

Informe

Director Luis Aparicio Valdez

Laboral

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XXII N° 261 Octubre 2007

MULTA PAUCIS

Sistema de Relaciones Laborales

1. En nuestro país no hemos llegado a consolidar un Sistema de Relaciones Laborales integral, promotor y que favorezca el desarrollo. La Globalización de la Economía, los avances tecnológicos dinámicos y permanentes, los recientes roles que ha asumido el Estado, los empleadores y trabajadores para lograr el desarrollo nacional, nos muestran la necesidad de replantear aspectos vinculados a las Relaciones Colectivas, Individuales y de Control de la Legalidad.

En la práctica, la fuerza de los hechos ha determinado vacíos, inconsistencias y omisiones legales, que incluso nos han colocado en situación desventajosa al momento de negociar tratados de libre comercio. Se ha creído equivocadamente que la simple elaboración de leyes, códigos y normas legales –incluso consensuadas o por impulsos aislados– constituyen la solución a esta grave omisión.

En este contexto, lo que se ha producido en nuestro país es una inversión de las acciones, pues sin haberse definido un adecuado Sistema de Relaciones Labores –y en él a los sujetos, alcances, derechos, función del Estado, la integralidad que favorecería la eliminación de prácticas legales que propenden a la simulación, entre otros– se siguen elaborando normas legales heterogéneas, contradictorias y desactualizadas. Esta situación se ha visto agravada con el largo debate de la Ley General de Trabajo, que suma situaciones y alcances, pero no se constituye en el sistema promotor que necesitamos.

2. La reciente propuesta que modificaría la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (75%, 25% y 5%) afectaría entre el 45% y 35% del monto que percibirían los funcionarios, y entre el 34% y el 21% respecto el personal de mando medio especializado. A su vez, los trabajadores que perciban una remuneración igual o menor a S/. 830.00 mensuales recibirían un incremento del 10% aproximadamente y el Estado un incremento del 5%.

Planilla Electrónica

Contenido de la Información
R.M. N° 250-2007-TR Anexo N° 1



Datos del Empleador

- Datos del Declarante
- ✓ Empleadores a quienes "destaco" o "desplazo" personal
- ✓ Empleadores que me "destacan" o "desplazan" personal
- ✓ Establecimientos propios



Datos de Sujetos comprendidos

- Trabajadores
- Pensionistas
- ✓ Prestador de servicios (4ta. Categoría)
- Prestador de servicios – Modalidades Formativas
- ✓ Personal destacado o desplazado (sólo los empleadores de esos trabajadores)
- Datos de Derechohabientes (trabajadores o pensionistas)



Información Mensual (Trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios y personal de terceros)

- Informe sobre: Periodo laboral
- Del trabajador: Jornada, subsidio, etc.
- Del pensionista
- ✓ Del prestador de servicios – 4ta. Categoría
- Del prestador de servicios – Modalidades Formativas
- ✓ Del personal de terceros (Desplazados y destacados): Base de cálculo para el SCTR cuando la cobertura de Salud está a cargo de EsSalud; Tasa del SCTR-EsSalud

✓ Data de cruce de información. Elaboración: Análisis Laboral

Por la descentralización y la ciudadanía

La descentralización es posiblemente el más complejo de los problemas nacionales, cuya visión está siempre obstruida por nuestra deplorable coyuntura. Aunque suene maduro, no debemos olvidar que se trata de una transformación radical del Estado, que cambiaría sus ejes desde nuestra acostumbrada visión sectorial –un centro que norma y distribuye recursos de todo tipo al resto del país, según las actividades– hacia la visión territorial, un espacio que se administra en lo posible, en todos sus ámbitos temáticos, excepto los que preservan la unidad nacional (diplomacia, defensa y seguridad, financiamiento de los proyectos supra regionales, las normas de justicia y control, y administración de bienes nacionales).

Para nadie es secreto que esta intención es mucho más que una reforma administrativa, pues representa una transferencia de funciones y recursos, no como una concesión distributiva, sino como una generación de crecientes autonomías, difíciles de conceder. Son testigos, los variados intentos de descentralizar el país durante toda la vida republicana, y sus sucesivos entorpecimientos y fracasos, generalmente en manos de Gobiernos dictatoriales, abiertos o encubiertos.

Este es el tema de fondo del libro "Descentralización y Desarrollo Regional. Contexto, avances y retos pendientes. (Un esfuerzo en el cual el dinero no basta)", que ha publicado recientemente, con el apoyo de Red-Perú y de CARE, Raúl Lizárraga Bobbio(1), cuya reseña es un excelente pre-texto para reflexionar sobre su tema, con la obligada brevedad del caso.

UN PROCESO ESPINOSO Y DESAFIANTE

Como todos los expertos en el tema, R. Lizárraga contempla la actual situación del proceso descentralista, amenazada por diversos frentes. Los grupos de interés, la desconfianza ante un proyecto tantas veces fracasado, la ausencia de una estrategia general más y mejor perfilada, los nudos en el gasto no debidos tanto a incompetencia regional como a las trampas burocráticas centrales, son las preocupaciones esenciales. Un buen ejemplo de la relatividad del orden y de la falta de firmeza del proceso reordenador del Estado, señala Lizárraga, son las ausencias a) de un Plan Nacional de Desarrollo y del propio Plan Nacional de Descentralización, b) de un plan de Reforma del Estado, c) de una institución ordenadora –el frustrado CEPLAN (Centro de Planeamiento Estratégico)– y d) de un Plan de Ordenamiento Económico Territorial que viabilice el aprovechamiento de nuestras potencialidades –felizmente múltiples y diversas– y que también revise radicalmente el absurdo de nuestra demarcación territorial.

Estamos, como punto de partida, ante un intento difícil por definición, pero que al final –como suele suceder en los procesos sociales– depende sobre todo de la intencionalidad y de las capacidades de los actores. Esta es precisamente la preocupación examinada en uno de los capítulos (el segundo) de este libro.

LOS ACTORES DISÍMILES

Los actores clave, se indica, son nuevos y se ubican además ante un nuevo escenario, para más, no solamente novedoso sino también imperfecto y en construcción. El protagonismo de las autoridades regionales y municipales se viene creando y ampliando, a la par de su contrapartida del Gobierno central. (Un apunte: tanto la primera como la segunda hornada de presidencias regionales, prácticamente excluyeron al partido de gobierno, ganador de las elecciones. Y en ambos casos –a pesar que las elecciones regionales vienen tras las nacionales– los votantes prefirieron a los movimientos locales, diferenciando claramente su intención).

En las actuales circunstancias, estamos ante una situación incierta. El Gobierno cen-

tral prácticamente disolvió la representación regional estatuida en el Consejo Nacional de Descentralización, en lugar de reformar esta instancia, y ha tenido como respuesta una Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales, sin mayor solidez política ni institucional, pero presente en la vereda del frente, esperando la ocasión de ejercer su poder. Los Gobiernos municipales, a su vez, pugnan por ejercer sus poderes, en un complejo sistema de alianzas y afirmaciones, buscando crearse espacios, ante la ausencia de una articulación eficiente de los niveles centrales, regionales y municipales. Cabe preguntarse sobre las posibilidades de esta articulación en el juego actual de intereses contrapuestos.

Este no es todo el tema actoral, por supuesto. La lectura real –esboza bien el texto– responde a un complejo más amplio de organismos gremiales, grupos de interés social y productivos, instituciones locales que ya tienen tradición –como las Mesas de lucha contra la pobreza, las propias organizaciones no gubernamentales o los frentes políticos locales– que conforman el gráficamente denominado tejido social, con sus propios mecanismos de acción –por ejemplo, su propia prensa– tal vez insuficientemente advertidas o subestimadas desde el centro.

LAS ESTRATEGIAS

El grueso del contenido del libro se dedica a las necesidades estratégicas en las actuales circunstancias. Como buen planificador –en el mejor sentido del término, si todavía hay quienes creen que pueda tener mal sentido– Raúl Lizárraga no puede abandonar su tema vital, sin una propuesta ordenadora, sin una apertura al debate que contiene en sí misma buena parte de las soluciones.

- Es así que tenemos el siguiente orden:
- Decisión política y consenso, como requisitos de partida.
 - Establecimiento de un Estado representativo, eficiente y descentralizado.
 - Formulación de un Plan Nacional de Descentralización y de un Plan de Ordenamiento territorial.
 - Nuevas estrategias para la conformación de macrorregiones.
 - Propuestas para un Pacto fiscal y Financiero descentralista.
 - Aceleración y racionalización de las Transferencias.
 - Fortalecimiento de los planes de desarrollo concertados y de los Presupuestos Participativos.
 - Mayor aprovechamiento de las potencialidades competitivas regionales.

- Revisión del contexto legal.
- Reforzamiento de la gerencia de los Gobiernos Municipales y Regionales.
- Ajuste en los programas de compensación social.

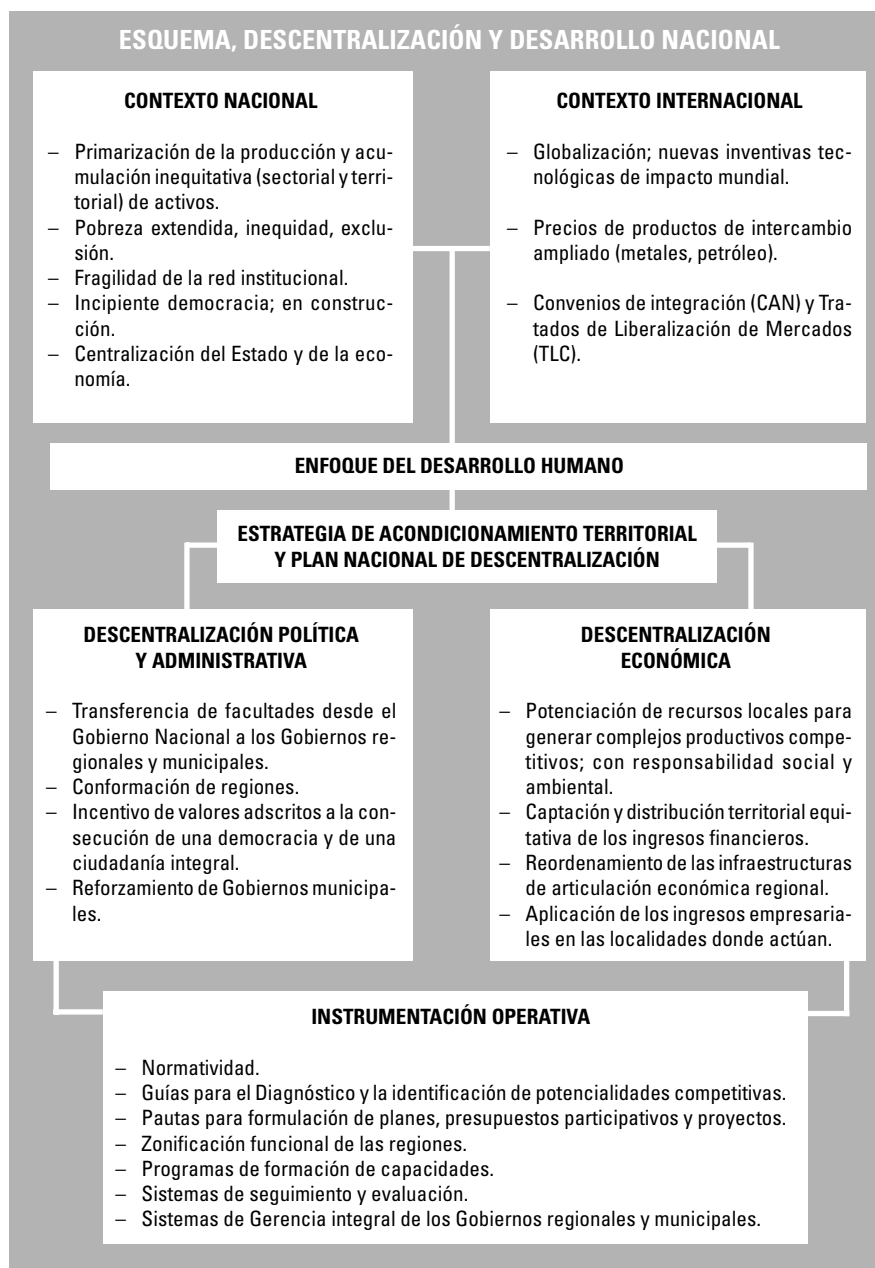
La revisión de estos ejes de acción es el aporte principal. Cada uno de los temas, de por sí complejos, es desarrollado manteniendo orden conceptual y a la vez examinando cifras y mencionando variados casos concretos, fruto de la experiencia y el contraste de ideas. Pero, ante todo, señalando rutas, sugiriendo soluciones alternativas, sobreentendiendo que no hay vías únicas, y que lo más unitario es el debate franco y desinteresado.

Hay algunas constantes del tratamiento de este capítulo que debemos subrayar, como compensación al hecho que no es posible describir ni discutir cada tema. Primero, lo primero. Tendremos descentralización cuando llegue el Gobierno que quiera sinceramente hacerla. Todos sospechamos de este apoyo público pleno de trampas privadas, de esta pugna encubierta, que de cuando en cuando se manifiesta con abierta claridad. Quien sabe, el momento realmente descentralista llegará cuando esas fuerzas regionales y locales que se han enfrascado en su medio alcancen dimensión nacional. Mientras tanto se avanzará concediendo, con marchas y contramarchas.

Segundo, alguien tendría que poner orden. Aun si diéramos por aceptada la existencia de una vocación cierta y decidida, la mayor parte del problema es el desorden y la improvisación. Sin norte, sin planes, con una demarcación absurda, sin instituciones adecuadas a este fin, sin cuadros dedicados con exclusividad, ¿hay una descentralización posible? La respuesta es obvia y no es teórica, está dada por los resultados que estamos viendo.

Tercer aspecto, estamos ante un tema de poder. Las variadas deficiencias supuestamente técnicas, los vacíos y contrasentidos, las ausencias clamorosas, las exigencias sin sentido, ¿qué cosa son? Son las crepitaciones... diría el gran César Vallejo. Y el pan que en la puerta del horno se nos quema, es la posibilidad de un Estado para todos los peruanos, muy lejano de la dominación de unos por otros, de las rentas particulares y de la vendimia de los intereses nacionales. Es el Estado democrático, al que aspiramos, el de la ciudadanía y la igualdad de oportunidades.

Finalmente, y a veces hay que subrayar las que son las necesidades condicionadas por otras, seguramente falta la técnica adecuada. Hacer las cosas bien, resolver la coyuntura, afinar los instrumentos, sacar del camino las urgencias. Ese es también un deber de todos, de profesionales y de ciudadanos co-



munes, de especialistas y de gestores anónimos y constantes del desarrollo.

NOTA FINAL

Es una satisfacción dar aviso del producto del esfuerzo de un amigo, sobre todo si nuestras impresiones son sinceramente favorables. Para la pléyade de especialistas, este libro es un buen balance, inventario y plan de trabajo, que seguramente resume mucho de lo que conocen. Pero en sentido más amplio, para todos los que viven pendientes del destino del país, se trata de una obra que los pone prontamente en autos del estado de la cuestión y los integra a la reflexión y la polémica.

Seguramente es este último el gran objetivo. Pensemos siempre en nuestro país, con la angustia y el entusiasmo que siempre provoca, y saludemos a quienes –como Raúl Lizárraga– nos sitúan en ese trance. (JGBA)

1 Raúl Lizárraga B. es un baquiano dominador del tema regional y descentralista. Actualmente es Consultor del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el tema, como miembro de la Unidad de Desarrollo Humano –cuyo último informe nacional es precisamente “Hacia una descentralización con ciudadanía”. Ha sido profesor de múltiples universidades, autor de variadas publicaciones sobre el tema, consultor en el extranjero y el interior del país, y funcionario público de diversas reparticiones regionales, incluido, desde luego, el Instituto Nacional de Planificación.

escenas laborales

• PLANILLA ELECTRÓNICA Aprueban nueva información, tablas y estructura de datos

Mediante R.M. N° 250-2007-TR, de 28.09.2007, publicada el 30.09.2007, se aprobó la información de la Planilla Electrónica, las tablas que han de ser utilizadas para su elaboración según corresponda, y la estructura de datos requerida por los archivos de importación de dicho documento, los mismos que se encuentran publicados en la página web del Ministerio de Trabajo y P.E. (www.mintra.gob.pe). De esta forma se dejó sin efecto la Resolución Ministerial anterior N° 003-2007-TR.

En la nueva versión, la información laboral que las empresas deberán proporcionar a partir del 1 de enero próximo se ha reducido considerablemente.

Además, más de la mitad de la información laboral deberá ser ingresada por única vez. En este contexto, la información laboral que los empleadores registrarán cada mes calendario es la relacionada con los trabajadores contratados, jóvenes en formación, personal contratado vía locación de servicios, así como el monto de sus remuneraciones, subvenciones y retribuciones, entre otros.

Asimismo, se precisa que el personal de terceros será declarado en la Planilla Electrónica sólo en aquellos supuestos en que los trabajadores destacados o desplazados no estuvieran asegurados por su empleador con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, habiendo sido asumido el pago por el declarante.

Finalmente se establece que la información relativa al nivel educativo (Tabla 9) y la ocupación (Tabla 10) del trabajador, resulta obligatoria a partir del período enero de 2009, debiendo declararse la situación al 1 de enero de cada año.

• CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y P.E. Pleno ratifica propuesta sobre número de trabajadores requeridos para realizar una huelga

Recientemente el Pleno del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) acordó ratificar el acuerdo adoptado por la Comisión Técnica de Trabajo, referido al número de trabajadores necesarios para realizar una huelga, regulado en el art. 62° del D.S. N° 013-2006-TR, precisándose el alcance del término "mayoría".

El texto aprobado es el siguiente: *"La organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen sus estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea.*

La huelga declarada, observando los requisitos legales establecidos, produce los siguientes efectos:

- Si la decisión fue adoptada por la mayoría de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende la relación laboral de todos los trabajadores comprendidos en éste. Se exceptúan los cargos de dirección y el personal que debe ocuparse de los servicios mínimos.*
- Si la decisión no fue tomada por la mayoría de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende la relación laboral de la totalidad de trabajadores afiliados a la organización sindical del ámbito comprendido, con las excepciones antes señaladas. De no haber organización sindical, podrán declarar la huelga la mayoría de trabajadores votantes del ámbito en asamblea.*

Para los efectos de este artículo se entiende por mayoría, más de la mitad".

La inclusión de este último párrafo se hizo a pedido de los representantes del sector empleador.

