

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral Vol. XVIII N° 214 Noviembre 2003

MULTA PAUCIS

¿Donde esta el Piloto?

Cuando se creó el Sistema Privado de Pensiones (SPP) y con él se inició la reforma modernizadora de la Seguridad Social, se transmitió una imagen de consistencia frente al desbarajuste que en tales circunstancias representaba la seguridad social (pensiones). Al frente del mismo fue puesta la Superintendencia de las AFP (SAFP) que tenía a su cargo el control y fiscalización del sistema, así como autorizar la organización y el funcionamiento de las AFP y difundir de manera permanente a través de medios masivos de comunicación social los principales indicadores de resultados.

Un día, para reducir los «costos» en que incurrieran las AFP que la financiaban, se decidió desactivarla, como un paso más dentro del proceso de cambios negativos del SPP, transfiriendo sus funciones a la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) (Ley N° 27328 de 2000) la cual sin ninguna explicación suprimió la cultura de la información y, entre otras medidas, eliminó el Boletín con datos estadísticos oficiales.

Y así se produjo un vacío de poder. En la actualidad cierto sector de la banca no vinculado a las actuales AFP, quiere administrar directamente los fondos de pensiones y cuenta con un comentario favorable del Ministro de Economía, pese a que los bancos no tienen competencia para ello pues no está en su naturaleza; el Indecopi quiere investigar si hay concierto entre las AFP para fijar las comisiones y, a su vez, el directorio del BCR se dispone a opinar, nuevamente, sobre el monto de las inversiones de las AFP en el extranjero, mientras que la SBS no cumple adecuadamente con sus obligaciones.

Cabe entonces que hagamos la pregunta:

¿Dónde está el piloto del SPP?

FUERZA LABORAL PARTICIPACIÓN POR GÉNERO 1990 - 2001 (En porcentaje)

País	Número de observaciones	HOMBRES		MUJERES	
		Promedio	Cambio anual	Promedio	Cambio anual
América Latina	77	83,3	0,04	47,6	0,73*
Argentina	10	81,7	-0,23*	50,0	0,72*
Bolivia	6	75,6	-0,29*	50,9	0,32
Brasil	7	86,4	-0,48*	53,2	0,43*
Chile	5	79,4	0,02	38,8	0,90*
Colombia	6	85,0	-0,38*	48,8	0,84*
Costa Rica	6	85,5	0,00	38,3	0,62*
Ecuador (1998)		89,8		58,4	
El Salvador (1999)		79,9		47,2	
Guatemala (1998)		89,5		47,0	
Honduras	5	88,4	0,42*	42,4	1,28*
México	12	79,2	0,07	39,1	0,51*
Nicaragua (2001)		82,4		45,1	
Panamá	6	79,4	0,49	40,3	0,66*
Paraguay (1999)		86,1		50,3	
Perú	4	81,2	0,89*	55,5	1,20*
República Dominicana (1998)		83,4		49,1	
Uruguay	5	84,9	-0,15	58,7	0,72*
Venezuela	5	82,4	0,47*	43,5	1,79*
Asia del Este	38	80,1	-0,14*	51,7	0,07
Europa Continental	112	80,0	-0,08*	61,0	0,46*
Europa del Este	30	74,3	-0,25*	59,5	-0,40*
Estados Unidos	11	85,6	-0,18*	70,4	0,33*
Otros países desarrollados angloparlantes	59	82,8	-0,05	62,7	0,57*

* Significativo al 15%.

Nota: La participación de la fuerza laboral masculina (femenina) se expresa como porcentaje de la población masculina (femenina) de edad laboral (15 a 64 años). Para Asia del Este, el grupo de edad varía según el país. Debido a que se calcularan el promedio y la tendencia sobre la base de datos que abarcan tres períodos -inicio (1990-93), mitad (1994-97) y final (1998-2001)- de tres años o más, no se dispone de datos completos.

Fuente: América Latina y el Caribe: Cálculos del BID basados en encuestas de hogares. Datos nacionales excepto para Argentina, Bolivia, México y Uruguay, que son urbanos. Asia del Este: LABORSTA y datos nacionales. OCDE: Bases de datos online para datos de la fuerza laboral.

Elaboración: Análisis Laboral

Los Mercados Laborales en América Latina: Se buscan buenos empleos

Este es el título de una importante obra del BID, su Informe Anual de Progreso Económico y Social correspondiente al 2004. Se trata de un trabajo con abundante información y de capital importancia en el debate futuro de este tema. Las notas de recuadro pertenecen a IDEAS, revista del Departamento de Investigación del BID y señalan algunos de los puntos cruciales de la publicación. En lo que sigue, señalaremos los aspectos que nos parecen más llamativos y polémicos sin dejar de reconocer la importancia y calidad del trabajo, indispensable para quienes se hallan interesados en la temática del empleo y las relaciones laborales:

- Sería importante recordar que el caso peruano es bastante particular en el concierto de los países de la región, pues en el Perú, se dio un grave proceso inflacionario, una redistribución del ingreso muy adversa a los trabajadores, un programa de liberalización insuficiente y a la vez muy mal diseñado; y una flexibilización drástica. Esto, en un contexto desfavorable de amplio crecimiento de la población, escaso mercado interno, Estado débil, instituciones incompetentes. Es decir, prácticamente todos los males.

- El diagnóstico del mercado laboral, en este informe, por ello, resulta inaplicable en el ámbito nacional. En el Perú, **sí es cierto** que los salarios han sido ajustados hacia abajo por necesidades de las empresas, o que la escala de producción y la informalidad marchan paralelas y en sentido adverso al progreso social, o que la economía informal es el lado oscuro de la economía por las condiciones de trabajo de sus trabajadores. De la misma manera, **no es cierto** que la legislación para los sindicatos sea protectora o que sea frecuente que los ingresos en el sector informal sean mejores que en el sector formal asalariado.

- Por otro lado, el diagnóstico gira siempre alrededor del empleo urbano, dejando de lado, con frecuencia las par-

ticulares circunstancias de la mano de obra campesina, que en nuestro país es la tercera parte de la mano de obra. Y las propuestas, entonces, son también urbanas y muy alejadas del mundo campesino y rural.

- La piedra de toque es siempre por qué hay crecimiento de la producción y no hay crecimiento del empleo decente. O si se quiere, mejora del salario, porque la ocupación siempre aumenta, junto con la población. Se sabe que la inversión debería ser más amplia y sostenida, y además, mejor ubicada en sectores que sean más intensos en mano de obra y no solamente en divisas. Pero al parecer eso no basta, y se tendría que revisar el esquema macroeconómico, no por supuesto en lo relativo a la estabilidad o al equilibrio fiscal, sino en aspectos como las condiciones de concesión de recursos o un tipo de cambio más competitivo, o tasas de interés y acceso al crédito más amplio, o la propia reforma fiscal que se está comenzando a analizar. En otras palabras, es insuficiente un análisis del mercado de trabajo en sus propios términos, como si se tratara de un sistema cerrado, que se basta a sí mismo.

- La discusión, entonces parece concentrarse cada vez más en los aspectos institucionales y legales del mercado de trabajo, y que éste no es considerado un resultado de la política económica. De esta manera algunos economistas salvan la situación de sus propios puntos de vista. No es la economía lo que está mal, sino las regulaciones del mercado laboral, nos dicen, y por lo tanto hay que desarrollar medidas activas de empleo y allí está la OIT para eso. Pero la OIT, por su parte, cree más en el enfoque económico y reconoce explícitamente la necesidad de revisar el proceso liberal.

- Una buena comunicación –pero no la única– entre el mundo de la economía y el del trabajo, es el tema de la productividad. El BID plantea que la reasignación laboral (la sustitución de pue-

tos de trabajadores y de trabajadores en sus puestos) explica la productividad, y por tanto, habría que salvarla, compensando sus efectos adversos con medidas activas. Una pregunta es qué explica la caída de la productividad laboral, ¿la falta de reasignación laboral? Lo mismo sucede cuando se dice que tiene que haber un aumento de productividad para poder hablar de un aumento de salarios, pero entonces ¿cómo fue que las remuneraciones reales cayeron a su tercera o cuarta parte en algunos sectores entre 1975 y 1988-90? ¿Por reducciones de la productividad? Parece que más bien por ajuste del poder adquisitivo de los trabajadores para detener la inflación ¿No está sucediendo que la productividad está siendo utilizada como justificación?

Hay aspectos sumamente positivos que debemos resaltar de este trascendente Informe, cuya lectura recomendamos, y es altamente factible, en diferentes niveles, por las vías del Internet(*). Señalamos dos esenciales:

- Hay una invocación a revisar el rol de la política laboral, de las “industrial relations”, en el desarrollo de los países. En muchos aspectos esto se toca con acierto. Y es una verdad fundamental: no puede tenerse una política de crecimiento y competencia paralela a un enfoque conflictivo de las relaciones laborales entendidas como las de conciliación de dos partes. Para elevar la competitividad, se necesitan otras relaciones laborales, que den preeminencia a los intereses nacionales y para eso se necesita un proyecto nacional claro.

- También son positivas las valoraciones de las políticas activas, con el subrayamiento que hacen los autores, que deben ser tomadas en serio, es decir, no solamente correctamente técnicas, sino también de dimensiones suficientes como para tener impactos efectivos en la solución de las crisis.

