

Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXIX N° 334 Abril 2005

INDICADORES DE EMPLEO SELECCIONADOS

REGIONES NATURALES Y TAMAÑO DE LA POBLACIÓN	NIVELES DE EMPLEO		INGRESOS		RAMA DE ACTIVIDAD PEA OCUPADA			SECTOR MODERNO % vertical	TOTAL PEA OCUPADA		TOTAL PEA	
	Desempleo % PEA	Sub Empleo % PEA	Mayores a S/. 1.000	Promedio nacional (S/. Mes)	Primaria	Secundaria	Terciaria		% vertical	Miles	% vertical	Miles
PERÚ	5.2	51.9	12.1	544.3	4 301 754	1 616 521	5 973 006	2 855 775	100.0	11 891	100.0	12 546
Lima Metropolitana	9.7	40.8	24.3	998.5	1.3	21.3	77.5	44.9	28.0	3 333	29.4	3 691
Costa	5.6	51.4	10.4	496.8	30.4	13.9	55.8	25.5	21.8	2 590	21.9	2 743
Sierra	2.3	59.9	5.6	289.4	60.4	9.5	30.1	20.9	37.9	4 512	36.8	4 617
Selva	2.7	55.9	7.4	378.9	51.4	8.3	40.4	8.7	12.2	1 456	11.9	1 496
Tres regiones (sin Lima Metrop.)	3.4	56.6	7.4	367.4	49.8	10.6	39.6	55.1	72.0	8 558	70.6	8 855
Mayor de 500 000 personas	7.5	48.7	13.4	607.3	5.7	19.5	74.8	6.0	4.7	560	4.8	605
De 100 001 a 500 000 personas	6.7	48.2	15.4	632.6	7.3	16.7	76.0	17.1	13.5	1 600	13.7	1 714
De 50 001 a 100 000 personas	6.4	50.5	13.4	541.3	15.2	15.3	69.5	3.8	3.1	363	3.1	388
De 20 001 a 50 000 personas	5.5	53.5	11.8	539.9	23.4	15.9	60.7	6.2	5.1	603	5.1	638
De 2 001 a 20 000 personas	3.1	56.7	8.3	404.1	42.3	12.1	45.7	8.6	8.9	1 055	8.7	1 088
De 500 a 2 000 personas	1.6	56.1	6.2	295.1	60.4	7.0	32.5	2.6	4.0	475	3.8	482
Menos de 500 personas, poblados	0.8	62.4	1.8	178.0	82.0	5.8	12.2	8.1	24.8	2 943	23.7	2 968
Menos de 500 personas, dispersos	1.2	63.1	2.0	187.7	80.0	5.0	15.0	2.7	8.1	960	7.7	972

Notas:

Sector moderno: Incluye a los trabajadores del sector público, de empresas de 10 a más trabajadores y profesionales y técnicos independientes

Fuente: INEI. Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2001 - 2002.

Elaboración: Análisis Laboral

CARTA DEL DIRECTOR

Apreciado amigo:

El reciente cambio en el tratamiento de la libre disponibilidad del régimen de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) efectuado vía Ley N° 28461, de 10.01.2005, pretendería beneficiar a quienes tienen depósitos por este concepto y quieren retirar, de manera excepcional y por una sola vez, una parte de los mismos hasta por un 80% destinándolo a la adquisición, construcción, mejoramiento de vivienda o adquisición de terreno que se efectúe, a su elección, en el marco de los programas Techo Propio, MIVIVIENDA y cualquier otro promovido por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, en el marco del Plan Nacional de Vivienda "Vivienda para Todos", u otro plan que sea directamente promovido por el Sector Privado, o para la adquisición de terrenos.

Esta idea no es nueva pues hasta antes de la dación del Dec. Leg. N° 650 ya anteriormente los trabajadores tuvieron un derecho similar, pero sólo hasta por un 50% para el caso específico de vivienda.

Vistas las cosas bajo una determinada perspectiva, la medida es positiva en momentos en que hay tanta necesidad de vivienda y que en el mercado hay ofertas como las de MIVIVIENDA que permiten el pago en períodos más o menos prolongados.

Hace pocos años se realizaron estudios para ver si era posible modificar la CTS por un Seguro de Desempleo, medida que algunos países de América han logrado aplicar en cierta forma. Sin embargo, si hasta ahora el intento se había quedado sólo en eso, ahora será más difícil llevarlo a la práctica, salvo que lo que se esté buscando sea precisamente hacer el Seguro de Desempleo más necesario, desde el momento que la CTS estaría perdiendo significación económica como elemento protector en una situación de carencia de empleo. Frente a esta posible realidad el problema se acrecentaría, pues habría que estudiar seriamente quién o quiénes tendrían a su cargo sustentar los costos de este tipo de seguro. ¿Será, acaso, el propio trabajador o tal vez el empleador que pide más bien le rebajen los costos laborales o habría alguna participación por parte del Estado?

No se trata de restarle mérito a la norma recién dictada, pero lo ocurrido nos debe llevar a algunas reflexiones.

Son innumerables los cambios producidos a lo largo de los años entre variaciones sustanciales, ampliaciones y modificaciones en la CTS dentro de un proceso de marchas y contramarchas.

Hay que reconocer que entre estos cambios algunos resultaron positivos y pusieron fin a absurdos tales como la

CTS en base al último sueldo multiplicado por el número de años de servicios prestados a la misma empresa o a la que la hubiera adquirido asumiendo tal beneficio, lo que llevaba al extremo de que el trabajador podía recibir sumas similares o superiores percibidas durante sus años de trabajo si es que su último sueldo durante un mes o tal vez un sólo día, se había incrementado de manera significativa. Pero de otro lado, también es cierto que muchos otros cambios resultaron negativos y sólo desnaturalizaron su carácter de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia.

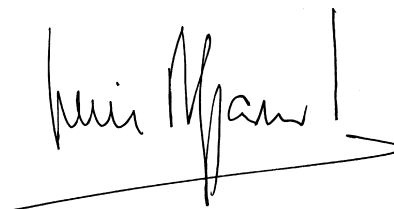
En la actualidad, lo preocupante de la situación es que así como aparentemente habría fracasado el intento reciente en favor del Seguro de Desempleo, así también una Ley General de Trabajo, acorde con las necesidades del país, demora en ser culminada y el régimen de pensiones a cargo de las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones representará la posibilidad de pensiones, insuficientes, para tan sólo un 12 por ciento de la PEA, con lo cual, aparentemente, a nadie parece interesarle el hecho que millones de trabajadores quedarán desamparados y sin ninguna pensión en cualquier momento de los próximos años.

En pocas palabras, no ha tenido éxito la política laboral, si alguna vez la hubo, ni en materia individual, colectiva o de control (inspecciones), y la imprevisión, por su parte, tiene sus costos, los mismos que el país habrá de pagar sea en términos económicos o como consecuencia de los desarreglos que representa la falta de justicia laboral.

Falta poco más de un año para que concluya el actual gobierno y se estrecha el margen de la esperanza para confiar en que se pueda poner orden en nuestra legislación laboral y de seguridad social.

Los peruanos podemos presumir que nuestra legislación laboral tuvo en sus comienzos aciertos que hicieron que se la considerara pionera. Hoy día, nadie diría que contamos con una buena legislación laboral.

Atentamente,



LUIS APARICIO VALDEZ
Director

Aspectos Socioeconómicos y Jurídicos

Director

Luis Aparicio Valdez

Subdirector

Alfredo Chienda Quiroz

Equipo de Investigación

Jorge Bernedo Alvarado

Alfredo Chienda Quiroz

Aldo Vértiz Iriarte

Anna Vilela Espinosa

Asistente de la Publicación

Karla Canova Talledo

Administración

María H. Aparicio de Munar

Diagramación, Composición de Textos y Cuadros Estadísticos

Katia Ponce de Munive

Jeannette Flores V.

Corrección de Textos

Teresa Flores C.

Diseño y Montaje

Manuel Saravia N.

Ventas

Samuel Reppó C.

Cursos y Seminarios

Haydee Blanco O.

Impresión

JL Impresores de

José Antonio Aparicio Rabines

Teléfono: 791-5051

ANÁLISIS LABORAL es una publicación mensual editada por



Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C.

Dirección:

Av. Paseo de la República 6236
Lima 18 - Perú

info@aele.com

web: http://www.aele.com

Teléfono: (51) (1) 610-4100

Fax: 610-4101

Hecho el Depósito Legal
REGISTRO N° 98-2765

PROHIBIDA LA
REPRODUCCIÓN
EN CUALQUIER FORMA
SIN PERMISO ESCRITO
DEL DIRECTOR

CARTA DEL DIRECTOR	2
ESCENAS LABORALES	4
INVITADO	
• La Situación del Empleo en Venezuela (Héctor Lucena)	6
ANÁLISIS	
• Todos los problemas del trabajo (Jorge Bernedo A.)	8
ANÁLISIS LEGAL	
• Feriado no Laborable: 1º de Mayo	11
• Personas con Discapacidad y Normas Laborales	13
• Capacitación para el Trabajo	18
MODELO DE CONVENIO DE FORMACIÓN LABORAL JUVENIL	24
PROYECTO DE LEY	
• Conservación de Libros de Planillas	25
REMUNERACIONES Y LOS EFECTOS DE APORTES Y TRIBUTOS	27
LEGISLACIÓN DE INTERÉS	
• Días No Laborables Compensables	29
RECURSOS HUMANOS	
• La necesidad de líderes en las empresas peruanas	30
• Los recursos humanos: Su relación con la cultura peruana y latinoamericana (Paloma Martínez-Hague)	31
EQUIPOS Y MAQUINARIAS: Cilindros para gases comprimidos, licuados y disueltos	34
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
• Telefónica del Perú S.A.A.	36
COYUNTURA/INEI	
• Feliz Día del Trabajo	38
• Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo	39
JURISPRUDENCIA LABORAL	
• Para el Tribunal Constitucional el cese acordado por convenio colectivo podría ser considerado despido arbitrario	40
JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL	
• Verificación de la relación laboral de dependencia	44
INDICADORES LABORALES	
• Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Setiembre 2003	45
• Aportaciones y Contribuciones Sociales: Abril 2005	45
• Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Abril 2005	46
• Aportes AFP 2004	46
• Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta	47
• Canasta de Precios AELE	48
• RMV - Gastos de Sepelio SPP-AFP - Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP - ESSALUD y ONP-SNP - CTS: Topes - Bono de Reconocimiento - Calendario de Informes Trimestrales - Impuesto Extraordinario de Solidaridad	49
• Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva	50
TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES	51
LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 08 al 22 de abril de 2005	55

Publicaciones que integran el Club of Labour Law Journals

Análisis Laboral, **Perú**
Arbeit und Recht, Kassel, **Alemania**
Australian Journal of Labour Law, **Australia**
Bulletin of Comparative Labour Relations, **Bélgica**
Canadian Labour & Employment Law Journal, **Canadá**
Comparative Labor Law and Policy Journal, **Estados Unidos**
Industrial Law Journal, **Sudáfrica**
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Módena, **Italia**
Japan Labor Bulletin, Tokio, **Japón**
Lavoro e Diritto, Bolonia, **Italia**
Relaciones Laborales, **España**
The Industrial Law Journal, Oxford, **Gran Bretaña**

Escenas Laborales

• NUESTRA CARÁTULA

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo publica anualmente desde 1990 el Informe sobre Desarrollo Humano, el cual suele tratar un tema de fondo relativo al progreso de los países, y evaluar los avances que se realizan en las diversas esferas que comprometen el bienestar.

En cada país, a su vez, con periodicidades y estilos diversos, las oficinas del PNUD en sus respectivos ámbitos, hacen informes nacionales. En el caso del Perú, el primer Informe Nacional sobre Desarrollo Humano, se elaboró en 1997, sin tener la deseable continuidad.

En el año 2000, se constituyó un Equipo de Desarrollo Humano en el PNUD, el cual presentó dos años después el Informe 2002, con el tema "Aprovechando las Potencialidades", en el cual se plantea una visión del desarrollo apoyada en la puesta en valor de los recursos nacionales sin explotar, mal explotados o insuficientemente explotados, conjugando esta visión con la del paradigma del desarrollo humano. En esta ocasión, además se hizo un cálculo aproximado de dichas potencialidades a nivel departamental y se elaboró el Índice de Desarrollo Humano, IDH(1), para las 194 provincias del país.