Antes de esta modificación, el quórum de trabajadores exigidos para solicitar una huelga era de dos tercios, ahora sólo será por mayoría.

• FERIADO Y DÍA NO LABORABLE:

Feriado No Laborable: 8 de octubre

El Dec. Leg. N° 713, Norma sobre Descansos Remunerados, establece que el lunes 8 de octubre es día Feriado No Laborable en todo el país, en conmemoración del Combate de Angamos.

Para los trabajadores obreros, el monto del salario por el día feriado es igual al del Descanso Semanal Obligatorio de la semana respectiva.

En caso el trabajador desarrolle labores en ese día y no gozara de descanso sustitutorio, deberá pagársele triple remuneración, una por el feriado no laborable, otra por el trabajo realizado y una tercera que es la sobretasa del cien por ciento.

En caso de concederse descanso sustitutorio, el cual no necesariamente debe otorgarse en la misma semana, sólo se abonará el haber del día feriado trabajado.

Día No Laborable: 9 de octubre

Como se recordará, mediante D.S. N° 055-2006-PCM, de fecha 21.08.2007, se declaró día no laborable a nivel nacional para los trabajadores del Sector Público, entre otros, el martes 9 de octubre, con el objeto de estimular el desarrollo de la actividad turística, en especial el turismo interno. Para fines tributarios ese día será considerado como hábil.

En la norma reseñada se establece que las horas dejadas de laborar el 9 de octubre deben ser compensadas en la semana posterior, o de acuerdo a lo que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

Los centros de trabajo del Sector Privado también pueden acogerse a lo dispuesto en el decreto supremo bajo comentario, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, debiendo haber establecido la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar.

bibliografía

Derecho Constitucional del Trabajo Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

Wilfredo Sanguinetti Raymond

Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Primera Edición, Julio 2007

En esta ocasión el doctor Wilfredo Sanguinetti Raymond, profesor titular del Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social de la Universidad de Salamanca (España), presenta su libro *DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO - Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, cuya idea central es la de trascender la contemplación en clave singular de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC), para ofrecer una apreciación global de su significado.

Así, da cuenta del especial desarrollo que ha tenido en los últimos años el Derecho Laboral en el Perú, planteando y abordando cuatro tópicos de gran relevancia para un análisis crítico y ponderado de la incidencia de la jurisdicción constitucional peruana en el Derecho del Trabajo.

El primero de ellos es el que trata sobre la singular "virtualidad conformadora" de las normas constitucionales en materia laboral, a través del cual el autor parte de entender que la Constitución, al establecer los principios rectores del Derecho del Trabajo, tiene una "virtualidad conformadora" de dicho ordenamiento, por cuanto sus principios orientan y condicionan los fines de la materia laboral, lo que sólo es posible de ser captado a partir de cómo la Constitución es interpretada y aplicada realmente por su Supremo Intérprete.

Por ello, en el segundo tópico analiza el conjunto de principios constitucionales y derechos fundamentales laborales reconocidos en la Constitución de 1993. El tercer tópico está más bien dedicado al análisis de la incidencia de la jurisprudencia del TC peruano en el Derecho del Trabajo.

Finaliza su obra efectuando un análisis sobre la relación, desde la jurisprudencia laboral, entre el Tribunal Constitucional y el legislador.

En suma, y como señala el autor del Prólogo, Dr. César Landa (Presidente del TC), el profesor Sanguinetti nos ofrece una obra que constituye un aporte importante al desarrollo del Derecho Constitucional y del Derecho del Trabajo; pero también es un texto de lectura obligada para quien pretenda acercarse a la integración de estas dos ramas del Derecho desde la perspectiva de la jurisprudencia del TC peruano.

• APRUEBAN REGLAMENTO DE LA CARRERA DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

Por D.S. N° 021-2007-TR, de 27.09.2007, se aprobó el Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo, en el cual se regula lo relacionado con los ingresos y ascensos; sistema de capacitación; desplazamiento de personal; sistema de remuneraciones, entre otros aspectos.

Cabe resaltar, asimismo, que en el Capítulo IX denominado "Reglas especiales aplicables al grupo supervisor inspector" se establece en relación a la Sindicalización y Jornada lo siguiente:

– **Sindicalización.**- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.2° del Convenio N° 151 de la OIT y debido a que desempeñan funciones de naturaleza altamente confidencial, los supervisores inspectores sólo podrán organizarse colectivamente entre ellos.

– **Jornada de Trabajo.**- De conformidad con el artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y por ser trabajadores de dirección, los supervisores inspectores no se encuentran sujetos a la jornada máxima de trabajo de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

• SEDES TEMPORALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y P.E.

Debido al sismo acaecido el 15 de agosto del presente año, y luego de un informe emitido por el Instituto de Defensa Civil, en el que se declaró de "alto riesgo" para el personal y usuarios el edificio del MTPE, su personal ha sido reubicado en tres locales donde se brindan los siguientes servicios:

- Av. Del Aire 485, San Borja (Esquina con Calle El Lenguaje): Consejo Nacional de Trabajo; Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; Mesa de Partes; Consultas al Trabajador y Empleador; Liquidaciones; Conciliaciones; Patrocinio Judicial; Autorización de Planillas; Registro Sindical; Contratos Sujetos a Modalidad; Contrato de Extranjeros; Negociaciones Colectivas; Autorización de Menores; Seguridad y Salud; 4ª y 5ª Sub-Direcciones de Inspección (Programación de Inspecciones).
- Jr. Cuzco 177, Lima (5° y 7° pisos del Banco de Materiales): Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa; Programa Mi Empresa; Red Cil ProEmpleo; APROLAB; PEEL-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.
- Av. Arenales 1302, Lince (2° y 4° pisos de EsSalud): Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo; Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional; Dirección Nacional de Inspecciones; Dirección de Inspección Laboral (Dirección e Inspectores); 1ª, 2ª y 3ª Subdirecciones de Inspección.

• TARJETA LABORAL ANDINA

Con fecha 26 de setiembre último se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá (Colombia) un encuentro técnico regional en el cual se acordó que la Tarjeta Laboral Andina en la subregión se concretará el próximo año, precisándose, asimismo, que para su establecimiento se debe empezar a realizar un trabajo conjunto y específico, paso a paso, para concretar este sueño latinoamericano.

Este mecanismo de integración ayudará a los ciudadanos de los países andinos en temas como: el reconocimiento de sus títulos universitarios, libre movilidad, derechos laborales, jubilación, pensiones y seguridad social, entre otros.

• REMUNERACION MÍNIMA VITAL (RMV) Establecen nuevo monto

Con fecha 29 de setiembre de 2007 fue publicada en el Diario *El Peruano* la norma legal que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, D.S. N° 022-2007-TR. Como se recordará, la RMV vigente al mes de setiembre de 2007 fue de S/.500. Con la dación del dispositivo bajo comentario dicho monto se incrementará en 50 nuevos soles, en dos etapas: S/. 30 a partir del 1° de octubre próximo y los S/. 20 restantes a partir del 1° de enero de 2008.

Para mayor información ver páginas interiores de la presente edición.

PLANILLA ELECTRÓNICA

Desarrollo de su Contenido Parte 1

I. ALCANCES

La indicada Resolución Ministerial ha aprobado los anexos re-
señados, los mismos que comentaremos más adelante; sin em-
bargo, cabe hacer mención a normas específicas tales como:

- a) El personal de terceros será declarado en la Planilla Electrónica sólo en aquellos supuestos en que los trabajadores destacados o desplazados no hayan sido asegurados por su empleador con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, habiendo sido el pago asumido por el declarante. Esta es una norma que traerá más de un problema laboral y tributario, pues puede pensarse que el usuario accederá a esta acción de asumir el pago, lo que no es posible por cuanto la Tercera Disposición Final de la Ley N° 27626 determina que los contratistas o subcontratistas no deben proveer personal y, además, por cuanto el D.S. N° 003-2002-TR establece que deben prestar el servicio con sus propios recursos. En este contexto, una Resolución Ministerial no podría modificar un Decreto Supremo. Además, por el Principio de Legalidad contenido en el Art. 37° inc. I) de la Ley del Impuesto a la Renta, asumir las obligaciones de un tercero no constituye gasto para la usuaria.
- b) La información relativa al nivel educativo (Tabla 9) y la Ocupación (Tabla 10) del trabajador, será obligatoria a partir del periodo enero 2009, debiendo declararse la situación en esos rubros al 1 de enero de cada año.

II. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN GENERAL

En el Anexo N° 1 se indica la Información que requerirá la Planilla Electrónica. Del análisis de cada uno de sus rubros podemos llegar a las conclusiones siguientes:

1. **Datos del Empleador:** Se mantiene la información básica que contenían las Tablas anteriores, pero se amplía la información de los empleadores a quienes destaco o des-
plazo personal en lo relativo al RUC, denominación del

El contenido de la Planilla Electrónica ha sido regulado mediante R.M. N° 250-2007-TR del 28.09.2007 (30.09.2007), la misma que contiene tres Anexos con la Información, Tablas y la Estructura de datos requerida por los archivos de importación, los mismos que han sido publicados en la página web del Ministerio de Trabajo y P.E.: www.mintra.gob.pe

establecimiento de las empresas a donde el declarante destaca o desplaza personal, y las Tasas del SCTR, cuando la cobertura de salud es proporcionada por EsSalud.

Asimismo, deberá informarse acerca de las empresas que destacan o desplazan personal a la empresa declarante. En este rubro se contará con la información de las empresas de Intermediación laboral (destacan personal) y la que corresponda a las empresas de tercerización (las que desplazan personal).

Se deberá comprender también la data de cada uno de los establecimientos de la empresa que declara (establecimientos propios).

Ya no se reportarán ni el horario de trabajo ni los días trabajados.

2. Datos de trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios-Cuarta Categoría, prestadores de servicios-modalidades formativas y personal de terceros:

- a. **Datos de los trabajadores:** Se registrarán los datos personales y laborales, concurriendo así casi toda la data que se había fijado en el RTPS.
- b. **Datos del pensionista:** Se refiere al tipo de pensionistas, régimen pensionario, situación, tipo de pago, entre otros.
- c. **Datos del prestador de servicios-Cuarta Categoría:** Se reportará el RUC, las solicitudes de suspensión de pagos a cuenta del Impuesto a la Renta (número de operación, fecha de presentación, ejercicio, etc.).
- d. **Datos del prestador de servicios-modalidades formativas:** Comprende los datos de los practicantes, profesionales y preprofesionales, y demás comprendidos en la Ley N° 28518.
- e. **Datos del personal de terceros:** Es obligatorio para el caso que el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo del personal de terceros sea asumido por el declarante, comprendiendo el N° de RUC y la tasa de salud y pensiones del SCTR.

- e. **Datos de los derechohabientes del trabajador o pensionista:** Se ha mantenido en gran parte los alcances que ya conocíamos.
3. **Información mensual de los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios y personal de terceros.**
- a. **De la Información:** Se deberá consignar el período al que corresponde la información, el teléfono del Empleador-Declarante y el concepto tributario que rectifica, de ser el caso.
- b. **Del Trabajador:** Se consignará la información sobre días trabajados, días subsidiados y días no laborados y no subsidiados (tipo de suspensión perfecta o imperfecta), horas ordinarias, horas de sobretiempo, montos de los ingresos por cada concepto separadamente, descuentos, base de cálculo de tributos, y monto de tributos y aportes.
- c. **Del pensionista:** Monto de ingresos (devengado o pagado), monto de descuentos, base de cálculo de tributos y aportes, monto de tributos vinculados a remuneraciones/pensiones y aportes.
- d. **Del prestador de servicios-Cuarta Categoría:** Comprobantes y montos.
- e. **Prestador de servicios-modalidades formativas:** Comprobante emitido y monto pagado.
- f. **Del personal de terceros:** Base de cálculo; Tasa del SCTR si es proporcionado por ESSALUD y establecimiento.

III. TABLA DE CONCEPTOS

En esta oportunidad analizaremos parte de la Tabla 22 denominada Descripción de los Ingresos, Tributos y Descuentos, que se encuentra en el Anexo N° 2 de la Resolución bajo comentario. Para estos efectos indicaremos el código del concepto y el análisis respectivo.

Una reflexión sustancial debe efectuarse, y es que los conceptos que se pagarán a través de la Planilla Electrónica tendrán, en la mayoría de los casos, denominaciones distintas a las que se consignan en esta Tabla 22, debido al hecho de que en ella se ha buscado establecer casilleros estándares, que sean afines a todas las empresas. La ubicación de los conceptos en las cuentas que corresponden será uno de los principales retos de los empleadores.

Es por eso que se reclama que estas Tablas estén ajustadas a derecho y que no contengan errores como los que detectamos a continuación.

(102) Alimentación Principal en especie: Nuevamente se mantiene el error de comprender este rubro como afecto a los aportes al SPP-AFP cuando el Art. 30° de la Ley que regula ese sistema excluye todos los ingresos en especie.

(103) Comisiones o destajo: Se corrigió la "o" pues antes consignaron "y".

(107) Trabajo en día feriado o de descanso: Debe referirse a la retribución que se abona por trabajar en día Feriado No Laborable, la que se abona con la sobretasa del 100% y también a la retribución por trabajar el día de Descanso Semanal

Obligatorio. No obstante, al revisar más adelante el Código 308, se consigna "Compensación por trabajos en días de descanso y en feriados".

(109) Incremento por Afiliación a AFP 10.23%: Un pronunciamiento de la Corte Suprema ha calificado a estos conceptos como correctivos de ingresos por lo que no los considera afectos a aportes ni contribuciones como se han colocado en la tabla.

(110) Incremento por afiliación a AFP 3%: Ídem anterior.

(112) Prestaciones Alimentarias (PA)-Suministros directos: Si bien es cierto de acuerdo a la Ley N° 28051 este tipo de PA tiene carácter de remuneración, de conformidad con lo señalado en el Art. 30° del TUO de la Ley del Sistema Privado de Pensiones sólo resultan afectas al mismo las remuneraciones percibidas en dinero; por tanto, se debe excluir aquellas remuneraciones percibidas en especie, como la Prestación Alimentaria por Suministro Directo. Cabe anotar que el Código (116) "Remuneración en especie" sí se encuentra excluido del aporte al SPP- AFP, sin embargo, la PA por Suministro Directo no, lo cual es un error.

(114) Vacaciones truncas: De conformidad con el Dec. Leg. N° 713, si la referencia es al periodo de servicios trunco para vacaciones al cese del trabajador, se denomina "Vacaciones Truncas", ya que lo que se trunca es el derecho vacacional, el cual no se gozará al haberse interrumpido por el cese. Se ha corregido de esta forma el error que existía en el RTPS donde se le denominaba récord trunco vacacional.

(115) Remuneración día de descanso y feriados (Incluye 1 de mayo): Se refiere al monto que corresponde por ese día. En el caso de los empleados y obreros el sueldo o haber mensual ya está incluido en dicho ingreso, por lo que no se reportará en casillero aparte. Este concepto sólo se aplica para los trabajadores retribuidos por jornal.

(120) Subvención económica mensual: Estimamos que debe eliminarse la referencia "mensual", pues existen otras subvenciones que el mercado otorga a los practicantes o jóvenes en programas de formación, nos referimos a las subvenciones especiales, extraordinarias, anuales, semestrales, etc.

(124) Remuneración por la hora de permiso por lactancia: Cabe señalar que la hora de lactancia no es una retribución. Constituye una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, por lo que no debería estar comprendida en esta Tabla, ya que en esa hora debe abonarse todos los conceptos remunerativos, no remunerativos y demás derechos que le asistan al trabajador según la negociación colectiva o contrato individual de trabajo. Por lo tanto, darle este tratamiento significa una complicación de cálculo estéril, sin efecto alguno, pues normalmente la hora de lactancia se controla por los días de suspensión imperfecta y no por retribuciones ya que, como hemos señalado, a la trabajadora le corresponde el íntegro de sus ingresos por ese día.

(125) Remuneración Integral Anual- Cuota: Se ha incluido este concepto que no estaba contemplado en el RTPS, debiendo consignarse el monto de la alícuota mensual.

(211) Asignación por escolaridad: 30 jornales básicos al año: Entendemos que este concepto se refiere al que perciben los

Trabajadores del Régimen de Construcción Civil, por lo que es conveniente que se precise este alcance, ya que cualquier empresa que tenga ese derecho también podrá reportar en dicho casillero, complicando el tema estadístico de la data.

(212) Asignaciones otorgadas por única vez con motivo de ciertas contingencias: Estos conceptos abiertos sin límite constituyen un «saco» inadecuado si se quiere contar con estadística cierta y veraz, más aún cuando se está realizando este gran esfuerzo que involucra a todos los empleadores. Debe colocarse su objetivo y alcances.

(301) Bonificación por 25 y 30 años de servicios: Tal como está planteada, no se refiere solamente a la señalada en el Dec. Leg. N° 688, sino a cualquiera que otorgue este derecho, sea cual fuere el monto. De no ser así, debe aclararse.

(304) Bonificación por Riesgo de Caja: Sólo se ha incluido a la que constituye suma de libre disposición, por lo que el Riesgo de Caja, que es una suma que cubre la pérdida de dinero, y que por tanto se abona y deduce al trabajador, no se reportará por cuanto no está contemplada. Debería ser señalada como Condición de Trabajo y no estar afecta a ningún aporte, descuento ni al Impuesto a la Renta.

(308) Compensación por trabajos en días de descanso y feriados: Ver código (107).

(309) Bonificación por turno nocturno 20% jornal básico: Se refiere al Régimen de Construcción Civil. Creemos que debe eliminarse este tipo de diferenciación tratándose de construcción civil, pues resulta más complejo para la Tabla, ya que es sumamente fácil identificar al trabajador por el Régimen especial y no por las retribuciones.

(310) Bonificación contacto directo con agua 20% jornal básico: Ídem anterior.

(401) Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad: Se adecuó este concepto a la Ley N° 27735, lo cual es saludable.

(405) Gratificaciones proporcional: Esta es una denominación que no existe, pues la Ley se refiere a la proporcionalidad para efectuar el cálculo pero sigue siendo Gratificación de Fiestas Patrias o de Navidad, según sea el caso.

(500) INGRESOS: INDEMNIZACIONES

Aparte de la falta de claridad de los conceptos los numerales del 501 al 507 no presentan defectos sustanciales.

Debemos hacer notar que la indemnización por **despido arbitrario** no se muestra en esta relación por cuanto, como sabemos, se ha declarado inaplicable constitucionalmente, pero sí se aplica la indemnización por despido **injustificado** de acuerdo a lo considerado en el literal d) del Art. 7° del "Protocolo de San Salvador".