(*) <http://www.iadb.org/res/news>

Se buscan buenos empleos^(*)

Banco Interamericano de Desarrollo
Departamento de Investigación

¿Qué puede ser más fundamental para el bienestar de la gente que su trabajo? El trabajo determina el modo de vida de las personas y sus familias, así como el desempeño de las economías. El desempleo, el subempleo, la inestabilidad laboral y los bajos salarios no son sólo problemas personales sino nacionales y aquejan a la mayor parte de la región. En la actualidad el desempleo se encuentra en uno de los niveles más elevados en muchos años, gran parte de la fuerza laboral gana salarios de pobreza, la desigualdad entre los diversos niveles salariales es de las mayores del mundo y ha tendido a aumentar y, aunque la probabilidad de perder el empleo es elevada, los trabajadores que están asegurados contra este riesgo son una minoría. No sorprende entonces que en sondeos de opinión pública los latinoamericanos señalen el desempleo, los salarios bajos y la inestabilidad laboral como los problemas más apremiantes de la región, aun más que la corrupción, la delincuencia y otros males sociales preocupantes.

El primer paso para resolver estos problemas es adquirir un conocimiento más a fondo sobre el complejo medio en el que trabaja la gente en América Latina. He aquí algunos de los rasgos más destacados del mercado laboral actual en la región:

- En América Latina ha habido un aumento enorme de la participación de la mujer en la fuerza laboral en los últimos años. Mujeres de todos los niveles académicos han venido asumiendo una presencia en él desde hace más de un decenio, pero los mayores incrementos se han registrado entre las mujeres menos preparadas.
- El desempleo ha aumentado considerablemente y es mayor entre las trabajadoras jóvenes y medianamente calificadas de las ciudades.
- En América Latina la rotación de personal es generalizada. Cada año se crea o se destruye aproximadamente uno de cada cuatro puestos de trabajo.
- El seguro social es una rareza en América Latina, lo que convierte al desempleo en un lujo que pocos se pueden dar. Menos de la mitad de los trabajadores cuentan con indemnización por despido, que constituye la forma más generalizada de seguro social.
- Después de perder el empleo, los trabajadores a menudo deben aceptar salarios considerablemente menores y laborar en puestos que no se corresponden con sus conocimientos y experiencia. En promedio, entre los desplazados los hombres tienden a sufrir una pérdida de salario mayor que las mujeres. De igual modo, los trabajadores despedidos de empleos que no les otorgaban derecho al seguro social y a la indemnización por despido sufren una pérdida de salario mayor que los trabajadores que sí estaban cubiertos.
- La mayoría de los trabajadores de México y Argentina, dos países donde existe información para analizar la transición entre empleos, encuentran trabajo en el sector des-

protegido, vale decir, en el sector informal. En Argentina, 81% de los desempleados que consiguen trabajo acaban en un empleo que no les ofrece seguridad social. En México la cifra es 62%.

- Muchos trabajadores en su edad más productiva, al quedar desempleados, pasan a ser trabajadores independientes, a ocupar puestos en pequeñas empresas o puestos que no les ofrecen prestaciones. En México, esos trabajadores, cuando quedan cesantes, sufren una reducción de salario mayor que los trabajadores más jóvenes y que los de mayor edad. Los hombres en la plenitud de su productividad también tienen una mayor probabilidad de conseguir colocación en las categorías de empleo mencionadas que las mujeres de la misma edad y que los trabajadores más jóvenes.
- La legislación laboral de los países de la región tiende a ser excesivamente reguladora, pero con escasos mecanismos que garanticen su aplicación. Peor aún, a menudo obra en perjuicio de los trabajadores a los que debería proteger.
- El acatamiento del salario mínimo no es generalizado y es menor en países en los que el salario mínimo es relativamente elevado.
- Según cálculos de la Organización Internacional del Trabajo, en América Latina 18 millones de niños realizan actividades económicamente productivas, las cuales contribuyen al aumento del ingreso familiar directa o indirectamente.
- Ha habido un aumento considerable de los retornos a la educación. Un trabajador que haya terminado la educación secundaria gana entre 50% y 60% más que uno que sólo haya completado la primaria. Esta diferencia es aun mayor en el caso de los trabajadores con educación de tercer nivel. Un título universitario permite un aumento adicional de los ingresos de 85% en promedio.
- La labor de negociación de los sindicatos a favor de sus miembros puede afectar la eficiencia de las empresas.
- El abultamiento artificial de la nómina es corriente entre empresas del sector público, y los despidos se hacen inevitables cuando esas compañías se preparan para su venta al sector privado. Muchos trabajadores han quedado desplazados por las privatizaciones, pero han sido nuevamente contratados por la misma compañía o por subcontratistas y proveedores de las empresas privatizadas.
- Los emigrantes latinoamericanos a Estados Unidos, que aumentaron de 1,8 millones a 3,4 millones entre 1971 y 2000, tienen un mejor nivel académico y es más probable que sean económicamente activos que sus compatriotas que se quedaron atrás, pero tienen, en promedio, un nivel de preparación inferior al de los estadounidenses.
- En América Latina, los desempleados disponen de pocos servicios o recursos que los ayuden en la búsqueda de empleo.

(*) Extractos.

Escenas Laborales

• PROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO (LGT) Y CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO

Según declaraciones del Viceministro de Trabajo y Promoción del Empleo, doctor Eduardo Cabrera, el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) ha avanzado más del 50 por ciento en la revisión del Anteproyecto de Ley General de Trabajo.

Asimismo, señaló que el día 10 de noviembre del año en curso se alcanzó consenso respecto de algunos artículos sobre negociación colectiva y relaciones colectivas de trabajo.

Los optimistas tienen derecho a decir que el vaso se encuentra medio lleno, mientras los pesimistas, que está medio vacío.

Lo cierto es que el pleno del Consejo Nacional del Trabajo está muy interesado en cumplir esta tarea y, asimismo, las comisiones que tienen a su cargo la revisión del Proyecto de Ley General del Trabajo se reúnen casi todos los días por espacio de muchas horas demostrando su voluntad de culminar el encargo. Pero no es fácil su labor, pues los dirigentes empresariales o laborales asumen una responsabilidad que les lleva a realizar constantes consultas a quienes les han dado el poder de representarlos.

Lo importante es que este esfuerzo está dirigido a que tengamos una Ley General de Trabajo que no sea objeto de cambios continuos, tal como ha sido el caso de nuestra legislación laboral.

La Comisión de Trabajo del Congreso, dentro de sus facultades, quiere que se le alcancen los artículos ya aprobados para pronunciarse y elevar su propio proyecto al pleno del Congreso.

La representación de los trabajadores en el CNT está de acuerdo con que lo ya aprobado sea remitido, pero ha aceptado el pedido de los empresarios de que se eliminen los errores que han sido advertidos. La nueva fecha acordada es el 24 de noviembre y ojalá que sea aprovechado el tiempo para lograr un nuevo avance.

Sería lamentable dejar inconclusa

una experiencia importante para nuestro país.

• LA PUBLICIDAD DEL SPP

La publicidad del Sistema Privado de Pensiones (SPP) ha tenido como uno de sus ejes la insistencia que éste es mejor que el Sistema Nacional de Pensiones (SNP).

Que 10 años después de creado no haya logrado convencer a los que aún se encuentran en el SNP sólo puede deberse a dos causas:

a) Que la publicidad ha sido deficiente.

b) Que hay alguna causa de fondo para que no quieran trasladarse a pesar que les resulta más costosa la contribución y que nadie debería tener confianza en un sistema de seguridad social público, ineficiente, que carece de fondos, y tiene déficit permanente.

La deficiente publicidad acaba de ser reconocida por el Gerente de la Asociación de las AFP quien ha declarado que ésta «no han logrado transmitir las bondades del SPP». Lo segundo, como ya lo hemos explicado en Análisis Laboral del pasado mes de octubre (pág. 2) entre los que han decidido por el momento permanecer en el SNP se encuentran quienes tienen bajas remuneraciones o por tener cierta edad elevada no podrán aportar lo suficiente a una AFP para contar con una Cuenta Individual que les permita lograr una pensión jubilatoria igual o superior a la pensión mínima que el Estado ha decidido pagar en el Sistema Nacional de Pensiones y no en el SPP.

Para tratar de descifrar lo que está ocurriendo, debe considerarse que el Estado no ha fijado el monto de la pensión mínima en el Sistema Privado y por tanto no está vigente, a pesar que tiene asumidos compromisos frente a ella.

Además, es importante recordar que el año 1998 el Estado decidió enviar un mensaje equivocado y otorgar bonificaciones a los pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones, ahora incorporadas a la pensión.

Es preocupante que si se decidiera

finalmente fijar el monto de la pensión mínima en el SPP, quienes aún se mantienen en el SNP verán que, su decisión no fue buena porque no sólo les habrá significado un costo mayor, sino que habrán perdido la oportunidad de tener una cuenta individual gracias a sus aportes.

Tememos que hay mucha improvisación.

• TRANSPARENCIA EN SUS FUNCIONES: SPP

En este número estamos contribuyendo a la mayor transparencia del SPP –indispensable para que éste logre los importantes fines que le corresponden– brindando los cálculos necesarios para conocer lo referente a la pensión mínima (ver páginas interiores).

