

# Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XVI N° 187 Agosto 2001

## MULTA PAUCIS

### 7/24

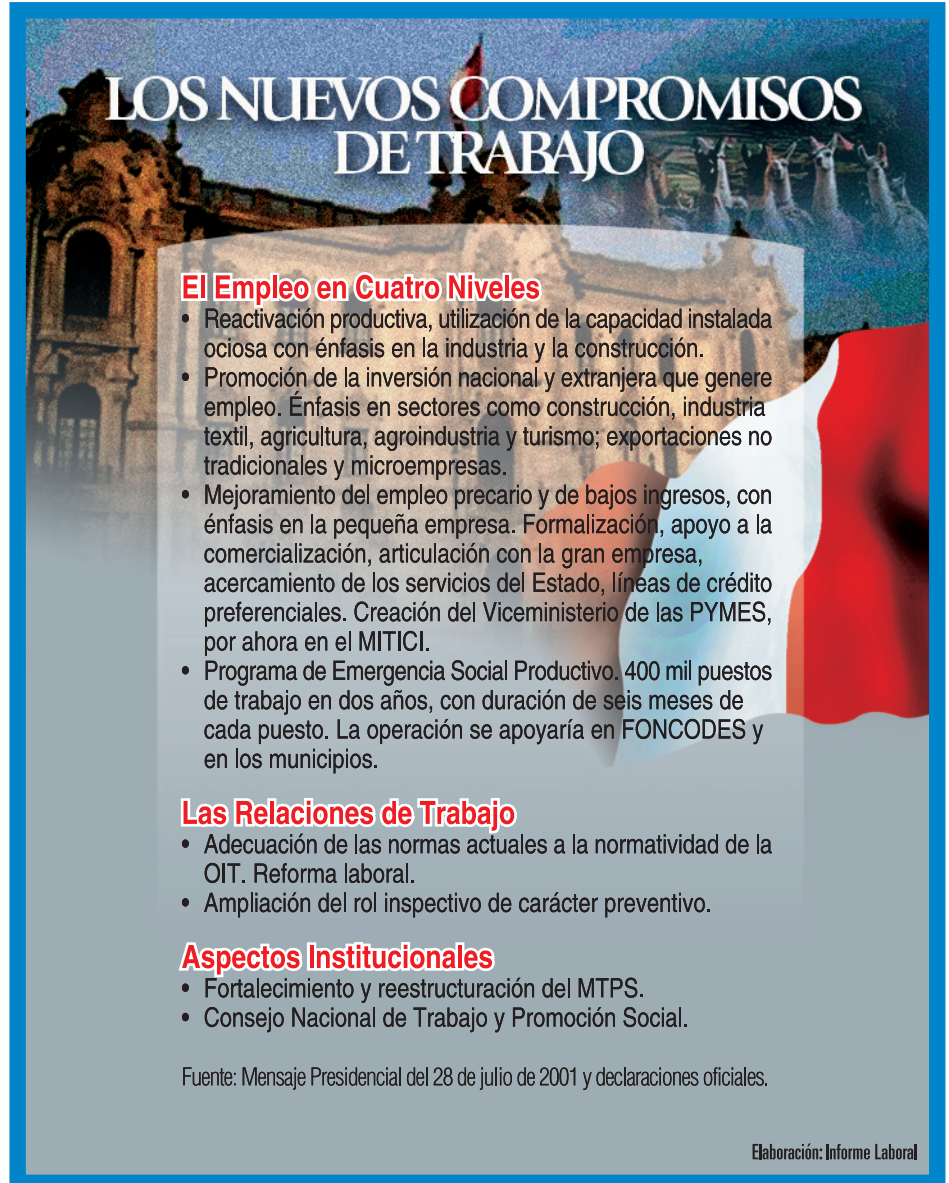
Un nuevo término 7/24 –actividad permanente, 24 horas al día, 7 días a la semana– ha entrado en el vocabulario durante los últimos seis meses. El fax, el correo electrónico, el cajero automático, la televisión, la farmacia y muchos más trabajan las 24 horas del día. Sin embargo, a pesar de todos estos avances empezamos a tener la sensación de que tenemos menos tiempo para nosotros que cualquier otro humano en la historia (Rifkin).

El momento tiene sus enfermedades y entre ellas vienen el estrés, la depresión y las coronarias que a unos atacan por trabajar demasiado, y dormir menos horas, y a otros por no tener empleo o temer perderlo.

Algo similar está también ocurriendo en nuestro país, pero con características singulares.

Nuestras fábricas trabajan sólo en un 50 por ciento de su capacidad instalada y la jornada de trabajo no se reduce como en Francia (35 horas) para que disfrutemos de la vida el resto del tiempo, sino que ahora se pone en discusión la jornada máxima de ocho horas buscando como justificación que el país “no está preparado para este avance” como si el problema no hubiera quedado zanjado hace 80 años a nivel mundial cuando así se estableció considerando que era lo conveniente para la salud de los seres humanos. El lema de aquel entonces fue «8 horas para trabajar, 8 horas libres y 8 horas para dormir».

Lo que sí tenemos claro es que en nuestro país no caben las generalizaciones ya que unos trabajan más de la cuenta mientras otros no encuentran empleo.



## LOS NUEVOS COMPROMISOS DE TRABAJO

### El Empleo en Cuatro Niveles

- Reactivación productiva, utilización de la capacidad instalada ociosa con énfasis en la industria y la construcción.
- Promoción de la inversión nacional y extranjera que genere empleo. Énfasis en sectores como construcción, industria textil, agricultura, agroindustria y turismo; exportaciones no tradicionales y microempresas.
- Mejoramiento del empleo precario y de bajos ingresos, con énfasis en la pequeña empresa. Formalización, apoyo a la comercialización, articulación con la gran empresa, acercamiento de los servicios del Estado, líneas de crédito preferenciales. Creación del Viceministerio de las PYMES, por ahora en el MITICI.
- Programa de Emergencia Social Productivo. 400 mil puestos de trabajo en dos años, con duración de seis meses de cada puesto. La operación se apoyaría en FONCODES y en los municipios.

### Las Relaciones de Trabajo

- Adecuación de las normas actuales a la normatividad de la OIT. Reforma laboral.
- Ampliación del rol inspectivo de carácter preventivo.

### Aspectos Institucionales

- Fortalecimiento y reestructuración del MTPS.
- Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social.

Fuente: Mensaje Presidencial del 28 de julio de 2001 y declaraciones oficiales.

Elaboración: Informe Laboral

## Complejas tareas

Cada cambio de gobierno es una nueva ocasión para que aflore la esperanza en los peruanos, y el presidente Toledo tiene todo el derecho para su propio período de acomodo y gracia. Desde luego, sabemos que no encuentra un país en auge. Nadie lo culpará de lo sucedido hasta el momento. Pero él, su equipo y los peruanos, en lo que les toque, serán

responsables si no se resuelven los problemas heredados y si aparecen otros en el camino, que no seamos capaces de resolver.

Ahora bien, en lo que mayor responsabilidad tiene el gobierno, es en lo que ha prometido, ni siquiera como parte de la campaña electoral, sino una vez electo, en su discurso inaugural el Presidente y en las

declaraciones subsiguientes. Aquí tomamos nota de dichas promesas, comentamos sus dificultades y dejamos algunas ideas registradas que aspiran a tener alguna utilidad.

### El drama del empleo

Debemos en principio saludar el acierto del nuevo Ministro de Trabajo y Promoción Social, de no insistir en la oferta de cientos de miles de empleos para plazos próximos, y menos reducir a este ofrecimiento su visión del empleo. Como buen técnico, tiene claro que el problema del empleo se comienza a resolver desde el entorno de la macroeconomía, se vincula mucho a la disponibilidad de capital, debe encararse a la medida de nuestra estructura del trabajo –un mar de informalidad y empresas pequeñas luchando por sostenerse– y luego, un programa de empleo dirigido desde el Estado, con carácter emergente, pero no por ello improductivo. Más aún, este programa emergente debería partir de lo que existe, mejorándolo, y jamás ser una recreación administrativa sin experiencia detrás y con un norte por inventar.

Puesto así, podemos recordar algunas implicancias del programa inicial en materia de empleo y relaciones laborales.

### Reactivación productiva e inversiones

En buena parte, los éxitos dependen del Ministro de Economía y Finanzas. Que no puede generarse empleo a partir de la recesión es una perogrullada. Lo que no lo es, y tenemos la experiencia, es que puede incluso haber crecimiento económico –allí está el 40 por ciento de crecimiento del producto entre 1993 y 1997– sin efectos positivos sensibles sobre el desempleo y el subempleo.

Y aquí entramos en la peligrosa trampa de la economía peruana, especialmente de su industria “dolaradicta”. Si se promueve el desarrollo industrial, se consumen divisas con rapidez y se debilita la balanza de pagos y nuestras reservas. No basta el efecto empleo para tomar decisiones, sino que debe evaluarse junto a él, el efecto en divisas. Y esto es válido para cualquiera de las decisiones económicas –por ejemplo las concesiones y privatizaciones– que en el pasado han tenido reducidos efectos en empleo y efectos adversos en la balanza comercial.

Las políticas sectoriales, por su lado, no solamente requieren de una visión puntual en esta evaluación, sino también del seguimiento de sus eslabonamientos en la cadena productiva, para comprender sus verdaderos efectos. Y en el caso que se quiera realmente emplearlas, resolver la contradicción entre los estímulos fiscales y la corriente adversa de reforzamiento de la caja y la posibilidad de

nuevas exoneraciones tributarias. No hay posibilidad de hacer ambas cosas a la vez. Pero sí de ponerse metas de mediano plazo que permitan un impulso reactivador inicial de carácter temporal, para volver posteriormente a la equidad fiscal, como sugería el equipo económico del actual Presidente.

### Ingresos precarios, crédito masivo

Sería muy positivo que se logre poner énfasis en el tema de la extensión del crédito para apoyar las pequeñas empresas en las áreas urbanas y en el agro. En principio, por que es reconocer el tipo de empleo que el Perú padece, y comenzar a resolver sus problemas partiendo de esta debilidad.

La gran mayoría de los peruanos son trabajadores independientes no calificados o pertenecen a empresas pequeñas de administración familiar y sin capacidad de crecimiento. La medida más directa de atención –dentro de un complejo mayor de organización, capacitación, información, acceso a mercados– es la de proveer créditos a precios accesibles, con garantías funcionales a la población objetivo. La banca formal no tiene posibilidades de cumplir este papel porque le resultan altos los costos de intermediación. Es necesario actuar a través de las organizaciones que ya atienden esta población –se dice que funcionan ya 250 mil préstamos pequeños– tales como las cajas rurales y municipales, cooperativas, Edpymes, bancos comunales, organizaciones no gubernamentales, Banco de Materiales, Mibanco, entre los principales.

