a las 10 URP se encuentran exoneradas del pago del arancel judicial.

Nota 2: En caso de remates judiciales el pago del arancel judicial correspondiente se efectuará única y exclusivamente en la primera oportunidad de dicha solicitud.

Nota 3: En el caso que la solicitud de medida cautelar fuese denegada, a solicitud de parte, se devolverá el monto del 50% de arancel judicial, siempre y cuando el solicitante no interponga recurso de apelación.

PROCESOS NO CONTENCIOSOS**1.- En los siguientes actos de procedimientos:**

a) Por ofrecimientos de pruebas	0,20	62,00
b) Por recursos de apelación de autos	0,40	124,00
c) Por recurso de queja	0,50	155,00
d) Por actuaciones a realizarse fuera del local Judicial	1,00	310,00
e) Por formas especiales de conclusión del proceso/ Suspensión convencional del proceso (excepto Conciliación y Abandono)	0,50	155,00
f) Por cada folio de copia certificada	0,02	6,20
g) Por exhorto: Dentro del Distrito Judicial	0,10	31,00
Otro Distrito Judicial	0,20	62,00
Al Extranjero	0,50	155,00
h) Por Otorgamiento de Poder por Acta	0,10	31,00

2.- De reconocimiento de sentencia o laudo extranjero:

a) Por ofrecimientos de pruebas	0,40	124,00
b) Por recursos de apelación de autos	0,80	248,00
c) Por recurso de queja	0,50	155,00
d) Por actuaciones a realizarse fuera del local Judicial	1,00	310,00
e) Por formas especiales de conclusión del proceso	1,00	310,00
f) Por cada folio de copia certificada	0,02	6,20
g) Por exhorto: Dentro del Distrito Judicial	0,10	31,00
Otro Distrito Judicial	0,20	62,00
Al Extranjero	0,50	155,00
h) Por Otorgamiento de Poder por Acta	0,10	31,00

SOLICITUD DE ACTOS JUDICIALES**1.- Por prueba anticipada**

a) Por actuación de prueba anticipada de cuantía Indeterminable y determinable, se sujetarán a los Valores consignados en los Procesos Contenciosos		
b) Por expedición de cada folio de copias certificadas		
Al momento de retiro del expediente	0,02	6,20

2. Por derecho a participar en remate Judicial de bienes muebles**valor del bien mueble por rematar**

a) Hasta diez (10) URP	0,15	46,50
b) Más de diez (10) URP hasta treinta (30) URP	0,30	93,00
c) Más de treinta (30) URP	0,50	155,00

3.- Por derecho a participar en remate Judicial de bienes inmuebles**valor del bien inmueble por rematar**

a) Hasta cien (100) URP	0,50	155,00
b) Más de cien (100) hasta (1000) URP	1,00	310,00
c) Más de mil (1000) URP	2,00	620,00

4.- Por autorización Judicial para firmar escrituras Públicas por Fallecimiento de Notario

	0,25	77,50
--	------	-------

5.- Por autorización Judicial de viajes de menores

	0,10	31,00
--	------	-------

6.- Por saneamiento y expedición de partes Judiciales para inscripción en el Registro de Propiedad Inmueble del bien rematado

	1%	del valor de adjudicación del inmueble.
--	----	---

Nota 1. Se encuentran obligados al pago de este Arancel las partes o terceros que se adjudique un bien inmueble.

PROCESOS PENALES POR QUERRELLA

Los actos procesales por querellas se sujetarán al pago de Aranceles de los procesos contenciosos en lo que sea aplicable, a excepción del arancel por recurso de apelación de sentencia, en donde se pagará el 50% de la tasa correspondiente a la primera escala (S/. 62.00).

Artículo 2°.- En las solicitudes de Nulidad de Actos Procesales que fueren declaradas Fundadas por el Órgano Jurisdiccional se procederá, a solicitud de parte, a la devolución del importe del Arancel Judicial, consentida o ejecutoriada que sea la Resolución que declara la Nulidad del acto procesal peticionado.

Artículo 3°.- En el caso que la adjudicación se realizare en moneda extranjera y sólo para los efectos del cálculo del valor del Arancel Judicial, éste deberá ser expresado en nuevos soles, al tipo de cambio, valor venta, del día de la adjudicación señalado por la Superintendencia de Banca y Seguros y que es publicado en el Diario Oficial; debiendo pagarse el Arancel Judicial previamente al otorgamiento de partes judiciales.

Artículo 4°.- De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 83° del Código Procesal Civil, cuando concurren varias personas como demandantes o demandados, pagarán el Arancel respectivo

por cada titular de la acción, salvo las sociedades conyugales cuando los cónyuges conformen una misma parte y lo dispuesto por el primer párrafo del Artículo 76° del referido código.

Artículo 5°.- En los casos de apelación de autos sin efecto suspensivo, la parte apelante se encuentra exonerada de pago por concepto de las copias certificadas que ordene el Juez para la formación del cuaderno a ser elevado al Superior Jerárquico.

Artículo 6°.- En los procesos sumarísimos por alimentos, cuando la pretensión del demandante exceda las veinte (20) URP se sujetarán a los pagos dispuestos en la presente Resolución, reducidos en un cincuenta (50%) por ciento.

Artículo 7°.- En los procesos laborales y previsionales, los trabajadores, ex trabajadores y sus herederos, cuyo petitorio exceda del mínimo señalado por Ley vigente como exonerados (70 URP); se sujetarán a los pagos contenidos en la presente Resolución reducidos en (50%) por ciento.