El año 2005 se ha presentado, en abril, el Informe sobre el Desarrollo Humano Perú 2005, el cual tiene como tema el desarrollo local y la competitividad con el lema "Hagamos de la competitividad una oportunidad para todos". De este importante documento, es que se toma la carátula de este número de ANÁLISIS LABORAL, señalando el comportamiento de diversos in-

(1) El IDH es un índice resumen calculado por el PNUD para comparar la evolución de los países sobre la base de indicadores de tres dimensiones: La longitud de la vida (esperanza de vida), el logro educativo (matriculación y alfabetismo) y el acceso a recursos (PIB per cápita).

dicadores de empleo. Por ejemplo, el hecho que el desempleo es un fenómeno urbano y el subempleo principalmente rural. Y a la vez, que a menores dimensiones de la población, las diferencias en la estructura productiva y los ingresos de la población se tornan más marcadas. Todo lo cual, exige políticas diferenciadas y complementarias que hagan máxima la eficiencia y la gobernabilidad.

• SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (SPDTSS): Nueva Junta Directiva 2005-2007

La nueva Junta Directiva 2005-2007 de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se encuentra conformada por las siguientes personas:

Vicidente: Pedro Morales Corrales
Vicepresidente: César Gonzales Hunt

Tesorero: Jorge Toyama Miyagusu

Protesorero: José Butrón Fuentes

Secretario: Raúl Saco Barrios

Prosecretario: Orlando González Nieves

Secretario de Biblioteca y Publicaciones: Alfonso de los Heros Pérez Albela

Secretario de Eventos y Reuniones Científicas: Germán Ramírez Gastón Ballón

Secretario de Relaciones Internacionales: Juan Carlos Cortés Carcelén

El sitio Web de la SPDTSS es:
<http://spdtss.org.pe>

• DÍA NO LABORABLE: 2 de mayo

Con el objeto de estimular el desarrollo de la actividad turística, en especial del turismo interno, por D.S. N° 046-2004-PCM de 18.06.2004 (publicado en el Diario Oficial El Peruano el 21.06.2004) se declararon días no laborables compensables para el sector

público los días **lunes 2 de mayo, viernes 7 de octubre y lunes 26 de diciembre de 2005**, sin embargo para fines tributarios dichos días deben ser considerados como días hábiles.

La norma anteriormente reseñada que regula el tratamiento de los días no laborables mencionados, también dispuso que los titulares de las entidades del sector público tomen las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad.

Teniendo carácter compensable las horas de los días no laborables indicados deben ser compensadas en la semana posterior al día declarado no laborable o en la oportunidad que establezca el titular de la entidad pública en función a las necesidades propias de cada institución.

Asimismo se estableció que los centros de trabajo privados podrán aplicar las normas reseñadas en los párrafos anteriores a los días lunes 2 de mayo, viernes 7 de octubre y lunes 26 de diciembre, previo acuerdo entre los empleadores y sus trabajadores, acuerdo que también debe establecer la forma como se haría efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar.

• NUEVAMENTE LA LEY GENERAL DE TRABAJO

Si la Comisión de Trabajo del Congreso lo aprueba podría darse un plazo adicional de 15 días (30 días en total) al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo para que sus miembros puedan debatir la parte no consensuada del Proyecto de Ley General de Trabajo y se pongan de acuerdo.

Según la Congresista Dora Núñez en caso se decidiera la ampliación del plazo antes reseñado se les podría dar quizá 15 días señalando que entonces trabajarían en forma paralela. Vale decir que en el Consejo Nacional de Trabajo se iría trabajando la parte res-

pecto a la cual no se ha logrado consenso y en la Comisión de Trabajo del Congreso se debatirían y aprobarían aquellos puntos en los cuales se ha logrado un acuerdo en el Consejo Nacional de Trabajo.

Por su parte el presidente de la Sociedad Nacional de Industrias, George Schofield sostuvo que la Ley General de Trabajo sólo se aplicaría al 10% de la Población Económicamente Activa, es decir a los trabajadores formales. Manifestó la necesidad de que su aplicación sea generalizada a toda la masa laboral existente, vale decir a todos los centros de trabajo, pequeños, medianos y grandes y que todos los trabajadores tengan las mismas reglas de juego y los mismos derechos y obligaciones.

• PROGRAMA DE HABILIDADES DE GESTIÓN - AELE

Todo profesional que tiene personas a su cargo es responsable, frente a la organización, así como del desarrollo y motivación del talento humano a su cargo. Este talento humano es la ventaja competitiva de la organización y su capital máspreciado. Sin embargo, muchas veces estos jefes no se sienten preparados para gestionar a su gente pues no siempre poseen las habilidades de recursos humanos necesarias. El objetivo de los cursos de Habilidades de Gestión que iniciamos en el mes de abril es proveer a estos profesionales de las herramientas básicas para una gestión efectiva de sus colaboradores, lo cual redundará directamente en su desempeño y en los logros que alcancen.

El programa consta de seis módulos y está dirigido a profesionales en cargos de supervisión o jefatura, a profesionales a cargo de proyectos con personal a su cargo, a profesionales del área de recursos humanos y relaciones laborales e industriales y, a estudiantes y egresados ingresando al mercado laboral.

En el mes de abril se llevó a cabo con éxito el curso de Comunicación Efectiva: ¿Cómo y por qué mejorar la comunicación con su gente y la organización?

Los siguientes cursos a ser dictados son (i) Desarrollándose como líderes: Conozca su estilo y cómo potenciarlo para el éxito, (ii) ¿Cómo desarrollar y trabajar en equipos de alto rendimiento?, (iii) La motivación como responsabilidad del líder: Reconocimiento, (iv) Gestionando su tiempo con efectividad: Primero lo primero, (v) Gestionando el Cambio: Lo que todo jefe debe saber sobre cómo manejar a su gente frente a los cambios.

Para mayor información consultar la página web: www.aele.com/cursos_habilidadesdegestion.shtml

• QUINTO CONGRESO REGIONAL DE LAS AMÉRICAS

La Asociación Chilena de Relaciones Laborales (ACHIR) miembro de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT) está organizando el Quinto Congreso Regional de las Américas el cual se desarrollará desde el 26 al 28 de julio de 2005 en la ciudad de Santiago de Chile.

El tema central de este importante evento será "Dimensiones sociales de la globalización: relaciones de trabajo y protección social en los procesos de integración, tratados de libre comercio y el APEC".

En el marco de las actuales expresiones de la globalización y de sus dimensiones sociales, en particular las referidas a sus impactos en el empleo, la formación, los ingresos, la protección social y la creación de oportunidades para todos, se analizarán las interacciones entre las relaciones de trabajo y los procesos de integración y tratados de libre comercio existentes en América, así como sus posibles proyecciones en el APEC y Acuerdos con la Unión Europea.

Para mayor información por favor escribir a los siguientes correos electrónicos:

inet@ulare.cl;
lalopez@lauca.usach.cl;
pazrivera@chile.com.

En Lima comunicarse al teléfono 620-6206, preguntar por la Srta. Mariela.

PROYECTOS DE LEY

– **Modificarían art. 19°, numeral 4, del Dec. Leg. N° 910 sobre Inspección del Trabajo.**- El actual artículo 19° del Dec. Leg. N° 910 sobre Inspección del Trabajo modificado por D.S. N° 010-2004-TR, elevó la escala de multas por concepto de obstrucción a la diligencia, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas de 0.5 (media) UIT a 5 (cinco) UIT como mínimo y de 3 (tres) UIT a 10 (diez) como máximo.

El proyecto bajo comentario pretende disminuir el monto de las multas y equipararlas de acuerdo a la realidad del país, especialmente de las regiones, no con el ánimo de sancionar sino teniendo en cuenta que una de las principales funciones del procedimiento de inspección del trabajo es la prevención y orientación.

El texto del artículo 19°, numeral 4, del Dec. Leg. N° 910, según se contempla en el proyecto bajo comentario, sería el siguiente:

"19.4.- En los actos de obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas, tipificados por el numeral 19.1 del artículo 19° de la Ley como infracciones de segundo grado, se impone una sanción de entre 0.5 (media) y 2 (dos) Unidades Impositivas Tributarias, debiendo apreciar la AAT el tipo de procedimiento inspectivo, la modalidad del acto efectuado, así como la reiterancia de esta actitud por parte del empleador. (...)"

Esta propuesta, elaborada sobre la base de la realidad socioeconómica nacional, permitiría que los empleadores que incurran en infracciones relacionadas a actos de obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas, cumplan con las normas laborales y abonen la multa respectiva.

– **30 DE MARZO: Día del Trabajador del Hogar.**- Teniendo en cuenta que las trabajadoras del hogar forman parte de la sociedad civil y, que constituye obligación fundamental del Estado reconocer y proteger sus derechos como trabajadores, el proyecto bajo comentario contempla establecer un día para celebrar y promover el respeto y reivindicación para las empleadas del hogar. Tal fecha sería el día 30 de marzo de cada año.

La Situación del Empleo en Venezuela

Expectativas del gobierno, de los inversores y de la fuerza de trabajo

HÉCTOR LUCENA (*)

La preocupación por el futuro comportamiento del mercado laboral venezolano ocupa la atención de este artículo. En el primer *boom* de precios petroleros, el ocurrido en 1975 –que llevó el precio del barril del petróleo de 2.5 a 11 dólares–, permitió un breve período de pleno empleo en el mercado laboral venezolano. Compárese con los valores actuales del desempleo y de la informalidad, en el presente *boom* incluso de magnitudes insospechadas –barril por encima de los 50 dólares–, para que tengamos conciencia de la degradación del mercado laboral reinante.

Cualquiera sea la fuente que utilicemos para analizar la magnitud del desempleo y de la informalidad, ya sea conservadora gubernamental o radical opositora, siempre tendremos un cuadro degradante. El desperdicio de tantos recursos formados y calificados que se pierden en hacer tareas de menor calificación, o peor aún en no hacer nada, es un derroche que en el país no se cuantifica ni evalúa, y por ende no forma parte de ningún debate efectivo en el ámbito de los tomadores de decisión.

Un crecimiento de la economía en las magnitudes como ocurrió en el 2004 –un impresionante 17%– no es previsible, según diversas fuentes. Sin embargo, reina el optimismo con la expectativa de un crecimiento notable aunque no espectacular. Sin embargo, cabe preguntarse qué repercusiones tendrá ello en el mercado laboral, ¿bajará el desempleo?

Veamos algunos escenarios tomando en cuenta diversos actores participantes en el mercado laboral. **Desde el lado de la demanda**, no parece haber duda en que por parte del **gobierno** se mantendrá un comportamiento dinámico en la contratación de personal. Planes y programas forman parte del menú gubernamental para mantener atendidos a sectores poblacionales que por un largo tiempo estuvieron excluidos. Claro, aquí nos encontramos en la frontera de cuando se atiende desde la perspectiva de crear empleos, y cuando se dota de una simple asistencia. En política asistencialista, el gobierno nacional y ahora la multitud de gobiernos regionales que controla, desarrollan un notable esfuerzo. La inquietud de fondo que nos planteamos, es que con políticas asistencialistas no se logran soluciones estables en el mercado laboral. La otra dimensión controvertida de estas contrataciones, es que sacrifican principios constitucionales de no discriminación. La contratación en los empleos públicos y la incorporación a la gama de actividades de apoyo

financiero a microempresarios, cooperativistas ha estado marcada por la identidad con el régimen(1).

EL DESPERDICIO DE TANTOS RECURSOS FORMADOS Y CALIFICADOS QUE SE PIERDEN EN HACER TAREAS DE MENOR CALIFICACIÓN, O PEOR AÚN EN NO HACER NADA, ES UN DERROCHE QUE EN EL PAÍS NO SE CUANTIFICA NI EVALÚA, Y POR ENDE NO FORMA PARTE DE NINGÚN DEBATE EFECTIVO EN EL ÁMBITO DE LOS TOMADORES DE DECISIÓN.