Pero no es todo en este campo, donde también hay problemas. Resulta que el actual sistema financiero se ha convertido en un adversario del empleo y promotor de la pobreza. Da rendimientos negativos a los ahorristas pequeños –si se considera que les cobran más comisiones– aplican tasas de interés activas muy por encima de cualquier país vecino y siete u ocho veces superiores a la inflación, sin contar con el descontrol de la banca de consumo y personal. Aquí también, si en verdad se quiere hacer efectiva esta medida, tendrá que hacerse una profunda reforma del crédito. ¿Franjas para las tasas de interés? ¿Competencia desde las organizaciones dirigidas a la población de menores recursos, que es casi toda? ¿Renegociación de las deudas? ¿Tasas diferenciadas y aportes significativos de COFIDE para este tipo de financiamiento? ¿O vuelta al abandono de esta área? Veremos.

### ¿Salarios? ¿Abaratamiento del consumo?

Muy poco se habla de esto, aunque sea lo vital. Cuanto más, tenemos las “clásicas” ofertas de mejoramiento de las remunera-

ciones de los maestros “de acuerdo con la capacidad de la caja fiscal”, que bien podrían hacerse extensivas al sector público en su conjunto, si no resultaran tan caras. Aumentar 100 soles mensuales a todo el sector público, requiere aumentar en el 4 por ciento la recaudación y si el crecimiento económico es casi nulo, elevar casi en un punto la actual presión tributaria.

En el sector privado, los aprietos son iguales, pero podrían intentarse varias medidas. Entre ellas, una fijación tripartita y más adecuada de los salarios mínimos, la transferencia del Impuesto Extraordinario de Solidaridad como aumento de remuneraciones, reducciones significativas de las comisiones de AFP y relación de éstas con el rendimiento de las inversiones.

Y también debería actuarse por el lado del costo de vida, buscando el abaratamiento de las tarifas básicas y mejorando significativamente, primero la calidad, y luego la cobertura de los servicios públicos. Acciones en este campo pueden ser equivalentes a aumentos de salarios reales de hasta el 10 por ciento, si se encuentran las formas adecuadas –otra vez las rigideces del modelo– para desarrollarlas; por lo pronto, a partir de una mayor competencia y transparencia del mercado y un adecuado manejo por parte de los organismos reguladores, actualmente de dudosa imparcialidad.

### Programa de emergencia

Otra buena medida ha sido relacionar el Programa de Emergencia de Empleo Productivo, con las acciones que ya ha venido efectuando FONCODES y con la planificación municipal. De esta forma se evita la inútil aventura de montar un nuevo aparato administrativo. Desde luego, y también lo ha advertido el nuevo Ministro, se tendrán que replantear diversos aspectos del actual funcionamiento de FONCODES. Se deberá devolver a cada sector las labores que son propias de su acción regular, pero ante todo se tendrá que revisar el tipo de proyectos de la inversión social, no pocas veces distantes de los fines de la lucha contra la pobreza. La propia tónica de los proyectos –bajos montos, dispersión, baja perdurabilidad– tendría que reorientarse hacia obras de mediano impacto que transfieran activos en capacitación y en infraestructura.

Otro punto que debe preocupar desde ahora, es el destino de los contratados para quienes se ha fijado ya un plazo de contratación de seis meses. Para quienes hemos seguido la experiencia del PAIT –donde el plazo era de tres meses– está fresco el callejón sin aparente salida en que se convirtió el programa, teniéndose que recontractar sucesivamente a los trabajadores, hasta que

finalmente se suspendió el programa. La salida de los trabajadores en el programa es un tema importante para prevenir, así como las características de su contratación, seguridad social, beneficios, controles, seguimiento técnico, que complican un programa de tan enormes dimensiones. No es poco ni simple llevar adelante la contratación anual de 200 mil personas.

### La adecuación de las normas laborales a los Convenios OIT

Esta promesa –en realidad un cumplimiento de compromisos internacionales– fue hecha por casi todos los candidatos, pero no es tan fácil de poner en marcha como se presume.

En la actualidad, lo acaba de recordar la Oficina Regional de la OIT a través de Luis Zamudio, su especialista en este tema, el Perú está incumpliendo, a través de su legislación, 33 convenios de los 60 que está obligado a cumplir. Esto lo ha convertido en el país con más quejas y observaciones en la región –inclusive a proyectos de ley– en cada reunión de las instancias internacionales respectivas y en la Asamblea anual de OIT. Allí, el Perú es un perpetuo acusado, con representantes de gobierno inventando todo el tiempo las más disímiles justificaciones y disculpas.

No es simple readecuar la legislación al nivel de exigencias de los convenios; principalmente, porque se ha adoptado una práctica irregular durante mucho tiempo. Se necesita, en el caso privado, de un nuevo esquema de relaciones laborales que permita salir de la actual parcialidad de la legislación hacia un sistema de mayor equilibrio. Las leyes fundamentales aplicables al sector privado, tendrán que modificarse, significando ello una modificación del actual sistema de contratación laboral y de relaciones colectivas de trabajo, que demandará importantes costos directos a las empresas. Se requiere, además, una reforma de los sistemas de inspección, como veremos adelante, y de la administración de justicia laboral.

Pero no es todo. El cumplimiento de los compromisos con OIT significará también una revisión a fondo de todo el sistema de contratación del Estado, y la legislación acorde para el funcionamiento de sindicatos en la Administración Pública, eliminados por el sistema de “evaluaciones” arbitrarias en la década de los 90. Ello no solamente es costo para el Estado, sino también obligaría al diseño de un sistema de fijación de remuneraciones, contratos, negociación y solución de conflictos, completamente diferente al actual, bastante cómodo para un Estado mal empleador, pero evidentemente irregular desde el punto de vista de las normas internacionales.

### Ampliación del rol de las inspecciones

Durante el gobierno transitorio se ha legislado y reglamentado una nueva Ley General de Inspección y Defensa del Trabajador, concebida en los términos modernos de relevamiento de la función inspectiva, prevención y docencia en el manejo de infracciones y adecuación de los procedimientos a estos fines.

Paralelamente a esta medida, y tal vez más importante que ella, está el ejercicio efectivo de la legislación, que requiere una infraestructura de personal y medios muchas veces mayores a los actuales, no solamente para las labores propias de la inspección, sino también para la difusión y conocimiento de los derechos laborales. Para expresarlo de alguna manera, se trata de superar la desproporción actual entre los 100 o 150 inspectores y las 10,000 empresas que deben vigilar. En buena cuenta, estamos ante el problema de las dimensiones actuales del MTPS, a distancia sideral de sus fines declarativos.

### Un nuevo MTPS

En efecto, se han anunciado ya cambios importantes en la estructura del MTPS, como son los referentes a la incorporación de FONCODES y posiblemente algunas otras reparticiones. Si se quiere convertirlo en un ministerio con mayor peso en la promoción del empleo, debiera pasar también a su jurisdicción el futuro Viceministerio de la Pequeña Empresa, asignado al MITINCI debido a que han venido funcionando allí sus antecedentes, aun cuando las PYMES pertenecen a todos los sectores de la actividad económica.

Si éste es un traslado simplemente normativo –recordemos que ESSALUD también está bajo la jurisdicción del MTPS– o mejor dicho, figurativo, no interesa la ubicación de las reparticiones, pues seguirán funcionando por su cuenta y riesgo con total autonomía. Pero si realmente de lo que se trata es de dar un vuelco en la organización, estamos ante una tarea mucho mayor en dificultades y con importantes requerimientos.

Lo último sería lo deseable, por cuanto es una necesidad. Si se trata simplemente de cifras, volveremos a recordar por enésima vez, que estamos ante uno de los ministerios de trabajo más pequeños del mundo –seis o siete diezmilésimos del presupuesto público– y definitivamente el menor en la región, no solamente en presupuesto y cantidad de trabajadores, sino también en poder de decisión. Convertirlo en un organismo, vigilante, creador y autónomo comienza por dotarlo de recursos y recuperar la carrera administrativa, saliendo de la profusión de programas hacia el fortalecimiento

de las funciones de línea. Pero cambios así, exigirán mucha vocación política, tesón y capacidad de los gestores.

### Diálogo Social

Una importante herencia del gobierno de transición ha sido el Consejo Nacional de Promoción Social. El nuevo presidente y su ministro del sector han declarado repetidas veces que continuarán adelante con esta idea y sus posibilidades.

Recogen un CNTPS que ha llegado con dificultades a esta fase de instauración. Se han tenido problemas de representatividad en el sector empresarial, amagos de retiro de las centrales, y sobre todo estrategias defensivas que no pueden prolongarse sin poner en cuestión la propia existencia del Consejo.

Pero no puede negarse que se trata de una experiencia rica. Seguramente se revisará su estructura –urge dotarlo de un reglamento adecuado– y características de la representación. Pero ante todo debe ser reforzado orgánicamente, definiendo los casos de consulta obligatoria, dotándolo de capacidad de iniciativa y trámite preferencial para la legislación de su ámbito, armonizando sus tareas con las del Congreso, reforzando su aparato técnico.

Éste es posiblemente el núcleo inicial de un diálogo social de mayor envergadura, factible y posible si se revaloriza al MTPS y si se tiene decidida vocación real por el tripartismo como la fuente de la democratización de las relaciones laborales.

### Punto aparte

Hemos agotado a volandas las promesas iniciales del gobierno y observado con la misma rapidez –e inevitable superficialidad– las dificultades que significan. Pero no es todo lo que se necesita. Campos tan importantes como las medidas para contención de la demanda de trabajo de los jóvenes –retención en el sistema educativo por programas expresos contra la deserción y abaratamiento de la educación, además de la recreación y el voluntariado– o como el diseño de sistemas mucho más amplios que los actuales para la formación y la reconversión laboral, serán seguramente tema pronto de la agenda.

Pero en lo esencial, el nuevo gobierno y el Ministro de Trabajo y Promoción Social reciben un país con una PEA distorsionada por amplios períodos de descapitalización e improductividad, con pobreza extendida, legislación inadecuada y expectativas embalsadas. Tienen mucho por hacer. Y solamente pueden lograr sus objetivos con la colaboración de todos los sectores. (JGBA).

## Escenas Laborales

### • PAGO DE PENSIONES DEVENGADAS DEL SNP (D.L. 19990)

El 3 de agosto del presente año fue publicada en "El Peruano" la Resolución Jefatural N° 141-2001-JEFATURA/ONP, la cual establece disposiciones para el pago total de las pensiones devengadas del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) comprendidas dentro del Decreto Ley N° 19990.

Mediante la citada norma se ha establecido que la División de Pensiones de la Gerencia de Operaciones de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) efectúe el pago total de las referidas pensiones. El pago deberá ser abonado hasta el segundo mes de pago posterior a la determinación del derecho.

La forma de pago será comunicada a los pensionistas por la División de Pensiones a través de la boleta mensual de pago de pensiones, mediante notificación directa o por cualquier otro medio que permita ser conocido por el pensionista beneficiario.

En los casos en que el pensionista mantenga un procedimiento contencioso-tributario con la ONP o que la liquidación efectuada esté sujeta a perfeccionamiento, el pago del devengado podrá postergarse hasta culminar el proceso, para lo cual la División de Pensiones deberá de comunicar tal situación al interesado.

### • DATOS SOBRE POBLACIÓN

La población mundial, que ahora supera ligeramente los seis mil millones de seres, llegará a nueve mil millones de personas alrededor del año 2075. A partir de esa fecha empezará a declinar. Así lo prevén tres expertos que publican su trabajo en el último número de la revista científica *Nature*.