Artículo 8°.- Se encuentran exonerados de pago las acciones de garantías de: Amparo, Hábeas Corpus, Hábeas Data, Acción Popular y Acción de Cumplimiento.

Artículo 9°.- En los casos de procesos judiciales referido a impugnación de Acuerdos Societarios, el monto del Arancel Judicial a pagar se calculará en función del capital social inscrito en los Registros Públicos.

Asimismo, en las medidas cautelares y anotaciones de demandas en este tipo de procesos, se procederá de igual manera que el párrafo anterior.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Primera.- Los Magistrados darán estricto cumplimiento de la presente Resolución bajo responsabilidad.

Segunda.- La devolución del pago de los valores de los

Aranceles Judiciales se sujetará a lo dispuesto por las normas pertinentes que para el efecto se dicte.

Tercera.- Manténganse la vigencia de los beneficios de exoneración del pago de Aranceles Judiciales para las personas naturales que se encuentren en zonas geográficas de extrema pobreza comprendidas en la Resolución Administrativa N° 1067-CME-PJ, sin perjuicio de ampliar sus alcances conforme se determinen otras zonas con las características necesarias para tales fines.

Cuarta.- Autorícese al Presidente del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial a actualizar los valores de los Aranceles Judiciales aprobados de acuerdo al incremento del valor de la Unidad de Referencia Procesal (URP).

Quinta.- Deróguese las disposiciones que se opongan a la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Legislación Sumillada: Del 23 de marzo al 06 de abril de 2002

1. Ley que otorga carácter facultativo al SECIGRA-Derecho y modifica artículos del Decreto Ley N° 26113 (26.03) (219916)

Por Ley N° 27687, de 25.03.2002 se aprobó la Ley N° 27687 que otorga carácter facultativo al SECIGRA-Derecho y modifica artículos del Decreto Ley N° 26113.

2. Dictan medidas relativas a vacaciones y licencias concedidas a fiscales (27.03) (219979)

Mediante Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 499-2002-MP-FN, de 26.03.2002 se dictaron medidas relativas a vacaciones y licencias concedidas a fiscales a cuenta de vacaciones.

3. Ley de Zona Franca y Zona Comercial de Tacna (28.03) (220037)

Por Ley N° 27688, Ley de Zona Franca y Zona Comercial de Tacna, de 22.03.2002, se estableció, entre otras disposiciones, que los trabajadores de la ZOFRATACNA están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Las relaciones laborales entre el usuario de la ZOFRATACNA y sus trabajadores se sujetarán a las leyes laborales vigentes.

La mencionada ley regirá a partir de la vigencia del Reglamento correspondiente. Las exoneraciones tendrán una vigencia de 20 años a partir de la vigencia del Reglamento con excepción del Impuesto a la Renta, en cuyo caso regirá desde el primer día del año calendario siguiente a la entrada en vigencia del Reglamento.

4. Convierten Juzgado especializado en lo laboral en el Cuarto Juzgado Especializado de Familia de la Corte Superior de Justicia del Callao (28.03) (220070)

Mediante Resolución Administrativa N° 030-2002-CE-PJ, de 22.03.2002 se convirtió el Sexto Juzgado Especializado en lo La-

boral en el Cuarto Juzgado Especializado de Familia de la Corte Superior de Justicia del Callao.

5. Aprueban Manual de Procedimientos de Evaluación dirigido a los Comités Interinstitucionales del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano "A Trabajar Urbano" (29.03) (220102)

Resolución Ministerial N° 067-2002-TR, de 25.03.2002. Ver anexo de legislación.

6. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de marzo de 2002 (01.04) (220556)

Mediante Resolución Jefatural N° 101-2002-INEI, de 31.03.2002, se aprobó la publicación de la Variación Porcentual Mensual y Acumulada del Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (Base: Diciembre 2001=100,0) correspondiente al mes de marzo de 2002:

Año 2000 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Marzo 2002	99,98	0,54	-0,02

7. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de marzo de 2002 (01.04) (220556)

Por Res. Jefatural N° 102-2002-INEI, de 31.03.2002 se aprobó la publicación del Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de marzo de 2002:

Año/Mes Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Marzo 2002	151,111959	0,12	-0,50

8. Aprueban montos de Aranceles Judiciales para el ejercicio gravable del año 2002 (02.04) (220596).

Resolución Administrativa N° 033-2002-CE-PJ, de 26.03.2002. Ver anexo de legislación.

9. Aceptan renuncia del Superintendente de Entidades Prestadoras de Salud (04.04) (220778)

Por R.S. N° 009-2002-SA, de 03.04.2002 se aceptó la renuncia del señor Juan Felipe Isasi Cayo al cargo de Superintendente de Entidades Prestadoras de Salud.

10. Designan miembros del Consejo Directivo de la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud (04.04) (220778)

Mediante R.S. N° 010-2002-SA, del 03.04.2002 se designó a los señores CPC Moisés Acuña Díaz y Angel Oswaldo Lazo Gonzales como miembros del Consejo Directivo de la Superintendencia de EPS.

11. Establecen disposición para el otorgamiento de la pensión provisional dispuesta en la Ley N° 27585 (06.04) (220886)

D.S. N° 057-2002-EF, de 05.04.2002. Ver Análisis Laboral Abril 2002.

12. Otorgan bonificación extraordinaria por Escolaridad a funcionarios y servidores públicos, personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional y pensionistas a cargo del Estado (06.04) (220886)

D.S. N° 058-2002-EF, de 05.04.2002. Ver Análisis Laboral Abril 2002.