Otro factor clave en un escenario de análisis de la evolución del mercado laboral, es el relativo a **las inversiones privadas** previstas. Si bien hay una cantidad importante de liquidez en los bancos y el gobierno disfruta de unas reservas –BCV– en niveles nunca vistos, los inversores extranjeros son cautelosos. El país es el centro de debates y controversias sobre temas muy álgidos que restringen las inversiones a áreas muy limitadas (especialmente energía y obras públicas). Por un lado las potenciales inversiones agrícolas y pecuarias, observan un escenario de inseguridad jurídica, amén de las invasiones de fincas; mientras que por otro lado las eventuales inversiones industriales, están afectadas por un proceso de desindustrialización que arrancó en los ochenta y sostenidamente se ha agudizado en el tiempo. No somos un caso particular, los países latinoamericanos no son receptores de inversiones industriales significativas. Aun degradando al extremo las condiciones laborales, como factor atractivo de capital internacional, otros factores conspiran en contra de una eventual inversión industrial que apoye un repunte del empleo. China e India, vienen absorbiendo las tasas más dinámicas de atracción de la inversión industrial directa. Para el 2002, estos dos países recibieron en inversiones directas y de cartera un monto similar al recibido por todos los países de ingresos bajos y medios del planeta(2). En estos países, si bien las condiciones laborales no son ejemplo a seguir, existen condiciones de estabilidad política e institucional, así como una fuerza de trabajo

(*) Coordinador del Doctorado en Ciencias Sociales, Estudios del Trabajo, Universidad de Carabobo.

disciplinada, formada y educada, que configuran un contexto atractivo para el capital internacional. Las reglas de juego han sido planteadas y respetadas. Pero en todo caso, el capital internacional industrial privilegia, antes que países inseguros en diversas dimensiones, invertir más bien en otros países desarrollados. En las Américas, el primer destino de las inversiones industriales y de todo tipo, por parte de los EE.UU. es Canadá, y no el gigante brasileño ni el vecino sureño mexicano(3).

SOMOS UNA SOCIEDAD EN DONDE LA
INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO
LABORAL HA ALCANZADO ÍNDICES ALTOS
EN EL ÁMBITO CONTINENTAL, Y ELLO
GENERA PRESIONES EN EL MERCADO LABORAL.
DE HECHO LAS AULAS DE LOS CENTROS
DE FORMACIÓN MEDIO Y SUPERIOR ESTÁN
SATURADAS DE MUJERES.

El **capital privado nacional** como protagonista en el punto de inversiones que se traduzcan en empleos, no parece ser un camino visible en las presentes circunstancias. Es un sector con el cual el gobierno tiene una notable desconfianza, de paso, mutuamente. La percepción política, y quizás ideológica con que uno y otro se miran, no abre compuertas para procesos de inversiones significativas.

Desde el lado de la oferta, se tiene un continuado crecimiento demográfico que formula arduas exigencias en la dotación de infraestructura de salud y educación. Si bien ha disminuido, la tasa de crecimiento sigue siendo alta. La dotación de infraestructura es un espacio que ha sido tomado por la acción gubernamental y representa una opción para empleos.

Somos una sociedad en donde la incorporación de la mujer al mercado laboral ha alcanzado índices altos en el ámbito continental, y ello genera presiones en el mercado laboral. De hecho las aulas de los centros de formación medio y superior están saturadas de mujeres.

Otro fenómeno que aún no ha sido atenuado, es el de la emigración. De un país receptor de inmigrantes, hemos pasado a un país expulsor de fuerza de trabajo, pero muy especial y lamentablemente, de talentos. El asunto es muy complejo, y sin embargo no aparece en una agenda prioritaria de mercado laboral. Debíamos estar discutiendo políticas para detener esta fuga de talentos, y aún más, para atraer a quienes se han ido, especialmente a quienes son portadores de altos niveles de calificación.

Así, tenemos una presión de quienes estaban postergados, o excluidos en muchos casos, y ahora han sido estimulados a convertirse en actores económicos, pero para quienes las políticas asistencialistas son las predominantes. La conversión en actores económicos productivos, se asume especialmente por la vía del fomento de las microempresas y de las cooperativas. El régimen destina ingentes recursos para estos fines. Por ahora, hay un incremento numérico de estas organizaciones. Pero un análisis cualitativo que

permita conocer su efectividad y sus impactos está todavía por hacerse. No sabemos cuantos empleos estamos creando por estas vías. La data oficial se concentra en informar que se han creado tantas o cuantas microempresas, así como tantas cooperativas. Pero no está claro cuánto valor agregado se está creando, cuántos exdesempleados o previamente excluidos están siendo absorbidos. Tampoco hay que perder de vista, que las nuevas creaciones en el ámbito del cooperativismo, en muchos casos se levantan de los escombros de espacios productivos que recién disponían de trabajos formales productivos; en donde los trabajadores eran beneficiarios de la tutela laboral, providencial y contractual.

CUALQUIER PRETENSIÓN DE UN CRECIMIENTO
SOSTENIDO DE LA ECONOMÍA NACIONAL Y
DEL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES
DE VIDA, OBLIGA A HACER UN ESFUERZO
DE CONCERTACIÓN, QUE EXIGE QUE SEA
DESDE EL LADO GUBERNAMENTAL DE
DONDE EMANEN LAS SEÑALES
DETERMINANTES.
LAS SEÑALES NO SON MUY CLARAS.

La situación del mercado laboral para los ciudadanos venezolanos vendedores de fuerza de trabajo es incierta. Así también para los empresarios, es decir, los compradores de la misma. Aunque el capital, en las peores circunstancias se restringe a un perfil discreto y si es extranjero se replantea su papel; muchos de nuestros otrora inversionistas industriales han devenido en importadores y comercializadores, lo que no sustituye los empleos eliminados.

Cualquier pretensión de un crecimiento sostenido de la economía nacional y del mejoramiento de las condiciones de vida, obliga a hacer un esfuerzo de concertación, que exige que sea desde el lado gubernamental de donde emanen las señales determinantes. Las señales no son muy claras. Pero no por ello no debemos reiterarlo. Del lado oficial, se argumenta que se convoca a nuevos empresarios, no comprometidos con posturas críticas. La genuina concertación no condiciona a quién convocar, basta que la representatividad se la otorguen los afiliados. Crear condiciones para una convocatoria de los diversos sectores que tienen en sus manos elementos para mejorar la situación del mercado laboral, es un requisito *sine qua non* en los actuales momentos del mercado laboral venezolano.

- (1) Con motivo de la convocatoria al referéndum presidencial en el 2004, las firmas consignadas por las organizaciones promotoras de la solicitud del referéndum fueron entregadas a personeros del gobierno y han servido para prácticas discriminatorias. Se trata de 3.5 millones de personas excluidas de empleos y de políticas públicas relacionadas. La lista adquirió el nombre de "la lista de Tascón" se trata de diputado oficialista que la colocó en su sitio web, violando además normas constitucionales sobre la privacidad del voto.
- (2) "International Financial Statistics" editado por el International Monetary Fund 2003, Washington.
- (3) Según la misma fuente de la nota 2, las inversiones directa y de cartera en los países desarrollados alcanza un 83% de total mundial

Todos los problemas del trabajo

JORGE BERNEDO ALVARADO

Se trata de un título pretencioso. Todos los problemas del trabajo son a la vez todos los problemas del desarrollo e incluso todos los problemas de la vida de los peruanos. Desde luego, por allí no van nuestras intenciones. Tendríamos inclusive que recordar, que en una visión de buen alcance, no puede ya tratarse en nuestro país de los problemas laborales sin hacer alusión al funcionamiento del capital y del desempeño de las empresas, además de sobreentenderse que los gobiernos están siempre involucrados.

Lo que trataremos sucintamente son los problemas acuciantes del Perú, que han hecho que actualmente tenga –en el ámbito comparable de la región y el tercer mundo– muy bajos salarios y productividades, además de una legislación incongruente, desprotección social y escasos incentivos para invertir.

LA HISTORIA

Casi como un rito, ya que es un tema repetido en estas páginas, debemos recordar primero que en su esencia, estamos enfrentando muy mal en las últimas décadas un problema de gran profundidad, que es el del conflicto entre un explosivo crecimiento de la población y una muy débil disponibilidad de capitales para enfrentarlo.

La condición espectacular de la explosión demográfica puede graficarse recordando que el Perú que creció durante cuatro siglos en cinco millones de habitantes –de 2 a 7 millones entre 1550 y 1950– ha crecido después en 20 millones de personas en el medio siglo siguiente. No es posible imaginar la cantidad de capitales que hubieran sido necesarios para enfrentar este tsunami humano. Para más, esta enorme ola, se encuentra concentrada ahora en las edades laborales y allí estará al menos una generación más, mientras que se necesitan dos generaciones, al menos 40 años, para que sea notable la disminución de la presión demográfica. Para tener una idea de los efectos poblacionales, vale la pena recordar que la PEA de Lima Me-

tropolitana, se ha casi cuadruplicado en el último cuarto de siglo, y es todavía la población con mejores indicadores de ingreso y la que concentra la mayor parte de nuestros escasos recursos de capital.

Pero además, nuestra crisis de población coincide con una crisis de capitales(1). A fines de los años 60 del siglo pasado, el Perú entró en conflicto con los intereses de la inversión extranjera y lo propio volvió a hacer en la primera mitad de los 80. También desde los setenta, sin parar hasta ahora, se hizo presente el fenómeno de la deuda exterior –una forma de ajuste externo– que asfixia la disponibilidad de fondos de gobierno, que dicho sea no muy de paso, ha asumido las deudas privadas. También ha sido adversa a la disponibilidad de capitales, y propiciado su fuga, la inestabilidad e ineficiencia de las políticas de los diversos gobiernos, y el conjunto de otras formas de estrangulamiento de la economía peruana y del Tercer Mundo, como las que provienen de brechas técnicas crecientes, derechos de propiedad sobredimensionados y el surgimiento de un escenario de aguda competencia internacional, en el que participamos con desventajas. Otros puntos más muy poco mencionados en el análisis económico, es el inmenso costo que han creado el conflicto armado y la corrupción, entre recursos destruidos o apropiados, daños en recursos humanos, y retracción de las inversiones, que han agravado nuestro distanciamiento internacional.

Más recientemente y hacia el futuro, no deja de ser preocupante, el escaso impacto que tendrá para el Perú la mejora de precios en sus exportaciones mineras, cuando ha negociado inafectaciones tributarias de largo plazo a las empresas que explotan dichos recursos, con lo cual los vecinos con mejores políticas, tienen ahora una ventaja más.

LA SITUACIÓN ACTUAL

El conjunto de estos estrechamientos está en la base de la lectura de la situación del trabajo en el Perú. No debería-

mos extrañarnos de nuestras bajas productividades. Tampoco del hecho que la informalidad sea creciente. Con perspectiva de largo plazo, queda claro que la profusión de empresas pequeñas y de trabajo individual improductivo que proporcionan 8 de cada 10 empleos nuevos en el país, es un fenómeno derivado de la ausencia de inversiones para dar empleo. El mercado, o mejor, las necesidades de la población, han ido repartiendo la residencia de las personas y los escasos capitales disponibles, de manera que el país pueda asegurar su sobrevivencia. Y la informalidad, más que un problema legal –lo legal incide malamente, pero no es la explicación– ha sido una sabia alternativa, como lo es el tener crecientes esperanzas de vida, aunque esta sea de mala calidad. Al menos, deja vigentes las oportunidades.

¿Cómo es el trabajo(2) en el Perú? La ocupación más importante, aunque frecuentemente se olvide, es la de campesino. Hay cuatro millones de ellos sobre un total de 12 millones de ocupados. Tres cuartas partes de los mismos residen en áreas rurales muy pequeñas, con parcelas insuficientes en tamaño que no sea para auto sostenerse e incluso menos que eso. La mitad de estos campesinos rurales, son familiares no remunerados y aquí se concentra además el trabajo infantil. En el siguiente grupo, se halla lo que denominamos el sector informal urbano, repartido en todas las ramas de actividad: el comercio minorista en casi todos los rubros, los servicios personales, el transporte público, la artesanía, algunos servicios especializados, como es el caso notable de la informática. Las mediciones alcanzan para situar en este sector alrededor de 5-6 millones de peruanos trabajando.

Este es nuestro principal problema del trabajo, y de paso, del empleo. Una enorme y mayoritaria cantidad de trabajadores improductivos o muy poco productivos y al margen de la economía oficial, y un escaso sector realmente empleador que puede ser fuente de empleo decente, dada la escasez de capitales, y no lo ol-

videmos, la asignación de éstos en sectores que generan insuficientes puestos de trabajo.