(900) CONCEPTOS VARIOS

(901) Bienes de la propia empresa otorgados para el consumo del trabajador: Está errada la glosa de este concepto. La denominación exacta es "Bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores de su propia producción", tal como se consigna en el Art. 19° inc. h) del TUO del Dec. Leg. N° 650.

(902) Bono de Productividad: Lo extraño en este concepto es que se consigna como una suma inafecta a todos los apor-

tes, contribuciones e impuestos, lo cual no es correcto. Este Bono está afecto no solo al Impuesto a la Renta (IR) de 5ta. categoría, sino a todos los aportes, contribuciones e impuestos que afectan las remuneraciones, pues constituye un concepto remunerativo ya que es una contraprestación de servicios a tenor de lo dispuesto en el Art. 6° y concordantes del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

No constituye una Participación en las Utilidades por lo que no tiene el alcance de un concepto no remunerativo. Es una suma remunerativa en toda su extensión.

(903) Canasta de Navidad o Similares: Es un derecho voluntario y no obligatorio, salvo que se desprenda de un contrato de trabajo, de un convenio colectivo o de la costumbre. En el sector privado es el panetón, champagne, leche o bienes comestibles que se entrega a los trabajadores con ocasión de la Navidad o Fiestas Patrias.

Este concepto no se encuentra afecto a aportes ni contribuciones sociales por constituir un concepto no remunerativo, a tenor de lo señalado en el Art. 19° inc. d) del TUO del Dec. Leg. N° 650. Sin embargo, sí está afecto al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría pese a que muchas empresas en los últimos años han obviado esta afectación legal desprendida del Art. 34° de la Ley del Impuesto a la Renta.

(904) Compensación por Tiempo de Servicios: Se incorporará por primera vez la CTS como data a informarse en una planilla. Sin embargo, no encontramos en la planilla electrónica el reporte del correlato inmediato que tiene vinculación directa con la CTS, es decir, *los intereses por no haberse realizado el depósito oportunamente*. Tampoco hallamos la cuenta *intereses legales* cuando las remuneraciones no se pagan oportunamente.

(905) Gastos de Representación (movilidad, vestuario, viáticos y similares)-Libre disponibilidad: Quizás se comprende en este rubro a aquello que es de libre disposición, que no tiene vinculación con una condición de trabajo y, por tanto, este monto constituye remuneración, por lo que debe estar afecto a aportes, contribuciones e impuestos.

(906) Incentivo por cese del trabajador: Estimamos que se refiere al incentivo que libremente otorga la empresa al trabajador a condición de que cese en el empleo. Nótese que este concepto, otorgado bajo el alcance reseñado, no podrá tener el efecto compensatorio de pago a cuenta de futuras deudas que mande a pagar un juez de existir un conflicto con el trabajador beneficiado, pues el pago de este incentivo está vinculado o condicionado al cese. Igualmente estará comprendido en este rubro el incentivo a que se refiere el Art. 47° del TUO del Dec. Leg. N° 728, aprobado por D.S. N° 002-97-TR, Ley de Formación y Promoción Laboral, que regula el incentivo que las empresas, dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores, establezcan como ayuda que fomente la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral. Esos incentivos reseñados no podrán tener la calidad de compensatorios de futuras sumas a pagar a que se refiere el Art. 57° del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de CTS.

REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL

Últimos reajustes

1. CONTENIDO DE LA RMV

La Remuneración Mínima Vital está compuesta por todas las cantidades de carácter remunerativo que perciba el trabajador regularmente. En este sentido, integran la RMV, por ejemplo, el sueldo básico, la Bonificación al Cargo, las Comisiones, la Alimentación Principal, las Prestaciones Alimentarias por suministro directo, el monto que percibe un trabajador por destajo, entre otros. Además comprende las bonificaciones u otros abonos permanentes y fijos que se paguen en dinero efectivo al trabajador, de acuerdo al Art. 11° de la Ley N° 14222.

De esa manera, la Asignación Familiar debería estar incluida en la RMV por cuanto el Reglamento de la Ley N° 25129, Ley de Asignaciones Familiares, le otorga a ese concepto carácter remunerativo. Sin embargo, para algunos la Asignación Familiar no es un beneficio que se otorga como contraprestación de la labor realizada, elemento considerado en la definición de remuneración aplicable para todo efecto legal, consignada en el Art. 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De otro lado, en materia jurisprudencial ha habido distintos pronunciamientos de la autoridad judicial en el sentido que no se consideran remuneración aquellos conceptos que tienen aplicación a determinado gasto, como sería también el caso de la asignación familiar. Por tanto, no deja éste de ser un tema polémico y complejo.

2. REMUNERACIONES MÍNIMAS ESPECIALES

En 1989 se dictaron dispositivos legales que crearon remuneraciones o ingresos mínimos con alcances económicos mayores para determinadas actividades. Dentro de las que actualmente subsisten, debemos mencionar las siguientes:

Por D.S. N° 022-2007-TR, publicado el 29 de setiembre último, se incrementó la Remuneración Mínima Vital (RMV) de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Como se recordará, la RMV vigente hasta el mes de setiembre de 2007 fue de S/. 500.

Con la dación del dispositivo bajo comentario, dicho monto se incrementará en 50 nuevos soles, en dos etapas: S/. 30 a partir del 1° de octubre próximo y los S/. 20 restantes a partir del 01 de enero de 2008.

En este contexto, analizaremos las implicancias de esta variación.

2.1 Ingreso Mínimo Minero (IMM).– Fue creado por el Decreto Supremo de Urgencia N° 030-89-TR, con vigencia a partir del 01 de agosto de 1989. Su monto no puede ser inferior al que resulte de aplicar un 25% adicional a la Remuneración Mínima Vital vigente en la oportunidad de pago. Perciben el IMM los trabajadores empleados u obreros de la actividad minera, incluyéndose dentro de sus alcances al personal que labora a través de contratistas o subcontratistas. En consecuencia, el IMM se verá incrementado a partir del 01 de octubre próximo a S/. 662.50 y a partir del 01 de enero de 2008 a S/. 687.50 mensual.

2.2 Remuneración Mínima del Periodista (RMP).– La Ley N° 25101 de fecha 30.09.89 estableció el sueldo mínimo del periodista profesional colegiado que ejerce sus actividades en empresas de comunicación masiva de más de 25 trabajadores en total –incluidos los contratados, eventuales y de servicios– tales como diarios de circulación nacional, radiodifusoras de ámbito nacional y televisoras del sector privado. En tales casos, la remuneración no podrá ser menor de tres ingresos mínimos legales fijados para Lima Metropolitana, por lo que su monto ascenderá a partir del 01 de octubre a S/.1590 mensuales y a partir del 01 de enero de 2008 a S/. 1650 mensuales.

2.3 Remuneración Mínima para el Régimen Agrario.– La Ley N° 27360 determinó que los trabajadores sujetos al Régimen Especial Agrario tenían una Remuneración Mínima de S/. 16.00 diarios, suma que se debe reajustar en la misma proporción que la Remuneración Mínima Vital. En consecuencia, la Remuneración Mínima en el Régimen Agrario de la Ley N° 27360, que hasta setiembre de 2007 ascendía a S/. 19.51 diarios, se ha incrementado en un 6%, aumento que se ejecuta de la siguiente manera: a partir del 01.10.2007 a S/. 20.68 diarios y a partir del 01.01.2008 a S/. 21.46 diarios.

3. IMPLICANCIAS DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL

A su vez, la Remuneración Mínima Vital es medida de determinados beneficios complementarios propios de la actividad laboral. Tenemos, entre ellos, a los siguientes:

3.1 Asignación Familiar.– De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 25129 de fecha 04.12.89, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal (hoy: Remuneración Mínima Vital) por todo concepto de asignación familiar. Para tener derecho a esta asignación se requiere que el trabajador tenga a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. Los mayores de esta edad podrán también mantener este derecho si se encontraran siguiendo estudios superiores, hasta su terminación, por un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad.

Por lo tanto, su monto se verá incrementado de S/.50 a S/. 53 a partir del 01.10.2007 y a S/. 55 a partir del 01.01.2008.

3.2 Remuneración Mínima por Trabajo Nocturno (RMN).– De acuerdo con lo establecido en el Art. 8° del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 854, el trabajador que labora en horario nocturno, es decir entre las 10 p.m. y las 6 a.m., no podrá percibir una remuneración mensual inferior a la mínima vigente a la fecha de pago, con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta. En consecuencia, se incrementará de S/. 175 a S/. 185.50 a partir del 01.10.2007 (Total S/. 715.50) y a S/. 192.50 (Total S/. 742.50) a partir del 01.01.2008.

Para las Remuneraciones Mínimas Especiales (Mineros, Periodistas, Agrarios) la Remuneración Mínima Nocturna resulta de aplicar el 35% sobre la Remuneración Mínima de cada sector.

3.3 Jubilación a cargo del empleador.– De acuerdo con lo estipulado en el Decreto Supremo N° 003-86-TR de fecha 07 de enero de 1986, el monto mínimo de las pensiones a cargo del empleador, derivadas de lo dispuesto en las Leyes N°s. 10624, 14907, 15420 y complementarias, tienen un monto mínimo equivalente a un ingreso mínimo mensual, que en la actualidad corresponde a una Remuneración Mínima Vital, de conformidad con lo que dispusiera en su oportunidad la Décimo Quinta Disposición Transitoria del Dec. Leg. N° 650, vale decir, S/. 530 a partir del 01 de octubre de 2007 y S/. 550 a partir del 01 de enero de 2008.

3.4 Gratificaciones de los pensionistas a cargo del empleador.– Según lo preceptuado por el D.S. N° 075-90-TR, de fecha 19 de diciembre de 1990, las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad que correspondan a los pensionistas a cargo del empleador, provenientes de las Leyes N°s. 10624, 14907, 15420 y complementarias, serán iguales a una Remuneración Mínima Vital en cada una de estas oportunidades.

De la misma manera, los ex servidores de la ex Compañía Nacional de Tranvías de Lima y del ex Servicio de Tranvías de Arequipa, comprendidos en la Ley N° 15786, tendrán el mismo derecho, que será de responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Por tanto, les corresponderá S/. 530 a partir del 01 de octubre de 2007 y S/. 550 a partir del 01 de enero de 2008.

3.5. Subvención económica en los casos de Capacitación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales.– La Ley de Modalidades Formativas Laborales, Ley N° 28518, dispone en su Art. 45° que la subvención mensual no puede ser inferior a una RMV cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa, vale decir S/. 530 a partir del 01 de octubre de 2007 y S/. 550 a partir del 01 de enero de 2008.

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

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

a) De la Pasantía, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al cinco por ciento (5%) de la Remuneración Mínima, vale decir, S/. 26.50 a partir del 01 de octubre de 2007 y S/. 27.50 a partir del 01 de enero de 2008.

En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no puede ser inferior al treinta por ciento (30%) de la Remuneración Mínima, es decir, S/. 159 a partir del 01 de octubre 2007 y S/. 165 a partir del 01 de enero 2008.

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

b) De la Actualización para la Reinserción Laboral, cuyos beneficiarios reciben una subvención mensual no menor a dos Remuneraciones Mínimas, o sea S/. 1060 a partir del 01 de octubre de 2007 y S/. 1100 a partir del 01 de enero de 2008.

3.6. Contrato de Aprendizaje.– Según la Ley N° 26272 (01.01.94), norma del SENATI, y el Art. 45° de la Ley de Modalidades Formativas Laborales, la asignación normal de los aprendices no podrá ser inferior al monto de la Remuneración Mínima Vital que se encuentre vigente en la oportunidad del pago, S/. 530 a partir del 01 de octubre de 2007 y S/. 550 a partir del 01 de enero de 2008, en la medida que la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista en la ley.

Si la jornada formativa tuviera una duración inferior, el pago de la subvención será proporcional.

EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

Programas de incentivos económicos

1. PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO

El Capítulo II del TUO del Decreto Legislativo N° 728, *Ley de Formación y Promoción Laboral (LFPL)*, aprobado por D.S. N° 002-97-TR de fecha 21 de marzo de 1997 propone determinadas medidas que tienden a la "consecución de un empleo pleno, productivo y libremente elegido a través de la promoción de formas asociativas decididas por los propios trabajadores que deseen constituir sus empresas como un mecanismo eficaz para la generación de nuevos puestos de trabajo...".

Al margen de los términos utilizados en el artículo 46° de la Ley antes mencionada que nos pueden parecer altisonantes, lo cierto es que el propósito de la norma es evidentemente positivo y útil si es que se cumple la finalidad que realmente pretende la ley.

Lo propuesto sirve evidentemente como un medio interesante para fomentar nuevas modalidades de trabajo, proporcionando atractivas fuentes económicas como aliciente a quienes renuncian voluntariamente a una situación de dependencia laboral para constituirse en gestores de sus propias empresas y fomentadores de nuevos puestos de trabajo para los que aún no los tienen.

Nos estamos refiriendo, más concretamente, a lo que propone el artículo 47° de la Ley de Formación y Promoción Laboral cuando expresa que: "Las empresas y sus trabajadores dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores pueden establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral".

2. ALCANCES DEL ARTÍCULO 47° DE LA LEY DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL

El texto legal al que acabamos de referirnos permite suscribir acuerdos entre un trabajador o un grupo de trabajadores, sea a título individual o a nivel grupal e inclusive sindical, con su empleador, con la finalidad de materializar la renuncia voluntaria de uno o más servidores que se comprometen ante su em-

No todos recuerdan que dentro de nuestra legislación del trabajo existen posibilidades legales de poner fin a una relación laboral mediante acuerdos económicos entre empleador y trabajador. En esta oportunidad nos referiremos a una de estas modalidades.

pleador a constituir alguna de las modalidades empresariales permitidas por la legislación nacional.

El propósito de este dispositivo es, precisamente, que a través de las nuevas empresas que se generen por efecto de la aplicación de la norma, puedan originarse, a la vez, nuevos puestos de trabajo.

Para facilitar este efecto multiplicador, el mismo artículo 47° considera el otorgamiento de incentivos o ayudas económicas a ser otorgadas por el empleador a sus trabajadores que estén dispuestos a convertirse en nuevos empleadores. Evidentemente que el aporte económico proporcionado por la empresa a su trabajador renunciante servirá para que éste pueda contar con los medios necesarios para afrontar los primeros gastos que le irrogará la constitución de la nueva empresa de la que será titular.

3. MODALIDADES EMPRESARIALES A SER UTILIZADAS POR EL TRABAJADOR RENUNCIANTE

El artículo 49° de la Ley de Formación y Promoción Laboral señala como posibles modalidades empresariales a ser utilizadas por quienes se acojan a los incentivos económicos a que nos hemos referido, las siguientes:

- a) Constitución de pequeñas empresas y micro-empresas de conformidad con las disposiciones de la Ley de la materia.
- b) Programas de accionariado difundido regulados por la respectiva Ley de Privatización.
- c) Cooperativas de trabajadores: Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo y Cooperativas de Trabajo Temporal.
- d) Cualquier otra modalidad empresarial o societaria contemplada en la Ley General de Sociedades y en la legislación mercantil vigente.

Sobre el contenido de este último literal, entendemos que quedaría también comprendida en sus alcances la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (EIRL) creada por Decreto Ley N° 21621 y modificada por Leyes N°s. 26312, 26364, 26380, 27075, 27144 y 28160.

En efecto, en los considerandos del Decreto Ley que le dio existencia se expresó que la finalidad de dicha modalidad fue "promover su desarrollo y contribución a la generación de empleo y riqueza en la economía nacional", por lo que evidentemente podría considerarse a las EIRL como modalidad empresarial con posibilidades de ser utilizada también por el trabajador renunciante que se acoge a los incentivos otorgados por su empleador dentro de los alcances del ya citado artículo 47° de la Ley de Formación y Promoción Laboral (LFPL).

4. NORMAS TRIBUTARIAS QUE COMPLEMENTAN EL CONTENIDO DEL ARTÍCULO 47° DE LA LFPL

La Ley del Impuesto a la Renta (LIR) en la parte del artículo 18° que se refiere a los ingresos inafectos al impuesto a la renta dice textualmente:

Constituyen ingresos inafectos al impuesto:

a) *Las indemnizaciones previstas por las disposiciones laborales vigentes.*

Se encuentran comprendidas en la referida inafectación, las cantidades que se abonen, de producirse el cese del trabajador en el marco de las alternativas previstas en el inciso b) del Artículo 88° y en la aplicación de los programas o ayudas a que hace referencia el Artículo 147° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, hasta un monto equivalente al de la indemnización que correspondería al trabajador en caso de despido injustificado.

Lamentablemente, en este caso, la norma tributaria no se ha tomado la molestia de actualizar este texto legal, adecuándolo a las variaciones introducidas en el texto original del Decreto Legislativo N° 728 a lo largo del tiempo.

En efecto, se menciona "el inciso b) del Artículo 88°" correspondiendo actualmente "el inciso b) del Artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral", relacionado con las medidas que pueden adoptar las partes (empresa y representantes de los trabajadores) para evitar o limitar el cese de personal dentro del procedimiento a seguir en caso de darse causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

La mención "de los programas o ayudas a que hace referencia el Artículo 147° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo" corresponde, a su vez, al contenido del artículo 47° de la actual Ley de Formación y Promoción Laboral a que nos hemos estado refiriendo en esta parte de nuestro comentario.

Hecha esta aclaración y acreditada la relación existente entre la norma laboral y la tributaria, debe concluirse lo siguiente:

4.1 Inafectación tributaria sujeta a tope

Los incentivos económicos otorgados por el empleador a aquellos trabajadores que renuncian voluntariamente a su puesto de trabajo con la finalidad de constituir una nueva empresa que permita generar nuevos puestos de trabajo, se encuentran INAFECTOS al impuesto a la Renta de 5ta. Categoría.

La inafectación del Impuesto a la Renta a que se hace referencia

está sujeta al tope determinado en la propia norma tributaria que concede este beneficio: "hasta un monto equivalente al de la indemnización que correspondería al trabajador en caso de despido injustificado".

Esta referencia nos lleva a la lectura del artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que expresa: "La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba".

Por consiguiente, si bien el incentivo económico que puede entregar el empleador a un trabajador que opta por poner fin a su relación laboral para constituir su propia empresa, no tiene determinado necesariamente un límite máximo, sí tiene un tope para efecto de su inafectación al impuesto a la renta, el mismo que, como queda ya dicho, será el que pudiera hipotéticamente corresponderle como indemnización si se tratara supuestamente de un despido arbitrario o incausado.