El mayor descenso de la población (reducción casi a la mitad), se registrará en el territorio de la antigua Unión Soviética (de los 236 millones actuales a 121 millones en 2100) y en Europa del Este (de 141 a 74 millones). Europa Occidental pasará de 456 millones a

392. En Latinoamérica aumentará de los 515 millones de ahora hasta los 933 al acabar el siglo XXI. China llegará a su cenit en 2025, con 1.600 millones. En Africa, la población aumentará fuertemente.

### • PDT 2001-2

La Sunat ha puesto a disposición de los contribuyentes una nueva versión del Programa de Declaración Telemática - PDT, versión 2001-2, la cual deberá ser utilizada para la elaboración de las respectivas declaraciones a partir del 6 de agosto de 2001.

Si el contribuyente ya tiene instalado el PDT versión 2001-1, bastará que instale la nueva versión en los productos que está obligado a utilizar.

La nueva versión del PDT se encuentra disponible en:

[www.sunat.gob.pe](http://www.sunat.gob.pe)  
[www.elcomercio.com.pe](http://www.elcomercio.com.pe)  
[www.infonegocio.com.pe](http://www.infonegocio.com.pe)  
[www.e-camara.net](http://www.e-camara.net)  
[www.rpp.com.pe](http://www.rpp.com.pe)  
[www.terra.com.pe](http://www.terra.com.pe)  
[www.sat.gob.pe](http://www.sat.gob.pe)

Cualquier consulta puede efectuarse a la central de consultas tributarias SUNAT 0-801-12-100, de lunes a sábado de 7 am. a 7 pm.

### • TOPES PENSIONARIOS Y FACULTADES DE LA ONP: Precisiones del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional ha emitido un comunicado el día 03 de agosto por medio del cual hace públicas ciertas precisiones con respecto a los diversos comentarios que ha suscitado la sentencia (S) del 27 de junio del presente año, la cual se encuentra relacionada con el sistema pensionario y la Oficina de Normalización Previsional (ONP). A continuación veremos los principales puntos abordados por el referido comunicado.

Primero se hace referencia a que «ni la demanda que motivó la sentencia comentada, ni ésta, tocan, en ningún

momento y para nada, la Segunda Disposición Final y Transitoria de la Constitución, la misma que conserva, obviamente, toda su vigencia y vigor. En consecuencia nada impide que, en el cumplimiento de las correspondientes obligaciones, el Estado pueda apoyarse en ella. Por lo demás, según se sabe, el TRIBUNAL carece de atribuciones para modificar la Constitución».

Según dicho comunicado «una cuidadosa y sistemática lectura del texto completo de la S, pondrá de manifiesto que el pronunciamiento sobre los llamados "topes" pensionarios, de un lado, y sobre las facultades o atribuciones de la ONP, de otro, se limita, respecto de aquéllos, a declarar inconstitucional su pretendida aplicación retroactiva (y no se propone, por cierto, eliminarlos); y, respecto de éstas, a suprimir sólo las inconstitucionales (y no, por cierto, todas)». «Consecuentemente, el régimen de "topes" no declarado inconstitucional por la S, puede seguir funcionando, aunque no retroactivamente; y la ONP no ha sido borrada del mapa, de suerte que también puede seguir cumpliendo su cometido, aunque desprovista de las atribuciones que la S califica de inconstitucionales».

«Al TRIBUNAL no le toca hacer cálculos matemáticos complicados con el objeto de determinar los montos o la envergadura de la carga obligacional que puede derivar de la aplicación en el tiempo de las normas declaradas inconstitucionales por el mismo, puesto que no tiene ni la competencia jurisdiccional para ello, ni tampoco el tiempo y los recursos técnicos respectivos».

El comunicado concluye resaltando que «importa tener presente, finalmente y en este contexto, que si bien al Estado, en su calidad jurídico-ficta de persona moral permanente, le corresponde asumir —a través de sus gobiernos actuantes— las obligaciones generadas por los incumplimientos, abusos e infracciones constitucionales de los gobiernos y funcionarios precedentes; le asiste también, en contrapartida, el inalienable y justiciero derecho —derecho-deber, en

verdad- de repetir contra los autores, coactores, cómplices y responsables de aquellos atropellos, quienes resultan, así, obligados, en último análisis, a cubrir, in íntegram, los gastos que demandan de el cumplimiento de las respectivas obligaciones».

## • NUEVAS FACULTADES AL JEFE DE LA ONP

Mediante Resolución Suprema N° 392-2001-EF, de 26.07.2001, se facultó expresamente al Jefe de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) a procurar la conclusión de los procesos en que intervenga dicha institución, en los que se trate respecto de la denegatoria de otorgamiento de pensión, así como el recálculo de pensión, que tengan su origen en la aplicación retroactiva del Decreto Ley N° 25967 a los asegurados que al 18.12.1992 reunían los requisitos establecidos para acceder a una prestación económica del Sistema Nacional de Pensiones, en especial, las relativas al régimen previsional regulado por Decreto Ley N° 19990 pudiendo para ello desistirse, convenir o allanarse a los mismos.

Entre los considerandos de la norma se señala que, "reiteradamente y en forma uniforme, en los diversos procesos judiciales donde se discute la aplicación retroactiva del Decreto Ley N° 25967 vienen recayendo sentencias judiciales expedidas por los diversos órganos jurisdiccionales a nivel nacional contrarias a los intereses que defiende la ONP". Se hace mención a que las referidas resoluciones judiciales se sustentan en los considerandos de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en la acción de inconstitucionalidad contra la citada norma, en la que se estableció que el nuevo sistema de cálculo no se aplicará a los asegurados que al 18.12.1992 cumplieran con los requisitos de edad y aportaciones establecidos por el Decreto Ley N° 19990; por cuanto tales asegurados han incorporado a su patrimonio un derecho legalmente obtenido en virtud de un mandato expreso de la ley, que no está supeditado al reconocimiento de la Administración.

## • CONCERTACIÓN EN CONSTRUCCIÓN CIVIL

El Acta de Acuerdo que publicamos a continuación, es una de las acciones finales de concertación que efectuara el doctor Jaime Zavala Costa en el cargo de Ministro de Trabajo y Promoción Social.

### ACTA DE ACUERDO

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, la Cámara Peruana de la Construcción-CAPECO y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, en consonancia con la política de diálogo y concertación instaurada por el Gobierno Constitucional de Transición y dentro del marco de las leyes vigentes, ponen en conocimiento de las Entidades del Estado, empresas constructoras, trabajadores de Construcción Civil y público en general, que vienen reuniéndose periódicamente en aras de formular una visión de conjunto de la problemática del sector construcción, en especial del aspecto laboral.

En este sentido, hacemos pública la agenda de trabajo formulada en nuestra última reunión del 19 de julio pasado.

1. Recordar a todas las partes involucradas en el proceso de construcción de obras civiles públicas y privadas, la obligación de cumplir los estándares salariales que publica mensualmente la Cámara Peruana de la Construcción y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, cuya aplicación debe ser supervisada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2. Invocar a las partes a mantener el clima y la armonía necesarios para que los objetivos trazados, se concreten a través del diálogo y del entendimiento mutuo.

3. Proseguir con el diálogo y la concertación iniciados por los representantes de la Cámara Peruana de la Construcción - CAPECO y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, con la finalidad de buscar soluciones que coadyuven al logro de los siguientes objetivos:

a) La urgente necesidad de generación de nuevos puestos de trabajo.

b) La formalización de todos los trabajadores del sector con el fin de que gocen de los beneficios sociales que les correspondan.

c) La implementación de las Normas de Seguridad en todas las obras con el fin de salvaguardar la integridad física y la vida de los trabajadores.

d) El cumplimiento de las Normas de Salud e Higiene Ocupacional a fin de cuidar la salud de los trabajadores.

e) La búsqueda de fórmulas que procuren el acceso a la capacitación, con el fin de darles acceso a un mejor nivel de vida.

f) Encontrar sistemas remunerativos basados en la productividad que propugnen el desarrollo individual y faciliten a todos los trabajadores del sector el acceso a la seguridad social y a un nivel salarial de acuerdo a sus expectativas personales.

4. Invocar al Gobierno del Presidente Electo doctor Alejandro Toledo Manrique, a apoyar la continuación del diálogo y la concertación establecidos por los gremios antes mencionados, para que con su efectiva participación se puedan analizar y, de ser el caso, aprobar las soluciones que se planteen.

Agradecer la iniciativa y decidida participación del doctor Jaime Zavala Costa, Ministro de Trabajo y Promoción Social, que hizo posible este acuerdo.

Suscrito en tres (3) ejemplares en el Despacho del señor Ministro de Trabajo y Promoción Social a los veinticinco días del mes de julio de dos mil uno.

Arq. Leopoldo Scheelje Martín  
Presidente - Cámara Peruana de la Construcción - CAPECO

Ing. Miguel del Río Pérez  
Vicepresidente - CAPECO

Ing. Juan Sarmiento Soto  
Director - CAPECO

Sr. Mario Huamán Rivera  
Secretario General - Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú

Sr. Erico Ramírez Barreto  
Secretario General - Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil del Callao

Sr. Pablo Soriano Castro  
Secretario General- Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil de los Balnearios del Sur

Sr. Vicente Aponte Núñez  
Secretario General- Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil de Lima y Balnearios

Jaime Zavala Costa  
Ministro de Trabajo y Promoción Social

# Por Decreto Supremo restringen alcances de la Ley sobre Seguro de Vida

## 1. EL DECRETO SUPREMO N° 024-2001-TR

El D. S. N° 024-2001-TR de fecha 20 de julio último fue publicado el día 22 del mismo mes, bajo el rubro de "Precisan y reglamentan disposiciones de la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales".

En él se utiliza el término "precisan", para modificar el artículo 18° del Dec. Leg. N° 688 sobre continuación facultativa del seguro de vida en caso de enfermedad o cese del trabajador.

En esta oportunidad, 10 años después de su vigencia, se ha reparado que la redacción de este artículo "origina diversas interpretaciones que pueden perjudicar el beneficio regulado en la Ley N° 26645 y crean situaciones de inseguridad jurídica". Se indica que para evitar esa supuesta anomalía sobre posibilidades de continuar con el seguro de vida, se dictan las normas contenidas en el reciente Decreto Supremo cuyo art. 3° significa un recorte a los derechos del trabajador en cuanto a su libre opción de continuar facultativamente afiliado a este seguro de vida cuando cesa en el trabajo.

## 2. LO QUE NO ESTÁ EN DISCUSIÓN

La Ley N° 26645 de 25.06.96 al modificar el artículo 7° del Dec. Leg. N° 688 determinó que en los casos de suspensión de la relación laboral señalados en el Dec. Leg. N° 728 (invalidez temporal; enfermedad y accidente comprobados; descanso pre y post natal; vacaciones; licencias dispuestas por ley; licencias por el desempeño de cargos sindicales; sanción disciplinaria; ejercicio del derecho de huelga, etc.), corresponde al empleador la obligación de continuar pagando las primas correspondientes y las compañías de seguros deberán continuar con la cobertura de las prestaciones a su cargo.