Por el lado de la oferta, los problemas del trabajo se extienden hacia la base social en educación y salud, cuando menos, la necesidad de infraestructura –puertos y carreteras– la ausencia de sistemas de protección social, al menos comunales, la deficiencia de la política fiscal. Por el lado de la demanda, en el plazo más cercano, las inversiones son pocas, y lo que menos se menciona, se ubican en función de rentabilidades que no necesariamente significan aumento del empleo de calidad. La ola de inversión hacia Latinoamérica del segundo tercio de los pasados años 90, por ejemplo, fue menos aprovechada en el Perú que en otros países de la región, no solamente en cantidades y a pesar de las enormes facilidades para atraerla, sino que se concentró en servicios públicos como las comunicaciones, la energía, el comercio minorista y la banca, o en la refinación y comercialización de petróleo o en la minería, que tienen altas tasas de retorno, y muy seguras, convirtiéndose pronto en exportadoras de capital que generan empleo en otros países.

LA OTRA PARTE, LA RELATIVAMENTE MODERNA

Casi la totalidad del resto –dejando de lado los profesionales independientes y los trabajadores en hogares que juegan sus propios partidos– es empleo público y un débil sector privado en la mediana y gran empresa.

Del sector público es difícil hablar en pocas palabras. Primero, tendríamos que poner bajo examen sus dimensiones, que en términos de costos son ahora los mismos para los pensionistas y cesantes que para los trabajadores activos, por una absurda planificación de la jubilación y de los sistemas de cese. Pocos dicen que la proporción de trabajadores públicos activos en el país, es baja en el contexto internacional, aunque esto sea notable por la necesidad de maestros, personal de salud, policías, jueces e incluso administrativos, opacados por puestos superfluos creados por las malas administraciones. Tampoco se menciona que el Estado sí puede ser empleador –incluso formar transitoriamente empresas o simplemente desarrollar inversiones– en sectores de apoyo adicionales a la infraestruc-

tura, como los empaques para exportación, el comercio en zonas marginales y rurales, la vigilancia social, en condiciones rentables. Tampoco es fácil resumir las posibilidades de una reforma del empleo público asociada a una reforma del Estado, que tenga suficiente profundidad como para enfrentar problemas tan graves como los del nivel de remuneraciones, su homologación y sistema de ingreso y ascensos, sus condiciones de trabajo, la desburocratización, la adaptación de horarios, y un sistema permanente de capacitación y elevación de su productividad, entre lo esencial.

La fe tiene que estar puesta en lo que es el motor de nuestra economía, la mediana y gran empresa, mayormente privada que apenas cubre el 10 por ciento de la ocupación, pero es responsable de casi toda la exportación, y al menos la mitad del producto interno(3). Este reducido porcentaje de trabajadores, que felizmente también se ha venido incrementando en los últimos años es nuestro núcleo económico, y nuestra todavía pálida esperanza para un futuro mejor.

Hay dos preguntas que hacerse al respecto. La primera es cómo hacerlo crecer y es la que siempre se hace y se tienen más respuestas relacionadas con lo deseable que las disponibles para el cómo. Lo deseable es, desde luego, incrementar las inversiones, principalmente para la exportación y con creciente valor agregado. Para los más prolijos, esto significa cambios en el modelo económico, sobre todo en los precios relativos, y más prioritariamente aún en la política monetaria, devaluando de manera sostenida, no traumática. También se extiende el diagnóstico hacia los aspectos sociales, reclamando un sistema de protección más extendido y de relaciones laborales más equilibradas y funcionales al incremento de la productividad en un marco de fluido diálogo social.

La segunda y más trascendente pregunta es cómo hacer que este sector moderno sea nacional, no solamente en el sentido que emplee o dé trabajo a los peruanos, sino que favorezca la acumulación interna, de manera que tengamos algo que distribuir hacia adentro, que es el drama actual.

Un sector moderno nacional o de efectos nacionales, no es un problema de propiedad, por supuesto. No quiere decir estatal, e inclusive no quiere decir necesariamente de capitales peruanos to-

avía escasos. Significa más bien de condiciones atractivas de capitales privados, en nuestros más seguros y productivos sectores, de manera que se asocien al interés nacional, reinviertan y se comprometan, sin perder sus rentas, pero también comprometiéndose con el futuro del país. Significa en segundo lugar, que el marco económico propicie estos efectos internos sin llegar a los proteccionismos incompetentes ni tampoco desbaratar las posibilidades nacionales por una apertura indiscriminada e ingenua. Y finalmente, pero no menos importante, significa un impulso decisivo a las posibilidades de la empresariedad en el Perú, que sí la tenemos, pero cuyo sostén –la mayor parte de ocasiones bien dirigido y acertado– mantiene dimensiones que son todavía marginales como para ser realmente efectivas. De lo que estamos hablando, en el fondo, es de una revolución del sistema de crédito y de las vinculaciones entre empresa y educación.

LA POLÉMICA INMEDIATA

Seguramente que el primero de mayo volverá a recordarse la inexistencia de una Ley General de Trabajo, largamente postergada en el Congreso, en interminables dilaciones, pero también contemplada ahora como necesitada de revisión a la luz de las crecientes exigencias de productividad y competitividad. Como hemos afirmado, para resolver este tema, deberán superarse los nudos esenciales alrededor de los ejes de estabilidad laboral versus la flexibilidad y de negociación colectiva empresarialmente individualizada versus la articulada por ramas. Llevar este tema hacia la modernidad no solamente es cuestión de equilibrio entre estos dos ejes, que ya es bastante, sino además reforzar el entorno de la protección y seguridad social debidamente financiadas, el cumplimiento de las normas y la eficiencia de la justicia, y crear un ambiente de unidad nacional para enfrentar con éxito los desafíos de la competencia comercial.

Resolver los problemas de organización, legalidad y facilidades de funcionamiento para nuestro alicaído sector moderno, es por eso un problema fundamental. Cuando se trata de disminuir su importancia hablando en términos de su cantidad de ocupados, se “olvida” lo fundamental: el hecho que las soluciones a los extensos problemas del país, parten

necesariamente de este núcleo, y que no hay otro del cual partir.

(1) Lo cual es diferente, por ejemplo, a lo que sucede en Chile y Argentina que estabilizaron su población antes de los años del ajuste financiero al Tercer Mundo. E incluso es también diferente, por otras causas, a Brasil y México, que si bien tienen poblaciones crecientes, han podido atraer inversiones y tenido una mayor estabilidad de capitales, gracias a políticas nacionales más estables, y sobre todo, integradoras. No es casualidad tampoco, que estos países funcionen, en lo político, descentralizadamente.

(2) Vale la pena repetir la diferencia entre trabajo y empleo, para mayor entendimiento de estas notas. Trabajo es toda actividad transformadora, puede incluso ser no remunerado, como el de los esclavos y el de muchos trabajadores actuales con pagos monetarios inferiores a sus necesidades de manutención. Empleo, en cambio, es uso, utilización de las capacidades físicas y mentales de las personas en procesos productivos. Así, en el Perú tenemos mucho trabajo –todas las edades en jornadas largas– de muy baja productividad, mientras hay pocas empresas dignas de tal calificativo, que a su vez brindan muy poco empleo.

(3) Es frecuente el sobre dimensionamiento de la informalidad, que tiene “el 60 por ciento del empleo y el 90 por ciento de las empresas” y

hasta el “60 por ciento del producto”. Un sector informal o de pequeñas empresas extendido, no es ningún motivo de satisfacción y solamente indica subdesarrollo. La llamada de atención sobre sus dimensiones tiene sentido en la medida que se busque capitalizarlo y calificarlo, es decir, disminuir su incidencia. Pero no tiene sentido, en cambio, exagerar su participación en la producción, la cual dada la baja productividad de sus unidades, no puede ser alta. Si el sector informal urbano, fuera el 60 por ciento de la ocupación y lo urbano el 80 por ciento del producto, solamente produciría el 48 del PIB si tuviera la misma productividad del sector moderno, lo cual es absurdo. Así, si este sector explica, el 25- 30 por ciento de la producción, ya estaríamos ante una cifra alta.

Perú 2001/2002: PEA ocupada por rama de actividad según regiones naturales y tamaños de población Total sectorial y distribuciones porcentuales verticales

Áreas	PEA OCUPADA															Total ocupados
	Agricult. Ganadería y Pesca	Minería	Industria de bienes de consumo	Intermedios	de capital	Electric. gas y agua	Construcción	Comercio por mayor	por menor	Restaurantes y hoteles	Transp. almac. y comunic	A empresas	Servicios Comunit. y Recreat.	Personales	Hogares	
Perú	4235294	66461	887860	155265	115616	27216	430564	224187	1897013	618614	642794	384352	1325038	465824	415184	11891281
	35.6	0.6	7.5	1.3	1.0	0.2	3.6	1.9	16.0	5.2	5.4	3.2	11.1	3.9	3.5	100.0
Lima Metropolitana	0.8	12.1	41.4	49.1	65.5	28.2	42.2	45.5	38.5	41.2	44.8	61.9	38.5	49.1	55.3	28.0
Costa	18.3	15.4	23.1	20.2	15.9	26.2	22.7	27.4	26.4	24.1	25.8	19.1	22.1	24.0	21.3	21.8
Mayor de 500,000 pers.	0.2	1.0	3.5	4.9	2.2	2.1	2.2	3.6	3.1	2.6	3.2	2.6	2.5	3.4	3.2	2.0
De 100,001 a 500,000 pers.	1.4	2.9	8.5	6.8	8.5	10.5	9.0	12.3	11.1	9.4	11.1	10.3	10.6	11.3	9.7	7.0
De 50,001 a 100,000 pers.	1.0	3.4	2.4	2.4	0.6	4.9	3.0	3.6	3.0	3.7	3.4	2.4	2.4	2.7	2.3	2.2
De 20,001 a 50,000 pers.	1.9	5.0	4.0	3.1	3.3	4.2	3.5	4.2	3.2	3.5	3.0	2.4	3.1	2.7	2.7	2.8
De 2,001 a 20,000 pers.	2.9	1.6	2.7	1.5	0.9	3.6	2.9	0.9	2.8	2.4	3.3	1.0	2.0	2.3	1.9	2.6
De 500 a 2000 pers.	0.4	0.5	0.2	0.0		0.2	0.4	0.1	0.3	0.4	0.2	0.1	0.3	0.1	0.4	0.3
Menos de 500 pers., poblados	7.7	0.4	0.8	1.2	0.3	0.7	1.0	1.0	1.6	0.9	0.9	0.1	0.5	0.6	0.8	3.4
Menos de 500 pers., dispersos	2.8	0.6	0.9	0.3	0.1		0.7	1.7	1.1	1.3	0.8	0.2	0.7	0.9	0.4	1.5
Sierra	63.4	59.7	29.1	17.9	14.3	29.8	27.3	18.2	24.5	23.4	19.9	14.9	28.1	18.2	16.0	37.9
Mayor de 500,000 pers.	0.5	4.6	3.8	2.9	3.4	2.3	3.5	5.0	3.6	4.8	4.6	4.6	4.0	3.6	3.6	2.7
De 100,001 a 500,000 pers.	1.0	4.6	6.0	3.6	4.5	12.0	5.3	6.0	7.0	5.8	6.7	5.8	7.6	5.6	4.7	4.4
De 50,001 a 100,000 pers.	0.1	2.5	0.3	0.1	0.5	0.8	0.5	0.5	0.4	0.5	0.2	0.3	0.7	0.4	0.2	0.3
De 20,001 a 50,000 pers.	0.7	8.0	1.0	1.2	1.0	2.2	2.1	0.7	1.6	1.4	1.3	0.9	2.3	1.0	1.0	1.3
De 2,001 a 20,000 pers.	5.1	21.8	3.9	3.4	2.1	3.6	3.7	1.8	3.5	4.2	2.3	1.5	5.5	2.6	2.6	4.2
De 500 a 2000 pers.	5.4	2.3	1.6	0.8	0.7	4.9	1.9	1.3	2.0	1.8	0.7	0.3	3.1	1.0	1.1	3.0
Menos de 500 pers., poblados	38.0	14.0	10.1	4.1	1.4	3.9	8.0	1.7	4.7	3.5	3.3	1.4	3.7	3.4	2.0	16.5
Menos de 500 pers., dispersos	12.7	2.1	2.4	1.8	0.9		2.1	1.3	1.5	1.3	0.9	0.1	1.2	0.6	0.9	5.4
Selva	17.5	12.7	6.5	12.8	4.3	15.8	7.8	8.9	10.6	11.3	9.4	4.1	11.3	8.7	7.3	12.2
De 100,001 a 500,000 pers.	0.3	3.3	1.9	6.3	2.2	5.2	2.2	3.5	3.0	3.5	3.4	1.7	3.3	2.9	2.5	2.0
De 50,001 a 100,000 pers.	0.1		0.6	0.5	0.1	0.5	0.8	0.8	0.8	1.1	0.6	0.8	0.9	1.0	1.1	0.6
De 20,001 a 50,000 pers.	0.5	0.4	0.8	0.5	0.4	2.1	1.3	1.2	1.5	1.6	1.6	0.6	1.7	1.2	1.2	1.1
De 2,001 a 20,000 pers.	2.1	1.5	1.6	1.9	1.0	5.5	1.7	1.7	2.3	2.8	1.9	0.7	2.3	2.3	1.2	2.1
De 500 a 2000 pers.	0.9	0.2	0.4	0.1		0.4	0.2	0.6	0.5	0.5	0.2	0.1	0.9	0.3	0.3	0.6
Menos de 500 pers., poblados	11.0	4.0	1.2	3.1	0.5	1.4	1.5	0.8	2.0	1.4	1.2	0.2	1.7	0.9	0.9	4.9
Menos de 500 pers., dispersos	2.5	3.2	0.1	0.4	0.1	0.8	0.0	0.3	0.5	0.4	0.3		0.4	0.2	0.1	1.1
Tres regiones (sin Lima Metrop.)	99.2	87.9	58.6	50.9	34.5	71.8	57.8	54.5	61.5	58.8	55.2	38.1	61.5	50.9	44.7	72.0
Mayor de 500,000 pers.	0.7	5.6	7.3	7.8	5.5	4.4	5.6	8.5	6.8	7.4	7.8	7.2	6.6	7.0	6.8	4.7
De 100,001 a 500,000 pers.	2.6	10.8	16.4	16.6	15.2	27.7	16.5	21.9	21.1	18.6	21.2	17.7	21.5	19.8	16.8	13.5
De 50,001 a 100,000 pers.	1.2	5.8	3.3	3.0	1.1	6.2	4.3	4.8	4.3	5.2	4.3	3.6	4.0	4.1	3.5	3.1
De 20,001 a 50,000 pers.	3.1	13.4	5.8	4.8	4.7	8.5	6.9	6.1	6.4	6.5	5.9	3.9	7.2	4.9	4.9	5.1
De 2,001 a 20,000 pers.	10.1	24.9	8.2	6.8	4.0	12.8	8.3	4.4	8.7	9.4	7.5	3.2	9.8	7.2	5.7	8.9
De 500 a 2000 pers.	6.7	3.0	2.1	0.9	0.7	5.5	2.5	1.9	2.8	2.7	1.1	0.5	4.3	1.4	1.8	4.0
Menos de 500 pers., poblados	56.7	18.4	12.1	8.4	2.2	6.1	10.6	3.6	8.3	5.9	5.4	1.7	5.9	4.9	3.7	24.8
Menos de 500 pers., dispersos	18.0	6.0	3.4	2.5	1.1	0.8	2.9	3.3	3.1	3.0	2.1	0.2	2.3	1.7	1.5	8.1