4.2 ¿Existe un límite legal para el incentivo?

El dispositivo legal bajo comentario no fija monto alguno que pueda servir de tope o límite para el otorgamiento del incentivo. Este es concedido de acuerdo a lo que convengan las partes y a las posibilidades de la empresa.

Cabe, también la posibilidad de que el empleador supere el monto fijado por la ley tributaria determinado de acuerdo a la antigüedad o tiempo de servicios del trabajador, pero la inafectación sólo alcanzará al tope determinado en el artículo 18° de la LIR según los años de servicios del beneficiado.

El exceso de dicho tope quedará evidentemente sujeto a la tasa correspondiente del impuesto a la renta que pudiera corresponder, debiendo considerarse el exceso de la misma manera que si se tratara de una gratificación extraordinaria o suma graciosa otorgada por el empleador dentro de los alcances del literal a) del artículo 19° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios cuyo efecto, como es sabido, si bien, no tiene carácter remunerativo sí queda comprendido dentro de los alcances del impuesto a la renta de 5ta. categoría.

Nota: Debemos precisar que esta modalidad de otorgamiento de incentivos es ajena y distinta de la considerada en el artículo 57° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

5. PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR QUE QUIEREN ACOGERSE A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 47° DE LA LFPL

Si bien la norma en mención no determina un procedimiento específico a seguir, lo aconsejable es que se observen, por lo menos, algunas pautas que permitan asegurar que lo realizado entre las partes se encuentran comprendido correctamente dentro de los alcances de la Ley.

En un próximo número propondremos algunos formatos como ejemplos prácticos que podrán utilizarse con esta finalidad.

Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

La Superintendencia de Banca y Seguros, en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 149º Título V del Compendio de Normas Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes aprobado por Resolución N° 080-98-EF/SAFP informa lo siguiente:

1) FACTOR MENSUAL "A" (FM"A") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de Octubre de 2007

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

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

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

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

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

FACTOR DE ACTUALIZACIÓN B: 1

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

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

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

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

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

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

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

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

T : Mes de regularización o pago de la deuda.

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

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

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

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

Calendario Tributario y de otros Conceptos

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

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

CONCEPTO	ÚLTIMO DÍGITO DEL R.U.C. DEL CONTRIBUYENTE																			
	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	1 SET. 2 OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	18.10.07	21.11.07	19.10.07	22.11.07	22.10.07	23.11.07	23.10.07	12.11.07	10.10.07	13.11.07	11.10.07	14.11.07	12.10.07	15.11.07	15.10.07	16.11.07	16.10.07	19.11.07	17.10.07	20.11.07
• ESSALUD (2) - Régimen General (3)	18.10.07	21.11.07	19.10.07	22.11.07	22.10.07	23.11.07	23.10.07	12.11.07	10.10.07	13.11.07	11.10.07	14.11.07	12.10.07	15.11.07	15.10.07	16.11.07	16.10.07	19.11.07	17.10.07	20.11.07
- Grupos Especiales (3)	18.10.07	21.11.07	19.10.07	22.11.07	22.10.07	23.11.07	23.10.07	12.11.07	10.10.07	13.11.07	11.10.07	14.11.07	12.10.07	15.11.07	15.10.07	16.11.07	16.10.07	19.11.07	17.10.07	20.11.07
• ONP (2) (3)	18.10.07	21.11.07	19.10.07	22.11.07	22.10.07	23.11.07	23.10.07	12.11.07	10.10.07	13.11.07	11.10.07	14.11.07	12.10.07	15.11.07	15.10.07	16.11.07	16.10.07	19.11.07	17.10.07	20.11.07
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	18.10.07	21.11.07	19.10.07	22.11.07	22.10.07	23.11.07	23.10.07	12.11.07	10.10.07	13.11.07	11.10.07	14.11.07	12.10.07	15.11.07	15.10.07	16.11.07	16.10.07	19.11.07	17.10.07	20.11.07
• Retenc. de CEPAP (D.L. 20530)	18.10.07	21.11.07	19.10.07	22.11.07	22.10.07	23.11.07	23.10.07	12.11.07	10.10.07	13.11.07	11.10.07	14.11.07	12.10.07	15.11.07	15.10.07	16.11.07	16.10.07	19.11.07	17.10.07	20.11.07
• SENCICO (2)	18.10.07	21.11.07	19.10.07	22.11.07	22.10.07	23.11.07	23.10.07	12.11.07	10.10.07	13.11.07	11.10.07	14.11.07	12.10.07	15.11.07	15.10.07	16.11.07	16.10.07	19.11.07	17.10.07	20.11.07
• SENATI (4)	17.10.07	19.11.07	17.10.07	19.11.07	17.10.07	19.11.07	17.10.07	19.11.07	17.10.07	19.11.07	17.10.07	19.11.07	17.10.07	19.11.07	17.10.07	19.11.07	17.10.07	19.11.07	17.10.07	19.11.07
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (5)	03.10.07	06.11.07	03.10.07	06.11.07	03.10.07	06.11.07	03.10.07	06.11.07	03.10.07	06.11.07	03.10.07	06.11.07	03.10.07	06.11.07	03.10.07	06.11.07	03.10.07	06.11.07	03.10.07	06.11.07
- En Efectivo (6)	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07
- Declaración sin pago (6)	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07	05.10.07	08.11.07
- Pago de la deuda hasta ... (7)	22.10.07	22.11.07	22.10.07	22.11.07	22.10.07	22.11.07	22.10.07	22.11.07	22.10.07	22.11.07	22.10.07	22.11.07	22.10.07	22.11.07	22.10.07	22.11.07	22.10.07	22.11.07	22.10.07	22.11.07
• RUS (2)	18.10.07	21.11.07	19.10.07	22.11.07	22.10.07	23.11.07	23.10.07	12.11.07	10.10.07	13.11.07	11.10.07	14.11.07	12.10.07	15.11.07	15.10.07	16.11.07	16.10.07	19.11.07	17.10.07	20.11.07
• CONAFOVICER (8)	15.10.07	15.11.07	15.10.07	15.11.07	15.10.07	15.11.07	15.10.07	15.11.07	15.10.07	15.11.07	15.10.07	15.11.07	15.10.07	15.11.07	15.10.07	15.11.07	15.10.07	15.11.07	15.10.07	15.11.07

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

IR 2007

Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

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

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda" (TUO-LIR-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS**

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

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

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

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-99, Art. 74°)**
 - 10% de la renta bruta abonada o acreditada (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 - 06.01.2001). Ver D.S. N° 215-2006-EF (29.12.2006).
 - Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga una relación laboral de dependencia, se consideran rentas de 5ta. categoría, se le aplicará las retenciones como si fuera de 5ta. categoría (Dec. Leg. N° 870).

NUEVAS TASAS DE APORTACIONES DEL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO

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

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

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

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

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES		2) RECARGOS Y DESCUENTOS POR CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	
Nº DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (*)	NIVEL	RECARGO
DE 100 A 300	5%	NIVEL 1	Empresas que no alcanzan a cumplir con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial. Recargo 10%
DE 301 A 500	10%	NIVEL 2	Empresas que cumplen con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial. Sin recargo ni descuento
DE 501 A 1000	15%	NIVEL 3	Empresas que superan las obligaciones exigidas por la normatividad vigente. Descuento 20%
DE 1001 A 2000	20%		
DE 2001 A 3000	25%		
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

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

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

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

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

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

4) APORTACIÓN MÍNIMA: 0,50%

PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES



DECLARAN EL DOMINGO 21 DE OCTUBRE DE 2007 «DÍA DEL CENSO NACIONAL» PARA EFECTOS DE LOS CENSOS NACIONALES: XI DE POBLACIÓN Y VI DE VIVIENDA (12.09.2007) (353080)

DECRETO SUPREMO N° 081-2007-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 13248, "Ley de Censos", dispone el levantamiento periódico de los Censos de Población y Vivienda, en el territorio de la República y sus aguas jurisdiccionales;

Que, mediante Decreto Supremo N° 093-2006-PCM, se declara de prioridad nacional la ejecución de los Censos Nacionales: XI de Población y VI de Vivienda en el año 2007;

Que, el Decreto Supremo N° 035-2007-PCM, establece que el "Día del Censo" se fijará mediante Decreto Supremo a propuesta de la Comisión Consultiva de los Censos Nacionales. Asimismo, dispone que el día Del Censo habrá inamovilidad de la población en todo el territorio nacional;

Que, la Comisión Consultiva de los Censos Nacionales, ha propuesto se declare el "Día del Censo" el Domingo 21 de octubre del 2007; por lo que el Instituto Nacional de Estadística e Informática, deberá prever la ejecución de todas las actividades censales, a fin de que el empadronamiento nacional se ejecute en dicha fecha;

Que, asimismo es necesario disponer las medidas pertinentes a fin de garantizar la seguridad en la población, y el resguardo de los funcionarios censales y del material que se utilizará durante el periodo del empadronamiento censal;

De conformidad con el inciso 24) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, Ley N° 13248 y el Decreto Supremo N° 035-2007-PCM;

DECRETA:

Artículo 1°.- Declárese el día Domingo 21 de octubre del 2007 "Día del Censo Nacional", para efectos de los Censos Nacionales: XI de Población y VI de Vivienda, fecha en que se llevará a cabo el Empadronamiento en el área urbana, a nivel nacional.

Artículo 2°.- En el Área Urbana el Empadronamiento se realizará con inamovilidad de la población, entre las 08:00 y las 18:00 horas; para cuyo efecto, el Ministerio del Interior en coordinación con el INEI, dictará las medidas correspondientes.

Artículo 3°.- El empadronamiento en el Área rural del país se efectuará durante 15 días consecutivos, a partir del "Día del Censo".

Artículo 4°.- El Ministerio del Interior, en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística e Informática, dictará las medidas correspondientes para la protección de la población, funcionarios y demás personal que intervenga en los censos, así como la custodia del material destinado a la ejecución de la operación Censal.

Artículo 5°.- El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro del Interior.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ

Presidente del Consejo de Ministros

LUIS ALVA CASTRO

Ministro del Interior



APRUEBAN NORMA TÉCNICA CENSAL REFERENTE AL EMPADRONAMIENTO ESPECIAL DE LAS PERSONAS QUE TRABAJARÁN EL «DÍA DEL CENSO» EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIOS PÚBLICOS VITALES Y VENDEDORES DE DIARIOS EN QUIOSCOS (19.09.2007) (353680)

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 270-2007-INEI

Lima, 18 de setiembre del 2007

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 093-2006-PCM, se declara de prioridad nacional la ejecución de los Censos Nacionales: XI de Población y VI de Vivienda en el año 2007 y se dispone que el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, como órgano responsable de la conducción y ejecución de los Censos Nacionales, debe emitir las normas técnicas por las que se registrarán los referidos censos;

Que, el Decreto Supremo N° 035-2007-PCM, que aprueba las "Normas para la Ejecución de los Censos Nacionales: XI de Población y VI de Vivienda en el año 2007", en su Art. 69°, establece que los trabajadores de los servicios públicos vitales: Centros de Salud, Asistencias Públicas, Clínicas y Hospitales; y de servicios básicos: agua, electricidad, teléfonos, telecomunicaciones, comisarías y bomberos, entre otros; así como las personas que por razón de ocupación, viaje u otras causas tengan que salir de sus viviendas el "Día del Censo" sin esperar la entrevista del empadronador, tendrán un Empadronamiento Especial. Asimismo, en su Quinta Disposición Complementaria señala, que el INEI, en el ámbito de su competencia, está autorizado a emitir las disposiciones necesarias para la aplicación de las normas relacionadas, entre otras, a los aspectos técnicos inherentes a la ejecución de la mencionada Investigación Estadística;

Que, por Decreto Supremo N° 081-2007-PCM, se ha declarado el día 21 de octubre del 2007, "Día del Censo Nacional", debiendo realizarse ese día el empadronamiento de las personas en el lugar donde se encuentren en el momento censal, dentro del territorio nacional y sus aguas jurisdiccionales;

De conformidad con el Decreto Supremo N° 093-2006-PCM, Decreto Supremo N° 035-2007-PCM y en uso de las atribuciones conferidas por el Art. 6° del Decreto Legislativo N° 604, "Ley de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática";

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar la NORMA TÉCNICA CENSAL N° 001-2007-INEI/CPV2007 "Empadronamiento Especial de las personas que trabajarán el "Día del Censo" entre las 08:00 y 18:00 horas en los establecimientos de Servicios Públicos Vitales: Centros de Salud, Asistencias Públicas, Clínicas y Hospitales y de Servicios Básicos: agua, electricidad, teléfonos, telecomunicaciones, así como, Cementerios y Morgues, Empresas de Transporte Aéreo, Empresas de Taxi de Aeropuertos, Industrias Estratégicas (siderúrgicas, petroleras y mineras), entre otros, y vendedores de Diarios de quioscos", la misma que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- La norma Técnica Censal a que se refiere al Art. 1° de la presente resolución es de aplicación de todos los funcionarios censales y personas que requieran un Empadronamiento Especial.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el portal institucional con domicilio electrónico en: www.inei.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.

RENÁN QUISPE LLANOS

Jefe

NORMA TÉCNICA CENSAL N° 001-2007-INEI/CPV2007

"EMPADRONAMIENTO ESPECIAL DE LAS PERSONAS QUE TRABAJARÁN EL "DÍA DEL CENSO" ENTRE LAS 08:00 Y 18:00 HORAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIOS PÚBLICOS VITALES: CENTROS DE SALUD, ASISTENCIAS PÚBLICAS, CLÍNICAS Y HOSPITALES Y DE SERVICIOS BÁSICOS: AGUA, ELECTRICIDAD, TELÉFONOS, TELECOMUNICACIONES, ASÍ COMO CEMENTERÍOS Y MORGUES, EMPRESAS DE TRANSPORTE AÉREO, EMPRESAS DE TAXI DE AEROPUERTOS, INDUSTRIAS ESTRATÉGICAS (SIDERÚRGICAS, PETROLERAS Y MINERAS), ENTRE OTROS, Y VENDEDORES DE DIARIOS EN QUIOSCOS"

PRIMERO: Los trabajadores de los Servicios Públicos Vitales y Básicos como: Energía Eléctrica, Agua Potable, Comunicaciones y Telecomunicaciones, Servicios Médicos y Hospitalarios, Puertos y Aeropuertos, Taxis de Aeropuertos, Seguridad y Vigilancia, Cementerios y Morgues, Industrias, entre otros, que por razones del servicio no puedan interrumpir sus actividades y vendedores de diarios de puestos fijos, que de manera indispensable laboren el "Día del Censo", estarán sujetos a un Empadronamiento Especial.

SEGUNDO: Para el Empadronamiento Especial, los responsables de los Establecimientos a que se refiere el numeral Primero y los trabajadores que deban de trabajar el "Día del Censo", seguirán los procedimientos siguientes:

a. Establecimientos con 20 o más trabajadores que trabajen el "Día del Censo":

i. Los gerentes, administradores, directores o jefes de los establecimientos o similares, solicitarán mediante Carta dirigida al Jefe Distrital de los Censos, el Empadronamiento Especial de los trabajadores que laborarán el "Día del Censo", indicando la persona responsable que se encargará de coordinar la capacitación del personal que realizará el Empadronamiento Especial. Asimismo, adjuntará la relación de las personas a empadronar, precisando nombre y apellidos, N° de DNI y distrito donde residen.

ii. La Carta se presentará en la Oficina Distrital de los Censos donde se encuentra ubicada la empresa o establecimiento, a más tardar el 1° de octubre del 2007.

iii. La capacitación de los trabajadores del establecimiento que actuarán como empadronadores de las empresas solicitantes, se realizará entre el 9 y 13 de octubre del presente año.

iv. El personal capacitado para realizar el Empadronamiento Especial, recibirá el material necesario para el empadronamiento especial, de acuerdo al número requerido.

v. El Empadronamiento Especial se realizará entre el 10 y 18 de octubre del presente año, en el establecimiento donde labora el trabajador.

vi. Finalizado el Empadronamiento Especial, el representante del establecimiento devolverá las cédulas diligenciadas y el Resumen del Empadronamiento, a la Oficina Distrital de los Censos correspondiente, donde se le extenderá la "Constancia de Cumplimiento Censal".

b. Establecimientos con menos de 20 trabajadores que trabajen el "Día del Censo":

i. El proceso de Empadronamiento Especial se llevará a cabo en la Oficina Distrital de los Censos, del distrito donde se ubica la vivienda del trabajador, para lo cual los gerentes, administradores, directores o jefes de los establecimientos o similares, solicitarán el Empadronamiento Especial de sus trabajadores que laborarán el "Día del Censo", mediante Carta dirigida al Jefe Distrital de los Censos, indicando nombres y apellidos, N° de DNI, dirección domiciliaria y distrito de residencia del trabajador.

ii. Los trabajadores sujetos al Empadronamiento Especial, deberán acudir a la Oficina Distrital de los Censos del distrito de su residencia, entre el 15 al 18 de octubre, llevando consigo su DNI y la Carta de presentación de la empresa o Licencia Municipal, para ser empadronado.

TERCERO: Los Establecimientos cuyos trabajadores serán empadronados bajo la modalidad de Empadronamiento Especial, deberán fijar, en lo posible, para el "Día del Censo" horarios de funcionamiento que permitan a los trabajadores constituirse en su centro de labores antes de las 08:00 horas y retirarse después de las 18:00 horas.

CUARTO: Los trabajadores de los medios de comunicación social, que sean censados mediante el procedimiento de Empadronamiento Especial, que tengan que desplazarse para cubrir información periodística el "Día del Censo", recibirán, además de la "Constancia de Persona Empadronada", una Credencial que les permita desplazarse durante las horas de inamovilidad, debiendo portarla en un lugar visible. Para obtener esta credencial deberán presentar una fotografía actual, tamaño carné.

QUINTO: Los vendedores de Diarios en puestos fijos, que trabajen el "Día del Censo", también deben concurrir entre el 15 y 18 de octubre del presente año, a la Oficina Distrital de los Censos del distrito donde se ubica su vivienda, para el Empadronamiento Especial, portando su Documento Nacional de Identidad y en reemplazo de la Carta de presentación, deberán mostrar la Licencia Municipal de funcionamiento, expedida por la municipalidad del distrito correspondiente.

SEXTO: El Empadronamiento Especial del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Bomberos, así como, funcionarios del Instituto Nacional de Estadística e Informática, en todos los niveles de la organización censal, se realizará de acuerdo a los procedimientos específicos que para cada caso se encuentran definidos en el Manual de Empadronamiento Especial del Censo 2007.