¿Cuán amplia debe ser la información del SPP?

Según lo establecido en el artículo 57° inciso n) del TUO de la Ley del Sistema Privado de Pensiones **son atribuciones y obligaciones de la Superintendencia** –refiriéndose al órgano de control de las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones– **difundir de manera permanente, a través de medios masivos de comunicación social, los principales indicadores de resultados del sistema, los mismos que se expresarán ordenados en cada caso de mayor a menor.**

Lamentablemente, en la práctica este inciso es letra muerta. Los boletines con datos estadísticos que eran publicados en forma semanal y mensual en cumplimiento de la disposición legal reseñada en el párrafo anterior, **ya no se editan.** La información que publicaba la Superintendencia, primero de las AFP (SAFP) y desde el año 2000 el organismo que la sustituyó, es decir la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS), **ha sido recortada** inexplicablemente por ésta, restándole así posibilidades al sistema de ser transparente.

En este sentido se ha recurrido a colocar alguna información estadística en la página web de la SBS, cuando Internet no es un “medio masivo de comunicación social” ya que no puede ser consultado por la mayoría de afiliados.

De otro lado, la información que las AFP presentan en los periódicos sobre la rentabilidad del sistema es ambigua y en determinados casos induce a error. Sin embargo, y pese a que en el inciso f) del artículo señalado también se establece que es atribución y obligación de la Superintendencia dictar las disposiciones que permitan uniformar la información que las AFP proporcionen a sus afiliados y al público en general, a fin de evitar errores o confusiones en cuanto a su realidad patrimonial, **dicha fiscalización no se ha producido.**

El Sistema Privado de Pensiones tiene grandes bondades basadas en la transparencia con que fue concebido y no necesita recurrir a otras prácticas.

Se requiere una mayor eficiencia en la ejecución y fiscalización del sistema y una mayor transparencia en su gestión. Es lo que dispone la ley.

• SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES Y PRESUPUESTO PÚBLICO

Se ha afirmado recientemente que el Sistema Privado de Pensiones (SPP) fue creado para que las jubilaciones no dependan del presupuesto público y para que cada trabajador ahorre en una cuenta individual reduciendo el riesgo que el dinero sea mal administrado por el Estado.

Instalar el SPP en el Perú, en el momento político, social y económico en que inició su vigencia (1993) y con la proyección que se vislumbraba en nuestra realidad, implicaba que quien «pagaba la factura» era el Estado pues tenía que sustituirse a los asegurados de mayores ingresos que se trasladarían, por elección del SNP al SPP. Esa garantía de asumir el costo la consignó expresamente el Gobierno en 1992 con el D.L. N° 25897.

• LA GRATIFICACIÓN DE NAVIDAD Y EL TIEMPO DE SERVICIOS

El artículo 5° de la Ley N° 27735 determina que las gratificaciones deben ser abonadas en la primera quincena de julio y/o diciembre, según el caso.

En este contexto sólo corresponderá el íntegro de la gratificación en la medida que el trabajador haya laborado durante todo el semestre respectivo. So-

bre este último particular, el reglamento consideró inicialmente los períodos comprendidos entre enero-junio y junio-noviembre. Por Fe de Erratas publicada el 05.07.2002 fueron variados sus alcances, debiendo considerarse como válidos los períodos enero-junio y julio-diciembre.

En el nuevo criterio adoptado, si bien se incorpora el mes de diciembre para efectos del tiempo de servicios, surge la inquietud sobre cómo dimensionar su aplicación práctica para conformar el semestre, máxime teniendo en consideración que el pago de la gratificación puede hacerse, inclusive, el primer día de diciembre, sin que, en tal caso, se dé cumplimiento al requisito de labor efectiva en dicho mes.

En este sentido para determinar la base de cálculo de las gratificaciones, se deben considerar las remuneraciones que se perciben en forma fija y permanente en el período a tomar en cuenta. Así, para la gratificación de Fiestas Patrias se considerarán las remuneraciones percibidas de enero a junio y para la de Navidad las de julio a diciembre. En el caso de las remuneraciones variables o imprecisas, como las comisiones, el cálculo para determinar el promedio de los últimos seis meses se efectuará, tal como lo indica el artículo 4° de la Ley 27735, en base al promedio de las remuneraciones percibidas en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente, es decir de Enero a Junio para Fiestas Patrias y de Junio a Noviembre para la gratificación de Navidad.

Por D.S. N° 017-2002-TR publicado el 05.12.2002 se modificó el numeral 3.4 del artículo 3° del Reglamento en los siguientes términos: «*El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.*».

Consecuentemente, los días que no resultan laborados por el trabajador dentro del mes, se **deducen** en la forma indicada.

Bajo estas condiciones, quien ingresó a laborar ya iniciado un mes calendario (entendiendo como tal cada uno de los meses del año: enero, febrero,

marzo... etc.) tiene derecho a que se consideren dichos días para el cálculo de la gratificación. El mismo criterio se aplica para el caso de cese de un trabajador que conlleva el pago de gratificación trunca y también en la aplicación de una sanción disciplinaria de suspensión a un servidor que acarrearía la pérdida de la remuneración diaria correspondiente. Se descontarán los días no laborados a razón de 1/30 de un sexto de la remuneración mensual por cada día.

• LA PENSIÓN DE VIUDEZ PARA EL «VIUDO PENSIONISTA» EN EL D.L. N° 20530

La aplicación de la pensión de viudez en el D.L. N° 20530 sufrió variaciones recientes al entrar en vigencia la Ley N° 27617 de fecha 28 de diciembre de 2001.

De acuerdo al contenido de las modificaciones introducidas, el monto máximo de esta pensión no podrá superar la remuneración mínima vital que actualmente es de S/. 460.00. De conformidad con el nuevo texto, si la pensión recibida por el titular superaba este monto, el cónyuge supérstite sólo podrá percibir el importe de una remuneración mínima vital, es decir S/. 460.00.

Si bien en este aspecto quedó afectado el monto de la pensión de viudez pues el cónyuge podía recibir antes hasta el 100 por ciento de la pensión correspondiente al causante si no concurrían hijos menores, la Ley N° 27617 a su vez ha eliminado la restricción que tenía el hombre viudo para tener derecho a esta pensión, ya que sólo accedía a ella si se encontraba incapacitado para subsistir por sí mismo, o careciera de renta afecta o no tuviera ingresos superiores al monto de la pensión, y no se encontrara amparado por algún sistema de seguridad social.

En consecuencia, el **viudo** tendrá derecho a percibir como pensión de viudez, la generada por su cónyuge difunta titular de pensión jubilatoria, con el tope antes señalado, aun en el caso de que él gozara ya de pensión jubilatoria.

Bono de Competitividad y Productividad

Proyecto de Ley que modifica la Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias

Presentamos a continuación el Proyecto de Ley aprobado en la Comisión de Economía del Congreso de la República que modificaría la Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias.

Este proyecto incluye, dentro de los beneficios previstos en el art. 1° de la Ley N° 28051, al Bono de Competitividad y Productividad (BCP), el mismo que no podría ser percibido por los trabajadores beneficiados en forma simultánea de las prestaciones alimentarias.

Este bono no constituye remuneración para todos los efectos legales ni será computable para la determinación de beneficios sociales o cualquier concepto remunerativo o laboral, ni base de cálculo para las contribuciones o aportes a la seguridad social o previsionales. Sin embargo, por disposición expresa de la norma formarán parte de la base de cálculo de los tributos que tengan como base imponible las remuneraciones y que sean ingresos del Tesoro Público.

Se establece, asimismo, un tope en el otorgamiento del BCP: 20% de la remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador al momento de su otorgamiento.

El monto del bono bajo comentario debe consignarse en las Planillas y Boletas de Pago.

Veamos estos y otros alcances del mencionado proyecto.

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República, ha dado la Ley siguiente:

MODIFICATORIA DE LA LEY N° 28051, LEY DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

Artículo 1°.- Modificatoria del Artículo 1° de la Ley N° 28051

Modificase el Artículo 1° de la Ley N° 28051, en los términos siguientes:

“Artículo 1°.- Objeto de la Ley

La presente Ley establece los beneficios que pueden ser otorgados a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada con el objeto de mejorar sus ingresos, calidad de vida e incentivar la mejora de los niveles de productividad y competitividad en las empresas.

Los beneficios previstos por esta Ley, son las Prestaciones Alimentarias, y el Bono por Competitividad y Productividad, los que tienen carácter excluyente entre sí, no pudiendo ser percibidos simultáneamente por los trabajadores beneficiarios.

Los beneficios establecidos por la presente Ley, podrán ser objeto de convención colectiva de trabajo o contrato individual”.

Artículo 2°.- Modificatoria del Artículo 3° de la Ley N° 28051

Modificase el Artículo 3° de la Ley N° 28051, en los siguientes términos:

“Artículo 3°.- Inafectación de los beneficios

Los beneficios creados por la presente Ley, comprendidos en el inciso b) del artículo 2° así como los Bonos de Competitividad y Productividad a que se refiere el segundo párrafo del artículo 1°, no constituyen remuneración para todos los efectos legales, ni son computables para la determinación de beneficios sociales, o cualquier concepto remunerativo o laboral, ni base de cálculo para las contribuciones o aportes a la seguridad social o previsionales. Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación para los tributos que tengan como base imponible las remuneraciones y que sean ingresos del Tesoro Público.”