Fuente: INEI. Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2001 - 2002.
Tomado de PNUD. Informe de Desarrollo Humano Perú 2005.

Feriado no Laborable: 1º de Mayo

El Día del Trabajo, 1º de mayo, es Feriado no Laborable en todo el país pues se conmemora el Día del Trabajo y en especial el establecimiento de la jornada laboral de ocho horas diarias. Se afirma que esta celebración tuvo su origen en un episodio de la historia laboral norteamericana, acontecida en la ciudad de Chicago, el 1º de mayo de 1886.

En nuestra legislación el tratamiento de este feriado se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713, norma sobre descansos remunerados y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR. Veamos a continuación sus orígenes, así como diversas implicancias legales que se derivan del hecho que en esta oportunidad el goce de dicho feriado coincide con el descanso en domingo.

1. ORÍGENES

Los orígenes del Día del Trabajo se remontan a la ciudad de Chicago, Estados Unidos, el 1º de Mayo de 1886, día acordado por los sindicatos de Estados Unidos para efectuar una manifestación solicitando la reducción de la jornada laboral a sólo ocho horas diarias. Ese día decenas de miles de trabajadores salieron a las calles para realizar una protesta masiva, que concluyó en lamentables hechos sangrientos.

2. TRATAMIENTO EN NUESTRO ORDENAMIENTO LEGAL

2.1. Base Legal

En nuestro país por Ley N° 7515, de 29.04.1932, se dispuso que el 1º de mayo de cada año los obreros tendrían derecho a descanso con pago de salario íntegro.

La Ley N° 8881 del año 1939, amplió el beneficio mencionado comprendiendo también dentro de sus alcances a los trabajadores empleados.

En la actualidad el tratamiento de los Feriados no Laborables, incluyendo el Día del Trabajo (1º de Mayo), se encuentra en el Decreto Legislativo N° 713, norma que regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y su Reglamento el D.S. N° 012-92-TR.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 6º de la norma reseñada:

"Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta Ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

Son días feriados los siguientes:

- Año Nuevo (01 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (01 de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (01 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre)"

A su vez, el artículo 7º establece que *"Los feriados establecidos en el artículo anterior se celebrarán en la fecha respectiva. Cualquier otro feriado no laborable 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."*

2.2. Percepción incondicional

En aplicación de las normas contenidas en el Dec. Leg. N° 713, todo 1º de Mayo que coincida con el día de descanso semanal obligatorio, como lo será el día domingo 1º de mayo de 2005, deberá generar el pago de un salario íntegro, a diferencia de lo que sucede con los otros días feriados no laborables.

Así, el tratamiento que se otorga a los días feriados en general obliga al empleador a que por dicho día los trabajadores tengan derecho a percibir la **remuneración ordinaria (1)** correspondiente a un día de trabajo, la misma que se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en la semana.

El Día del Trabajo, 1º de mayo, en cambio, tiene un tratamiento especial, pues la norma señala que se percibirá sin condición alguna, como veremos a continuación:

"Art. 8º Remuneración por FNL. Día del Trabajo

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4º de la presente Ley, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna."

En consecuencia, los trabajadores obreros retribuidos por jornal que descansen el 1º de Mayo percibirán la respectiva remuneración ("1º de Mayo") sin condicionarse ésta

(1) Según el art. 4º del Reglamento del Dec. Leg. N° 713, *"Se entiende por remuneración ordinaria aquella que percibe el trabajador semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.*

Las remuneraciones complementarias variables o imprecisas no ingresan a la base de cálculo, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual según corresponda a la forma de pago."

a la obligación de haber laborado todos los otros días laborables de la semana, como sí ocurre en el caso de los otros feriados no laborables en que la remuneración por dicho día es objeto de deducciones en caso el trabajador hubiere inasistido injustificadamente a laborar en el periodo correspondiente.

Tratamiento de cualquier día feriado

Caso A: En este hipotético caso en la semana 4 el día viernes es feriado no laborable, el día domingo es día de Descanso Semanal Obligatorio en la empresa y el trabajador tiene una inasistencia injustificada en la semana (el miércoles). Deberá efectuarse el descuento en forma proporcional tanto para el cálculo del Feriado no Laborable como para el Descanso Semanal Obligatorio

RUBROS	SEMANA 4							PAGO	
	L	M	M	J	V	S	D	DSO(*)	FNL(*)
Efectivamente laborados	✓	✓	--	✓	FNL	✓	DSO	5/6 de 1 JB	5/6 de 1 JB

✓= Día laborable DSO = Descanso Semanal Obligatorio FNL= Día feriado no laborable
(*) Se descontará la parte proporcional por la inasistencia injustificada del trabajador.

Tratamiento de Feriado domingo 1º de mayo

Caso B: En este caso en la semana 18 el día 1º de mayo cae domingo y coincide con el día de Descanso Semanal Obligatorio en la empresa; el trabajador tuvo una inasistencia injustificada en la semana. Deberá procederse a abonar la remuneración respectiva por el feriado del 1º de mayo sin efectuar ningún descuento proporcional por el día de inasistencia injustificada, desde que así lo establece el Dec. Leg. N° 713 para este feriado.

RUBROS	SEMANA 18							PAGO	
	L	M	M	J	V	S	D(*)	DSO(1)	FNL(2)
Efectivamente laborados	✓	✓	--	✓	✓	✓	DSO	5/6 de 1 JB	1 JB

✓= Día laborable DSO = Descanso Semanal Obligatorio FNL= Día feriado no laborable

(*) El domingo en este caso coincide con el día de Descanso Semanal Obligatorio y con el Feriado no Laborable por 1º de mayo.

(1) Se descontará la parte proporcional por la inasistencia injustificada del trabajador.

(2) 1º de Mayo.

2.3. Feriado no Laborable que coincide con el Día de Descanso Semanal Obligatorio en la empresa

La regla general en materia de feriados no laborables es que si el feriado coincide con el día de descanso semanal obligatorio en la empresa por ese día el trabajador percibirá el equivalente a un día de labor, no correspondiendo pago doble.

2.4. Feriado no Laborable 1º de mayo que coincide con el Día de Descanso Semanal Obligatorio en la empresa

Si el 1º de mayo, que en esta oportunidad cae en domingo, coincide con el Día de Descanso Semanal Obligatorio establecido en la empresa, se deberá abonar al trabaja-

dor un día de remuneración **adicional completa** por el feriado reseñado, independientemente de la remuneración que corresponde percibir por el día de Descanso Semanal Obligatorio. Esta precisión la encontramos establecida en el Art. 9º del D.S. N° 012-92-TR, Reglamento del Dec. Leg. N° 713, que a la letra dice:

"Art. 9º Tratamiento del Feriado Primero de Mayo Siempre que el Día del Trabajo (01 de Mayo) coincida con el día de descanso semanal obligatorio, se debe pagar al trabajador un día de remuneración por el citado feriado, con independencia de la remuneración por el día de descanso semanal."

2.4.1 Trabajadores empleados

En el caso de los trabajadores **empleados**, el Dec. Leg. N° 713 presupone que dentro de su remuneración mensual ya se encuentra incluida la retribución por días feriados y de descanso semanal obligatorio, mas no así la retribución correspondiente al feriado por el Día del Trabajo (1º de mayo), la misma que debe abonarse en forma adicional a la remuneración mensual.

MES	REMUNERACIÓN MENSUAL (*)	REMUNERACIÓN POR 1º DE MAYO 2005	TOTAL
Mayo	S/.500	S/. 16.67	S/. 516.67

(*) Normalmente incluye el pago por Descanso Semanal Obligatorio y Días Feriados No Laborables, pero para este caso particular del 1º de Mayo 2005 no se aplica dicha regla, sino que corresponderá abonar en forma adicional el monto correspondiente por dicho día.

2.4.2. Trabajadores obreros

En el caso de **obrerros**, adicionalmente al jornal que les corresponda percibir por el día de Descanso Semanal Obligatorio, recibirán un jornal más por el citado feriado.

RUBROS	SEMANA 18							PAGO	
	L	M	M	J	V	S	D(1)	DSO	FNL(2)
Efectivamente laborados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	---	1 JB	1 JB

✓= Día laborable DSO = Descanso Semanal Obligatorio FNL= Día feriado no laborable

(1) En este caso el domingo coincide con el día de Descanso Semanal Obligatorio y con el Feriado no Laborable por 1º de mayo.

(2) 1º de Mayo.

2.5. Trabajo prestado el Día del Trabajo domingo 1º de mayo (Feriado no Laborable) sin descanso sustitutorio y ese día coincide con el día de Descanso Semanal Obligatorio en la empresa

Por ese día se abonará al trabajador: el pago correspondiente a la labor realizada con una sobretasa del 100% en la medida que no se le otorgue descanso sustitutorio; el pago correspondiente por el día feriado 1º de mayo; y, el pago por el Descanso Semanal Obligatorio.

En este caso el trabajador obrero cuya remuneración se abona semanalmente percibirá 4 jornales (1 por DSO; 1 por 1º de Mayo; 2 por el trabajo en feriado sin descanso sustitutorio).