APRUEBAN DIRECTIVA «CELERIDAD EN LA RESOLUCIÓN DE PROCESOS LABORALES DE NULIDAD DE DESPIDO Y DE REPOSICIÓN AL EMPLEO» (20.09.2007) (353739)

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 215-2007-CE-PJ

Lima, 4 de setiembre del 2007

VISTO:

El informe remitido por la Comisión designada por la Presidencia del Poder Judicial; y,

CONSIDERANDO:

Primero: Que, las Políticas de Reforma del Servicio de Justicia se encuentran inspiradas en otras líneas básicas en maximizar la transparencia, celeridad y eficacia de los procesos judiciales, forman parte el Acuerdo Nacional por la Justicia, el Plan de Reforma del Poder Judicial contenido en la CERIAJUS, en el Plan de Trabajo de la Corte Suprema de Justicia de la República, respecto a las Políticas de Desarrollo y Modernización del Poder Judicial y el Plan de Trabajo del Poder Judicial correspondiente a los años 2007 - 2008;

Segundo: Que, no obstante que la Ley N° 26636 -Ley Procesal del Trabajo- tiene un diseño del proceso laboral de naturaleza sumaria, sus normas no establecen que prioritariamente los diferentes órganos jurisdiccionales especializados o mixtos resuelvan los casos de Nulidad de Despido, respecto de otros procesos en materia laboral;

Tercero: Que, el artículo 131 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, respecto a la Corte Suprema y Cortes Superiores de Justicia, privilegia la prioridad de la decisión judicial en los casos de autos, quejas de derecho, contiendas de competencia, procesos sobre alimentos, hábeas corpus, acciones de amparo y procesos con reo en cárcel, o que estén por prescribir, dicha prioridad también comprende a los procesos previsionales en materia pensionaria, por tratarse de derechos fundamentales;

Cuarto: Que, el proceso de Nulidad de Despido, derivado de la relación laboral sujeta al Decreto Legislativo N° 728 -Ley del Fomento del Empleo-, se tramita conforme lo dispuesto en la Ley N° 26636, atiende las pretensiones vinculadas a derechos fundamentales relacionadas con la sindicalización y la igualdad, cuyo carácter de urgencia respecto a la protección del empleo requiere una decisión célebre y por ende prioritaria; por ello, en atención al respecto de los derechos fundamentales en la relación laboral, tanto específicos (de derecho laboral colectivo o sindical) como inespecíficos (igualdad y la petición), tutelados en los procesos de nulidad de despido; cuya demanda se refiere a la reposición del trabajador, incluyendo a trabajadores permanentes y temporales y casos de no renovación de contratos, resulta pertinente la expedición de una Directiva que regule esta necesidad de priorizar la celeridad de tales procesos laborales;

Quinto: Que, en tal sentido, del informe estadístico presentado por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, sobre el número de procesos a su cargo, se ha verificado que de un total de 5,181 expedientes de todas las materias, sólo 155 corresponden a la pretensión de Nulidad de Despido, de los cuales 135 están pendientes de programación para la vista de la causa; por lo que es conveniente dictar las medidas respectivas para que tales procesos sean resueltos prioritariamente en el presente año; situación que también deberá comprender a las Cortes Superiores de Justicia del país a fin que se resuelvan también prioritariamente en los años siguientes;

En consecuencia, siendo facultad del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial adoptar Acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este

Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia, conforme lo establece el artículo 82°, inciso 26, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en sesión ordinaria de la fecha, por unanimidad,

RESUELVE:

Artículo Primero.– Aprobar la Directiva N° 007-2007-CE-PJ "Celeridad en la Resolución de Procesos Laborales de Nulidad de Despido y de Reposición al Empleo", que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.– Transcribese la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Sala de Derecho Condicional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, Cortes Superiores de Justicia del país y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

SS.

FRANCISCO TÁVARA CÓRDOVA
ANTONIO PAJARES PAREDES
JAVIER ROMÁN SANTISTEBAN
SONIA TORRE MUÑOZ
WÁLTER COTRINA MIÑANO
LUIS ALBERTO MENA NÚÑEZ

DIRECTIVA N° 007-2007-CE-PJ

"CELERIDAD EN LA RESOLUCIÓN DE PROCESOS LABORALES DE NULIDAD DE DESPIDO Y DE REPOSICIÓN AL EMPLEO"

I.- OBJETIVO.-

Dictar medidas que permitan brindar mayor celeridad a los procesos sobre Nulidad de Despido y de Reposición al Empleo, para que las pretensiones laborales sean resueltas en breve término.

II.- ALCANCE.-

La presente Directiva es de aplicación en la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República y en todos los órganos jurisdiccionales civil, laboral y mixtos de los Distritos Judiciales del país, que conozcan estos procesos.

III.- BASE LEGAL.-

Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.
Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo.
Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto N° 017-93-JUS.

IV.- DISPOSICIONES GENERALES.-

4.1.- Disponer que los Juzgados de Trabajo, Civil y Mixtos de los Distritos Judiciales de la República den prioridad a la culminación en esa instancia de todos los procesos de nulidad de despido y de reposición al empleo, mediante el cumplimiento de los plazos procesales establecidos tanto para la calificación de demandas, traslado de demandas, programación de audiencias y emisión de sentencia, así como en la etapa de ejecución de sentencia.

4.2.- Disponer que las Salas Civiles, Laborales y Mixtas de las Cortes Superiores de Justicia del país den prioridad a la culminación en esa instancia de todos los procesos de nulidad de despido y de reposición al empleo, mediante el cumplimiento de los plazos procesales establecidos para el señalamiento de la vista de causa y expedición de sentencias.

4.3.- Disponer que la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, culmine entre los meses de octubre y noviembre del año en curso los 135 expedientes sobre nulidad de despido, que a la fecha se encuentran ingresados en dicha Sala pendientes de programación, y resuelvan prioritariamente los procesos que hayan ingresado e ingresen a dicho

máximo órgano jurisdiccional, con posterioridad a la emisión del informe estadístico de la Comisión designada por la Presidencia del Poder Judicial.

4.4.- Disponer que los Juzgados y Salas, civiles laborales y mixtos, a nivel nacional competentes para conocer procesos laborales regulados por la Ley N° 26636, informen a la Comisión designada sobre la totalidad de los expedientes en materia laboral, precisando el número de casos de procesos de nulidad de despido y de reposición al empleo pendientes de sentencia al 27 de agosto del 2007.

4.5.- Disponer la formación de una Comisión Especializada para que en el plazo de 15 días formule un anteproyecto de reformas legales y directivas en materia laboral y contencioso administrativo, orientados a efectivizar los principios de economía y celeridad procesal y los lineamientos de descarga procesal en la Corte Suprema de Justicia de la República.

4.6.- La Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia de la República, brindará el apoyo necesario a la Comisión designada, para el seguimiento de la información que se remita.

4.7.- Disponer el cumplimiento de la presente Directiva por parte de los órganos jurisdiccionales a cargo de procesos laborales.

4.8.- La Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial verificará el cumplimiento de la presente Directiva.



AMPLIÁN ARTÍCULO DEL D.S. N° 003-2002-TR REFERIDO A LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS (20.09.2007) (353732)

DECRETO SUPREMO N° 020-2007-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, norma la actividad de intermediación laboral;

Que, a través del Decreto Supremo N° 003-2002-TR se reglamenta la Ley N° 27626, incluyendo disposiciones específicas sobre la tercerización de servicios;

Que, es necesario dictar disposiciones orientadas a garantizar el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores que laboran en empresas en tercerización de servicios y trabajadores bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad, reconocidos en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Perú, los contenidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, especialmente los artículos 3°, 4° y 30°, y el artículo 79° y otros de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, aplicables a todos los trabajadores;

Que, en relación con la garantía de recurrir al Poder Judicial y la Autoridad Administrativa de Trabajo, es necesario precisar el derecho de los trabajadores a accionar ante la inspección del trabajo y la judicatura, conforme éstos lo decidan;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° inciso 8) de la Constitución Política del Perú y en la Ley del Poder Ejecutivo, aprobada por el Decreto Legislativo N° 560, que regulan la potestad del Poder Ejecutivo de expedir decretos supremos que reglamenten las Leyes, en este caso en materia laboral;

DECRETA:

Artículo 1°.– Amplíese el artículo 4° incorporándose los artículos 4°-A, 4°-B y 4°-C al Decreto Supremo N° 003-2002-TR, los que quedan redactados de la siguiente manera:

"Artículo 4°.– De la tercerización de servicios

No constituye intermediación laboral los contratos de gerencia conforme al artículo 193° de la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa y los servicios prestados por empresas contratistas o subcontratistas, siempre que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Pueden ser elementos coadyuvantes para la identificación de tales actividades, la pluralidad de clientes, el equipamiento propio y la forma de retribu-

ción de la obra o servicio, que evidencien que no se trata de una simple provisión de personal.

Artículo 4°-A.- Desplazamiento de personal a unidades de producción de una empresa principal

Los contratos que ejecutan alguna de las modalidades establecidas en el artículo 4° del presente decreto supremo, con desplazamiento de personal a las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no pueden tener por objeto afectar los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, y deben constar por escrito, especificando cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza.

Las empresas que desplazan personal deben contar con recursos económicos suficientes para garantizar el pago de obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores desplazados.

Artículo 4°-B.- Desnaturalización

La contratación de servicios que incumpla las disposiciones del artículo 4° del presente decreto supremo, o que implique una simple provisión de personal, origina que los trabajadores desplazados tengan una relación de trabajo directa con la empresa principal.

Artículo 4°-C.- Garantía de derechos laborales

Los trabajadores bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad, conforme al artículo 79° de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización de servicios, que estén bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad, respecto de su empleador.

Los trabajadores desplazados en una tercerización de servicios, cualquiera fuere la modalidad de contratación laboral utilizada, como todo trabajador contratado a tiempo indeterminado o bajo modalidad, tienen respecto de su empleador derecho a la libre sindicación, negociación colectiva y huelga; a la indemnización por despido arbitrario, a la indemnización por resolución arbitraria del contrato sujeto a modalidad, reposición por despido nulo y el pago de remuneraciones devengadas, cuando corresponda.

La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios, no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.

Cuando corresponda, los trabajadores pueden interponer denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir al Poder Judicial para solicitar la protección de sus derechos colectivos, incluyendo los referidos en el párrafo segundo del presente artículo, a impugnar las prácticas antisindicales, incluyendo aquellas descritas en el párrafo tercero del presente artículo, a la verificación de la naturaleza de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de acuerdo al artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a impugnar la renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva o en violación del principio de no discriminación, y obtener, si correspondiera, su reposición en el puesto de trabajo, su reconocimiento como trabajador de la empresa principal, así como las indemnizaciones, costos y costas que corresponda declarar en un proceso judicial, sin perjuicio de la aplicación de multas.

En las denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y en las acciones judiciales los trabajadores pueden plantear acumulaciones subjetivas u objetivas para el amparo de sus petitorios y, en general, todo acto procesal en el marco de la legislación de la materia".

Artículo 2°.- Vigencia y Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, y entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



LINEAMIENTOS PARA LA DEVOLUCIÓN DE DESCUENTOS REALIZADOS EN EXCESO Y DE LOS APORTES EFECTUADOS INCORRECTAMENTE AL FONDO PARA LA ASISTENCIA PREVISIONAL, Y MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL DECRETO LEY N° 20530 (22.09.2007) (353870)

DECRETO SUPREMO N° 149-2007-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10° de la Ley N° 28449, Ley que establece las nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530, dispone que el Ministerio de Economía y Finanzas es la entidad del Gobierno Nacional que administra el régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530, pudiendo delegar, a otras entidades, en forma total o parcial, sus facultades y funciones con relación a este régimen;

Que, mediante Decreto Supremo N° 132-2005-EF se reglamenta la delegación de las funciones de administración del régimen del Decreto Ley N° 20530, encargándose a los Ministerios, Organismos Públicos Descentralizados, Instituciones Autónomas, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, Empresas Públicas y demás Entidades donde cesó el beneficiario titular, la facultad de reconocer, declarar y calificar solicitudes derivadas de los derechos pensionarios del Decreto Ley N° 20530, manteniendo éstas la función del pago de derechos pensionarios con arreglos a ley;

Que, de conformidad con la Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, el proceso de modernización tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia de la actividad estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, optimizando el uso de los recursos públicos;

Que, de otro lado, mediante la Ley N° 28789 se ha precisado la forma de aplicación de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28449; asimismo, la Trigésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29035 dispone que la devolución de los descuentos realizados en exceso se realice con cargo a los recursos del Fondo para la Asistencia Previsional – FASP administrado por el Fondo Consolidado de Reservas Previsionales – FCR;

Que, en consecuencia, es necesario aprobar una norma reglamentaria que viabilice la devolución de los descuentos realizados en exceso y de los aportes efectuados incorrectamente al Fondo para la Asistencia Previsional;

Que, asimismo, resulta conveniente encargar a la Oficina de Normalización Previsional – ONP las facultades establecidas en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 132-2005-EF de aquellas entidades públicas cuyas operaciones son financiadas con recursos del Tesoro Público;

De conformidad con lo establecido en los numerales 8° y 17° del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, las Leyes N°s. 28449, 28789 y 29035, y el Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobación de lineamientos para la devolución de descuentos realizados en exceso y de los aportes efectuados incorrectamente al Fondo para la Asistencia Previsional

Apruébense los Lineamientos para la devolución de los descuentos realizados en exceso en aplicación de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28449, precisada por la Ley N° 28449, precisada por la Ley N° 28789, así como de los aportes efectuados incorrectamente al Fondo para la Asistencia Previsional – FASP, administrado por el Fondo Consolidado de Reservas Previsionales – FCR, el mismo que como Anexo N° 1 forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2°.- Delegación de facultades a la Oficina de Normalización Previsional

Deléguese a la Oficina de Normalización Previsional – ONP, a partir del primer día útil de enero de 2008, la facultad de reconocer, declarar y calificar solicitudes derivadas de los derechos pensionarios del régimen del Decreto Ley N° 20530 de todas aquellas entidades que cuenten con personal activo y/o cesante

de dicho régimen y cuyas pensiones sean financiadas con recursos del Tesoro Público.

Dichas entidades mantendrán la función del pago de derechos pensionarios con arreglo a ley, en tanto no se realice a favor de la ONP la transferencia del fondo correspondiente o la asignación de la partida presupuestal respectiva.

Asimismo, a partir de la fecha señalada en el primer párrafo del presente artículo, la ONP también ejercerá la representación procesal del Estado ante el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional en aquellos procesos sobre la aplicación del Decreto Ley N° 20530 cuya administración le sea delegada, sin incluir los procesos que se encuentren en trámite.

Artículo 3°.- Registro Unificado de Pensionistas del Régimen del Decreto Ley N° 20530

La ONP deberá crear un registro unificado de los pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 20530, el cual será actualizado con base en la información que, en medio físico y magnético, le deberá remitir la Oficina de Personal de cada entidad o la que haga sus veces.

Artículo 4°.- Sustitución del Anexo N° 1 del Decreto Supremo N° 017-2005-EF

Sustitúyase el Anexo N° 1 del Decreto Supremo N° 017-2005-EF, por el Anexo N° 2 que forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 5°.- Refrendo

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- La ONP dictará, de ser necesario, las disposiciones complementarias que se requieran para la mejor aplicación de lo dispuesto por el presente Decreto Supremo.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

ANEXO 1

Lineamientos para la devolución de los descuentos realizados en exceso en aplicación de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28449, así como de los aportes efectuados incorrectamente al Fondo para Asistencia Previsional administrado por el Fondo Consolidado de Reservas Previsionales

1. Solicitud para la devolución de los descuentos realizados en exceso y/o aportes efectuados incorrectamente al Fondo para la Asistencia Previsional

La devolución de los descuentos realizados en exceso y/o de los aportes efectuados incorrectamente al Fondo para la Asistencia Previsional (FASP), creado por Ley N° 28046, deberá ser solicitada por escrito a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), en su calidad de Secretaría Técnica del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (FCR).

Dicha solicitud será presentada por las entidades que deban retener y pagar mensualmente al FASP las reducciones de las pensiones que superan el tope máximo establecido por la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28449 precisada por la Ley N° 28789, debiendo adjuntar necesariamente la información actualizada de los pensionistas del régimen previsional del Decreto Ley N° 20530 a que se refiere el siguiente numeral, la cual estará contenida en el medio físico y magnético correspondiente.

2. Generalidades a tomar en cuenta por las entidades que solicitan la devolución de los descuentos realizados en exceso y/o aportes efectuados incorrectamente al FASP

Adicionalmente a lo establecido en la Disposición Complementaria Única del Decreto Supremo N° 017-2005-EF, las entidades que tienen a su cargo pensionistas del régimen previsional del Decreto Ley N° 20530, deben mensualmente

remitir a la ONP, en medio físico y magnético, la relación actualizada de pensionistas a quienes se les aplica la reducción establecida por la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28449 precisada por la Ley N° 28789.

3. Límite y procedimiento para la devolución de los recursos provenientes del FASP a las entidades que no reciben recursos del Tesoro Público para el pago de pensiones

La devolución con cargo al FASP se realizará únicamente hasta por el monto máximo del saldo de la cuenta FASP de la entidad que no recibe recursos del Tesoro Público para el pago de las pensiones del régimen previsional del Decreto Ley N° 20530.

Estas entidades podrán solicitar la devolución de los montos transferidos al FASP en los siguientes supuestos:

a) Para devolver los descuentos realizados en exceso de conformidad con lo establecido en las Leyes N°s. 28449, 28789 y 29035.

b) Para devolver los aportes incorrectamente efectuados al FASP.

c) Para la ejecución de un mandato judicial, cuando así lo disponga expresamente.

Los mencionados supuestos no son excluyentes.

Corresponde al Directorio del FCR, a través de su Secretaría Técnica, autorizar la devolución de los montos ingresados en la cuenta FASP de cada entidad. La ONP, en su calidad de Secretaría Técnica del FCR, comunicará por escrito a la entidad financiera donde se encuentre el respectivo fondo, el monto a ser devuelto a la entidad solicitante.

Las entidades que no perciben recursos del Tesoro Público para el pago de las pensiones del régimen previsional del Decreto Ley N° 20530 deben considerar que toda transferencia realizada en exceso al FASP no podrá ser utilizada para compensar directamente los descuentos de pensiones mayores a 2 UIT o los futuros aportes a dicho fondo.