Con esta modificatoria era claro que también quedaban ajustados al nuevo texto los alcances de la parte pertinente referente a "enfermedad" que limitadamente contenía el artículo 18° del Dec. Leg. N° 688. Frente a esta situación la "precisión" contenida en el artículo 1° del D.S. N° 024-2001-TR resulta totalmente válida aunque en el fondo y en adecuada interpretación pudiera ser calificada de innecesaria por reiterar lo que era evidente. Hasta este punto no cabría objeción alguna.

## 3. ASPECTOS DISCUTIBLES

Donde el contenido del Decreto Supremo que analizamos es discutible, es a partir del art. 2° cuando parece limitar la continuación del seguro de vida prevista en el art. 18° del Dec. Leg. N° 688 a sólo aquellos trabajadores que se encuentran "en situación de invalidez distinta a la prevista en el art. 4° del Dec. Leg. N° 688 y que han concluido su relación laboral".

El artículo 4° a que se hace referencia está dirigido "al trabajador que sufra un accidente que le ocasione invalidez total y permanente" y cuyos alcances están delimitados en el artículo 5° de la misma norma (alteración mental absoluta e incurable; el descercebramiento que impida efectuar trabajo u ocupación por el resto de la vida; la fractura incurable de la columna vertebral que determine la invalidez total y permanente; la pérdida total de la visión de ambos ojos o de ambas manos, etc.).

Según el contenido del artículo 2° que es objeto de este comen-

tario sólo los trabajadores que sufran un grado de invalidez distinto de las características mencionadas y cesen en el trabajo, podrán hacer uso de la continuación facultativa del seguro de vida y eso es lo discutible en la medida que el propósito de la norma vaya dirigido a restringir la posibilidad de que cualquier otro trabajador que no sufra de invalidez, pueda también y sin limitaciones, acceder a la continuación facultativa de este tipo de seguro de vida.

En consecuencia, el artículo 3° del reciente dispositivo limita los alcances de esta posibilidad determinando que "los trabajadores que cesen, no incluidos dentro del supuesto del artículo 18° del Dec. Leg. N° 688 y el artículo 2° de la presente norma, podrán continuar con el contrato de seguro, regulando su contenido por lo que establezcan las partes".

¿Es posible imaginar a un trabajador acercándose a una ventanilla a «negociar» su permanencia y lograr que sus argumentos basados en los alcances de la ley prevalezcan? No olvidemos que la Póliza de Seguro de Vida Ley 4916 que antecedió al actual Sistema tuvo un mal final. Luego que los empresarios abonaron las primas durante 65 años el beneficio se evaporó por la inflación, quedando las reservas, mayormente inmuebles, en poder de las compañías de seguros, dado que sus obligaciones desaparecieron. Frente a esta realidad ¿no merecen los trabajadores un trato más justo acorde con la ley?

Entendemos que el texto de este artículo reduce los alcances de la ley, concretamente de su artículo 18° según el cual el trabajador que cese en el trabajo (inválido o no) si su decisión es mantener su seguro en vigor, "asumirá por su cuenta el pago de la prima que se abonará en base a la última remuneración percibida por el trabajador; a elección de éste dicha base podrá reajustarse periódicamente de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana..."

Esta posibilidad es la que se desprende del propio texto del artículo 18° e inclusive del subtítulo que lo precede, pues éste determina con suficiente claridad que la continuación del seguro a que se refiere el artículo 18° está referida a los casos de enfermedad (ampliado en sus alcances por el texto modificatorio de la Ley N° 26645) y al caso de cese del trabajador.

Frente a estos hechos, el art. 3° del D.S. N° 024-2001-TR no puede limitar los derechos reconocidos por ley al trabajador que cesa, dejando el contenido de la continuación del contrato de seguro a lo "que establezcan las partes", pues ello podría suponer que los alcances del mismo dependerán en última instancia de la voluntad de la Compañía de Seguros tanto en cuanto a la fijación de los montos de cobertura como, incluso, a la aceptación o negativa frente al pedido del trabajador.

Sería conveniente una rectificación de este dispositivo, sustituyéndolo por otro que no deje al trabajador en situación débil frente a la compañía de seguros sino más bien, conforme la ley lo señala, con derecho a continuar asegurado en las mismas condiciones que al cese, pagando la misma prima que la empresa venía abonando. Para ello, nada mejor que la intervención del Consejo Nacional del Trabajo, lo que evitaría que el trabajador tenga que incurrir en gastos para su defensa —justamente en momentos que carece de empleo— superiores quizá a lo que por ley le pueda corresponder a sus herederos, en aplicación del seguro de vida.

# Síntesis de la Legislación Laboral

## Nuevo Texto Oficial

Dentro del marco establecido por el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador y su Reglamento, el D.S. N° 020-2001-TR, se ha aprobado por R.M. N° 136-2001-TR –publicada en el Diario Oficial El Peruano el 27.07.01– el nuevo Texto Oficial de la “Síntesis de la Legislación Laboral” 2001, instrumento de información de las obligaciones y derechos que genera la relación laboral en el campo del derecho individual del trabajo.

Es importante tener en cuenta, además, que dentro de las obligaciones legales formales y otras obligaciones relativas a infracciones de primer grado se encuentra la referida a la exhibición en el centro de trabajo, por parte del empleador, de la Síntesis referida. Conozcamos sus principales alcances.

### INFRACCIONES Y MULTAS ESTABLECIDAS EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 910

De acuerdo a lo establecido en el artículo 19° del Dec. Leg. N° 910, **De las Infracciones y Multas**, las infracciones laborales se clasifican de acuerdo a su gravedad en tres grados distintos:

#### • Tercer grado:

- 1) No pagar beneficios y derechos laborales de carácter irrenunciable.
- 2) No registrar en planilla a un trabajador.
- 3) Contar con un adolescente laborando sin autorización.

#### • Segundo grado:

- 1) Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- 2) Actos de obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas.
- 3) Incumplir las obligaciones convencionales o contractuales.
- 4) Incumplir las obligaciones relativas a la promoción y formación para el trabajo.

- **Primer grado:** Incumplir obligaciones formales, así como las demás obligaciones del empleador no mencionadas anteriormente.

Es en función a esta clasificación que en la Síntesis de la Legislación Laboral se distinguen tres grandes rubros de obligaciones que debe cumplir el empleador:

### I. DE LAS OBLIGACIONES LEGALES FORMALES Y OTRAS OBLIGACIONES RELATIVAS A INFRACCIONES DE PRIMER GRADO

a) **ASISTENTE SOCIAL DIPLOMADO** (D.S. N° 009, Rgto. de la Ley; D.L. N° 22610, Ley de Creación del Colegio de Asistentes Sociales; D.S. N° 004-79-SA, Estatuto del Colegio de Asistentes Sociales).

Es obligatorio que la empresa que cuente con más de cien (100) trabajadores, sean empleados u obreros, cuente con un Asistente Social colegiado dentro de su servicio de Relaciones Industriales.

b) **CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO** (D.S. N° 003-97-

TR, T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL); D.S. N° 001-96-TR, Rgto. del D. Leg. N° 728).

El contrato de trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo que debe realizarse.

c) **CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD** (D.S. N° 003-97-TR; D.S. N° 001-96-TR).

Pueden celebrarse contratos de trabajo sujetos a modalidad cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada, que por su naturaleza pueden ser permanentes.

#### Clasificación de los contratos sujetos a modalidad:

##### • Contratos de naturaleza temporal:

- El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
- El contrato por necesidades del mercado;
- El contrato por reconversión empresarial.

##### • Contratos de naturaleza accidental:

- El contrato ocasional;
- El contrato de suplencia;
- El contrato de emergencia.

##### • Contratos de obra o servicio:

- El contrato específico;
- El contrato intermitente;
- El contrato de temporada.

**Otros contratos:** Contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales; contratos de trabajo temporales que se ejecuten en las zonas francas; otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

d) **DOCUMENTOS QUE DEBE EXHIBIR EL EMPLEADOR: HORA-**

**RIO DE TRABAJO Y SÍNTESIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL** (Convenio N° 1 de la OIT, Sobre Horas de Trabajo (Industria) 1919; D.S. N° 020-2001-TR, Rgto del D. Leg. N° 910 (Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador)).

– El empleador deberá dar a conocer por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento o por cualquier otro medio adecuado, las horas en que se inicia y culmina la jornada de trabajo, y si el trabajo se realiza por equipo, las horas en que comience y termine la jornada de cada equipo.

– Todo centro de trabajo deberá contar con un ejemplar de la Síntesis de la Legislación Laboral vigente.

**e) ENTREGA DE LA LIQUIDACION Y CONSTANCIA DE DEPOSITO DE LA CTS** (D.S. N° 001-97-TR, T.U.O. de la Ley de CTS; D.S. N° 004-97-TR, Rgto. de la Ley de CTS; Ley N° 27006, modifica el art. 32° del D.S. N° 001-97-TR; Ley N° 27326, modifica art. 57° del D.S. N° 001-97-TR; D.U. N° 070-2000, Prórroga de Convenios Individuales CTS; D.U. N° 127-2000, modifican Transitoriamente Régimen de Depósito de la CTS; D.S. N° 001-2001-TR, Complementan D.U. N° 127-2000).

El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco (05) días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada que contenga cuando menos la información contemplada en el art. 29° del TUO del Dec. Leg. N° 650.

**f) ENTREGA DE LA LIQUIDACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES** (D. Leg. N° 677, Ley de Participación de Utilidades; D. Leg. N° 892, Regulan Participación de Utilidades; D.S. N° 009-98-TR, Reglamento de la Ley).

Al momento del pago, las empresas otorgarán a los trabajadores y ex trabajadores, según sea el caso, con derecho a este beneficio una liquidación que precise la forma en que ha sido calculada, la que deberá contener como mínimo la información establecida en el art. 7° del Dec. Leg. N° 892 y el art. 16° del D.S. N° 009-98-TR.

**g) OBLIGACIONES FORMALES DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES** (D.S. N° 001-96-TR, Rgto del D. Leg. N° 728; D.S. N° 002-97-TR, T.U.O. de la LFPL; D.S. N° 001-98-TR, Norma que regula las Planillas y Boletas de Pago; D.S. N° 004-98-TR, Norma complementaria de Cooperativas y Empresas Especiales de Servicios; R. M. N° 107-99-TR, Norma que regula Carta Fianza; D.S. N° 017-2001-TR, Modificación al D.S. N° 001-98-TR).

Los socios trabajadores tienen todos los derechos y beneficios sociales establecidos para los trabajadores pertenecientes al régimen laboral de la actividad privada. Cuando los socios trabajadores presten servicios en las denominadas empresas usuarias deberán reconocerles ingresos y condiciones de trabajo no inferiores a los que corresponden a los trabajadores de las referidas empresas que realizan labores análogas.

**h) OBLIGACIONES FORMALES DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS ESPECIALES** (D.S. N° 001-96-TR, Rgto del D. Leg. N° 728; D.S. N° 003-97-TR, T.U.O. de la LPCL; D.S. N° 001-98-TR, Norma que Regula las Planillas y Boletas de Pago; D.S. N° 004-98-TR, Norma complementaria de Cooperativas y Empresas Especiales de Servicios; R.M. N° 107-99-TR, Norma que Regula la Carta Fianza; D.S. N° 017-2001-TR, Modificación al D.S. N° 001-98-TR).