Personas con Discapacidad y Normas Laborales

La Ley N° 27050, del 30.12.1998 (06.01.1999 - 168309), Ley General de la Persona con Discapacidad, estableció el régimen legal de protección, atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural. Al respecto debemos señalar que esta ley se promulgó en el marco de lo reseñado en el Artículo 7° de la Constitución Política del Estado, que establece que la persona con incapacidad tiene derecho a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

A. ASPECTOS GENERALES

1. Definición de la Persona con Discapacidad

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales, limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

2. Derechos de la Persona con Discapacidad

La persona con discapacidad tiene iguales derechos, que los que asisten a la población en general, sin perjuicio de aquellos derechos especiales que se deriven de lo previsto en el segundo párrafo del Artículo 7° de la Constitución Política, de la Ley N° 27050 y su Reglamento, aprobado por D.S. N° 001-2003-TR del 09.01.2003 (10.01.2003).

3. Papel de la familia y Estado

La familia tiene una labor esencial frente al logro de las acciones y objetivos establecidos en la Ley N° 27050. Asimismo, el Estado ofrecerá a la familia capacitación integral (educativa, deportiva, de salud, de incorporación laboral, etc.) para atender la presencia de alguna discapacidad en uno o varios miembros de la familia.

B. CERTIFICACIÓN Y REGISTRO

1. Autoridades competentes para la Certificación y Registro

Los Ministerios de Salud, de Defensa y del Interior, a través de sus centros hospitalarios y ESSALUD son las autoridades competentes para declarar la condición de persona con discapacidad y otorgarle el correspondiente certificado que lo acredite.

2. Inscripción en el Registro Nacional

2.1 La inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), es de carácter gratuito, contendrá los siguientes aspectos y registros especiales:

- a) La filiación de las personas con discapacidad y sus familiares.
- b) Las entidades públicas y privadas que brinden atención, servicios y programas en beneficio de las personas con discapacidad.
- c) Las instituciones voluntarias sin fines de lucro que trabajen con o para las personas con discapacidad.
- d) Las organizaciones industriales, importadoras o comercializadoras de bienes y servicios especiales y compensatorios para personas con discapacidad.

La información contenida en el Registro es de carácter confidencial. Sólo puede ser usada con fines estadísticos, científicos y técnicos.

2.2 El Reglamento del CONADIS establece los requisitos y procedimientos para la inscripción en los registros especiales citados.

3. Actualización del Registro Nacional

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RE-NIEC), participan en la actualización del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, en coordinación con el CONADIS.

4. Salud y Medidas de Prevención

Las medidas de prevención están orientadas a impedir las deficiencias físicas, mentales y sensoriales o a evitar que las deficiencias ya producidas tengan mayores consecuencias negativas tanto físicas, psicológicas como sociales.

En la ejecución de su política de prevención, el CONADIS, en coordinación con las instituciones públicas correspondientes, realiza las investigaciones científicas necesarias para detectar las causas que ocasionan discapacidad en las diferentes zonas del país.

4.1 Las medidas de prevención primaria, secundaria y terciaria:

El Ministerio de Salud, en coordinación con el CONADIS, programa y ejecuta los planes de prevención primaria de las enfermedades y otras causas que generen discapacidad. Asimismo, ejecuta y coordina con ESSALUD y con los establecimientos de salud de los Ministerios de Defensa y del Interior las acciones que permitan la atención de enfermedades establecidas para su prevención secundaria. En cuanto a la prevención terciaria, ejecuta y promueve la ampliación de la cobertura de atención de las personas con discapacidad orientándose a la rehabilitación efectiva.

4.2 Acceso a los servicios de salud: La persona con discapacidad tiene derecho al acceso a los servicios de salud del Ministerio de Salud. Para tal efecto el personal médico, profesional, auxiliar y administrativo les brindan una atención especial en base a la capacitación y actualización en la comunicación, orientación y conducción que facilite su asistencia y tratamiento.

4.3 Apoyo a actividades y programas científicos: El CONADIS promueve y apoya actividades y programas científicos en el ámbito de la genética y da especial atención a la investigación y normas para el cuidado prenatal y perinatal.

4.4 Aparatos, medicinas y ayuda compensatoria para la rehabilitación: Las prótesis, aparatos ortopédicos, medicinas, drogas y toda ayuda compensatoria para la rehabilitación física de las personas con discapacidad, serán proporcionados por los servicios de medicina física del Ministerio de Salud, con el apoyo y coordinación del CONADIS. Los servicios de medicina y rehabilitación física de ESSALUD y los hospitales de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, proporcionarán directamente los requerimientos compensatorios.

4.5 Servicios de intervención temprana: El CONADIS en coordinación con los Ministerios de Salud, de Educación y de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano, promueve, apoya, investiga y supervisa servicios de intervención temprana, dándole especial énfasis a la orientación familiar, difundiendo y apoyando métodos y procedimientos especializados.

4.6 Atención de la salud en las instituciones del Estado: Las instituciones del Estado en el campo de la

salud, en coordinación con CONADIS, brindan atención en todas sus especialidades a las personas con discapacidad, con la finalidad de alcanzar la recuperación de su salud.

Con el mismo objeto, el Ministerio de Salud promueve la participación de instituciones del sector privado para la atención de las personas con discapacidad en los servicios de salud que éstas posean.

4.7 Ingreso a la Seguridad Social: El Estado, promueve el ingreso a la Seguridad Social de las personas con discapacidad, mediante regímenes de aportación y afiliación regular o potestativa. El CONADIS coordinará un régimen especial de prestaciones de salud asumidas por el Estado para personas con discapacidad severa y en situación de extrema pobreza.

C. DE LA PROMOCIÓN Y EL EMPLEO

1. Beneficios y derechos en la legislación laboral

La persona con discapacidad, gozará de todos los beneficios y derechos que dispone la legislación laboral para los trabajadores.

Nadie puede ser discriminado por ser persona con discapacidad. Es nulo el acto que basado en motivos discriminatorios afecte el acceso, la permanencia y/o en general las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad.

2. Planes permanentes de capacitación, actualización y reconversión profesional

El CONADIS coordina y supervisa la ejecución de planes permanentes de capacitación, actualización y reconversión profesional y técnica, para las personas con discapacidad, dirigidos a facilitar la obtención, conservación y progreso laboral dependiente o independiente.

3. Fomento del empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el CONADIS, apoya las medidas de fomento laboral y los programas especiales para personas con discapacidad, dentro del marco legal vigente, para tal fin se crea la Oficina Nacional de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, como órgano dependiente de dicho Ministerio, encargada de promover el ejercicio de los derechos de los trabajadores con discapacidad, brindándoles servicios de asesoría, defensa legal, mediación y conciliación gratuitos, en un marco de no discriminación e igualdad y equidad de oportunidades.

Resulta conveniente tener en cuenta, asimismo, que el Consejo Nacional coordina con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que en sus programas y servicios de capacitación y empleo se considere una participación no menor del 2% del total de beneficiarios en favor de las personas con discapacidad.

El Poder Ejecutivo, sus órganos desconcentrados y descentralizados, las instituciones constitucionalmente autónomas, las empresas del Estado, los gobiernos regionales y las municipalidades, están obligados a contratar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al tres por ciento (3%) de la totalidad de su personal. (Contiene modificación introducida por la Ley N° 28164 de 09.01.2004).

4. Programas de prevención de accidentes laborales y de contaminación ambiental

EL CONADIS promueve y supervisa la aplicación de la normatividad de los programas de prevención de accidentes laborales y de contaminación ambiental que ocasionen enfermedades profesionales y generen discapacidad.

5. Reconversión y reubicación de trabajador discapacitado

El Consejo Nacional coordina y asesora al empleador y al trabajador que adquiera una discapacidad para su reconversión y reubicación laboral.

6. Deducción de gastos sobre el importe total de remuneraciones

Las entidades públicas o privadas, que a partir de la vigencia de la Ley bajo comentario emplearen personas con discapacidad, obtendrán deducción de la renta bruta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje adicional que será fijado por el Ministerio de Economía y Finanzas.

6.1 Norma tributaria

Al respecto el inc. z) del Art. 37° de la Ley del Impuesto a la Renta señala que "Cuando se empleen personas con discapacidad, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 35° de la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad".(*)

6.2 Aplicación tributaria

El Decreto Supremo N° 102-2004-EF de 21.07.2004 (26.07.2004) determinó los factores y conceptos para aplicar la deducción especial de acuerdo a los alcances siguientes:

6.2.1 Términos

- Ley: Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF y normas modificatorias.
- CONADIS: Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad.
- Personas con discapacidad: Aquellas personas que tienen una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o

sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

- Remuneraciones: Cualquier retribución por servicios que constituyan renta de quinta categoría para la Ley del Impuesto a la Renta.

6.2.2 Porcentaje adicional

Para efectos de aplicar el porcentaje adicional a que se refiere el inciso z) del artículo 37° de la Ley, se tomará en cuenta la siguiente escala:

Porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría calculado sobre el total de trabajadores	Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada persona con discapacidad
Hasta 30%	50%
Más de 30%	80%

El monto adicional deducible anual por cada persona con discapacidad no podrá exceder de veinticuatro (24) Remuneraciones Mínimas Vitales. Tratándose de trabajadores con menos de un año de relación laboral, el monto adicional deducible no podrá exceder de dos (2) Remuneraciones Mínimas Vitales por mes laborado por cada persona con discapacidad.

6.2.3 Acreditación de la condición de discapacidad

A efectos que los generadores de rentas de tercera categoría que empleen personas con discapacidad puedan aplicar el porcentaje adicional señalado en el numeral anterior, deberán acreditar la condición de discapacidad del trabajador con el certificado correspondiente que aquellos les deberán presentar, el mismo que deberá haber sido expedido por las entidades a que se refiere el artículo 11° de la Ley N° 27050. A tal efecto, el empleador deberá conservar una copia del citado certificado, legalizada por notario, durante el plazo de prescripción.

7. Bonificación en el concurso de méritos para cubrir vacantes

En los concursos públicos de méritos en la Administración Pública, 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. (Contiene modificación introducida por Ley N° 28164 de 09.01.2004).

(*) Inciso incorporado por Dec. Leg. N° 949, publicado el 27 de enero de 2004 y vigente a partir del 1 de enero de 2005. Cabe referir que se ha señalado que el beneficio se aplica respecto de las personas que a dicha fecha estén trabajando y de las que se contraten a partir de la vigencia de la norma.

El Consejo Nacional coordina con todos los organismos del sector público para que la bonificación de 15% antes reseñada sea cumplida, debiendo señalar a pie de página o al final de la comunicación las personas que deben ser acreedoras.

8. Créditos preferenciales o financiamiento a micro y pequeñas empresas

El CONADIS en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas apoyan el otorgamiento de créditos preferenciales o financiamiento a las micro y pequeñas empresas integradas por personas con discapacidad, buscando líneas especiales para este fin, procedentes de organismos financieros internacionales o nacionales.

El Consejo Nacional brinda asesoramiento a las personas con discapacidad para la constitución de microempresas y empresas familiares. Para ello podrá suscribir convenios con Instituciones de Educación Superior.

9. Preferencia a productos y servicios de empresas promocionales

Las empresas e instituciones del sector público darán preferencia a los productos manufacturados y servicios provenientes de micro y pequeñas empresas integradas por personas con discapacidad, tomando en cuenta similar posibilidad de suministro, calidad y precio para su compra o contratación.

Para efectos del beneficio de preferencia señalado en el párrafo anterior las micro, pequeñas y empresas promocionales, mantendrán la proporción de trabajadores con discapacidad que les da la condición de tal durante el tiempo de duración del contrato por prestación de servicios o hasta culminar el abastecimiento contratado.

D. DE LAS EMPRESAS PROMOCIONALES

1. Definición de Empresa Promocional

Se considera Empresa Promocional para Personas con Discapacidad a la constituida como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial y que desarrolla cualquier tipo de actividad de producción o de comercialización de bienes o prestación de servicios y que ocupen un mínimo del 30 (treinta) por ciento de sus trabajadores con personas con discapacidad de los cuales el 80% deberá realizar actividades relacionadas directamente con el objeto social de la misma.