Artículo 3°.- Modificación del Artículo 10° de la Ley N° 28051

Modificase el Artículo 10° de la Ley N° 28051, en los siguientes términos:

“Artículo 10°.- Imposibilidad de reducción remunerativa

Queda prohibida, bajo sanción de nulidad, toda reducción de remuneraciones o modificaciones de condiciones de trabajo o contractuales que impliquen la

reducción de remuneraciones, que tengan por efecto la sustitución de éstas por prestaciones alimentarias o por bonos de competitividad y productividad. La infracción de esta disposición origina la pérdida de los beneficios de inafectación regulados en la presente Ley, sin perjuicio de las demás obligaciones y responsabilidades legales”.

Artículo 4°.- Adición de los artículos a la Ley N° 28051

Adiciónase los artículos 14°, 15°, 16° y 17° a la Ley N° 28051, en los términos siguientes:

“Artículo 14°.- Características del bono por competitividad y productividad

El bono por competitividad y productividad es un beneficio que se otorga por el empleador o empleadores, con la finalidad de premiar e incentivar la productividad de los trabajadores que contribuyen a la competitividad de las empresas.

El bono por competitividad y productividad, sólo podrá ser otorgado en forma dineraria, no pudiendo exceder del 20% de la remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador a la fecha del otorgamiento del bono y se paga con posterioridad al período establecido. El incumplimiento del tope establecido origina que el exceso sea considerado como remuneración para todos los efectos legales.

Artículo 15°.- Requisitos para el otorgamiento

En el caso en el que el Bono por Competitividad y Productividad sea establecido por convenio colectivo, podrá estar sujeto al establecimiento previo por el empleador de parámetros o indicadores objetivos que permitan medir los niveles de competitividad de la empresa y la incidencia del factor trabajo y productividad en dicha situación. En estos casos, los indicadores deben ser de conocimiento de todos los trabajadores de la empresa.

Para dicho efecto, el empleador debe otorgar a los trabajadores o sus dirigentes o delegados de trabajadores, de ser el caso, la información suficiente que permita tener la información sobre los objetivos, metas, parámetros e información económica relacionada con estos parámetros de competitividad.

El incumplimiento en la entrega de información, referida en el párrafo anterior, es una infracción administrativa sancionada con multa por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo que se disponga en el Reglamento.

Artículo 16°.- Revisión de los parámetros o indicadores de competitividad y productividad

Los parámetros o indicadores de competitividad y productividad a que se refiere el artículo 15° de la presente ley, y la incidencia del factor trabajo sobre el mismo, que son incorporados en el convenio individual o en el convenio colectivo, deberán ser revisados anualmente. Ello sin perjuicio de que la vigencia del

referido convenio es la prevista en el convenio individual o colectivo y se sujeta supletoriamente a la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 17°.- Registro en planillas

Para efectos de esta Ley, el monto que se abone a los trabajadores por concepto de bonos por competitividad y productividad deberá identificarse en las Boleas de Pago y Planillas de Remuneración como “Bono por Competitividad, Ley N°.....”.

Artículo 5°.- Modificatoria de la Quinta Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final de la Ley N° 28051

Modifícase la Quinta Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final de la Ley N° 28051, en los términos siguientes:

“Quinta.- Incorporación de los beneficios no remunerativos a la Remuneración Computable

Por acuerdo de las partes, se pactará el plazo al término del cual los beneficios no remunerativos pasarán a formar parte de la remuneración computable”.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Denominación

La Ley N° 28051, se denominará en lo sucesivo “LEY QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS NO REMUNERATIVOS A LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA”.

Segunda.- Texto Único Ordenado

El Poder Ejecutivo, aprobará por Decreto Supremo, el Texto Único Ordenado de la Ley que regula el otorgamiento de beneficios no remunerativos a los trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada, en el plazo de 15 días de entrada en vigencia de la presente Ley.

Tercera.- Norma Reglamentaria

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, expedirá el Reglamento del Texto Único Ordenado previsto por la Segunda Disposición Final de esa Ley, en un plazo que no excederá de los 30 días de entrada en vigencia de la presente ley.

Cuarta.- Derogatoria

Derógase o déjase sin efecto las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley.

Quinta.- Vigencia

La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Salvo mejor parecer.

Dése cuenta.

Sala de la Comisión.

Lima, 04 de noviembre de 2003

La Pensión Mínima en el SPP

Los principios y normas que regulan la pensión mínima en el Sistema Privado de Pensiones (SPP)

1. LOS PRINCIPIOS

El Sistema Privado de Pensiones (SPP) en nuestro país se inspiró parcialmente en la doctrina de los sistemas previsionales que en Chile dieron lugar a la reforma del sistema pensionario y a la puesta en marcha en ese país del sistema privado de pensiones.

En Chile el SPP se enmarcó en la urgencia de contar con una herramienta para lograr mayores niveles de progreso. Para tales efectos se planteó como sustento del cambio adecuar los principios a las necesidades para estructurar programas coherentes.

En nuestro país el sistema original ha sido modificado, recortado y afectado estructuralmente en sus bases y ahora el que tenemos poco tiene que ver con el que lo inspiró.

Así, en la doctrina, al principio de «solidaridad» se le ubicó aplicable «en la base misma del sistema, es decir beneficios mínimos garantizados por el Estado, de general y uniforme aplicación, para todos los trabajadores que participan en el sistema, proviniendo su financiamiento de recursos tributarios». (1)

Si proyectamos los principios y esquemas al tema de la Pensión Mínima, atenderla es, según José Piñera, artífice del SPP «una obligación estatal y una deuda estatal sin financiamiento, y fuerza a los políticos a encontrar la forma de pagar sus viejas obligaciones, mientras genera una ganancia a la economía». (2)

2. UNA OMISIÓN EN EL ORIGEN

Una de las cruciales omisiones que presenta el SPP en el Perú y que se extiende a su nacimiento es el respeto al principio de «solidaridad» que lo sustenta. Así, el SPP en nuestro país no contempló en su origen la Pensión Mínima (PM) (D.L. N° 25897, diciembre de 1992), es decir la suma que debía trasladar el Estado «a la CIC del afiliado si el saldo acumulado era insuficiente para financiar una pensión mínima».

3. UNA NORMA INCIERTA

En julio de 1995, cuando estaba claro que el SPP no había contemplado un régimen transitorio para quienes no resultarían cubiertos con una pensión, ni tampoco por ninguna otra red de protección de seguridad social, se dictó la Ley N° 26504 que en su Art. 13° señaló que: «Por D.S. refrendado por el MEF se establecerán los requisitos y condiciones que permitan al Sistema Privado de Pensiones garantizar una pensión mínima de jubilación a sus afiliados».

En Análisis Laboral señalamos en esa oportunidad que «esa norma es declarativa por cuanto no se pueden establecer requisitos y condiciones cuando no se conoce el monto de la PM». Pero aún más, la norma señalaba que era una obligación del sistema. En este sentido cabría preguntarse ¿quién es el siste-

ma, las AFP, los afiliados, las empresas, o el Estado como es en Chile? Resultaba pues, una norma indeterminada, capciosa que podría vulnerar los principios de los sistemas previsionales. Sin embargo, ante este hecho no se escucharon voces discordantes.

Un aspecto curioso es que a pesar de ser la Pensión Mínima un principio esencial del sistema, en el TUO de la Ley del SPP, (Mayo 1997) se la ubica en la Séptima Disposición Final y Transitoria del texto del Art. 13° de la Ley N° 26504. Extraña actitud del Poder Ejecutivo que la redactó, pues muestra su desdén y la tendencia a desligarse de esa obligación y por eso la considera transitoria y final.

4. CONTINÚA LA OMISIÓN

En las últimas semanas se ha promocionado nuevos cambios en el SPP, y dentro del debate se ha mencionado la existencia de la Pensión Mínima (PM) en el SPP. Lo cierto es que ésta no tiene vigencia y los sucesivos gobiernos no han realizado esfuerzos para regularizar esta grave omisión.

En enero del 2002 se publicó la Ley N° 27617, una ley «autobús» –continuaba la improvisación– en la cual se modificaron normas del régimen del D.L. N° 20530, del SNP- D.L. N° 19990 y del SPP.

Esta ley modificó la Séptima Disposición del TUO de la Ley del SPP y estableció condiciones y requisitos para una Pensión Mínima que no se encuentra determinada en esa norma. Obviamente, estamos frente a una nueva y reiterada omisión consistente. Desarrollamos a continuación las condiciones y requisitos que la regirían.

5. LA PENSIÓN MÍNIMA NO EXISTE EN EL SPP

La mencionada Ley N° 27617 (enero de 2002), Art. 8°, al modificar la Séptima Disposición Final del TUO - SPP establece que los afiliados al SPP podrán acceder a una pensión mínima en caso de jubilación y a continuación precisa los requisitos y

CUADRO N° 1. Requisitos para PM: Fecha de nacimiento y edad

Fecha de nacimiento	Edad Actual al 31.12.2003	Cumple requisito
31.12.46 en adelante	57 o menos	NO
31.12.1945	58	NO
31.12.1944	59	NO
31.12.1943	60	NO
31.12.1942	61	NO
31.12.1941	62	NO
31.12.1940	63	NO
31.12.1939	64	NO
31.12.1938	65	SI
31.12.1937 (1)	66	SI

(1) Sólo se ha desarrollado el cuadro hasta esa fecha por razones de espacio.