De haberse efectuado la compensación que provenga de la adecuación de las pensiones que superan dicho tope, estas entidades deberán recalcular el monto que será abonado al FASP, informando de ello por escrito a la ONP, debiendo adjuntar necesariamente la información actualizada de los pensionistas del régimen previsional del Decreto Ley N° 20530 a que se refiere el numeral 2 de estos Lineamientos, la cual estará contenida en el medio físico y magnético correspondiente.

4. Procedimientos para la devolución a las entidades que perciben recursos del Tesoro Público para el pago de pensiones

Las entidades que perciben recursos del Tesoro Público para el pago de las pensiones del régimen previsional del Decreto Ley N° 20530 y que se encuentren en los supuestos contemplados en los literales a) y b) del numeral 3 de estos Lineamientos, deberán solicitar por escrito a la ONP, en su calidad de Secretaría Técnica del FCR, la devolución de los descuentos realizados en exceso y/o de los aportes efectuados incorrectamente, debiendo adjuntar necesariamente la información actualizada de los pensionistas del régimen previsional del Decreto Ley N° 20530 a que se refiere el numeral 2 de estos Lineamientos, la cual estará contenida en el medio físico y magnético correspondiente.

La ONP solicitará a la Dirección Nacional del Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas la transferencia de los recursos correspondientes para atender las solicitudes de dichas entidades, hasta por el total del monto efectivamente depositado en la cuenta principal de la indicada Dirección Nacional.

5. Procedimiento para la devolución a las entidades que no perciben recursos del Tesoro Público

Las entidades que no perciben recursos del Tesoro Público para el pago de las pensiones del régimen previsional del Decreto Ley N° 20530 y que se encuentren en los supuestos señalados en los literales a), b) o c) del numeral 3 de estos Lineamientos, deberán solicitar por escrito a la ONP, en su calidad de Secretaría Técnica del FCR, la devolución de los descuentos realizados en exceso y/o aportes efectuados incorrectamente, debiendo adjuntar necesariamente la información actualizada de los pensionistas del régimen previsional del Decreto Ley N° 20530 a que se refiere el numeral 2 de estos Lineamientos, la cual estará contenida en el medio físico y magnético correspondiente.

6. Obligación de informar al Directorio del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales

La ONP, en su calidad de Secretaría Técnica del FCR, informará trimestralmente al Directorio del FCR sobre las devoluciones efectuadas en dicho periodo.

ANEXO 2

FORMATO DE INFORMACIÓN MENSUAL REQUERIDA – LEY N° 28449
Estructura de las Bases de Datos de Pensionistas D.L. N° 20530
Relación de Pensionistas por Entidades

ORDEN	CAMPO	DESCRIPCIÓN	TIPO	LONGITUD	RANGO O FORMATO
1	PERIODOMES	Correspondiente al año y mes que se está informando. Ej: 200501, 200502, 200507, etc.	Numérico	6	YYYYMM
2	NO MENTID	Nombre de la Entidad o Institución	Carácter	50	Longitud mínima 7
3	RUC	N° de Registro Único de Contribuyente de la Entidad o Institución	Numérico	11	
4	FFINANCIAM	Forma de financiamiento de las Pensiones: - Recursos Ordinarios: RO – Recursos Propios: RP	Carácter	3	RO o en su defecto RP
5	CODPEN	Código del Pensionista	Carácter	15	Longitud mínima 6
6	APELLPAT	Apellido Paterno del Pensionista de acuerdo al documento de identidad.	Carácter	40	
7	APELLMAT	Apellido Materno del Pensionista de acuerdo al documento de identidad. Para el caso de la viuda deberá escribirse Vda. (ejemplo: Vda. de Pérez).	Carácter	40	
8	NOMPEN	Nombres del Pensionista de acuerdo al documento de identidad.	Carácter	40	
9	DOCIDENT	N° documento de identidad del Pensionista.	Carácter	15	
10	TIPODOC	Tipo de documento de identidad. Ej: Si un Pensionista se identifica a través del DNI, escribir: 2	Carácter	1	1: Libreta Electoral 2: D.N.I. 3: Partida de Nacimiento 4: Carnet de Extranjería 5: Libreta Militar
11	TIPOPEN	Tipo de Pensionista (riesgo)	Carácter	1	T: Cesante por Jubilación I: Cesante por Invalidez V: Viudez O: Orfandad A: Ascendiente
12	NUMEXT	Número Total de ingresos adicionales a la pensión, recibidos por año (Gratificaciones, Aguinaldos, Bonificación por escolaridad, etc).	Numérico	2	99
13	PENSIÓN DICIEMBRE AÑO ANTERIOR	Monto de Pensión Mensual habitual del mes de Diciembre del año anterior. Sólo ganancias ordinarias (S/) y sin incluir devengados.	Numérico	10 2	
14	REAJUSTE (Art. 4to Ley N° 28449)	Monto del Reajuste (S/) generado por el art. 4to de la Ley N° 28449. El día 05/04/2007 se publica el D.S. 039-2007-EF, en virtud del cual el reajuste para el Año 2007 es de S/. 10.00. Sólo para aquellos pensionistas con derecho, caso contrario, colocar cero.	Numérico	10 2	
15	DEDUCCIÓN LEY N° 28449 MENSUAL	Descuentos Mensuales (S/) de acuerdo a la tercera disposición transitoria de la Ley N° 28449. El día 19/07/2006 se publica la Ley N° 28789, reglamentada en virtud al D.S. 023-2007-EF del día 24/02/2007. Sólo para aquellos pensionistas afectos, caso contrario colocar cero.	Numérico	10 2	
16	INCREMENTO LEY N° 28449	Incremento (S/) de acuerdo a la cuarta disposición transitoria de la Ley N° 28449. Sólo para aquellos pensionistas con derecho, caso contrario colocar cero.	Numérico	10 2	
17	PENSIÓN	Monto (S/) de Pensión Mensual habitual del mes de informe incluyendo: 1 DEDUCCIONES, si la pensión mensual es superior a 2 UIT. 2 REAJUSTES e INCREMENTOS, de ser el caso. Sólo ganancias ordinarias, sin ingresos adicionales (PENADC), ni devengados.	Numérico	10 2	99999999
18	PENADC	Monto Anual de ingresos adicionales (Gratificaciones, Aguinaldos, Bonificación por escolaridad, etc.) recibidos por año en (S/) y sin devengados.	Numérico	10 2	99999999
19	PENSIÓN PROMEDIO AÑO ACTUAL	Pensión Promedio que incluye el Monto de las Pensiones Mensuales habituales, más los Ingresos Adicionales Anuales (Gratificaciones, Aguinaldos, Bonificación por escolaridad, etc.) en soles S/. Considerando la siguiente relación: Pensión Promedio Año=(Pensión Mensual Habitual x 12 + Ingresos Adicionales)/12	Numérico	10 2	

Notas:

1. La Pensión Habitual incluye reajustes, incrementos y deducciones.
2. Los reajustes, incrementos y deducciones según corresponda, originan para un subsiguiente período (año) nuevas pensiones habituales.
3. En caso de que existan por entidad dos o más tipos de planillas, la entidad deberá discriminar o separar las planillas y no presentarlas en forma consolidada, esto es un archivo por cada planilla.
4. La información deberá ser alcanzada en hojas excel, formato xls.
5. Totalizar los campos: REAJUSTE; DEDUCCIÓN, e INCREMENTO.
6. No incluir, llamadas, asteriscos, comentarios, o pies de página dentro de la estructura.



DISPONEN EL REINICIO DEL CÓMPUTO DE PLAZOS Y TÉRMINOS DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS QUE SE VENÍAN TRAMITANDO EN LAS INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA SEDE CENTRAL (LIMA) DEL MINISTERIO, SUSPENDIDOS MEDIANTE D.S. N° 016-2007-TR (23.09.2007) (353935)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 242-2007-TR

Lima, 21 de setiembre de 2007

VISTOS: Los Oficios N° 3007-2007-MTPE/2/12.1, 3075-2007-MTPE/2/12.1 y 3076-2007-MTPE/2/12.1 del Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima – Callao, el Informe N° 226-2007-MTPE/4/10.1 del Director General de la Oficina de Administración, el Oficio N° 190-2007-MTPE/4/10.3 del Director General de la Oficina de Estadística e Informática y el Certificado de Numeración N° 0376-2007 expedido por la Jefatura de Catastro y Fiscalización Tributaria de la Municipalidad de San Borja.

CONSIDERANDO:

Que, con fecha dieciséis de agosto del presente año se expidió el Decreto Supremo N° 016-2007-TR, mediante el cual se dictaron medidas laborales para las zonas declaradas en emergencia mediante Decreto Supremo N° 068-2007-PCM, ello con motivo de los fuertes sismos registrados el día 15 de los corrientes que causaron considerables daños materiales a los bienes públicos y privados en el departamento de Ica y la provincia de Cañete del departamento de Lima; y que afectará la actividad laboral;

Que, a través del artículo 3° del referido Decreto Supremo se dispuso la suspensión de los plazos y términos de todos los procedimientos administrativos que se venían tramitando en las diferentes instancias de la Sede Central (Lima) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Oficina Zonal de Cañete desde el día 15 de agosto de 2007, ello en consideración a que el referido sismo originó graves daños en la estructura, lo que motivara su declaratoria de bien riesgoso;

Que, mediante Actas de Entrega Provisional de fechas 22 y 24 de agosto, la Superintendencia de Bienes Nacionales, ente administrador de la propiedad estatal, ha dispuesto la asignación de un predio de 1 919,87 m² y del Sub Lote 4, los mismos que forman parte de una mayor extensión de 18 000,00 m², inmueble ubicado en el distrito de San Borja, provincia y departamento de Lima, inscrito a favor del Estado en la Ficha Registral N° 262192 del Registro de Predios de Lima y registrado en el Asiento N° 2026 del Sistema de Información Nacional de Bienes de Propiedad Estatal – SINABIP;

Que, en dichos ambientes se ha procedido a la instalación de la Mesa de Partes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima – Callao, en lo relacionado a los servicios de Conciliaciones, Liquidaciones, Consultas, Patrocinio Judicial, Negociación Colectiva, Inspección de Normas Sociolaborales, Autorización de adolescentes trabajadores, Planillas, Registro Sindical y Registro de Contratos; sin embargo a fin de que la mencionada Dirección Regional pueda reestablecer sus servicios, resulta necesario concluir con la habilitación de su parte operativa; lo que presupone la realización de los respectivos trabajos que estarían culminados el 29 de los corrientes, siendo que la entrega de los ambientes habilitados destinados a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima – Callao sería el lunes 1 de octubre del presente año, ello conforme a lo indicado mediante Informe N° 226-2007-MTPE/4/10.1 del Director General de la Oficina de Administración y lo expuesto en el Oficio N° 190-2007-MTPE/4/10.3 del Director General de la Oficina de Estadística e Informática; habiendo el Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima – Callao, mediante oficio N° 3076-2007-MTPE/2/12.1, expresado su conformidad, con excepción de la Zona de Trabajo de Cañete, por los motivos que expone;

Que, asimismo, a mérito de la solicitud formulada mediante oficio N° 1838-2007-MTPE/4 por la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Jefatura de Catastro y Fiscalización Tributaria de la Municipalidad de San Borja ha expedido el Certificado de Numeración N° 0376-2007, otorgando numeración del acceso aperturado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la cuadra 4 de la Av. Del Aire, signándolo como Av. Del Aire N° 485;

Que, estando a lo expuesto y por convenir al servicio, corresponde emitir el acto administrativo por el cual se disponga el reinicio del cómputo de los plazos y términos que fueran suspendidos mediante Decreto Supremo N° 016-2007-TR,

así como proceder a señalar, para los efectos legales respectivos, el nuevo domicilio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Con la visación de los Viceministros de Trabajo y de Promoción del Empleo y de la Micro y Pequeña Empresa, del Secretario General y del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido en el artículo 3° del Decreto Supremo N° 016-2007-TR; y el literal d) del artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- DISPONER, el reinicio del cómputo de los plazos y términos de todos los procedimientos administrativos que se venían tramitando en las diferentes instancias administrativas de la Sede Central (Lima) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que fueran suspendidos mediante Decreto Supremo N° 016-2007-TR, a partir de la fecha de publicación de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2°.- SEÑALAR, para todo efecto legal, como nuevo domicilio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el local ubicado en la Av. Del Aire N° 485 del Distrito de San Borja.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



APRUEBAN EL REGLAMENTO DE LA CARRERA DEL INSPECTOR DEL TRABAJO (27.09.2006) (354156)

DECRETO SUPREMO N° 021-2007-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, contempla el establecimiento de la Carrera del Inspector del Trabajo como elemento integrante del Sistema de Inspección del Trabajo, con la finalidad de institucionalizar una política laboral orientada a garantizar los derechos fundamentales del trabajo, la seguridad y salud ocupacional, la previsión social, brindar orientación y asesoría técnica a los empleadores y trabajadores, entre otras finalidades, refiriendo que debe regularse el contenido de dicha carrera;

Que, el Sistema de Inspección del Trabajo requiere de personal competente y profesional, dotado de autonomía técnica, en el marco de una gestión flexible, que privilegie el mérito y la capacidad, a fin de cumplir con las nuevas atribuciones de los servidores de la inspección del trabajo.

Que, el artículo 26° de la Ley N° 28806 dispone que mediante normas específicas, o en su caso, de común aplicación a la función pública y carrera administrativa, se regulará el sistema de selección y el régimen jurídico de los inspectores del Sistema de Inspección del Trabajo, con determinación de su situación jurídica, condiciones de servicio, retribuciones, régimen de incompatibilidades, traslados, promociones, puestos de trabajo, ceses y régimen disciplinario; y,

De conformidad con lo regulado en el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, y en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo,

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobación del Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo

Apruébese el Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo creada por la Ley N° 28806, el cual consta de 9 (nueve) capítulos, 41 (cuarentiún) artículos y 3 (tres) disposiciones complementarias y transitorias.

El Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2°.- Normas complementarias

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante resolución ministerial podrá emitir las normas complementarias para la aplicación del presente Decreto Supremo.

Artículo 3°.- Derogación

A partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo queda derogado el Estatuto Disciplinario del Inspector de Trabajo aprobado por Resolución Ministerial N° 033-2005-TR.

Los procedimientos disciplinarios en curso continuarán tramitándose de

acuerdo al procedimiento señalado en el mencionado Estatuto Disciplinario, siendo aplicables los dispositivos del Reglamento que se aprueba mediante el presente Decreto Supremo en cuanto sean favorables al personal comprendido en el Sistema Inspectivo.

Artículo 4°.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DE LA CARRERA DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

CAPÍTULO I DISPOSICIÓN GENERAL

Artículo 1°.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar los derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, principios y régimen disciplinario aplicables a los servidores públicos que integran los grupos de la Carrera del Inspector del Trabajo, de conformidad con la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en adelante la Ley, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, así como las normas que regulan el ejercicio de la función pública.

CAPÍTULO II ESTRUCTURA DE LA CARRERA DEL INSPECTOR DE TRABAJO

Artículo 2°.- Estructura

2.1. La Carrera del Inspector está conformada por tres (3) grupos ocupacionales, correspondientes a los supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares.

2.2. El grupo de los supervisores inspectores es el de mayor nivel dentro de la carrera, y sólo se accede al mismo por concurso interno. Los supervisores inspectores tienen todas las atribuciones de la función de inspección, con sujeción a los principios y disposiciones de la Ley y del presente Reglamento.

2.3. El grupo de los inspectores del trabajo es el segundo en orden jerárquico, y sólo se accede al mismo por concurso interno. Los inspectores están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de la Ley y del presente Reglamento.

2.4. El grupo de los inspectores auxiliares es el nivel inicial de la carrera, y sólo se accede al mismo por concurso público. Estos servidores se encuentran facultados para ejercer las siguientes funciones, de conformidad con el artículo 6° de la Ley:

a) Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas en microempresas o pequeñas empresas de hasta diez (10) trabajadores, así como funciones de colaboración y apoyo en el desarrollo de las funciones inspectivas atribuidas a los supervisores inspectores y a los inspectores del trabajo. Estas atribuciones son ejercidas bajo la dirección y supervisión técnica de los supervisores inspectores auxiliares.

b) Funciones de orientación, información y difusión de la normatividad socio-laboral.

c) Resolver interrogantes de los ciudadanos sobre los expedientes de inspección y las normas legales de aplicación.

d) Brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección del Trabajo, en las labores que éstos realicen.

e) Otras funciones que les puedan ser conferidas por sus superiores o por disposiciones legales específicas, siempre que guarden conexión con la función de inspección.

CAPÍTULO III INGRESO Y ASCENSOS

Artículo 3°.- Ingreso

3.1. El ingreso como servidor integrante de la Carrera del Inspector del Trabajo se hará en el grupo de inspector auxiliar, mediante concurso público. Podrán acceder a él, los ciudadanos de nacionalidad peruana que sean mayores de edad y que cuenten con título profesional.

3.2. El ingreso a la carrera origina una relación de trabajo de naturaleza

permanente, y el derecho de reposición en caso de despido injustificado.

3.3. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo es el órgano encargado de diseñar la estructura de los procesos de selección. Para tal efecto, establece los requisitos de capacidad que deben reunir los aspirantes, determina la oportunidad y etapas de los procesos de selección, define el contenido de las evaluaciones, y supervisa la calificación de los postulantes.

3.4. Los concursos que se convoquen constarán de una fase selectiva, basada en evaluaciones teóricas y prácticas de aptitud, y una fase formativa-práctica, ambas de carácter eliminatorio.

3.5. De conformidad con la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, y sus modificatorias, las personas con discapacidad que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un puntaje aprobatorio obtendrán una bonificación del quince por ciento (15%) del puntaje final obtenido.

Artículo 4°.- Ascensos

4.1. Los inspectores auxiliares que cuenten al menos con dos (2) años de desempeño efectivo de funciones inspectivas, podrán postular a los concursos de promoción interna que se convoquen para el ascenso al grupo correspondiente a los inspectores del trabajo.

4.2. Los inspectores de trabajo que acrediten el desempeño de funciones efectivas como tales cuando menos durante tres (3) años, podrán participar en los concursos de promoción interna que se convoquen para el ascenso al grupo supervisor inspector.

4.3. Se entiende por desempeño de funciones efectivas de inspección, a la realización de labores directamente vinculadas con el Sistema de Inspección del Trabajo, en ejercicio de las atribuciones y en cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley y en el presente Reglamento. A estos efectos, se computará el tiempo continuo o discontinuo de prestación de labores inspectivas.