Los trabajadores de las empresas de Servicios Temporales tienen todos los derechos y beneficios sociales establecidos para los trabajadores pertenecientes al régimen laboral de la actividad privada. El número de trabajadores que la empresa puede destacar

no podrá exceder del 50% del total de trabajadores de la empresa usuaria.

**i) CONTRATO DE TRABAJADOR EXTRANJERO** (D. Leg. N° 689, Ley para Contratación de Trabajadores Extranjeros; D.S. N° 014-92-TR, Reglamento de la Ley; R.M. N° 021-93-TR, Formularios para la adecuada aplicación de contratación; D.S. N° 023-2001-TR, Modifica artículos del Reglamento).

La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la ley. Los contratos de trabajo con personal extranjero son aprobados por la AAT. El personal sólo podrá iniciar la prestación de servicios aprobado el respectivo contrato de trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante.

**j) CONSERVACIÓN DE PLANILLAS Y BOLETAS DE PAGO, Y CIERRE DE PLANILLAS** (D. Leg. N° 681, Regulan normas de uso de tecnología; D.S. N° 009-92-JUS, Rgto del D. Leg. N° 681; D.S. N° 001-98-TR, Norma que Regula las Planillas y Boletas de Pago; Ley N° 27029, Obligación de conservar Planillas y Boletas de Pago; D. S. N° 017-2001-TR, Modificación al D.S. N° 001-98-TR).

- Los empleadores deberán conservar sus planillas de pago, el duplicado de las boletas y las constancias correspondientes, hasta cinco (05) años después de efectuado el pago, transcurrido este plazo, la prueba de los derechos que se pudieran derivar del contenido de los citados documentos, será de cargo de quien alegue el derecho.
- Los empleadores están obligados a exhibir ante las Autoridades competentes que lo requieran, las planillas de pago, el duplicado de las boletas y las constancias de pago.
- Se consideran cerradas las planillas en la fecha en que el empleador lo comunique a la AAT adjuntando copia de la autorización de la última planilla utilizada o copia de la última hoja suelta utilizada, e indicando el motivo del cierre.

**k) DEJAR CONSTANCIA DE LOS INGRESOS Y RUBROS QUE PERCIBE EL TRABAJADOR, Y ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO** (D. Leg. N° 681, Regulan normas de uso de tecnología; D.S. N° 009-92-JUS, Reglamento del D. Leg. N° 681; D.S. N° 001-98-TR, Norma que Regula las Planillas y Boletas de Pago; D. S. N° 017-2001-TR, Modificación al D.S. N° 001-98-TR).

Al inicio del libro de planillas, de las hojas sueltas o de las microformas deberá registrarse por una sola vez, dentro del plazo de registro de los trabajadores, la información establecida en el art. 13° del D.S. N° 001-98-TR, referida a cada trabajador:

Por separado y según la periodicidad de los pagos se anotarán, además, los conceptos establecidos en el art. 14° del referido dispositivo.

La boleta contendrá los mismos datos que figuran en la planilla y deberá ser sellada y firmada por el trabajador y el empleador o representante legal. Su entrega será a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago.

**l) REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** (D.S. N° 039-91-TR, Establecimiento del Reglamento Interno de Trabajo).

Están obligados a contar con el RIT los empleadores que ocupen a más de cien (100) trabajadores.

**m) SERVICIO DE RELACIONES INDUSTRIALES** (D. Ley N° 14371, Obligación del empleador de contar con un servicio de Relaciones Industriales; D.S. N° 005, Reglamento de la Ley N° 14371).

Es obligatorio en las empresas que cuenten con más de cien

(100) trabajadores, sean empleados y obreros, contratados bajo cualquier modalidad laboral, contar con el servicio de Relaciones Industriales.

- **Multa máxima aplicable en caso de incumplimiento de las obligaciones anteriormente reseñadas**  
En caso de incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones la multa máxima será de 5 UIT.

## II. DE LAS OBLIGACIONES LEGALES LABORALES RELATIVAS A INFRACCIONES DE SEGUNDO GRADO

**a) CONTRATO DE APRENDIZAJE (CA)** (D. Ley N° 20151, *Regula Aprendizaje en Sector Industria y Comercio*; D.S. N° 012-74-IT-DS, *Rgto para el aprendizaje en el Sector Industria y Turismo*; D.S. N° 001-96-TR, *Rgto del D. Leg. N° 728*; D.S. N° 002-97-TR, *T.U.O. LFPL*; D.S. N° 011-2001-TR, *Modifica D.S. N° 001-96-TR*).

Por el CA el aprendiz se obliga a prestar servicios a una empresa por un lapso determinado de tiempo, a cambio de que ella le proporcione los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado y le abona la asignación mensual convenida.

**b) PROGRAMA DE FORMACION LABORAL JUVENIL (FLJ)** (D.S. N° 001-96-TR, *Rgto del D. Leg. N° 728*; D.S. N° 002-97-TR, *T.U.O. LFPL*; Ley N° 27404, *Modifica al D.S. N° 002-97-TR*; D.S. N° 011-2001-TR, *Modifica al D.S. N° 001-96-TR*).

La FLJ tiene por objeto proporcionar a los jóvenes entre dieciséis (16) y veinticinco (25) años de edad que no han culminado sus estudios escolares, o que habiéndolo hecho no siguen estudios técnicos superiores, o que haciéndolo no los han concluido, los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos en la actividad económica en una ocupación específica.

**c) PROGRAMA DE PRACTICAS PREPROFESIONALES (PPP)** (D.S. N° 001-96-TR, *Reglamento del D. Leg. N° 728*; D.S. N° 002-97-TR, *T.U.O. LFPL*; Ley N° 27404, *Modificación al D.S. N° 002-97-TR*; D.S. N° 011-2001-TR, *Modificación al D.S. N° 001-96-TR*).

La PPP tiene por objeto brindar orientación y capacitación técnico profesional a estudiantes y egresados de cualquier edad de universidades o institutos superiores, así como de entidades públicas o privadas que brinden formación especializada o superior en las áreas que correspondan a su formación académica.

**d) SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO (SCTR)** (Ley N° 26790, *de Modernización de la Seguridad Social en Salud*; D.S. N° 009-97-SA, *Rgto. de la Ley*; D.S. N° 003-98-SA, *Normas Técnicas del SCTR*).

El SCTR otorga coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores empleados y obreros que tienen la calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que laboran en un centro de trabajo en el que la Entidad Empleadora realiza las actividades descritas en el Anexo 5 del D.S. N° 009-97-SA, *Rgto. de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*.

- **Multa máxima aplicable en caso de incumplimiento de las obligaciones anteriormente reseñadas**  
En caso de incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones la multa máxima será de 10 UIT.

## III. OBLIGACIONES LEGALES LABORALES RELATIVAS A INFRACCIONES DE TERCER GRADO

**a) ASIGNACION FAMILIAR** (Ley N° 25129, *Ley de Asignación Familiar*; D.S. N° 035-90-TR, *Rgto. de la Ley*)

La asignación familiar tiene carácter y naturaleza remunerativa. Es equivalente al 10% de la RMV vigente en la oportunidad que corresponda percibir el derecho.

Debe ser abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que se efectúa el pago de las remuneraciones.

**b) BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS** (D. Leg. N° 688, *Ley de Consolidación de Beneficios Sociales*; Ley N° 26513)

Tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores obreros o empleados que al 28 de julio de 1995 lo hubieran alcanzado.

– En el caso de mujeres, el beneficio es equivalente a una sobretasa del 25% sobre su remuneración mensual; en el caso de hombres, la sobretasa es del 30%.

**c) CONTRATACIÓN DE ADOLESCENTE TRABAJADOR** (D.S. N° 003-97-TR, *T.U.O. de la LPCL*; Ley N° 27337, *Código de los Niños y Adolescentes*; Convenio N° 138 de la O.I.T., *sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo*).

Los adolescentes que trabajan en forma dependiente o por cuenta ajena están amparados por el Código de los Niños y Adolescentes. Se incluye a los que realizan el trabajo a domicilio y a los que trabajan por cuenta propia o en forma independiente, así como a los que realizan trabajo doméstico y trabajo familiar no remunerado.

**d) COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)** (D.S. N° 001-97-TR, *T.U.O. de la Ley de CTS*; D.S. N° 004-97-TR, *Rgto. de la Ley de CTS*; Ley N° 27006, *modifica art. 32° del D.S. N° 001-97-TR*; Ley N° 27326, *modifica art. 57° del D.S. N° 001-97-TR*; D.U. N° 070-2000, *Prórroga de convenios individuales CTS*; D.U. N° 127-2000, *modifican transitoriamente régimen de depósito de la CTS*; D.S. N° 001-2001-TR, *complementan D.U. N° 127-2000*).

Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.

- **Régimen Transitorio de Depósitos.**– El régimen de depósitos semestrales de la CTS ha sido temporalmente sustituido por uno que ordena depósitos de periodicidad mensual (8.33% sobre la remuneración computable percibida en el mes al que corresponde efectuar del depósito), en virtud de la dación del D.U. N° 127-2000, norma que fue posteriormente precisada por el D.S. N° 001-2001-TR. Este régimen temporal es aplicable sólo a la CTS que se devengue en los meses de noviembre de 2000 a octubre de 2001.

**e) GRATIFICACIONES LEGALES** (Ley N° 25139, *Ley que regula las Gratificaciones Legales*; D.S. N° 061-89-TR, *Rgto. de la Ley*).

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato y del tiempo de prestación del servicio que vinieran prestando, tienen derecho a dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio.

**f) JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, Y TRABAJO EN SOBRETUENDIMIENTO** (Convenio N° 1 de la O.I.T., Sobre Horas de Trabajo (Industria) 1919; D. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horarios y Trabajo en sobre tiempo; D.S. N° 008-97-TR, Rgto. de la Ley).

- **Jornada de Trabajo.**- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarentiocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.
- **Horarios.**- Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose como tal la hora de ingreso y de salida. Igualmente está facultado para modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. La modificación debe ser comunicada a los trabajadores con diez (10) días hábiles de anticipación.
- **Trabajo nocturno: Jornada nocturna.**- Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10.00 p.m. y 6.00 a.m. En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprendan jornadas de horario nocturno, éstos deberán en lo posible, ser rotativos.
- **Sobretiempo u horas extras.**- El tiempo trabajado que exceda la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir que no podrá ser menor del 25% por hora calculado sobre la remuneración ordinaria.
- **Regímenes Especiales.**- Los regímenes o sistemas de trabajo especiales se rigen por sus propias normas.

**g) INCORPORACIÓN EN PLANILLAS DE PAGO Y AUTORIZACIÓN DE PLANILLAS DE PAGO (PP)** (D. Leg. N° 681, Regulan Normas de Uso de Tecnología; D.S. N° 009-92-JUS, Rgto. del D. Leg. N° 681; D.S. N° 001-98-TR, Norma que Regula las Planillas y Boletas de Pago; Ley N° 27029, Obligación de conservar Planillas y Boletas de Pago; D. S. N° 017-2001-TR, modificación al D.S. N° 001-98-TR).

Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las PP dentro de las setentidos (72) horas de ingresados a prestar servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

El libro de PP o las hojas sueltas serán autorizadas previamente a su utilización por la AAT del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo. En caso de empresas que cuenten con más de un centro de trabajo en diferentes lugares se podrá solicitar la autorización en cualquiera de ellos, observándose los lineamientos de esta opción.

**h) PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES** (D. Leg. N° 677, Ley de Participación de Utilidades; D. Leg. N° 892, Regular Participación de Utilidades en Empresas Generadoras de Rentas de Tercera Categoría; D.S. N° 009-98-TR, Rgto. de la Ley).

Participan en las utilidades los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de aquellas empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

Están excluidos de participar en las utilidades los trabajadores de cooperativas, de empresas autogestionarias, de sociedades civiles y las empresas que en número no excedan de veinte (20) trabajadores.

**i) REMUNERACIONES** (D.S. N° 001-96-TR, Rgto. del D. Leg. N° 728; D.S. N° 001-97-TR, T.U.O. de la Ley de CTS; D.S. N° 003-97-TR, T.U.O. de la LPCL).

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe, por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

Este concepto es aplicable para todo efecto legal, cuando sea considerado como base de referencia, a excepción del impuesto a la renta que se regula por sus propias normas.

**j) SEGURO DE VIDA** (D. Leg. N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales; Ley N° 26182, Restituyen vigencia del artículo 11° de la Ley; Ley N° 26645, Modifica artículo 7° de la Ley; D.S. N° 024-2001-TR, Reglamentan Disposiciones del D. Leg. N° 688).

El beneficio del seguro de vida se extiende de manera obligatoria a los trabajadores que tienen cuatro años de servicios, siendo beneficiarios el cónyuge, conviviente, descendientes, y a falta de ellos, los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años.

El seguro de vida es de grupo o colectivo, siendo facultativo del empleador tomar el seguro a favor de sus trabajadores que cuenten con más de tres (03) meses de servicios.

**k) VACACIONES Y DESCANSOS REMUNERADOS** (D. Leg. N° 713, Ley de Descansos Remunerados; D.S. N° 012-92-TR, Rgto. de la Ley; Ley N° 26331, modifica el D. Leg. N° 713; Ley N° 26644, Ley que Regula el Descanso Pre y Post Natal; Ley N° 27409, Ley de Licencia Laboral por Adopción).

- **Descanso Semanal Obligatorio.**- El trabajador tiene derecho como mínimo a veinticuatro horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se le otorgará preferentemente en domingo.
- **Feriatos no Laborables.**- Los días feriados que establece la ley, se celebran en la fecha respectiva. Cualquier otro feriado de ámbito no nacional o gremial, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aun cuando corresponda con el de descanso del trabajador. Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su regulación se rige igual a los días de descanso semanal obligatorio, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.
- **Vacaciones anuales.**- El trabajador que cumpla con una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

#### IV. PRESENTACIÓN ANUAL DE LA HOJA RESUMEN DE PLANILLAS

(D.S. N°018-85-TR, Declaración Jurada de Planillas de Pago; R.M. N° 064-2001-TR\*\*, Normas para la presentación de la Declaración Jurada).

Los empleadores sean personas naturales o jurídicas y cooperativas de trabajadores que cuenten con cinco (05) o más trabajadores o socios trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a nivel nacional, están obligados a presentar el formulario "Hoja Resumen de Planillas del mes de Junio de ...."

- **Multa máxima aplicable en caso de incumplimiento de las obligaciones anteriormente reseñadas**  
En caso de incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones la multa máxima será de 20 UIT.

\*\* O norma que la sustituya.

## Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

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

### 1) FACTOR MENSUAL "A" (FM"A") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de Agosto de 2001.

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

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

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

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

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

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

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

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:

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

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

### FACTOR DE ACTUALIZACION B: 1,00000000

- Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Agosto de 2001 empezarán a computarse a partir del día 08 del referido mes.
- La tasa de interés moratorio correspondiente al mes de Agosto de 2001 a que se refiere el artículo 149° del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Resolución N° 080-98-EF/SAFP, es de 1,80% efectiva mensual, considerando un período mensual de 30 días. (Circular SBS N° AFP-008-2001).

WEB:<http://www.sbs.gob.pe/spp/fmrosidad.htm>

## Seguro Social en Salud: Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Regímenes Especiales (1 y 2)

**TABLA N° 1: Factores para determinar Interés Moratorio (TIM - ESSALUD: 1.8% mensual simple)**

DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR	DIAS DE ATRASO	FACTOR
1	0.001	61	0.037	121	0.073	181	0.109	241	0.145	301	0.181
2	0.001	62	0.037	122	0.073	182	0.109	242	0.145	302	0.181
3	0.002	63	0.038	123	0.074	183	0.110	243	0.146	303	0.182
4	0.002	64	0.038	124	0.074	184	0.110	244	0.146	304	0.182
5	0.003	65	0.039	125	0.075	185	0.111	245	0.147	305	0.183
6	0.004	66	0.040	126	0.076	186	0.112	246	0.148	306	0.184
7	0.004	67	0.040	127	0.076	187	0.112	247	0.148	307	0.184
8	0.005	68	0.041	128	0.077	188	0.113	248	0.149	308	0.185
9	0.005	69	0.041	129	0.077	189	0.113	249	0.149	309	0.185
10	0.006	70	0.042	130	0.078	190	0.114	250	0.150	310	0.186
11	0.007	71	0.043	131	0.079	191	0.115	251	0.151	311	0.187
12	0.007	72	0.043	132	0.079	192	0.115	252	0.151	312	0.187
13	0.008	73	0.044	133	0.080	193	0.116	253	0.152	313	0.188
14	0.008	74	0.044	134	0.080	194	0.116	254	0.152	314	0.188
15	0.009	75	0.045	135	0.081	195	0.117	255	0.153	315	0.189
16	0.010	76	0.046	136	0.082	196	0.118	256	0.154	316	0.190
17	0.010	77	0.046	137	0.082	197	0.118	257	0.154	317	0.190
18	0.011	78	0.047	138	0.083	198	0.119	258	0.155	318	0.191
19	0.011	79	0.047	139	0.083	199	0.119	259	0.155	319	0.191
20	0.012	80	0.048	140	0.084	200	0.120	260	0.156	320	0.192
21	0.013	81	0.049	141	0.085	201	0.121	261	0.157	321	0.193
22	0.013	82	0.049	142	0.085	202	0.121	262	0.157	322	0.193
23	0.014	83	0.050	143	0.086	203	0.122	263	0.158	323	0.194
24	0.014	84	0.050	144	0.086	204	0.122	264	0.158	324	0.194
25	0.015	85	0.051	145	0.087	205	0.123	265	0.159	325	0.195
26	0.016	86	0.052	146	0.088	206	0.124	266	0.160	326	0.196
27	0.016	87	0.052	147	0.088	207	0.124	267	0.160	327	0.196
28	0.017	88	0.053	148	0.089	208	0.125	268	0.161	328	0.197
29	0.017	89	0.053	149	0.089	209	0.125	269	0.161	329	0.197
30	0.018	90	0.054	150	0.090	210	0.126	270	0.162	330	0.198
31	0.019	91	0.055	151	0.091	211	0.127	271	0.163	331	0.199
32	0.019	92	0.055	152	0.091	212	0.127	272	0.163	332	0.199
33	0.020	93	0.056	153	0.092	213	0.128	273	0.164	333	0.200
34	0.020	94	0.056	154	0.092	214	0.128	274	0.164	334	0.200
35	0.021	95	0.057	155	0.093	215	0.129	275	0.165	335	0.201
36	0.022	96	0.058	156	0.094	216	0.130	276	0.166	336	0.202
37	0.022	97	0.058	157	0.094	217	0.130	277	0.166	337	0.202
38	0.023	98	0.059	158	0.095	218	0.131	278	0.167	338	0.203
39	0.023	99	0.059	159	0.095	219	0.131	279	0.167	339	0.203
40	0.024	100	0.060	160	0.096	220	0.132	280	0.168	340	0.204
41	0.025	101	0.061	161	0.097	221	0.133	281	0.169	341	0.205
42	0.025	102	0.061	162	0.097	222	0.133	282	0.169	342	0.205
43	0.026	103	0.062	163	0.098	223	0.134	283	0.170	343	0.206
44	0.026	104	0.062	164	0.098	224	0.134	284	0.170	344	0.206
45	0.027	105	0.063	165	0.099	225	0.135	285	0.171	345	0.207
46	0.028	106	0.064	166	0.100	226	0.136	286	0.172	346	0.208
47	0.028	107	0.064	167	0.100	227	0.136	287	0.172	347	0.208
48	0.029	108	0.065	168	0.101	228	0.137	288	0.173	348	0.209
49	0.029	109	0.065	169	0.101	229	0.137	289	0.173	349	0.209
50	0.030	110	0.066	170	0.102	230	0.138	290	0.174	350	0.210
51	0.031	111	0.067	171	0.103	231	0.139	291	0.175	351	0.211
52	0.031	112	0.067	172	0.103	232	0.139	292	0.175	352	0.211
53	0.032	113	0.068	173	0.104	233	0.140	293	0.176	353	0.212
54	0.032	114	0.068	174	0.104	234	0.140	294	0.176	354	0.212
55	0.033	115	0.069	175	0.105	235	0.141	295	0.177	355	0.213
56	0.034	116	0.070	176	0.106	236	0.142	296	0.178	356	0.214
57	0.034	117	0.070	177	0.106	237	0.142	297	0.178	357	0.214
58	0.035	118	0.071	178	0.107	238	0.143	298	0.179	358	0.215
59	0.035	119	0.071	179	0.107	239	0.143	299	0.179	359	0.215
60	0.036	120	0.072	180	0.108	240	0.144	300	0.180	360	0.216

- Aplicable a:
1. Deudas de Regímenes especiales, seguro complementario de trabajo de riesgo, seguro agrario independiente, fondo de derechos sociales del artista, reembolso por prestaciones otorgadas a trabajadores y derechohabientes de empleadores morosos y multas no tributarias.
  2. Deudas del seguro regular, seguro agrario dependiente y multas tributarias; que se generen a partir del 01.01.2001.