CUADRO N° 2: Requisitos de Aportaciones efectivas

CASOS	AÑOS DE APORTACIÓN AL SNP			FECHA DE NACIMIENTO	AÑOS DE APORTACIÓN AL SPP			TOTAL AÑOS Y MESES COMPUTABLES(*)		CUMPLE O NO EL REQUISITO
	Meses	Meses de Subsidio	Ausencias o licencias y meses incompletos		Meses	Meses de Subsidio	Ausencias o licencias y meses incompletos	Meses	Años	
A	116	5	36	31.12.1938	220	4	27	264	22	SI
B	307	15	42	31.12.1937	62	4	8	300	25	SI
C	95	8	22	31.12.1936	217	4	62	218	18	NO
D	62	12	6	31.12.1935	96	6	14	120	10	NO

(*) Se excluye los meses de ausencias o licencias y meses incompletos en el SNP y SPP.

condiciones. Pero la pregunta es ¿Cuál es el monto de la PM en el SPP? La respuesta es simple: no ha sido fijada; ¿es posible que se fijen condiciones y requisitos sin determinar el monto de la PM? La respuesta sería que sí es posible cuando no se quiere realmente cumplir con el Sistema.

6. REQUISITOS Y CONDICIONES

A pesar que no existe el monto de la PM se ha establecido que el afiliado debe reunir la **totalidad** de los requisitos siguientes:

6.1 Fecha de nacimiento y edad: Haber nacido a más tardar el 31 de diciembre de 1945 y además tener 65 años de edad. En consecuencia, con este requisito la PM, aún no fijada, recién se podrá solicitar en las fechas que indica el cuadro N° 1.

6.2 Aportaciones: Registrar un mínimo de 20 años de aportaciones efectivas entre el SNP y SPP. En consecuencia **se excluyen** los meses de subsidio por aportaciones señaladas en el Cuadro N° 2, es decir descanso pre y post natal, enfermedad subsidiada, subsidio por accidentes, subsidios, enfermedades, licencias sin goce de haber, etc.

6.3 Base de cálculo de los aportes: El afiliado debe haber aportado durante los 20 años necesariamente sobre la RMV. Si en un mes no aportó sobre el total mensual de la RMV, ese mes **no** se considerará mes aportado. Esto puede ser cuestionado por cuanto los derechos de aportación en el SNP ya se han constituido y aplicar retroactivamente la norma sería cuestionable. (Ver cuadro N° 3).

Quienes no alcancen la totalidad de los requisitos para tener derecho a PM, podrán solicitar el nivel base de pensión S/. 205 o el retiro total de la CIC si alcanza hasta S/. 2,460.00 aspectos importantes, pues el afiliado perdería el derecho a pensión por lo que se analizarán en próximos números.

CUADRO N° 3: Base de Cálculo de aportes. En este cuadro hemos graficado sólo algunos casos

MES	BASE DE CÁLCULO		Si cumple o No el requisito
	Mínima (1)	Aporte	
Octubre 2003	460	460	SI
Noviembre 2003	460	350	NO
Julio 2003	410	410	SI
Marzo 2002	410	410	SI
Abril 2001	410	305	NO
Enero 2000	345	300	NO

(1) Se refiere a la RMV vigente en cada oportunidad. Sólo hemos desarrollado 6 meses pero se tendrá que analizar cada uno.

7. COBERTURA DEL SALDO PARA ALCANZAR LA PM

Reiteramos que a pesar de que no se ha establecido el mon-

to de la PM, se han señalado sus requisitos y que se financiará con los recursos de la CIC del trabajador acumulada en la AFP, el Bono de Reconocimiento que le corresponda por aportes al SNP y, esto es lo nuevo, la diferencia para alcanzar la PM se financiará con un Bono Complementario (BC) emitido por la ONP con la garantía del Estado Peruano.

El BC si lo valorizamos en dinero, resulta sumamente oneroso, por cuanto al momento de acogerse el afiliado a la PM el Estado deberá desembolsar en un solo pago su monto tal como se desarrolla en el cuadro N° 4, lo que para la muestra de casos desarrollados significará entre **2,660%** y **573%** de la CIC + BR. Un cálculo concreto nos dice que más le convendría a los intereses del Estado que esos afiliados se trasladaran al SNP donde se formarían las reservas anualmente y se abonaría la PM mensualmente sin desembolsar de un solo «tiron» los fondos del Bono Complementario.

8. OTRA NORMA INDETERMINADA

Aun cuando se hubiera fijado la PM, el párrafo in fine de la Séptima Disposición Final que comentamos señala que por D.S. refrendado por el MEF se aprobarán las normas reglamentarias de la PM, así como las condiciones de redención del Bono Complementario. Esto obviamente marca un nuevo mecanismo de dilación consciente y premeditado.

CUADRO N° 4: Contenido y alcances de la PM sobre casos hipotéticos que incluye el Monto del Bono Complementario

Casos	Cuenta Individual de Capitalización	Bono de Reconocimiento	Bono Complementario (1)	Capital Requerido (Para 15 años)	Pensión Mínima (2)	Pensión según fondo acumulado en AFP S/.
A	1000	2000	79,800	82,800	460	16.67
B	2000	3000	77,800	82,800	460	27.78
C	3000	4000	75,800	82,800	460	38.89
D	4000	4000	74,800	82,800	460	44.44
E	5000	5000	72,800	82,800	460	55.56
F	8000	4000	68,800	82,800	460	66.67

(1) El Bono Complementario se ha calculado directamente sobre la Pensión Mínima probable de S/. 460.00 mensuales por quince años, salvo que normas específicas lo regulen de manera distinta.

(2) Suponemos que se establecerá la PM equivalente a la RMV salvo que se dispongan otros niveles.

(1) CIEDESS. 12 años de Modernización de la Seguridad Social en Chile. Cámara Chilena de la Construcción. 1992 pág. 25.

(2) La Revolución Mundial del Sistema de Pensiones. José Piñera, junio 2001. The Economist junio 1999.

La Pensión Mínima en el SNP

Alcances de la Pensión Mínima en el Sistema Nacional de Pensiones a cargo de la ONP

1. ANTECEDENTES

El D.S. N° 078-83-PCM del 14.10.83 es una de las normas que marca los antecedentes de la Pensión Mínima (PM) en el SNP, al establecer, en su Art. 3° que el entonces IPSS señalaría la PM de los pensionistas a su cargo y dictaría las disposiciones reglamentarias necesarias.

Posteriormente, la Ley N° 24786 del 29.12.87, Ley General del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS), señaló en su Art. 31° que "las pensiones mínimas se regulan en función al ingreso mínimo legalmente establecido para los trabajadores en actividad". Una denominación amplia que pretendía evitar el cambio de conceptos y denominación de la remuneración mínima en el tiempo.

2. UNA DISPOSICIÓN SINGULAR

La PM en el SNP no ha estado alejada de los vaivenes en que siempre los Gobiernos han incurrido en materia de seguridad social. Así, la Ley N° 23908 del 06.09.1984 y la Directiva N° 004-GCPOP-IPSS-84, señalaron que la PM sería equivalente a tres (3) sueldos mínimos vitales establecidos para la actividad industrial en la Provincia de Lima. En ese entonces el sueldo mínimo vital era de S/. 72,000 (soles oro) por lo que la PM debía alcanzar a S/. 216,000, lo que era similar a la Remuneración Mínima (RM) de ese entonces que llegaba a S/. 210,600. Además se determinó que el IPSS en 90 días realizara estudios actuariales para garantizar la solidez del sistema. Sorpresivamente por Acuerdo del Directorio del IPSS en enero de 1987 se fijó en I/. 900 el valor de la PM. Teniendo en cuenta que en ese entonces la RM (denominada Ingreso Mínimo Legal) era de I/. 1,260.00, la PM resultaba equivalente al 71.4% de la indicada RM. Mayores precisiones en «Análisis Laboral», setiembre 2003, págs. 28 a 32.

CUADRO N° 1. Requisitos para PM en base a edad (bajo alcances de 65 años)

Fecha de nacimiento	Edad Actual al 31.12.2003	Cumple requisito	Año en que puede acceder a pensión mínima
31.12.46 en adelante	57 o menos	NO	31.12.2011
31.12.1945	58	NO	31.12.2010
31.12.1944	59	NO	31.12.2009
31.12.1943	60	NO	31.12.2008
31.12.1942	61	NO	31.12.2007
31.12.1941	62	NO	31.12.2006
31.12.1940	63	NO	31.12.2005
31.12.1939	64	NO	31.12.2004
31.12.1938	65	SI	31.12.2003
31.12.1937	66	SI	31.12.2002
31.12.1936	67	SI	31.12.2001
31.12.1935	68	SI	31.12.2000
31.12.1934	69	SI	31.12.1999
31.12.1933	70	SI	31.12.1998
31.12.1932	71	SI	31.12.1997
31.12.1931 (1)	72	SI	31.12.1996

(1) Sólo se ha desarrollado el cuadro hasta esta fecha por razones de espacio.