4.4. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo determinará y supervisará los procesos de ascenso, estableciendo sus reglas, requisitos, oportunidades y etapas.

4.5. El ascenso al grupo de los supervisores inspectores podrá ser llevado a cabo de manera directa por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

CAPÍTULO IV SISTEMA DE CAPACITACIÓN

Artículo 5°.- Capacitación

5.1. Los servidores de la Carrera del Inspector del Trabajo accederán al sistema de capacitación permanente, cuya política está a cargo de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

5.2. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo diseñará un Plan Nacional Anual de Capacitación, al cual se articularán los Planes Regionales Anuales de Capacitación que serán elaborados por las Direcciones de Inspección del Trabajo.

5.3. Los planes de capacitación deben considerar los resultados del sistema de evaluación que se encuentra regulado en el Capítulo VIII del presente Reglamento.

5.4. Se implementarán programas especiales de capacitación dirigidos a quienes ingresen a la Carrera del Inspector del Trabajo en la condición de inspectores auxiliares, los cuales tendrán como objeto instruir al servidor para el adecuado ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas.

5.5. Los servidores de cada uno de los grupos de la carrera deberán participar de manera obligatoria en los programas periódicos de capacitación. La aprobación de los mismos, será considerada en los procesos de promoción.

5.6. La capacitación de los supervisores inspectores deberá considerar la naturaleza directiva de sus funciones, promoviendo el desarrollo de competencias en gerencia de personal, administración, planificación, entre otras.

5.7. Para efectos de la capacitación, podrán celebrarse convenios con instituciones públicas o privadas, en el marco de las normas sobre la materia.

CAPÍTULO V DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL

Artículo 6°.- Asignaciones temporales

6.1. Los inspectores del trabajo y los equipos de inspección especializados ejercen sus funciones en el ámbito del órgano al que se encuentran adscritos.

6.2. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo puede disponer la realización de actuaciones fuera de los límites territoriales del órgano de adscripción, asignando en forma temporal a un servidor a otra inspección territorial.

En este caso, se otorgará a los servidores comisionados una asignación que cubra los gastos de transporte y alojamiento, así como los gastos imprevistos que se deriven del desempeño de las funciones o tareas encomendadas.

6.3. En caso que las actuaciones inspectivas deban ser realizadas por varios

inspectores del trabajo, se comisionará a un equipo bajo la conducción de un supervisor inspector.

6.4. La asignación temporal no requiere del consentimiento del servidor.

6.5. La duración de la asignación temporal será la necesaria para cumplir la orden o el conjunto de órdenes determinadas por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

Artículo 7°.- Destaque

7.1. El destaque de los inspectores del trabajo e inspectores auxiliares requiere del consentimiento del servidor si es que implica el traslado a un ámbito territorial distinto a aquél en el que habitualmente cumple sus funciones. Para este efecto, Lima Metropolitana y Callao son considerados como un mismo ámbito territorial.

7.2. El plazo máximo del destaque es de un (1) año, pudiendo renovarse por períodos iguales.

7.3. El servidor destacado tendrá derecho a percibir una asignación que cubra sus gastos de traslado.

7.4. Preferentemente, serán destacados aquellos servidores que no tengan cónyuge y/o hijos.

Artículo 8°.- Rotación

Los servidores de la Carrera del Inspector del Trabajo podrán ser objeto de rotación de manera excepcional, por necesidades del servicio, mediante su reubicación al interior de la entidad, la que no podrá superar el período de tres (3) meses improrrogables por ejercicio, al cabo de los cuales regresará a desempeñar las funciones propias de su grupo ocupacional. Esta acción se efectúa por decisión de la entidad y no requiere consentimiento del servidor.

Artículo 9°.- Otros actos de desplazamiento

Los demás actos de desplazamiento regulados en el Decreto Legislativo N° 276 y sus normas reglamentarias resultarán aplicables en tanto no se opongan a las disposiciones previstas en el presente Reglamento.

CAPÍTULO VI SISTEMA DE REMUNERACIONES

Artículo 10°.- Sistema especial de remuneraciones

10.1. Las remuneraciones de los servidores que pertenecen a la Carrera del Inspector del Trabajo se encuentran determinadas dentro de una estructura de niveles de ámbito nacional, correspondiendo un nivel para cada grupo ocupacional.

10.2. El nivel remunerativo establecido para cada grupo está conformado por una remuneración fija y una variable.

La suma de ambos componentes no puede de ambos componentes no puede superar el límite máximo contemplando en el respectivo nivel.

10.3. El nivel remunerativo se determina en el instrumento de gestión que aprueba la estructura de niveles remunerativos para los servidores integrantes de la Carrera del Inspector del Trabajo.

Artículo 11°.- Determinación de la remuneración fija y variable

11.1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba mediante resolución ministerial el componente fijo y los componentes variables para cada grupo ocupacional, dentro de los niveles remunerativos aprobados. La determinación específica de la remuneración variable se determina en base a criterios objetivos, como pueden ser, entre otros, la productividad, el resultado por grupo de trabajo o el resultado individual.

11.2. Los criterios de evaluación son aprobados mediante resolución ministerial, o mediante resolución del órgano que tenga competencias en materia de personal, y son de obligatorio cumplimiento para todo el Sistema de Inspección del Trabajo, incluyendo a las distintas Direcciones de Inspección del Trabajo. Las variables para determinar esta remuneración pueden ser modificadas o complementadas y se aplican desde el mes siguiente de publicada la respectiva norma, salvo que la misma disponga una aplicación diferida.

11.3. Las únicas normas del régimen laboral de la actividad privada que continúan aplicándose a los inspectores del trabajo y supervisores inspectores, que por efecto inmediato de la Ley N° 28806 han sido incorporados a la carrera del inspector del trabajo, son aquellas que regulan derechos de índole remunerativo o económico, excluyéndose en esta materia la aplicación de remuneraciones o beneficios económicos establecidos en el Decreto Legislativo N° 276 y sus normas complementarias.

Para el resto de situaciones jurídicas, derechos, prohibiciones y obligaciones, los servidores públicos integrantes de la carrera del inspector del trabajo se rigen exclusivamente por la Ley N° 28806, el presente reglamento y sus disposiciones complementarias; y supletoriamente en tanto no exista disposición o acto resolutivo en contrario, por el Decreto Legislativo N° 276 y sus normas complementarias y reglamentarias; disposición que de forma específica y general, respectivamente, regulan el régimen de carrera en el sector público.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO SUBCAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 12°.- Ámbito

En el presente Capítulo se regula el procedimiento disciplinario y el régimen de sanciones aplicables a los supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares que forman parte del Sistema de Inspección del Trabajo, incluyendo a los que prestan servicios en las distintas Direcciones de Inspección del Trabajo.

Artículo 13°.- Facultades de sanción

Los servidores públicos con funciones inspectivas tienen garantizada su estabilidad en el empleo, sin perjuicio de ser sancionados como consecuencia del ejercicio indebido de sus facultades y competencias, previo procedimiento con audiencia y participación del servidor involucrado, conforme las reglas que se establecen en el presente Capítulo.

Artículo 14°.- Principios

Los supervisores inspectores, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares deberán adecuar su actuación a los principios ordenadores regulados por el artículo 2° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

SUBCAPÍTULO II OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Artículo 15°.- Obligaciones

15.1. Son obligaciones de personal que cumple funciones inspectivas:

a) Comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, a menos que considere que dicha notificación puede perjudicar el éxito de sus funciones, tal como lo prescribe el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

b) Identificarse con la acreditación o carné que a tales efectos le será entregado por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. Las partes que intervienen en un procedimiento de inspección tienen derecho a solicitar la identificación del servidor público que lleva a cabo la diligencia inspectiva.

c) Prestar la debida atención a las observaciones que les sean formuladas por los trabajadores, sus representantes y los empleadores.

d) Realizar labor preventiva y pedagógica, cuando corresponda.

e) Efectuar las inspecciones que les sean encomendadas con probidad, imparcialidad y confidencialidad.

f) Presentar informes mensuales sobre los resultados del ejercicio de sus funciones. Estos informes deberán comprender los alcances sobre posibles vacíos normativos y demás circunstancias o hechos que estimen necesarios.

g) Cualquier otra obligación regulada por las normas pertinentes, así como las obligaciones dispuestas por la Dirección de Inspección del Trabajo, siempre que éstas no contravengan las directivas emitidas por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo en cumplimiento de sus competencias técnico-normativas.

15.2. Los supervisores inspectores tienen, además, las siguientes obligaciones:

a) Supervisar diariamente la labor de los inspectores del trabajo a su cargo.

b) Reportar mensualmente a la Dirección de Inspección del Trabajo sobre el desarrollo de las labores del personal a su cargo, proporcionando las recomendaciones que correspondan, de ser el caso. Entre otras materias, dicho informe contendrá una evaluación sobre la conducta y el rendimiento del personal a su cargo, así como el cumplimiento de las metas e indicadores establecidos.

c) Comprobar la actuación de los inspectores del trabajo a requerimiento de la Dirección de Inspección del Trabajo o de la Oficina de Auditoría Interna del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, informando en cualquier caso de los incumplimientos no detectados por el inspector supervisado.

Artículo 16°.- Prohibiciones

Respecto de los servidores públicos que cumplen funciones inspectivas, operan las siguientes prohibiciones, bajo responsabilidad:

a) Tener interés directo e indirecto en las empresas o grupos de empresas objeto de la actuación inspectiva.

b) Asesorar o defender a título privado a personas naturales o jurídicas con actividades susceptibles de actuación inspectiva.

c) Dedicarse a cualquier otra actividad distinta de la función inspectiva, salvo la docencia. La labor del inspector del trabajo, es exclusiva e incompatible con otra prestación de servicios, subordinada o independiente.

d) Divulgar cualquier información sobre los asuntos materia de inspección que conozcan o hayan conocido con motivo de sus funciones o de las desarrolladas por otros inspectores, y, en general, cualquier asunto de carácter reservado derivado de su actividad inspectiva, especialmente aquellos que afecten el derecho al honor de las partes o la reserva del procedimiento administrativo.

e) Participar en inspecciones cuando medie relación de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el empleador o los trabajadores de la empresa, incluyendo el personal de dirección o confianza, los directores, los accionistas o los propietarios de la misma, quedando obligados a comunicar este tipo de impedimentos a sus superiores jerárquicos en forma inmediata.

Esta prohibición se extiende además, cuando el servidor tuviere amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes que hubieren intervenido en el procedimiento de inspección o cuando hubiere tenido relación laboral o de servicios con alguna de las partes.

f) Revelar, aún después de haber cesado todo vínculo con el Estado, los secretos comerciales, de fabricación, métodos de producción o cualquier otra información de carácter reservada, a la cual hayan tenido acceso con motivo de la actividad inspectiva.

g) Aceptar del empleador, trabajador o de cualquier otra persona, facilidades ajenas a la función inspectiva, como transporte, refrigerio u otros conceptos similares, así como recibir bienes o dinero. Excepcionalmente, cuando así lo disponga la Dirección de Inspección del Trabajo o el supervisor a cargo, podrá aceptarse la puesta a disposición de un medio de transporte, cuando se trate de zonas de difícil acceso.

SUBCAPÍTULO III FALTAS DISCIPLINARIAS

Artículo 17°.- Clases de faltas

Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión, voluntaria o negligente, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones vinculadas con la Carrera del Inspector del Trabajo. Dependiendo de su graduación, las faltas pueden ser leves o graves.

Artículo 18°.- Faltas leves

Son faltas leves, las que no conllevan la afectación de derechos de los administrados o no causan indefensión a alguna de las partes del procedimiento de inspección.

Artículo 19°.- Faltas graves

Sin perjuicio de la legislación pertinente, son aplicables las siguientes faltas a los servidores que cumplen funciones de inspección:

a) Incumplir en forma reiterada las obligaciones dispuestas por el artículo 15° del presente Reglamento.

b) Incurrir en alguna o varias de las prohibiciones establecidas por el artículo 16° del presente Reglamento.

c) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebramiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia de las órdenes impartidas por los superiores jerárquicos, que revistan gravedad, entre las que, enunciativamente, se deben considerar las siguientes infracciones.

c.1) Actuar intencionalmente para declarar o registrar como subsanadas, sin la acreditación respectiva, el incumplimiento de las normas legales o convencionales en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, aun cuando dicha conducta no cause perjuicio a las partes en el procedimiento.

c.2) Dilatar injustificadamente el procedimiento inspectivo.

c.3) Aprovechar su condición de servidor público que cumple funciones de inspección para obtener ventajas o ganancias distintas a la remuneración que percibe por su labor, o realizar labores, actividades o acciones que contravengan o se opongan al ejercicio de dichas funciones.

c.4) Aceptar dinero, bienes u otros distintos a los de su remuneración, en beneficio suyo o de sus parientes.

Artículo 20°.- Connotaciones penales y civiles

Las infracciones señaladas en el presente Subcapítulo se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento disciplinario, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales pudieran revestir.

SUBCAPÍTULO IV SANCIONES

Artículo 21°.- Tipos de sanciones

En caso de comisión de alguna infracción leve o grave, serán aplicables las siguientes sanciones:

a) Amonestación.

b) Suspensión sin goce de remuneraciones de hasta treinta (30) días naturales.

c) Despido o destitución.

Artículo 22°.- Graduación de las sanciones

22.1. Para la graduación de las sanciones, se tiene en cuenta la gravedad de la infracción, la reiterancia, el tiempo transcurrido desde que se cometió la falta, su repercusión en el respectivo procedimiento, entre otras condiciones del infractor.

22.2. La aplicación de las sanciones no es necesariamente progresiva, debiendo evaluarse en cada caso la concurrencia de los elementos mencionados en el párrafo anterior.

Artículo 23°.- Despido o destitución

23.1. El despido o destitución procederá, previo el procedimiento establecido en el Sub Capítulo siguiente, en caso que el supervisor inspector, inspector del trabajo o inspector auxiliar incurra en cualquiera de las prohibiciones establecidas en el artículo 16°, o en las faltas graves señaladas en el artículo 19° del presente Reglamento.

23.2. En el caso de despido o destitución por incurrir en cualesquiera de las prohibiciones dispuestas por el artículo 16°, la sanción podrá conllevar como sanción accesoria la inhabilitación para acceder a cualquier cargo o servicio de manera dependiente o independiente en el sector público hasta por cinco (5) años.

SUBCAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 24°.- Autoridades competentes

24.1. Los supervisores inspectores son competentes para imponer las amonestaciones respecto de los inspectores de trabajo e inspectores auxiliares. El Director de Inspección del Trabajo es competente para imponer las amonestaciones respecto de los supervisores inspectores.

24.2. El Director de Inspección del Trabajo es competente para imponer las sanciones de suspensión y despido o destitución, respecto de los inspectores de trabajo, inspectores auxiliares y supervisores inspectores.

Artículo 25°.- Conocimiento de las infracciones

25.1. Cuando corresponda, el superior jerárquico tomará conocimiento de las faltas acaecidas, en el accionar del personal con funciones de inspección, e informará de ello a las autoridades que resulten competentes para la imposición de las sanciones respectivas dentro de un plazo que no excederá de tres (3) días hábiles. El indicado informe de los hechos acaecidos recomendará la sanción a aplicar.

25.2. No resultará obligatorio lo dispuesto en el párrafo anterior, en caso que las infracciones requieran de una etapa de investigación sustantiva, o sean materia de una investigación a cargo de la Oficina de Auditoría Interna del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

25.3. Cuando se trate de infracciones que requieran de una etapa de investigación sustantiva, la autoridad competente determinará la suspensión del procedimiento disciplinario hasta la conclusión de la etapa de investigación, la cual podrá extenderse hasta por un máximo de tres (3) meses.

25.4. Concluida la etapa de investigación, serán aplicables los plazos previstos para cada tipo de sanción.

Artículo 26°.- Amonestación

Las infracciones que no dan lugar a la aplicación de suspensión o despido o destitución, serán sancionadas sin que se requiera para ello de procedimiento escrito.

Artículo 27°.- Suspensión

Para la aplicación de la sanción de suspensión, la autoridad competente abrirá un procedimiento disciplinario sumario de una sola instancia, el cual se resolverá dentro de un plazo máximo de doce (12) días hábiles de conocida la falta por el mencionado órgano resolutorio. Dentro de dicho plazo, se concederán seis (6) días hábiles a fin de que el servidor involucrado pueda formular los respectivos descargos en forma escrita u oral.

Artículo 28°.- Despido o destitución

28.1. La autoridad competente deberá resolver el procedimiento sancionatorio que se encuentre referido a una falta conducente al despido o destitución del servidor, en un plazo que no podrá exceder de los veinte (20) días hábiles de haber tomado conocimiento de la misma. Dentro de dicho período, se deberá otorgar un plazo mínimo de seis (6) días hábiles para la presentación de los descargos por parte del servidor acusado, la cual deberá ser efectuada en forma escrita. El plazo se suspenderá en tanto dure la investigación a que se refiere el artículo 25° del presente Reglamento.

28.2. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del servidor con funciones de inspección, la autoridad podrá exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración deberá constar por escrito.

28.3. El despido deberá ser comunicado por escrito al servidor involucrado mediante carta en la que se indique de modo preciso la causal del mismo y la fecha del cese. Si el servidor se negara a recibirla, le será remitida por intermedio de notario, juez de paz o de la policía, a falta de aquéllos.

Artículo 29°.- Pluralidad de autores

Tratándose de la comisión de una misma falta por varios supervisores ins-

pectores, inspectores de trabajo o inspectores auxiliares, podrán imponerse sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso redimirse la falta.

CAPÍTULO VIII SISTEMA DE EVALUACIÓN

Artículo 30°.- Sistema de evaluación

El sistema de evaluación es el conjunto de procedimientos de supervisión y medición de rendimientos regidos por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo en articulación con las Direcciones de Inspección del Trabajo, el cual tiene por finalidad garantizar la probidad y la eficiencia del servicio inspectivo, así como implementar planes de capacitación que permitan a los servidores integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo adquirir las competencias necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 31°.- Evaluación de conducta

31.1. Los supervisores inspectores evaluarán de manera permanente la conducta de los inspectores del trabajo e inspectores auxiliares a su cargo, debiendo registrar el resultado de dicha evaluación en su informe mensual.

31.2. La constatación de una falta laboral, dependiendo de la valoración que haga el supervisor inspector sobre la misma, es comunicada a la autoridad competente para la investigación y la sanción correspondiente, de ser el caso.