# Intereses Moratorios: Aportes a los sistemas que administra ESSALUD

**TABLA N° 2: REGIMENES ESPECIALES, SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO, SEGURO AGRARIO INDEPENDIENTE Y FONDO DE DERECHOS SOCIALES DEL ARTISTA**

Factores para determinar interés moratorio según día de pago (\*)

MES DE AGOSTO DE 2001 (TIM - ESSALUD)

APORTES		ABRIL 2001										MAYO 2001									
DIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	0.042000	0.049800	0.049200	0.047400	0.046800	0.046200	0.045600	0.045000	0.043200	0.042600	0.030600	0.030000	0.029400	0.028800	0.028200	0.026400	0.025800	0.025200	0.024600	0.024000	
2	0.042600	0.050400	0.049800	0.048000	0.047400	0.046800	0.046200	0.045600	0.043800	0.043200	0.031200	0.030600	0.030000	0.029400	0.028800	0.027000	0.026400	0.025800	0.025200	0.024600	
3	0.043200	0.051000	0.050400	0.048600	0.048000	0.047400	0.046800	0.046200	0.044400	0.043800	0.031800	0.031200	0.030600	0.030000	0.029400	0.027600	0.027000	0.026400	0.025800	0.025200	
4	0.043800	0.051600	0.051000	0.049200	0.048600	0.048000	0.047400	0.046800	0.045000	0.044400	0.032400	0.031800	0.031200	0.030600	0.030000	0.028200	0.027600	0.027000	0.026400	0.025800	
5	0.044400	0.052200	0.051600	0.049800	0.049200	0.048600	0.048000	0.047400	0.045600	0.045000	0.033000	0.032400	0.031800	0.031200	0.030600	0.028800	0.028200	0.027600	0.027000	0.026400	
6	0.045000	0.052800	0.052200	0.050400	0.049800	0.049200	0.048600	0.048000	0.046200	0.045600	0.033600	0.033000	0.032400	0.031800	0.031200	0.029400	0.028800	0.028200	0.027600	0.027000	
7	0.045600	0.053400	0.052800	0.051000	0.050400	0.049800	0.049200	0.048600	0.046800	0.046200	0.034200	0.033600	0.033000	0.032400	0.031800	0.030000	0.029400	0.028800	0.028200	0.027600	
8	0.046200	0.054000	0.053400	0.051600	0.051000	0.050400	0.049800	0.049200	0.047400	0.046800	0.034800	0.034200	0.033600	0.033000	0.032400	0.030600	0.030000	0.029400	0.028800	0.028200	
9	0.046800	0.054600	0.054000	0.052200	0.051600	0.051000	0.050400	0.049800	0.048000	0.047400	0.035400	0.034800	0.034200	0.033600	0.033000	0.031200	0.030600	0.030000	0.029400	0.028800	
10	0.047400	0.055200	0.054600	0.052800	0.052200	0.051600	0.051000	0.050400	0.048600	0.048000	0.036000	0.035400	0.034800	0.034200	0.033600	0.031800	0.031200	0.030600	0.030000	0.029400	
11	0.048000	0.055800	0.055200	0.053400	0.052800	0.052200	0.051600	0.051000	0.049200	0.048600	0.036600	0.036000	0.035400	0.034800	0.034200	0.032400	0.031800	0.031200	0.030600	0.030000	
12	0.048600	0.056400	0.055800	0.054000	0.053400	0.052800	0.052200	0.051600	0.049800	0.049200	0.037200	0.036600	0.036000	0.035400	0.034800	0.033000	0.032400	0.031800	0.031200	0.030600	
13	0.049200	0.057000	0.056400	0.054600	0.054000	0.053400	0.052800	0.052200	0.050400	0.049800	0.037800	0.037200	0.036600	0.036000	0.035400	0.033600	0.033000	0.032400	0.031800	0.031200	
14	0.049800	0.057600	0.057000	0.055200	0.054600	0.054000	0.053400	0.052800	0.051000	0.050400	0.038400	0.037800	0.037200	0.036600	0.036000	0.034200	0.033600	0.033000	0.032400	0.031800	
15	0.050400	0.058200	0.057600	0.055800	0.055200	0.054600	0.054000	0.053400	0.051600	0.051000	0.039000	0.038400	0.037800	0.037200	0.036600	0.034800	0.034200	0.033600	0.033000	0.032400	
16	0.051000	0.058800	0.058200	0.056400	0.055800	0.055200	0.054600	0.054000	0.052200	0.051600	0.039600	0.039000	0.038400	0.037800	0.037200	0.035400	0.034800	0.034200	0.033600	0.033000	
17	0.051600	0.059400	0.058800	0.057000	0.056400	0.055800	0.055200	0.054600	0.052800	0.052200	0.040200	0.039600	0.039000	0.038400	0.037800	0.036000	0.035400	0.034800	0.034200	0.033600	
18	0.052200	0.060000	0.059400	0.057600	0.057000	0.056400	0.055800	0.055200	0.053400	0.052800	0.040800	0.040200	0.039600	0.039000	0.038400	0.036600	0.036000	0.035400	0.034800	0.034200	
19	0.052800	0.060600	0.060000	0.058200	0.057600	0.057000	0.056400	0.055800	0.054000	0.053400	0.041400	0.040800	0.040200	0.039600	0.039000	0.037200	0.036600	0.036000	0.035400	0.034800	
20	0.053400	0.061200	0.060600	0.058800	0.058200	0.057600	0.057000	0.056400	0.054600	0.054000	0.042000	0.041400	0.040800	0.040200	0.039600	0.037800	0.037200	0.036600	0.036000	0.035400	
21	0.054000	0.061800	0.061200	0.059400	0.058800	0.058200	0.057600	0.057000	0.055200	0.054600	0.042600	0.042000	0.041400	0.040800	0.040200	0.038400	0.037800	0.037200	0.036600	0.036000	
22	0.054600	0.062400	0.061800	0.060000	0.059400	0.058800	0.058200	0.057600	0.055800	0.055200	0.043200	0.042600	0.042000	0.041400	0.040800	0.039000	0.038400	0.037800	0.037200	0.036600	
23	0.055200	0.063000	0.062400	0.060600	0.060000	0.059400	0.058800	0.058200	0.056400	0.055800	0.043800	0.043200	0.042600	0.042000	0.041400	0.039600	0.039000	0.038400	0.037800	0.037200	
24	0.055800	0.063600	0.063000	0.061200	0.060600	0.060000	0.059400	0.058800	0.057000	0.056400	0.044400	0.043800	0.043200	0.042600	0.042000	0.040200	0.039600	0.039000	0.038400	0.037800	
25	0.056400	0.064200	0.063600	0.061800	0.061200	0.060600	0.060000	0.059400	0.057600	0.057000	0.045000	0.044400	0.043800	0.043200	0.042600	0.040800	0.040200	0.039600	0.039000	0.038400	
26	0.057000	0.064800	0.064200	0.062400	0.061800	0.061200	0.060600	0.060000	0.058200	0.057600	0.045600	0.045000	0.044400	0.043800	0.043200	0.041400	0.040800	0.040200	0.039600	0.039000	
27	0.057600	0.065400	0.064800	0.063000	0.062400	0.061800	0.061200	0.060600	0.058800	0.058200	0.046200	0.045600	0.045000	0.044400	0.043800	0.042000	0.041400	0.040800	0.040200	0.039600	
28	0.058200	0.066000	0.065400	0.063600	0.063000	0.062400	0.061800	0.061200	0.059400	0.058800	0.046800	0.046200	0.045600	0.045000	0.044400	0.042600	0.042000	0.041400	0.040800	0.040200	
29	0.058800	0.066600	0.066000	0.064200	0.063600	0.063000	0.062400	0.061800	0.060000	0.059400	0.047400	0.046800	0.046200	0.045600	0.045000	0.043200	0.042600	0.042000	0.041400	0.040800	
30	0.059400	0.067200	0.066600	0.064800	0.064200	0.063600	0.063000	0.062400	0.060600	0.060000	0.048000	0.047400	0.046800	0.046200	0.045600	0.043800	0.043200	0.042600	0.042000	0.041400	
31	0.060000	0.067800	0.067200	0.065400	0.064800	0.064200	0.063600	0.063000	0.061200	0.060600	0.048600	0.048000	0.047400	0.046800	0.046200	0.044400	0.043800	0.043200	0.042600	0.042000	
VENCTO.	23-MAY	10-MAY	11-MAY	14-MAY	15-MAY	16-MAY	17-MAY	18-MAY	21-MAY	22-MAY	11-JUN	12-JUN	13-JUN	14-JUN	15-JUN	18-JUN	19-JUN	20-JUN	21-JUN	22-JUN	

APORTES		JUNIO 2001										JULIO 2001									
DIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	0.012600	0.012000	0.011400	0.009600	0.009000		0.007800	0.007200	0.005400	0.013200											
2	0.013200	0.012600	0.012000	0.010200	0.009600		0.008400	0.007800	0.006000	0.013800											
3	0.013800	0.013200	0.012600	0.010800	0.010200		0.009000	0.008400	0.006600	0.014400											
4	0.014400	0.013800	0.013200	0.011400	0.010800		0.009600	0.009000	0.007200	0.015000											
5	0.015000	0.014400	0.013800	0.012000	0.011400		0.010200	0.009600	0.007800	0.015600											
6	0.015600	0.015000	0.014400	0.012600	0.012000		0.010800	0.010200	0.008400	0.016200											
7	0.016200	0.015600	0.015000	0.013200	0.012600		0.011400	0.010800	0.009000	0.016800											
8	0.016800	0.016200	0.015600	0.013800	0.013200		0.012000	0.011400	0.009600	0.017400											
9	0.017400	0.016800	0.016200	0.014400	0.013800		0.012600	0.012000	0.010200	0.018000											
10	0.018000	0.017400	0.016800	0.015000	0.014400		0.013200	0.012600	0.010800	0.018600									0.006000		
11	0.018600	0.018000	0.017400	0.015600	0.015000		0.013800	0.013200	0.011400	0.019200									0.001200	0.006000	
12	0.019200	0.018600	0.018000	0.016200	0.015600		0.014400	0.013800	0.012000	0.019800									0.001800	0.001200	
13	0.019800	0.019200	0.018600	0.016800	0.016200		0.015000	0.014400	0.012600	0.020400									0.002400	0.001800	
14	0.020400	0.019800	0.019200	0.017400	0.016800		0.015600	0.015000	0.013200	0.021000	0.006000								0.003000	0.002400	
15	0.021000	0.020400	0.019800	0.018000	0.017400		0.016200	0.015600	0.013800	0.021600	0.001200	0.006000							0.003600	0.003000	
16	0.021600	0.021000	0.020400	0.018600	0.018000		0.016800	0.016200	0.014400	0.022200	0.001800	0.001200	0.006000						0.004200	0.003600	
17	0.022200	0.021600	0.021000	0.0192																	

# Calendario Tributario y de otros Conceptos:

R. de S. N° 001-2000/SUNAT (05.01.2000). R. de S. N° 072-2000/SUNAT (29.06.2000). R. de S N° 138-2000/SUNAT (30.12.2000) y normas especiales