3. RECIENTE REGULACION

El Dec. Leg. N° 817 establecido en su Art. 7° (ahora Art.14° del TUO de la Ley del Régimen Pensionario del Estado aprobado por D.S. N° 070-98-EF), que el reajuste de las pensiones sería aprobado de conformidad con los principios de equidad y equilibrio presupuestal, contando para ello con la opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público y de la Dirección General del Tesoro Público.

En el año 2001 el Decreto de Urgencia N° 105-2001, estableció los niveles de pensión mínima para los regímenes a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

4. LA PENSIÓN MÍNIMA VIGENTE

La Pensión Mínima (PM) está regulada actualmente por la Ley N° 27617 del 01.01.2002, la que en su Disposición Transitoria Única señala que «mediante la presente ley, por única vez se fija, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 1° que la pensión mínima en el Régimen del Sistema Nacional de Pensiones es de S/. 415.00 nuevos soles».

En consecuencia, lo que nace como un sistema de seguridad social que contempla una Pensión Mínima (PM) uniforme y universal para los afiliados se convierte en un sistema que asegura sólo una franja de pensiones mínimas por años de aportación y por calidad de pensión.

Obviamente los alcances de dicha norma determinaban que a todo pensionista del SNP le correspondería la PM de S/. 415.00, sin importar los años y meses de aportación, lo cual para algunos atentaba contra la equi-

CUADRO N° 2. Cuadro Comparativo sobre fondos requeridos para la pensión mínima en el SPP y SNP

Años de Aportación	SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES			SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES		
	Pensión Mínima	Fondo requerido por 15 años (**)	Gasto anual a cargo del estado	Pensión Mínima (*)	Fondo requerido por 15 años (**)	Gasto a cargo del Estado por única vez (***)
20 o más	415	74,700	4980	Por definir	82,800	82,800
10 o menos de 20 años	346	62,280	4152	NO	---	---
6 o menos de 10 años	308	55,440	3696	NO	---	---
5 o menos años	270	48,600	3240	NO	---	---

(*) Desde los 65 años en adelante, partimos del supuesto que cuando se fija la PM será equivalente a la RMV, ahora de S/. 460.00.
 (**) Desde los 65 años en adelante.
 (***) Bono Complementario.

dad y el equilibrio presupuestal.

Así, la indicada ley fue modificada bajo el alcance de una "precisión", argumento con el cual ahora cualquier ley puede ser retroactiva, pues si modifica a otra con esa «precisión» lo hace desde el inicio de la vigencia de la ley modificada.

Tal modificación está contenida en la Ley N° 27655 del 29.01.2002 en la cual se determinan los alcances siguientes para la PM que fuera señalada por la Ley N° 27617:

a) Se precisa que la PM en el Régimen del SNP (D.L. N° 19990), recae sobre las pensiones percibidas con un mínimo de 20 años de aportación al SNP con lo cual se discrimina a quienes alcanzaron derecho a pensión con 15 y 13 años. Se les asigna un menor nivel.

b) Los valores mínimos aplicables a las pensiones que no cumplan el mínimo de 20 años de aportación serían determinados con arreglo a lo dispuesto en el Art. 7° del Dec. Leg. N° 817. Esta norma contenida en el Art. 14° del TUO aprobado por D.S. N° 070-98-TR determina que los niveles mínimos los aprobará la ONP sujetándose a las disposiciones presupuestales tal como se anotó precedentemente.

5. MONTO DE LA PM

A diferencia del SPP, en el cual el monto de la PM no está definido resultando así incierto, en el SNP sí se han establecido los distintos niveles de PM en función a los años de aportación y la calidad de la pensión. La PM no es tal y se ha convertido en una franja de niveles mínimos pensionarios, lo cual vulnera el principio de pensión mínima concebido en los sistema de seguridad social, es decir un monto único universal bajo la influencia de las características de los sistemas de reparto.

CUADRO N° 3:

BENEFICIARIOS DE LA PENSIÓN MÍNIMA	MONTO DE LA PENSIÓN MÍNIMA	
	SI.	US\$ (1)
A) Para pensionistas de Derecho Propio:		
- Con 20 años o más de aportación:	415.00	119.00
- Con 10 años y menos de 20 de aportación:	346.00	99.00
- Con 6 años y menos de 10 de aportación:	308.00	88.00
- Con 5 años o menos de 5 años de aportación:	270.00	77.00
B) Para pensionistas por derecho derivado: Se aplicará lo dispuesto por el D.L. N° 19990, no pudiendo ser la suma total de las pensiones que el causante genere por dicho concepto inferior a:	270.00	77.00
C) Para pensionistas por invalidez:	415.00	119.00

(1) Hemos aplicado la conversión en US\$ sólo para tener una idea de sus alcances.

Los montos de la Pensión Mínima (PM) han sido determinados por Resolución Jefatural N° 001-2002-JEFATURA/ONP del 02.01.2002 (03.01.2002) y tiene los alcances descritos en el Cuadro N° 5.

6. ANALISIS DE LA PM

Si profundizamos en el perfil de la PM actual en el SNP atendiendo a su origen, podemos afirmar que tiende a disminuir los efectos de los factores exógenos que afectan con más incidencia al país y, en especial a un sistema de seguridad social, nos referimos a los económicos y a los laborales.

El SNP se vió afectado por los factores siguientes:

a) Los efectos de políticas económicas que en la década de los años 80 llevaron al país a un proceso inflacionario sin precedentes licuaron las pensiones y peor aún las remuneraciones de referencia para determinar las futuras pensiones.

b) Las altas tasas de desempleo y subempleo nos indican que grandes sectores laborales pasaron al sector subempleado por lo que dejaron de aportar al SNP o continuaron aportando sobre la RMV que por el proceso inflacionario su efecto en la pensión era cero.

c) Las medidas económicas tomadas por los gobiernos en la década de los noventa, cambiaron la estructura de los sectores laborales, la industria paso a un tercer lugar y el comercio y servicios llegaron a los primeros niveles de captación de mano de obra; esto originó que los niveles salariales de los aportantes fueron menores, pues el salario promedio en comercio y servicios es menor que en la industria.

d) El establecimiento del Sistema Privado de Pensiones por el cual el Estado se comprometió a cubrir la parte de las pensiones del SNP que ya no se financiarían con aportes de los afiliados de mayores ingresos, por haberse éstos trasladado al SPP.

Los factores descritos son lo que han decidido el actual sistema de PM en el SNP que tiene los alcances siguientes:

a) Se asigna un monto de PM en función a los años de aportación por cuanto la remuneración de referencia o la pensión era cero por los efectos inflacionarios.

b) No se trata de una PM sino más bien de una suma asistencial por cuanto no cubre necesidades esenciales y no tiene carácter universal para los afiliados.

CUADRO N° 4: Requisitos: 20 años de aportación

CASOS	FECHA DE NACIMIENTO	AÑOS DE APORTACIÓN AL SNP			TOTAL AÑOS Y MESES COMPUTABLES (*)		CUMPLE O NO EL REQUISITO
		Meses	Meses de Subsidio	Ausencias o licencias y meses incompletos	Meses	Años	
B	31.12.1938	242	15	42	300	25	SI
C	31.12.1939	188	8	22	218	18	NO
D	31.12.1940	102	12	6	120	10	NO

(*) Se incluye los meses de ausencias o licencias y meses incompletos en el SNP.

CUADRO N° 5: Base de Cálculo de aportes. En este cuadro hemos graficado sólo algunos casos

MES	BASE DE CÁLCULO		Se computa o no
	Mínima (1)	Aporte	
Octubre 2003	460	460	SI
Noviembre 2003	460	350	SI
Julio 2003	410	410	SI
Marzo 2002	410	410	SI
Abril 2001	410	305	SI
Enero 2000	345	300	SI

(1) Se refiere a la RMV vigente en cada oportunidad. Sólo hemos desarrollado 6 meses pero se tendrá que analizar cada uno.

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 Noviembre de 2003.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Enero	1,09831755	1,09313562	1,07593391	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436
Febrero	1,08839493	1,07447399	1,07372343	1,02238223	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313
Marzo	1,09831755	1,08277526	1,07741604	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313
Abril	1,09500000	1,07995460	1,07859360	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000
Mayo	1,09831755	1,08272712	1,07442175	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313
Junio	1,09500000	1,07995460	1,07321300	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000
Julio	1,09831755	1,08272712	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313
Agosto	1,09831755	1,07775502	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313
Setiembre	1,09000000	1,07415841	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000
Octubre	1,09313562	1,07666392	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313
Noviembre	1,09000000	1,07320150	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000
Diciembre	1,09313562	1,07479491	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	

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

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

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

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

El Factor Mensual "B" (FM"B") a aplicar para deudas previsionales a partir del mes de enero de 1997 corresponde a la unidad (1.00). De esta forma, sobre la base de los Factores Mensuales antes señalados, se determina de forma separada el Factor Acumulado "A" y el Factor Acumulado "B" para la deuda respectiva, lo cual se logra de la siguiente forma:

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

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

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

V : Mes de vencimiento o aquél en que se origina la deuda (mes de pago original de los aportes previsionales).

T : Mes de regularización o pago de la deuda.

N : Número de días que tiene el mes en cuestión.

X : Día de pago en el mes de regularización de la deuda.

Por tanto, el monto actualizado de la deuda a cancelar se determina de la siguiente forma:

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

FACTOR DE ACTUALIZACION B: 1,00000000

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Noviembre de 2003 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.