2. Acreditación de empresas promocionales

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el CONADIS, acreditará a las empresas mencionadas en el numeral anterior y fiscalizará el cumplimiento efectivo de la proporción establecida de sus trabajadores discapacitados.

Para la inscripción en el Registro de Empresas Profesionales para Personas con Discapacidad, las empresas deberán presentar:

1. Copia de la escritura de constitución, y sus modificaciones de ser el caso, inscrita en los registros públicos, en caso de tratarse de persona jurídica.
2. Copia del Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyente-RUC).
3. Copia del Documento de Identidad del Titular o Representante legal de la Empresa.
4. Declaración Jurada de la Empresa solicitante, de acuerdo a formato, de contar con no menos del 30% de sus trabajadores en la condición de personas con discapacidad, de los cuales el 80% deberá desarrollar actividades relacionadas directamente con el objeto social de la empresa.
5. Copia de los certificados de discapacidad de cada uno de los trabajadores.
6. Copia de la planilla de pago correspondiente al mes anterior en el que se solicita la inscripción.
7. La tasa de registro respectivo.

La acreditación como Empresa Promocional, permite el acceso a los beneficios contemplados en la Ley N° 27050 y su Reglamento, así como a los que se establezcan por norma posterior.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, a través de la Inspección del Trabajo, realizará la verificación del cumplimiento efectivo de la proporción establecida de trabajadores, para tener la condición de Empresa Promocional. La verificación se realizará sobre la planilla de pago de remuneraciones, los contratos de trabajo celebrados y la comprobación de las labores desarrolladas por las personas con discapacidad.

La determinación del incumplimiento del mínimo establecido dará origen a la cancelación del Registro de la Empresa por parte de la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces.

3. Promoción de la comercialización de productos manufacturados en Regiones

Los Consejos Transitorios de Administración Regional y las Municipalidades provinciales y distritales promoverán la comercialización de los productos manufacturados por las personas con discapacidad, fomentando la participación directa de dichas personas en ferias populares, mercados y centros comerciales dentro de su jurisdicción.

4. Formación del Banco de Proyectos

El CONADIS coordinará con las entidades, empresas e instituciones, estatales o privadas que promueven el desarrollo, la formación de un Banco de Proyectos para facilitar y promover las empresas promocionales para personas con discapacidad; instaurando progresivamente a través de sus actividades de coordinación nacional e internacional un Fondo Rotatorio para la promoción financiera de estas empresas.

E. NORMAS ADMINISTRATIVAS (TUPA)

SECTOR II		DESCRIPCIÓN DE LOS TÍTULOS DE LOS PROCEDIMIENTOS				
Promoción del Empleo y de Micro y Pequeña Empresa		Promoción del Empleo				
Nº DE ORDEN		DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
76		Inscripción en el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad. (D. S. Nº 001-2003-TR, Art. 3º del 10/01/03).				
a) REQUISITOS (1)		Derecho de Pago	Forma de Pago	Costo UIT (2) %	CALIFICACIÓN (*)	
Solicitud según formato PE.76A, adjuntando: <ul style="list-style-type: none"> - Copia de la escritura de constitución y sus modificaciones de ser el caso, inscrita en los Registros Públicos, en caso de tratarse de persona jurídica. - Copia del comprobante de Información Registrada en la Superintendencia de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyentes - RUC). - Copia del documento de identidad del Titular o Representante legal de la empresa. - Declaración Jurada de la empresa solicitante, de acuerdo a formato PE.76B, de contar con no menos del 30% de sus trabajadores en la condición de discapacidad, de los cuales el 80% deberá desarrollar actividades relacionadas directamente con el objeto social de la empresa. - Copia de los certificados de discapacidad de cada uno de los trabajadores. - Copia de la planilla de pago correspondiente al mes anterior en el que se solicitó la inscripción. 		Gratuito			Auto-mático	Evaluación
						Positiva
						X
b) DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE (vía documentaria)		c) AUTORIDAD COMPETENTE EN PRIMERA INSTANCIA (3)		d) AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA (4)		
Oficina de Trámite Documentario		Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces		Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo		

SECTOR II		DESCRIPCIÓN DE LOS TÍTULOS DE LOS PROCEDIMIENTOS				
Promoción del Empleo y de Micro y Pequeña Empresa		Promoción del Empleo				
Nº DE ORDEN		DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
77		Renovación de Inscripción en el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad. (D. S. Nº 001-2003-TR, Art. 6º del 10/01/03).				
a) REQUISITOS (1)		Derecho de Pago	Forma de Pago	Costo UIT (2) %	CALIFICACIÓN (*)	
Solicitud según formato PE.77A, presentada con anterioridad al vencimiento de la inscripción, adjuntando: <ul style="list-style-type: none"> - Declaración Jurada de acuerdo a formato PE.77B. 		Gratuito			Auto-mático	Evaluación
						Positiva
						X
b) DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE (vía documentaria)		c) AUTORIDAD COMPETENTE EN PRIMERA INSTANCIA (3)		d) AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA (4)		
Oficina de Trámite Documentario		Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces		Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo		

- (1) Salvo que se indique lo contrario, o por noma expresa, las copias exigibles en los procedimientos administrativos, son copias simples. Los formularios y modelos de solicitud que sean empleados durante la tramitación de los procedimientos, están a disposición en el área respectiva.
- (2) Adicionalmente, el Empleador abonará 1.00% de la UIT por los medios impugnatorios que interponga contra las resoluciones que ponen fin a la instancia. En caso de impugnación del Acta de Inspección debe abonar 2.00% de la UIT al interponer dicho recurso.
En caso de depósitos efectuados en forma incorrecta por los usuarios, la devolución de los mismos deberá ser requerida mediante solicitud dirigida a la Oficina de Administración, adjuntando la papeleta de depósito original del Banco de la Nación; sujetándose a la deducción de los gastos administrativos correspondientes.
- (3) La Autoridad equivalente al Director de Prevención y Solución de Conflictos es el Director Sub Regional y la Autoridad equivalente al Subdirector es el Jefe de la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo, según corresponda (D.S. Nº 001-93-TR).
- (4) En el caso de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Lima - Callao, debe tenerse presente lo dispuesto en la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Supremo Nº 020-2001-TR, Reglamento de la Ley de Inspección y Defensa del Trabajador respecto de la autoridad que resuelve el recurso impugnatorio.

Capacitación para el Trabajo

El TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por D.S. N° 002-97-TR, tiene como objetivo fundamental formentar la capacitación y promoción laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y de la productividad para el trabajo. Regula, en el Título I denominado de la Capacitación para el Trabajo, el Contrato de Aprendizaje, el Programa de Formación Laboral Juvenil y las Prácticas Preprofesionales.

En este contexto los empleadores deben cumplir con las obligaciones formales relacionadas con estas formas de capacitación para el trabajo más aún si tenemos en cuenta que por disposición legal expresa se señala que la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá en cualquier momento efectuar la inspección correspondiente con el objeto de vigilar el cumplimiento de las disposiciones que los regulan. Así, debe tenerse presente, por ejemplo, que la subvención económica que se otorga por el desarrollo de labores vía Formación Laboral Juvenil o Prácticas Preprofesionales no debe figurar contablemente en la cuenta Sueldos y Salarios pues no nos encontramos frente a una relación de naturaleza laboral, por lo que debe consignarse en una cuenta aparte denominada "Otros pagos al personal" u "Otros gastos". Veamos pues sus alcances legales así como las obligaciones formales que se derivan de los mismos.

1. CONTRATO DE APRENDIZAJE (CA)

1.1 SITUACIÓN PRELIMINAR

Es objetivo fundamental de la Ley de Formación y Promoción Laboral, fomentar la capacitación y promoción laboral de los trabajadores, como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y de la productividad para el trabajo.

La AAT podrá en cualquier momento efectuar la inspección correspondiente con el objeto de vigilar el cumplimiento de las disposiciones que regulan el programa. En caso de inobservancia se impondrá las sanciones correspondientes.

El Servicio Nacional de Adiestramiento del Trabajo Industrial (SENATI), tiene la facultad de planificar, dirigir y conducir a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices.

El aprendizaje en las actividades productivas consideradas en la gran división 3 de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) y las actividades industriales de instalación, reparación y mantenimiento en las demás GRANDES DIVISIONES, se realizan a través del SENATI el cual se rige por las normas correspondientes.

1.2 DEL CONTRATO

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.

Pueden celebrarse CA con la empresa patrocinadora las personas mayores de catorce (14) y menores de veinticuatro (24) años, siempre que acrediten como mínimo haber

concluido sus estudios primarios.

Efectos:

El CA por su naturaleza especial, no genera relación laboral entre la empresa patrocinadora y el aprendiz y se rige por sus normas propias.

Contenido: El CA contendrá:

- Razón Social o nombre del titular de la empresa;
- Actividad económica a la que se dedica la empresa;
- Domicilio de la empresa;
- Nombre del aprendiz o si fuere el caso de su representante legal;
- Si fuere mayor de edad número de D.N.I.;
- Ocupación que desempeñará el aprendiz;
- Monto de la asignación mensual;
- Período de servicios y horario;
- Fecha de celebración y firma de los participantes en el contrato;

Plazo:

El SENATI fijará la duración del aprendizaje de acuerdo a las necesidades de cada ocupación específica.

Jornada:

La jornada del aprendiz, menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de 08 horas diarias y 45 semanales, teniendo derecho además a gozar de descanso los días domingos y feriados no laborables.

1.3 MODALIDADES DE APRENDIZAJE

- Períodos en centros de aprendizaje alternados con períodos en la empresa.
- Períodos continuos en centros de aprendizaje acon-

dicionados apropiadamente.

- Períodos continuos en la empresa con días intercalados de asistencia a centros de aprendizaje más seminarios-taller complementarios durante un mes al término de cada año, además de un descanso de treinta (30) días después de dos (02) ciclos semestrales de aprendizaje con pago de asignación.

1.4 OBLIGACIONES

Del aprendiz:

Prestar servicios a una empresa por tiempo determinado. El aprendiz al concluir el período de aprendizaje está obligado a prestar sus servicios eficientemente en la empresa que lo patrocinó salvo dispensa expresa de ésta a pedido del aprendiz.

Si al término del aprendizaje o antes de terminar de prestar servicios por el plazo fijado, el aprendiz prefiere trabajar en una empresa distinta de la que lo patrocinó, estará obligado a reembolsar a su patrocinador las sumas que este hubiera invertido en su aprendizaje. Esta obligación podrá ser asumida por la empresa que lo emplea.

De la empresa:

- Proporcionar los medios para que el aprendiz adquiera formación profesional sistemática e integral de la ocupación para la cual ha sido contratado.
- Abonar al aprendiz una asignación mensual no inferior al monto de la RMV que se encuentre vigente en la oportunidad del pago.

Porcentaje de contribución del empleador:

Las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades industriales comprendidas en la Categoría D de la "Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3)" están obligadas a contribuir con el SENATI pagando una contribución porcentual calculada sobre el total de las remuneraciones que paguen a sus trabajadores de acuerdo al cronograma y porcentajes establecidos.

2. PROGRAMA DE FORMACIÓN LABORAL JUVENIL (FLJ)

2.1 DEL PROGRAMA

Situación preliminar:

Es objetivo fundamental de la Ley de Formación y Promoción Laboral, fomentar la capacitación y promoción laboral de los trabajadores, como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad para el trabajo.

Los programas de FLJ deberán ajustarse a los lineamientos generales establecidos en los Planes Nacionales de Formación Laboral que serán fijados por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) en coordinación con las organizaciones laborales y empresariales representativas

dentro de cada rama de la actividad económica, en los casos en que dada las características y dimensiones de la empresa no cuenten con "Convenios de Productividad".

La AAT podrá en cualquier momento efectuar la inspección correspondiente con el objeto de vigilar el cumplimiento de las disposiciones que regulan el convenio de FLJ. En caso de inobservancia se impondrán las sanciones correspondientes.

La Dirección de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es la dependencia competente para el control, supervisión y demás responsabilidades asignadas en las normas sobre FLJ.

Ámbito de aplicación:

Las empresas o entidades cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada son competentes para celebrar convenios de FLJ.

Objeto:

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.

Si el joven en formación sigue estudios superiores sin haberlos culminado, puede participar en el programa de FLJ en tanto se le proporcione conocimientos teóricos y prácticos en materias distintas de las que siguen en la entidad de educación superior.