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

CONCEPTO	ULTIMO DIGITO DEL R.U.C. DEL CONTRIBUYENTE																			
	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	① JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (*) (Dec. Leg. N° 821)	11.07.01	13.08.01	12.07.01	14.08.01	13.07.01	15.08.01	16.07.01	16.08.01	17.07.01	17.08.01	18.07.01	20.08.01	19.07.01	21.08.01	20.07.01	22.08.01	23.07.01	09.08.01	10.07.01	10.08.01
• ESSALUD - Régimen General (1)	11.07.01	13.08.01	12.07.01	14.08.01	13.07.01	15.08.01	16.07.01	16.08.01	17.07.01	17.08.01	18.07.01	20.08.01	19.07.01	21.08.01	20.07.01	22.08.01	23.07.01	09.08.01	10.07.01	10.08.01
- Grupos Especiales (1)	11.07.01	13.08.01	12.07.01	14.08.01	13.07.01	15.08.01	16.07.01	16.08.01	17.07.01	17.08.01	18.07.01	20.08.01	19.07.01	21.08.01	20.07.01	22.08.01	23.07.01	09.08.01	10.07.01	10.08.01
• ONP (1)	11.07.01	13.08.01	12.07.01	14.08.01	13.07.01	15.08.01	16.07.01	16.08.01	17.07.01	17.08.01	18.07.01	20.08.01	19.07.01	21.08.01	20.07.01	22.08.01	23.07.01	09.08.01	10.07.01	10.08.01
• Pagos a Cuenta y Retenciones del Impuesto a la Renta, incluye RER	11.07.01	13.08.01	12.07.01	14.08.01	13.07.01	15.08.01	16.07.01	16.08.01	17.07.01	17.08.01	18.07.01	20.08.01	19.07.01	21.08.01	20.07.01	22.08.01	23.07.01	09.08.01	10.07.01	10.02.01
• IES (Ex FONAVI)	11.07.01	13.08.01	12.07.01	14.08.01	13.07.01	15.08.01	16.07.01	16.08.01	17.07.01	17.08.01	18.07.01	20.08.01	19.07.01	21.08.01	20.07.01	22.08.01	23.07.01	09.08.01	10.07.01	10.08.01
• SENCICO	11.07.01	13.08.01	12.07.01	14.08.01	13.07.01	15.08.01	16.07.01	16.08.01	17.07.01	17.08.01	18.07.01	20.08.01	19.07.01	21.08.01	20.07.01	22.08.01	23.07.01	09.08.01	10.07.01	10.08.01
• SENATI (2)	17.07.01	16.08.01	17.07.01	16.08.01	17.07.01	16.08.01	17.07.01	16.08.01	17.07.01	16.08.01	17.07.01	16.08.01	17.07.01	16.08.01	17.07.01	16.08.01	17.07.01	16.08.01	17.07.01	16.08.01
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (3)	04.07.01	03.08.01	04.07.01	03.08.01	04.07.01	03.08.01	04.07.01	03.08.01	04.07.01	03.08.01	04.07.01	03.08.01	04.07.01	03.08.01	04.07.01	03.08.01	04.07.01	03.08.01	04.07.01	03.08.01
- En Efectivo (4)	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01
- Declaración sin pago (4)	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01	06.07.01	07.08.01
- Pago de la deuda hasta ... (5)	20.07.01	21.08.01	20.07.01	21.08.01	20.07.01	21.08.01	20.07.01	21.08.01	20.07.01	21.08.01	20.07.01	21.08.01	20.07.01	21.08.01	20.07.01	21.08.01	20.07.01	21.08.01	20.07.01	21.08.01
• RUS	11.07.01	13.08.01	12.07.01	14.08.01	13.07.01	15.08.01	16.07.01	16.08.01	17.07.01	17.08.01	18.07.01	20.08.01	19.07.01	21.08.01	20.07.01	22.08.01	23.07.01	09.08.01	10.07.01	10.08.01
• CONAFOVICER (6)	16.07.01	15.08.01	16.07.01	15.08.01	16.07.01	15.08.01	16.07.01	15.08.01	16.07.01	15.08.01	16.07.01	15.08.01	16.07.01	15.08.01	16.07.01	15.08.01	16.07.01	15.08.01	16.07.01	15.08.01

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

## Impuesto a la Renta 2000: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

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

### • RENTA BRUTA DE QUINTA CATEGORIA

Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda". (TUO-LIR-99, Art. 34°).

### • DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORIAS 2001

AÑO/MES	BASE DE CALCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
ENE. 01	7 UIT	3,000.00	S/. 21,000.00

### • TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2001

Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF), modificado desde el 01.01.2001 por el Art. 3° de la Ley N° 27394.

FORMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)

BASE DE CALCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FORMULA
HASTA 54 UIT	Hasta: S/. 162,000.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MAS DE 54 UIT	Más de S/. 162,000.00	20%	$I = (0.20 \times R) - 8,100.00$

### • RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORIA: (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))
- Ya no se aplica a partir de 1999 el 5% de la suma total abonada o acreditada, en caso de contratos a suma alzada si no se expresa por separado el importe de los honorarios.

## ANEXO N° 1: NUEVAS TASAS DE APORTACIONES DEL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO

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

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

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

### 1) DESCUENTO POR NUMERO DE TRABAJADORES

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

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

### 3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGUN TASA DE RIESGO

TASA DE RIESGO DEL AÑO ANTERIOR	TASA ADICIONAL %
Menor que 45	0.00
Entre 46 y 100	0.43
Entre 101 y 140	0.85
Entre 141 y 200	1.28
Entre 201 y 250	1.70
Entre 251 y 300	2.13
Entre 301 y 360	2.55
Entre 361 y 480	3.40
Entre 481 y 600	4.25
Entre 601 y 700	5.10
Entre 701 y 830	5.95
Más de 830	6.80

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

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

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

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

### 4) APORTACION MINIMA:

0,50%

# Legislación Sumillada

Del 24 de julio al 03 de agosto de 2001

## 1. Reglamento de Seguridad e Higiene Minera (26.07) (207510)

Mediante D.S. N° 0046-2001-EM, de 20.07.2001, se aprueba el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera.

## 2. Reintegran el Instituto de Salud Ocupacional a la Estructura Orgánica del Ministerio de Salud (26.07) (207573)

Por medio de R.M. N° 413-2001-SA/DM, de 23.07.2001, se dispone que el Instituto de Salud Ocupacional se reintegre a la Estructura Orgánica del Ministerio de Salud.

## 3. Aprueban nuevo Texto Oficial de la "Síntesis de la Legislación Laboral" (27.07) (207621)

Mediante R.M. N° 136-2001-TR, del 26.07, se aprueba el nuevo Texto Oficial de la "Síntesis de la Legislación Laboral". Ver en este número páginas 6 a 9.

## 4. Precisan que incentivos, entregas, programas o actividades de bienestar otorgados por el CAFAE están comprendidos en el D.S. N° 122-94-EF (Reglamento de la Ley de Impuesto a la Renta) (27.07) (207658)

Por D.S. N° 170-2001-EF, de 23.07.2001, se precisa que incentivos, entregas, programas o actividades de bienestar otorgados por el CAFAE están comprendidos en el D.S. N° 122-94-EF, el cual en el numeral 3, inciso c), del artículo 20° establece los supuestos que no son calificados como renta gravable de quinta categoría, regulándose como uno de ellos los gastos y contribuciones realizados por el empleador a favor del personal.

## 5. Aceptan renuncia de Gerente General de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) (27.07) (207665)

Mediante R.S. N° 387-2001-EF, de 26.07.2001, se resuelve aceptar a partir del 25 de julio de 2001 la renuncia formulada por la señora María Soledad Giulfo Suárez-Durand como Gerente General de la ONP.

## 6. Aceptan renuncia de Viceministro de Trabajo y de Viceministro de Promoción Social (27.07) (207665)

Mediante R.S. N° 084-2001-TR y R.S. N° 085-2001-TR, de 26.07.2001, se aceptan las renunciaciones del Señor Roberto Servat Pereira de Sousa como Viceministro de Trabajo y del Señor Mario Arróspide Medina como Viceministro de Promoción Social del MTPS.

## 7. Aprueban la Memoria del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social, periodo enero-julio 2001 (27.07) (207701)

Por medio de R.M. N° 138-2001-TR, de 26.07.2001, se aprueba la Memoria del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social del periodo enero-julio 2001.

## 8. Aceptan renuncia de miembro de la Comisión Consultiva de Trabajo (27.07) (207701)

Por R.M. N° 139-2001-TR, de 26.07.2001, se acepta la renuncia del doctor Jorge Toyama Miyagusu al cargo de miembro de la Comisión Consultiva de Trabajo del MTPS.

## 9. Otorgan facultades al Jefe de la ONP a fin de procurar la conclusión de procesos sobre denegatoria de otorgamiento y recálculo de pensión (28.07) (207789)

Mediante Resolución Suprema N° 392-2001-EF, de 26.07.2001, se faculta expresamente al Jefe de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) a procurar la conclusión de los procesos en que intervenga dicha institución, en los que se trate respecto de la denegatoria de otorgamiento de pensión, así como el recálculo de pensión, que tengan su origen en la aplicación retroactiva del Decreto Ley 25967 a los asegurados que al 18.12.1992 reunían los requisitos establecidos para acceder a una prestación económica del Sistema Nacional de Pensiones, en especial, las relativas al régimen previsional regulado por Decreto Ley N° 19990 pudiendo para ello desistirse, convenir o allanarse a los mismos.

## 10. Reglamento de Sanciones a Conciliadores, Centros de Conciliación, Capacitadores y Centros de Formación y Capacitación de Conciliadores (28.07) (207802)

Mediante R.M. N° 245-2001-JUS, de 25.07.2001, se aprueba el Reglamento de Sanciones a Conciliadores, Centros de Conciliación, Capacitadores y Centros de Formación y Capacitación de Conciliadores.

## 11. Plan Sectorial de Estadística de Corto Plazo 20001 Correspondiente al Sector Trabajo y Promoción Social (28.07) (207802)

Por medio de R.M. N° 141-2001-TR, de 26.07.2001, se aprueba el Plan Sectorial de Estadística de Corto Plazo 20001 Correspondiente al Sector Trabajo y Promoción Social.

## 12. Nombran Ministro de Trabajo y Pro-

## moción Social (29.07) (207908)

Mediante R.S. N° 384-2001-PCM, de 28.07.2001, se resuelve nombrar como Ministro de Estado en el Despacho de Trabajo y Promoción Social al señor Fernando Villarán de la Puente.

## 13. Funciones de los Centros de Servicios al Contribuyente (29.07) (207948)

Por Res. de Superintendencia N° 086-2001/SUNAT, de 27.07.2001 precisan funciones de los Centros de Servicios al Contribuyente.

## 14. Aprueban Reglamento para la presentación de la Declaración Anual de Operaciones con Terceros- DAOT y derogan la Declaración Anual de Agentes de Retención de Rentas de Cuarta Categoría- DAR (29.07) (207949)

Res. de Superintendencia N° 087-2001/SUNAT, de 27.07.2001. Ver anexo de legislación.

## 15. Norma Sanitaria para Trabajos de Desinsectación, Desratización, Desinfección, Limpieza y Desinfección de Reservorios de Agua, Limpieza de Ambientes y Tanques Sépticos (30.07) (208000)

Mediante R.M. N° 49-2001-SA/DM, de 26.07.2001, se aprueba Norma Sanitaria para Trabajos de Desinsectación, Desratización, Desinfección, Limpieza y Desinfección de Reservorios de Agua, Limpieza de Ambientes y Tanques Sépticos.

## 16. Designan Viceministro de Trabajo y Secretario General del Ministerio (03.08) (208171)

Por medio de R.S. N° 089-2001-TR, de 02.08.2001, se designa al señor José Ernesto Echeandía Sotomayor en el cargo de Viceministro de Trabajo del MTPS. Por R.S. N° 009-2001-TR, de 02.08.2001, se designa al señor Alejandro Jiménez Morales en el cargo de Secretario General del MTPS.

## 17. Establecen disposiciones para el pago total de las pensiones devengadas del Sistema Nacional de Pensiones - D.L. N° 19990 (03.08) (208171)

Res. Jefatural N° 141-2001-Jefatura/ONP, de 13.07.2001. Ver sección Escenas Laborales.