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

Calendario Tributario y de otros Conceptos:

R. de S. N° 183-2002/SUNAT (28.12.2002) y normas especiales

CONCEPTO	ULTIMO DIGITO DEL R.U.C. DEL CONTRIBUYENTE																			
	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	1 OCT. NOV. 2 NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.	OCT. NOV. NOV. DIC.		
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	24.11.03	10.12.03	11.11.03	11.12.03	12.11.03	12.12.03	13.11.03	15.12.03	14.11.03	16.12.03	17.11.03	17.12.03	18.11.03	18.12.03	19.11.03	19.12.03	20.11.03	22.12.03	21.11.03	23.12.03
• ESSALUD (2) – Régimen General (3) – Grupos Especiales (3)	24.11.03	10.12.03	11.11.03	11.12.03	12.11.03	12.12.03	13.11.03	15.12.03	14.11.03	16.12.03	17.11.03	17.12.03	18.11.03	18.12.03	19.11.03	19.12.03	20.11.03	22.12.03	21.11.03	23.12.03
• ONP (2) (3)	24.11.03	10.12.03	11.11.03	11.12.03	12.11.03	12.12.03	13.11.03	15.12.03	14.11.03	16.12.03	17.11.03	17.12.03	18.11.03	18.12.03	19.11.03	19.12.03	20.11.03	22.12.03	21.11.03	23.12.03
• Pagos a Cuenta y Retenciones del Impuesto a la Renta, incluye RER (2)	24.11.03	10.12.03	11.11.03	11.12.03	12.11.03	12.12.03	13.11.03	15.12.03	14.11.03	16.12.03	17.11.03	17.12.03	18.11.03	18.12.03	19.11.03	19.12.03	20.11.03	22.12.03	21.11.03	23.12.03
• IES (Ex FONAVI) (2)	24.11.03	10.12.03	11.11.03	11.12.03	12.11.03	12.12.03	13.11.03	15.12.03	14.11.03	16.12.03	17.11.03	17.12.03	18.11.03	18.12.03	19.11.03	19.12.03	20.11.03	22.12.03	21.11.03	23.12.03
• SENICCO (2)	24.11.03	10.12.03	11.11.03	11.12.03	12.11.03	12.12.03	13.11.03	15.12.03	14.11.03	16.12.03	17.11.03	17.12.03	18.11.03	18.12.03	19.11.03	19.12.03	20.11.03	22.12.03	21.11.03	23.12.03
• SENATI (4)	18.11.03	17.12.03	18.11.03	17.12.03	18.11.03	17.12.03	18.11.03	17.12.03	18.11.03	17.12.03	18.11.03	17.12.03	18.11.03	17.12.03	18.11.03	17.12.03	18.11.03	17.12.03	18.11.03	17.12.03
• APORTES A LAS AFP: – En Cheque (5) – En Efectivo (6) – Declaración sin pago (6) – Pago de la deuda hasta ... (7)	05.11.03 07.11.03 07.11.03 21.11.03	03.12.03 05.12.03 05.12.03 22.12.03	05.11.03 07.11.03 07.11.03 21.11.03	03.12.03 05.12.03 05.12.03 22.12.03	05.11.03 07.11.03 07.11.03 21.11.03	03.12.03 05.12.03 05.12.03 22.12.03	05.11.03 07.11.03 07.11.03 21.11.03	03.12.03 05.12.03 05.12.03 22.12.03	05.11.03 07.11.03 07.11.03 21.11.03	03.12.03 05.12.03 05.12.03 22.12.03	05.11.03 07.11.03 07.11.03 21.11.03	03.12.03 05.12.03 05.12.03 22.12.03	05.11.03 07.11.03 07.11.03 21.11.03	03.12.03 05.12.03 05.12.03 22.12.03	05.11.03 07.11.03 07.11.03 21.11.03	03.12.03 05.12.03 05.12.03 22.12.03	05.11.03 07.11.03 07.11.03 21.11.03	03.12.03 05.12.03 05.12.03 22.12.03	05.11.03 07.11.03 07.11.03 21.11.03	03.12.03 05.12.03 05.12.03 22.12.03
• RUS (2)	24.11.03	10.12.03	11.11.03	11.12.03	12.11.03	12.12.03	13.11.03	15.12.03	14.11.03	16.12.03	17.11.03	17.12.03	18.11.03	18.12.03	19.11.03	19.12.03	20.11.03	22.12.03	21.11.03	23.12.03
• CONAFOWICER (8)	17.11.03	15.12.03	17.11.03	15.12.03	17.11.03	15.12.03	17.11.03	15.12.03	17.11.03	15.12.03	17.11.03	15.12.03	17.11.03	15.12.03	17.11.03	15.12.03	17.11.03	15.12.03	17.11.03	15.12.03

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

Impuesto a la Renta 2003: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

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

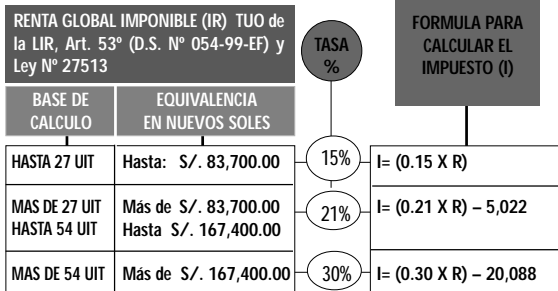
- RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORIA**
Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado 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) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002)

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 2003**

Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales



- 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 del 05.01.2001 - 06.01.2001).

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

DESCRIPCIÓN	NIVEL	TASA 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 APORTACIÓN AL S.C.T.R.

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES		2) RECARGOS Y DESCUENTOS POR CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	
N° DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (*)	NIVEL	DESCUENTO
DE 100 A 300	5%	NIVEL 1	Recargo 10%
DE 301 A 500	10%	NIVEL 2	Sin recargo ni descuento
DE 501 A 1000	15%		
DE 1001 A 2000	20%	NIVEL 3	Descuento 20%
DE 2001 A 3000	25%		
MAS DE 3,000	35%		

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

3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO

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

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

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 formula precedente y sustituirá a la Tasa adicional por riesgo presunto establecida a la suscripción del contrato.

4) APORTACION MINIMA: 0,50%

Principales Dispositivos Legales

DECRETO DE URGENCIA N° 024-2003 (29.10.2003) (254014)

ESTABLECEN DISPOSICIONES APLICABLES A LOS DEPÓSITOS DE CTS QUE SE DEVENGUEN ENTRE EL 1 DE NOVIEMBRE DE 2003 Y EL 31 DE OCTUBRE DE 2004

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y normas modificatorias, se establece que este beneficio debe depositarse semestralmente en la institución financiera o bancaria elegida por el trabajador, en los meses de mayo y noviembre de cada año;

Que, por Decretos de Urgencia N°s. 127-2000, 115-2001, 019-2002, 057-2002 y 013-2003, con el objeto de incrementar los niveles de demanda interna que propicien una reactivación económica, se establecieron disposiciones relativas a la Compensación por Tiempo de Servicios devengada desde el 1° de enero de 2001 hasta el 31 de octubre de 2003, autorizándose el depósito mensual en la entidad financiera elegida por el trabajador así como su libre disponibilidad;

Que, a efectos de contribuir en esa línea a la reactivación económica que se ha impuesto el Gobierno Nacional, consolidando el crecimiento económico sostenido que expresan los indicadores macroeconómicos, resulta de interés nacional autorizar que la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue a partir del 01 de noviembre de 2003 hasta el 31 de octubre de 2004, se deposite en forma mensual y sea de libre disponibilidad en la proporción y términos que se establecen en el presente Decreto de Urgencia, con el propósito de restituir gradualmente la finalidad de este beneficio social;

Que, el tratamiento temporal, de carácter extraordinario que se dispone, resulta necesario dado el impacto en la economía nacional producido por la libre disposición mensual de los depósitos CTS desde el 1 de enero del 2001 y que vence inminentemente, lo que debe compatibilizarse con la restitución conveniente del régimen de este beneficio social, justificando la dación de esta medida de urgencia;

En uso de la facultad conferida por el inciso 19) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

DECRETA:

Artículo 1°.- Ámbito de Aplicación. El presente Decreto de Urgencia es aplicable a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios - CTS, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y su norma reglamentaria, Decreto Supremo N° 004-97-TR.

La aplicación de la presente norma no incluye a las entidades del sector público, salvo el caso de los organismos públicos que se encuentran bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE y a ESSALUD.

Artículo 2°.- Determinación y Pago de la Compensación por Tiempo de Servicios. La Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue entre el 1 de noviembre de 2003 y el 31 de octubre de 2004, se deposita mensualmente en la entidad financiera elegida por el trabajador, a razón de 8.33% de la remuneración percibida por el trabajador en dicho mes.

El depósito mensual debe efectuarse dentro de los diez (10) primeros días del mes siguiente al que se devenga el beneficio.