Artículo 32°.- Evaluación de competencias y rendimientos

32.1. Los supervisores inspectores evaluarán permanente (sic) las competencias y el rendimiento de los inspectores de trabajo e inspectores auxiliares a su cargo, lo cual será registrado en su informe mensual.

32.2. Las Direcciones de Inspección del Trabajo evaluarán anualmente a los servidores que cumplen funciones de inspección, en función de las metas, indicadores y metodología que se establezcan en normas complementarias.

32.3. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo podrá establecer las metas, indicadores y la metodología de evaluación, en coordinación con las Direcciones de Inspección del Trabajo.

Artículo 33°.- Medidas en relación con las competencias y el rendimiento

33.1. Las evaluaciones satisfactorias serán remitidas al legajo correspondiente, para efecto de su consideración dentro de los concursos de promoción interna que se convoquen de conformidad con lo señalado en el artículo 4° del presente Reglamento.

33.2. Las evaluaciones en las que se determine que el cuerpo inspectivo requiere la adquisición de competencias para el desarrollo del servicio serán remitidas a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, a fin de que ésta evalúe los resultados y los considere para la formulación de los planes de capacitación.

33.3. Las evaluaciones individuales deficientes requieren que el supervisor inspector determine los factores que las hayan originado. En caso de determinarse que un inspector del trabajo o un inspector auxiliar ha incurrido en una situación de ineficiencia por carecer de competencias específicas, se diseñará un programa de entrenamiento para la adquisición de las mismas.

33.4. Si en una evaluación inmediata posterior el referido servidor reiterase la situación de deficiencia, el supervisor inspector lo requerirá para que ajuste su actuación a los indicadores y metas programadas. En caso que en el informe mensual siguiente el servidor mantuviera la situación de ineficiencia, se configurará una causa justa de extinción del vínculo laboral, acto que se materializará de acuerdo a lo señalado en el artículo 28° del presente reglamento.

33.5. El rendimiento deficiente de los supervisores inspectores se regulará por lo establecido en los artículos 37°, 38° y 39° del presente Reglamento.

Artículo 34°.- Honor al acto meritorio

34.1. Anualmente, se realizará una premiación en la que se reconocerá al servidor o grupo de trabajo que haya realizado actos meritorios dentro del servicio, innovado en los métodos de trabajo, o que hubiera elaborado artículos, libros o cualquier otra producción intelectual o de investigación significativa para el Sistema de Inspección del Trabajo.

34.2. Esta premiación de ámbito nacional será llevada a cabo cada 25 de noviembre, Día del Inspector del Trabajo.

34.3. El resultado de la premiación será tomado en cuenta para la evaluación correspondiente a los procesos de ascenso.

CAPÍTULO IX REGLAS ESPECIALES APLICABLES AL GRUPO SUPERVISOR INSPECTOR

Artículo 35°.- Funciones y acceso

35.1. Los supervisores inspectores tienen a su cargo la dirección, coordinación y supervisión de las actuaciones efectuadas por los inspectores del trabajo y

los inspectores auxiliares. Estarán a cargo de un grupo de trabajo, debiendo planificar su actuación, y siendo responsables del cumplimiento de las metas que determine la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

35.2. El acceso al grupo supervisor inspector se efectúa mediante ascenso desde el grupo de los inspectores del trabajo, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 4° del presente Reglamento. Su vínculo laboral con el Estado se encuentra sujeto a las normas de la Carrera del Inspector del Trabajo, con las particularidades que prevé el presente Capítulo.

Artículo 36°.- Destakes

36.1. Por necesidades del servicio, los supervisores inspectores podrán ser destacados a cualquier lugar del territorio nacional. Dicho acto de desplazamiento será fundamentado y no requerirá consentimiento del servidor.

36.2. El plazo de destaque en ningún caso será mayor de un (1) año, no pudiendo ser renovado.

36.3. El servidor destacado tendrá derecho a percibir por una única vez la asignación que cubra sus gastos de traslado.

36.4. Preferentemente, serán destacados aquellos servidores que no tengan cónyuge y/o hijos.

Artículo 37°.- Permanencia en el grupo

Para permanecer en el grupo de supervisor inspector, se deben aprobar las evaluaciones del desempeño de las funciones encomendadas, las cuales son elaboradas por los órganos competentes en base a consideraciones objetivas.

Artículo 38°.- Evaluaciones

38.1. Se realizarán evaluaciones de periodicidad anual, de conformidad a las pautas técnicas que serán dictadas por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

Dichas pautas deberán considerar que las evaluaciones se encuentran orientadas a verificar objetivamente la eficiencia en el desempeño del supervisor inspector durante el período de ejercicio del cargo y la aptitud para la continuación en el mismo.

38.2. La evaluación anual para la determinación de la permanencia se realiza sin perjuicio de las evaluaciones regulares de la conducta y rendimiento de los supervisores inspectores, las cuales serán efectuadas por las Direcciones de Inspección del Trabajo.

38.3. Las evaluaciones regulares mencionadas en el párrafo anterior serán consideradas como antecedentes para la evaluación anual.

Artículo 39°.- Continuidad en el grupo

39.1. La aprobación de la evaluación anual determina la continuidad en el grupo de los supervisores inspectores por el período de un (1) año.

39.2. En caso de desaprobación, el supervisor inspector ingresará a un proceso de capacitación, en las condiciones que sean determinadas por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, a cuyo término será reevaluado.

39.3. De producirse una segunda desaprobación, el servidor regresará a la condición de inspector de trabajo, no pudiendo participar en los concursos de promoción interna que se convoquen dentro del año posterior a la última evaluación.

Artículo 40°.- Sindicalización

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.2. del Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo, y debido a que desempeñan funciones de naturaleza altamente confidencial, los supervisores inspectores sólo podrán organizarse colectivamente entre ellos.

Artículo 41°.- Jornada de trabajo

De conformidad con el artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y por ser trabajadores de dirección, los supervisores inspectores no se encuentran sujetos a la jornada máxima de trabajo de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

DISPOSICIONES FINALES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

Primera.- Incorporación en la Carrera del Inspector del Trabajo

Los servidores que a la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento se encuentren desempeñándose como supervisores, quedarán incorporados dentro del grupo de supervisores inspectores, debiendo aprobar un proceso de evaluación durante el año 2008 a efectos de permanecer en dicho grupo. Los servidores que no aprueben el mencionado proceso de evaluación serán incorporados dentro del grupo de inspectores del trabajo.

Los servidores que se encuentren sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, se mantendrán íntegramente dentro de dicha carrera administrativa, salvo que opten por cambiar a la Carrera del Inspector del Trabajo, lo que deberá ser comunicado dentro de los sesenta (60) días calendario de la entrada en vigencia del presente Reglamento.

Segunda.- Estructura remunerativa

Los niveles y estructura remunerativa establecida mediante Resolución de Secretaría General N° 001-2007-TR/SG, y sus disposiciones modificatorias, se mantienen vigentes hasta que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo apruebe una política remunerativa de ámbito nacional, aplicable a todos los trabajadores incluidos en la Carrera del Inspección del Trabajo (sic).

Tercera.- Dispositivos vigentes

Los dispositivos legales, actos administrativos y/o de gestión expedidos en virtud de la Ley N° 28806, mantienen su vigencia, debiendo adecuarse los mismos a los alcances de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.



INCREMENTAN LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA (29.09.2007) (354323)

DECRETO SUPREMO N° 022-2007-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 24°, tercer párrafo, de la Constitución Política del Perú establece que corresponde al Estado la regulación de la remuneraciones mínimas, con participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores;

Que, en desarrollo del artículo constitucional citado en el considerando precedente, el artículo 13° de la Ley N° 27711 y el numeral 8) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 001-2005-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, establecen que es función de dicho Consejo participar, en su rol de órgano consultivo, en la regulación de las remuneraciones mínimas conforme a lo establecido en la Ley N° 28318;

Que, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo ha aprobado criterios para determinar el incremento de la remuneración mínima vital en base a la inflación y productividad;

Que, corresponde al Estado, conforme al mandato constitucional y a lo dispuesto por los Convenios N°s. 26 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, ratificados por las Resoluciones Legislativas N°s. 14033 del 4 de abril de 1962 y 13284 del 1 de febrero de 1960, respectivamente, y que forman parte del derecho nacional, fijar la remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada;

Que, el reajuste de la remuneración mínima vital que se dispone toma en cuenta el análisis de los índices de inflación y productividad, con el objeto que dicho incremento refleje el desempeño económico de nuestro país, así como asegure el poder adquisitivo de los trabajadores;

En uso de la atribución conferida por el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 560, Ley de Poder Ejecutivo (sic);

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

DECRETA:

Artículo 1°.- Objeto de la Norma

Incrementar en S/. 50.00 nuevos soles la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima Vital pasará a ser de S/. 500.00 nuevos soles a S/. 550.00 nuevos soles.

El incremento citado en el párrafo anterior, se otorgará conforme al siguiente detalle:

- A partir del 1 de octubre de 2007, se otorgará la suma S/. 30.00 nuevos soles.
- A partir del 1 de enero de 2008, se otorgará la suma de S/. 20.00 nuevos soles.

Artículo 2°.- Regulación complementaria

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, dictará las normas que sean necesarias para la mejor aplicación del presente Decreto Supremo.

Artículo 3°.- Refrendos

El presente Decreto Supremo, será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo y por el Ministro de Economía y Finanzas.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ

Presidente del Consejo de Ministros

SUSANA PINILLA CISNEROS

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

LUIS CARRANZA UGARTE

Ministro de Economía y Finanzas



APRUEBAN INFORMACIÓN DE LA PLANILLA ELECTRÓNICA Y ANEXOS (30.09.2007) (354495)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 250-2007-TR

Lima, 28 de setiembre de 2007

VISTOS: El Oficio N° 494-2007-SUNAT/200000, del Superintendente Nacional Adjunto de Tributos Internos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria;

CONSIDERANDO:

Que, en el marco de la reforma institucional del Sector Trabajo y Promoción del Empleo la Planilla Electrónica constituye un elemento sustancial que habrá de mejorar la política, regulación y fiscalización laboral, facilitar a los empleadores la gestión de su documentación laboral, y eliminar el tiempo de tramitación que actualmente se requiere para llevar las planillas de pagos y remuneraciones; entre otros efectos vinculados con la seguridad social, migraciones, seguridad y salud en el trabajo, etc;

Que, mediante Decreto Supremo N° 018-2007-TR se han establecido disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica", cuya recepción se encargará a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT;

Que, el artículo del 4° (sic) de dicha norma establece, entre otros aspectos, que la Planilla Electrónica contendrá la información establecida mediante la Resolución Ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, la quinta disposición complementaria final del mismo dispositivo prescribe que mediante Resolución Ministerial el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo podrá emitir las normas complementarias que resulten necesarias para su aplicación, salvo en aquellos temas delegados a la SUNAT;

Que, en mérito a lo expuesto, corresponde emitir la norma que apruebe la información que deberá contener la Planilla Electrónica, las tablas que han de ser utilizadas para su elaboración y la estructura de datos requerida por los archivos de importación de dicho documento; anexos cuyo contenido ha sido coordinado por las áreas técnicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con el artículo 37 del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; el artículo 4° y la quinta disposición complementaria final del Decreto Supremo N° 018-2007-TR; y el literal d) del Artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar la información de la Planilla Electrónica, así como las tablas que han de ser utilizadas para su elaboración, según corresponda, y la estructura de datos requerida por los archivos de importación de dicho documento, los mismos que se publicarán en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 2°.- Precisar que el personal de terceros es declarado en la Planilla Electrónica, sólo en aquellos supuestos en que los trabajadores destacados o desplazados no hayan sido asegurados por su empleador con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, habiendo el pago sido asumido por el declarante.

Artículo 3°.- La información relativa al nivel educativo (Tabla 9) y la ocupación (Tabla 10) del trabajador, es obligatoria a partir del periodo de enero 2009, debiendo declararse la situación al 1° de enero de cada año.

Artículo 4°.- Se deja sin efecto la Resolución Ministerial N° 003-2007-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 26 de setiembre al 1 de octubre de 2007

1. Ley que modifica el párrafo 38.3 del artículo 38° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (26.09.07) (354029)

Mediante Ley N° 29091 de 25.09.2007, publicada el 26.09.2007, se modifica el párrafo 38.3 del artículo 38° (Aprobación y Difusión del Texto Único de Procedimientos Administrativos) de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y se establece la publicación de diversos dispositivos legales en el Portal del Estado Peruano y en portales institucionales.

La referida Ley entrará en vigencia al día siguiente de la publicación del Decreto Supremo que aprueba su reglamento.

2. Aprueban Norma Técnica Censal denominada: Precisiones relativas a las personas que con carácter excepcional deban trabajar el "Día del Censo" (26.09.07) (354084)

Mediante R.J. N° 280-2007-INEI de 25.09.07, se aprueba la Norma Técnica reseñada, la misma que establece que deberá realizarse el Empadronamiento Especial de los trabajadores que, con carácter excepcional, deban trabajar entre 8.00 y las 18.00 horas en el "Día del Censo", únicamente en las siguientes actividades: Energía eléctrica, Agua potable, Comunicaciones y telecomunicaciones, Servicios médicos y hospitalarios, Puertos y aeropuertos, Taxis de aeropuertos, Seguridad y vigilancia, Cementerios y morgues, Industrias que no puedan interrumpir sus procesos productivos y Venta de diarios en puestos fijos.

3. Aprueban el Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo (27.09.2007) (354156)

D.S. N° 021-2007-TR de 26.09.2007. Ver anexo de Legislación.

4. Incluyen el examen dental completo como requisito para obtención del carné de salud (27.09.07) (354199)

Mediante Ordenanza N° 065-MDSL de 19.07.07, se incluye como requisito el examen dental completo (Odontograma) en los ítems 1.3 y 2.3 del procedimiento 2, carné de Salud Anual, de la División de Limpieza Pública y Saneamiento Ambiental de la Gerencia de Servicios de la Ciudad, del TUO de la Municipalidad Distrital de San Luis, aprobado mediante Ordenanza N° 009-2004-MDSL. La presente inclusión no implica incremento alguno en el costo del servicio prestado para la obtención del carné de salud.

Cabe señalar que el literal b) del artículo 3° de la Ordenanza N° 0110-2001-MDSL ya señalaba que el examen integral consta del examen clínico y bioquímica, el examen de baciloscopia y radiología parasintomático respiratorio y el examen parasitológico sólo para manipuladores de alimentos.

5. Disponen que el servicio de consultas de expedientes a través de la página web del Poder Judicial se brinde en forma gratuita (28.09.07) (354261)

Mediante R.A. N° 184-2007-CE-PJ de 07.08.07 se deja sin efecto el numeral 5.3 del Título V (Disposiciones Generales) y los numerales 6.1.3, 6.3.1 y 6.3.2 del Título VI (Disposiciones Específicas) de la Directiva N° 007-2004-GG-PJ "Normas para efectuar Consultas de Expedientes Judiciales, a través de la página web del Poder Judicial", aprobada por Resolución Administrativa N° 180-2004-CE-PJ de fecha 6 de octubre de 2004; así como toda disposición administrativa que se oponga a los fines de la Resolución Administrativa materia de comentario.

Asimismo, se dispone que el servicio de Consulta de Expedientes a través de la página web del Poder Judicial se brinde en forma gratuita; el mismo que se implementará progresivamente en las Cortes Superiores de Justicia de la República, de acuerdo a la sistematización de las respectivas materias y de los órganos jurisdiccionales.

6. Prorrogan el plazo de vencimiento para el pago de aportes correspondientes a los asegurados que se encuentran domiciliados en zonas declaradas de emergencia a consecuencia del sismo del 15 de agosto de 2007(28.09.07) (354279)

Mediante Resolución N° 07-GCSEG-ESSALUD-2007 de 13.09.07, se proroga excepcionalmente hasta el 15 de octubre de 2007, el plazo de vencimiento para pago de aportes correspondientes a los asegurados de los Seguros Potestativos (EsSalud Personal-Familiar, EsSalud Independiente, Plan Protección Vital, Plan Protección Total) y del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo Independiente, que se encuentran domiciliados en las zonas declaradas de emergencia a consecuencia del sismo del 15 de agosto de 2007.

Dicha prórroga se aplicará a los aportes cuya fecha de vencimiento se encuentre comprendida entre el 16 de agosto y el 14 de octubre de 2007.

7. Exhortan a las entidades del sector público a dar cumplimiento a la contratación de personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad y en la proporción establecida por ley (28.09.07) (354281)

Mediante Ordenanza N° 009-2007-GRA/CR de 11.05.2007, se exhorta a las entidades del sector público dependientes del Pliego Presupuestal del Gobierno Regional de Ayacucho, así como a las Municipalidades del ámbito de la referida Región, a dar cumplimiento a la contratación de las personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no menor al 3% de la totalidad de su personal a nivel regional.

8. Aprueban procedimiento para elección de representantes de las Asociaciones e Instituciones de las Personas con Discapacidad ante la Dirección General de la Persona con Discapacidad, a efectos que puedan brindar aportes en la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad 2007-2016 (29.09.07) (354319)

Mediante R.D. N° 001-2007-DGPDIS/MIMDES de 24.09.07, se aprueba el procedimiento para la elección de los cinco representantes de las Asociaciones e Instituciones de las Personas con Discapacidad ante la Dirección General de la Persona con Discapacidad, a efectos que puedan brindar aportes en la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad 2007-2016.

El plazo para la realización de la referida elección será de 15 días hábiles contados desde la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial El Peruano.

9. Incrementan la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (29.09.07) (354323)

D.S. N° 022-2007-TR de 28.09.07. Ver anexo de legislación.

10. Aprueban información de la Planilla Electrónica y anexos (30.09.07) (354495)

R.M. N° 250-2007-TR de 28.09.07. Ver anexo de legislación.

11. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana, correspondiente al mes de setiembre de 2007 (01.10.07) (352549)

Mediante R.J. N° 284-2007-INEI de 30.09.07 se aprueba la publicación de la Variación Porcentual Mensual y Acumulada del Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (Base: Diciembre 2001=100,00), correspondiente al mes de setiembre de 2007.

Año 2007 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Setiembre	113.85	0.61	3.02

12. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de setiembre de 2007 (01.10.07) (352550)

Mediante R.J. N° 285-2007-INEI de 30.09.07 se aprueba la publicación del Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional que contiene la Base: Año 1994 = 100,00, correspondiente al mes de setiembre de 2007, así como la publicación de la variación mensual y acumulada del Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Setiembre	180,569394	0.63	4.12