Artículo 3°.- Libre Disposición del Beneficio. Los depósitos mensuales efectuados al amparo del artículo 2° de la presente norma, son de libre disposición del trabajador en la forma siguiente:

- Los depósitos mensuales correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2003 y de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2004, son de total libre disposición del trabajador.
- Los depósitos mensuales correspondientes a los meses de junio a octubre de 2004, inclusive, son de libre disposición del trabajador en la proporción y términos siguientes:

Mes	% de disponibilidad
Junio	80%
Julio	60%
Agosto	40%
Setiembre	20%
Octubre	0%

El porcentaje del depósito mensual que no es de libre disponibilidad conforme a este artículo, se rige por lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y su norma reglamentaria, Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Artículo 4°.- Cómputo de los Depósitos. Los depósitos efectuados al amparo del artículo 2° de la presente norma, no se computan en la parte que son de libre disponibilidad para el cálculo del monto total de la Compensación por Tiempo de Servicios, regulada en los artículos 41° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; sin perjuicio de ello, son aplicables las reglas de intangibilidad e intereses de la norma referida.

Artículo 5°.- Remuneración Computable. Para el cálculo del presente beneficio, la remuneración computable se determina conforme a lo dispuesto en los artículos 6° y 7° del Texto Único Ordenado de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, y modificatorias.

Artículo 6°.- Liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios. Efectuado el depósito en la oportunidad prevista en el artículo 2° de la presente norma, el empleador debe entregar al trabajador la liquidación de CTS dentro de los cinco días hábiles siguientes de realizado el depósito mensual, con los requisitos señalados en el artículo 29° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Artículo 7°.- Vigencia. El presente Decreto de Urgencia, entra en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación y rige hasta el 31 de octubre de 2004. Sólo para efectos del depósito del mes de octubre de 2004, entiéndase vigente la norma hasta el 10 de noviembre de 2004.

Artículo 8°.- Refrendo. El presente Decreto de Urgencia, será refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y por el Ministro de Economía y Finanzas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA Y FINAL

Única.- Aplicación Supletoria del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y sus Normas Reglamentarias. En lo no previsto por el presente Decreto de Urgencia, y siempre que no se le oponga, será de aplicación el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR.

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

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República

BEATRIZ MERINO LUCERO. Presidenta del Consejo de Ministros

JESÚS ALVARADO HIDALGO. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

JAIME QUIJANDRÍA SALMÓN. Ministro de Economía y Finanzas

AMPLÍAN PLAZO ESTABLECIDO EN LA SEGUNDA DISPOSICIÓN TRANSITORIA DEL REGLAMENTO DE LA LEY N° 26790, REFERIDO A ASEGURADOS DE RÉGIMENES ESPECIALES (30.10.2003) (254122)

DECRETO SUPREMO N° 014-2003-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificado por los Decretos Supremos N°s. 001-98-SA, 010-2002-SA y 008-2003-TR, se estableció que los asegurados de regímenes especiales, registrados bajo la modalidad de Continuación Facultativa, Facultativo Independiente, Amas de Casa y Chofer Profesional Independiente, al 9 de setiembre de 1997, continuarán gozando del íntegro de sus prestaciones a cargo de ESSALUD hasta el 31 de octubre de 2003, debiendo trasladarse al Seguro Potestativo después de esta fecha;

Que, estando próximo a concluir el plazo antes mencionado, se requiere extender la vigencia del mismo, a fin de cautelar el ejercicio del derecho a la seguridad social de las personas incluidas en dichos regímenes, y asegurar la plena implementación de los nuevos seguros potestativos por parte de ESSALUD;

Estando a la propuesta del Consejo Directivo de ESSALUD, aprobada mediante Acuerdo N° 73-30-ESSALUD-2003;

De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1°.- Ampliase hasta el 31 de diciembre de 2004 el plazo establecido en el primer párrafo de la Segunda Disposición Transitoria del Reglamento de la Ley N° 26790, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-97-SA y modificado por los Decretos Supremos N°s. 001-98-SA, 010-2002-SA y 008-2003-TR.

Artículo 2°.- El presente Decreto Supremo, será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y por el Ministro de Salud.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintinueve días del mes de octubre del año dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO . Presidente Constitucional de la República
 JESÚS ALVARADO HIDALGO. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo
 CARLOS MALPICA FAUSTOR. Ministro de Educación.
 Encargado del Despacho del Ministerio de Salud

MODIFICAN EL D.S. N° 146-2003-EF MEDIANTE EL CUAL SE FIJÓ AGUINALDO PARA MAGISTRADOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (06.11.2003) (254484)

DECRETO SUPREMO N° 160-2003-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 146-2003-EF, se exoneró al Tribunal Constitucional de lo establecido en el segundo párrafo del numeral 3.1 del artículo 3° de la Ley N° 28034, fijándose los

aguinaldos para los Magistrados que lo integran;

Que, es necesario corregir el error material que contiene el artículo 2° del referido Decreto Supremo;

Con el informe favorable de la Dirección Nacional del Presupuesto Público;

De conformidad con lo dispuesto en los incisos 8) y 17) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, la Segunda Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 28034 y el artículo 52° de la Ley N° 27209, Ley de Gestión Presupuestaria del Estado; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1°.- Objeto. Modifíquese el artículo 2° del Decreto Supremo N° 146-2003-EF, el mismo que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 2°.- Del Aguinaldo

Fijese el Aguinaldo por Fiestas Patrias por Navidad para los señores Magistrados del Tribunal Constitucional, en un ingreso mensual. Dicho Aguinaldo no incluye Gastos Operativos. Este monto es de aplicación a dichos Magistrados para los efectos del Decreto Supremo N° 096-2003-EF».

Artículo 2°.- Refrendo. El presente Decreto Supremo, será refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros y por el Ministro de Economía y Finanzas.

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

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República
 ALLAN WAGNER TIZÓN. Ministro de Relaciones Exteriores
 Encargado de la Presidencia del Consejo de Ministros
 JAIME QUIJANDRÍA SALMÓN. Ministro de Economía y Finanzas

Legislación Sumillada

Del 29 de octubre al 07 de noviembre

1. Establecen disposiciones aplicables a los depósitos de CTS que se devenguen entre el 1 de noviembre de 2003 y el 31 de octubre de 2004 (29.10) (254011)
 D.U. N° 0024-2003, de 27.10.2003. Ver anexo de legislación.

2. Amplian plazo establecido en la Segunda Disposición Transitoria del Reglamento de la Ley N° 26790, referido a asegurados de regímenes especiales (30.10) (254122)
 D.S. N° 014-2003-TR, de 29.10.2003. Ver anexo de legislación.

3. Modifican resolución mediante la cual se designó representantes ante la Comisión Multisectorial encargada del seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad 2003-2007 (31.10) (254176)
 Por R.M. N° 273-2003-TR, de 23.10.2003 se modificó el Artículo Único de la Resolución Ministerial N° 228-2003-TR en el cual se designan a los representantes mencionados.

4. Declaran de prioridad institucional la formulación y aprobación del Sistema Nacional de Normalización y Certificación Laboral (31.10) (254176)
 Mediante R.M. N° 277-2003-TR, de 27.10.2003, se declaró de prioridad institucional la formulación y aprobación del Sistema Nacional de Normalización y Certificación Laboral.

5. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de octubre 2003 (01.11) (254286)
 R.J. N° 368-2003-INEI de 31.10.2003.

Año 2003 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Octubre	103,28	0,05	1,74

6. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de octubre de 2003 (01.11) (254286)
 R.J. N° 369-2003-INEI, de 31.10.2003.

Año/Mes Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Octubre 2003	156,191326	0,17	1,15

7. Establecen disposiciones aplicables al cálculo de la reserva actuarial destinada al pago de obligaciones previsionales que correspondan a ex trabajadores de empresas del Estado, privatizadas o liquidadas (04.11) (254380)
 Mediante Decreto Supremo N° 159-2002-EF, de 13.11.2003, se establecen disposiciones aplicables al cálculo de la reserva actuarial destinada al pago de obligaciones previsionales que correspondan a ex trabajadores de empresas del Estado, privatizadas o liquidadas.

8. Designan representante del ministerio ante Comisión Revisora encargada de revisar el TUO de la Ley General de Cooperativas (04.11) (254384)
 Por R.M. N° 610-2003-EF/10 de 31.10.2003 se designó a la Dra. María Elena Livia Vega en el cargo mencionado.

9. Aceptan renuncia de Director General de la Oficina General de Administración del ministerio (04.11) (254396)
 Mediante R.M. N° 281-2003-TR, de 03.11.2003 se aceptó la renuncia del señor Leonardo Ojeda Zañartu al cargo mencionado.

10. Designan Director General de la Oficina General de Administración del ministerio (04.11) (254396)
 Por R.M. N° 282-2003-TR de 03.11.2003 se designó al señor Jorge Miguel Galarreta Díaz en el cargo mencionado.

11. Modifican el D.S. N° 146-2003-EF mediante el cual se fijó aguinaldo para Magistrados del Tribunal Constitucional (06.11) (254484)
 D.S. N° 160-2003-EF, de 05.11.2003. Ver anexo de legislación.

12. Aceptan renuncia de magistrado que se desempeñó como juez en juzgado laboral correspondiente al Distrito Judicial del Cono Norte de Lima (07.11) (254620)
 Mediante R.A. N° 286-2003-P-CSJCNL-PJ de 03.11.2003 se aceptó la renuncia de la Dra. Nora Eusebia Almeida Cárdenas al cargo de Juez Suplente de la Corte Superior de Justicia del Cono Norte de Lima.