Formalidad:

La empresa deberá contar con un registro especial autorizado por la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces, donde se inscribirá al participante del programa.

Los requisitos para la autorización del libro u hojas sueltas para utilizar como Registro Especial de Convenios de Formación Laboral Juvenil son:

Solicitud según formato, adjuntando:

- Libro de registro u hojas sueltas numeradas conteniendo el formato correspondiente;
- Comprobante de información registrada de la SUNAT (RUC).
- Constancia de pago abonada en el Banco de la Nación de la tasa correspondiente. El costo de este procedimiento es de 1% de la UIT por cada 100 páginas. (En efectivo).

Para la autorización del segundo libro y siguientes:

Solicitud según formato, adjuntando:

- Libro u hojas sueltas. Las hojas sueltas deben estar numeradas conteniendo el formato correspondiente.
- Libro anterior. En caso de hojas sueltas, copia de la autorización y última hoja utilizada.
- Hojas sobrantes de ser el caso.

- En caso de pérdida del libro se debe presentar Declaración Jurada de pérdida del Registro de Convenios de Formación Laboral Juvenil.
- Constancia de pago abonada en el Banco de la Nación de la tasa correspondiente (1% de la UIT por cada 100 páginas). (En efectivo).
- En caso de empleadores de la actividad agraria, adjuntar copia según el Art. 7º del D.S. Nº 002-98-AG, en reemplazo del comprobante de pago de la tasa.

2.2 DEL CONVENIO

El convenio de FLJ se celebra por escrito y contendrá los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la persona natural o jurídica que patrocine la formación laboral;
- Nombre, edad, y datos personales del joven que se acoge a la formación y de su representante legal en el caso de los menores;
- Ocupación materia de la formación específica;
- La subvención económica mensual no menor a la RMV cuando se cumpla el horario habitual establecido en la empresa. En caso de ser inferior, el pago será proporcional; y,
- Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

El convenio de FLJ no origina vínculo laboral con la empresa, las personas contratadas bajo esta modalidad tendrán opción preferente de admisión en las empresas en que se haya realizado su capacitación, previa evaluación de la empresa.

Registro y prórroga de Convenios de Formación Laboral Juvenil: Documentos a presentar en el MTPE:

Solicitud según formato presentada dentro del término de quince días naturales de suscripción, adjuntando:

- Tres ejemplares originales del convenio. De los tres ejemplares, dos se devuelven debidamente sellados al empleador, uno de los cuales será entregado al interesado y el tercer ejemplar se queda en el MTPE.
- Hoja informativa según formato.

En el caso de participantes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales debe presentarse adicionalmente:

- Certificado médico expedido por los Servicios Médicos Oficiales de los Sectores de Salud, Defensa, del Interior o de ESSALUD, que acredite la discapacidad o Constancia original suscrita por profesional médico colegiado acerca de las condiciones especiales referidas.

En el caso de mujeres jóvenes con responsabilidades familiares presentar adicionalmente la Partida de nacimiento de los hijos a cargo. Este procedimiento es gratuito.

En el caso de presentación extemporánea, sólo durante

la vigencia del convenio: Los mismos requisitos exigidos para el registro así como la constancia de pago abonada en el Banco de la Nación de la tasa correspondiente, la misma que asciende al 2.5% de la UIT. (En efectivo).

Lugar de ejecución:

El convenio de FLJ se ejecutará preferentemente en el propio centro de trabajo o en talleres implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares con la cooperación y apoyo técnico de la AAT y de los centros educativos que así lo dispongan.

Jornada:

La formación del joven deberá impartirse en la jornada y horario habitual de la empresa.

La jornada en horario nocturno, entre las 10.00 p.m. y 6.00 a.m., sólo procede previa autorización de la AAT cuando la naturaleza de la labor u otras circunstancias así lo justifique por la formación del joven.

A tal efecto se requiere:

- Solicitud según formato.
- Tres ejemplares originales del convenio indicándose el horario en el que se desarrollará la Formación Laboral Juvenil. De los tres ejemplares, dos se devuelven debidamente sellados al Empleador uno de los cuales será entregado al interesado. Un tercer ejemplar se queda en el Ministerio de Trabajo.
- Hoja informativa, según formato.
- Certificado médico otorgado por cualquiera de los servicios médicos oficiales de los Sectores de Salud, Defensa, del Interior o de Essalud que acredite la capacidad física para desarrollar actividades que constituyan el objeto de la FLJ o constancia original suscrita por profesional médico colegiado acerca de las condiciones especiales referidas;
- Declaración jurada según modelo que acredite que la empresa desarrolla en horario nocturno las actividades en las que será capacitado el joven en formación.
- Constancia de pago abonada en el Banco de la Nación de la tasa correspondiente. (En efectivo).

Duración del convenio:

El convenio de FLJ tendrá la duración que exija el aprendizaje de la ocupación específica para la que se está capacitando no pudiendo exceder de doce (12) meses, intermitentes o prorrogados en la misma empresa.

Dentro del plazo máximo de doce (12) meses el joven puede capacitarse en la misma empresa en una o varias ocupaciones específicas, suscribiendo en cada caso el convenio correspondiente.

Formalidad:

El convenio de FLJ deberá ser puesto en conocimiento de la AAT en el plazo no mayor de quince (15) días naturales de su suscripción.

2.3 DE LAS OBLIGACIONES

Son obligaciones de la Empresa:

- Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral sistemática e integral en la ocupación materia del convenio. Las empresas que ejecuten este programa designarán instructores para impartir la orientación correspondiente a los participantes y para verificar el cumplimiento de los programas que establezcan.

- Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.

Esta subvención tiene carácter de gasto de la empresa, no tiene carácter remunerativo, no está sujeta a retención a cargo del beneficiario, ni a pago alguno a cargo de la empresa en lo que se refiere a: Salud, SENATI, o cualquier otro análogo.

- No cobrar suma alguna por la formación;
- Contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidente o asumir directamente el costo de estas contingencias.

Cuando se opte por contratar un seguro, la cobertura de éste, por todo concepto, no podrá ser inferior al equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad o 30 en caso de accidente. La cobertura del accidente procede si éste ocurre con ocasión directa de la ejecución del convenio. Si se decide por no contratar un seguro correrá de cargo de la empresa asumir directamente el costo generado por el accidente o enfermedad, hasta por un monto no menor al antes referido según el caso.

- Otorgar el respectivo certificado de capacitación laboral suscrito por el representante autorizado de la empresa, el cual deberá contener información suficiente sobre la ocupación u ocupaciones específicas en las que ha sido capacitado el participante, con indicación de su duración.

El Titular del certificado en referencia podrá obtener su correspondiente habilitación técnica previo el cumplimiento de los requisitos que exija el Ministerio de Educación.

Son obligaciones del joven en formación:

- Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas; y,
- Observar las normas y reglamentos que fijan en la empresa.

2.4 DEL PORCENTAJE

El número de jóvenes en FLJ no podrá exceder al 10% del total del personal de la empresa, sea cual fuere la modalidad de contratación quedando excluidos de la base de cálculo quienes prestan servicios a través de empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores.

El porcentaje limitativo no es de aplicación para aquellos convenios celebrados y presentados a la AAT, con ante-

rioridad al 21 de enero de 2001.

Incremento:

Este porcentaje podrá ser incrementado en un 10% adicional, siempre que esté compuesto exclusivamente por jóvenes participantes que tengan limitaciones física, intelectual o sensorial, así como por jóvenes mujeres que tengan uno o más hijos.

Formalidades para el Incremento:

Se deberá adjuntar al convenio de FLJ los siguientes documentos:

- En el caso de jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales copia del certificado médico otorgado por la autoridad competente.
- En el caso de jóvenes mujeres con responsabilidades familiares, copia de la partida de nacimiento correspondiente de los hijos a cargo.

La presentación de documentos falsos, para acogerse al incremento adicional será pasible de sanción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades legales pertinentes.

2.5 DESNATURALIZACIÓN DEL PROGRAMA

Se desnaturaliza el programa de FLJ en los siguientes casos:

- Si el participante no es capacitado en la ocupación específica establecida en el convenio;
- Si el participante no desarrolla sus actividades en un área que corresponda a la de sus estudios técnicos o profesionales a que se refiere el convenio;
- Si la relación continúa después de la fecha de vencimiento del programa estipulado en el respectivo convenio o de sus prórrogas, o excede el plazo máximo establecido por la ley;
- Cuando el participante ha prestado servicios de naturaleza laboral anteriormente en la empresa, contratado directamente por ésta, o indirectamente a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad distinta;
- Cuando se exceda de los límites porcentuales correspondientes.

En este último caso se incorpora a la empresa los jóvenes en formación que con mayor antigüedad hubieran iniciado su situación con aquella. Si el número de jóvenes en formación con derecho a incorporarse a la empresa tienen la misma antigüedad, se prefiere a aquel que primero formuló reclamo por escrito, o en su defecto, cuyo convenio fue presentado primero a la AAT; y,

- Cuando el participante demuestra la existencia de simulación o fraude a la ley y su reglamento. Adicionalmente se entiende que se ha celebrado un contrato de trabajo si:
- El convenio o sus prórrogas no son celebrados por escrito; y,
- Cuando se ha presentado documentación falsa con

conocimiento del empleador para acogerse al incremento adicional para contratar jóvenes en formación.

En caso no se exhiba el convenio o sus prórrogas se presume, salvo prueba en contrario, que se ha celebrado un contrato de trabajo.

2.6 EXCLUSIONES

Las empresas de servicios especiales y las cooperativas de trabajo en cualquiera de sus modalidades no podrán destacar jóvenes de FLJ a las empresas usuarias.

No es permitido incluir o transferir al régimen de FLJ a personas que tengan vínculo laboral con empresas con quienes se haya celebrado convenio.

3. PROGRAMA DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES (PP)

3.1 DEL PROGRAMA

Situación preliminar:

Es objetivo fundamental de la Ley de Formación y Promoción Laboral, fomentar la capacitación y promoción laboral de los trabajadores, como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y de la productividad para el trabajo.

La AAT podrá en cualquier momento efectuar la inspección correspondiente con el objeto de vigilar el cumplimiento de las disposiciones que regulan el programa. En caso de inobservancia se impondrán las sanciones correspondientes.

La Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional del MTPE es la dependencia competente para el control, supervisión y demás responsabilidades asignadas en las normas sobre PP.

Ámbito de aplicación:

Las empresas o entidades cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada son competentes para celebrar convenios de PP.

Asimismo los consultorios jurídicos profesionales, asociados o individuales, debiendo abonar a sus practicantes una subvención mensual no inferior al 50% de la RMV.

Objeto:

La PP 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.

Formalidad:

La empresa deberá contar con un registro especial autorizado por la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces, donde

se inscribirá al participante del programa.

Los requisitos para la autorización del libro u hojas sueltas para utilizar como Registro Especial de Convenios de Prácticas Preprofesionales son:

Solicitud según formato, adjuntando:

- Libro de registro u hojas sueltas numeradas conteniendo el formato correspondiente;
- Comprobante de información registrada de la SUNAT (RUC).

El costo de este procedimiento es de 1% de la UIT por cada 100 páginas. (En efectivo).

Para la autorización del segundo libro y siguientes:

Solicitud según formato, adjuntando:

- Libro u hojas sueltas. Las hojas sueltas deben estar numeradas conteniendo el formato correspondiente.
- Libro anterior. En caso de hojas sueltas, copia de la autorización y última hoja utilizada.
- Hojas sobrantes de ser el caso.
- En caso de pérdida del libro se debe presentar Declaración Jurada de pérdida del Registro de Convenios de Prácticas Preprofesionales.
- Constancia de pago abonada en el Banco de la Nación de la tasa correspondiente (1% de la Unidad Impositiva Tributaria por cada 100 páginas). (En efectivo).
- En caso de empleadores de la actividad agraria, adjuntar copia según el Artículo 7º del Decreto Supremo N° 002-98-AG, en reemplazo del comprobante de pago de la tasa.

3.2 DEL CONVENIO

Duración:

El convenio de PP se celebrará por escrito entre la empresa y el estudiante previa presentación de éste por la institución de enseñanza a la que pertenece.

En el caso de los **egresados** las PP serán por un plazo no mayor al exigido por el centro de estudio para obtener el grado o título respectivo, el cual será indicado en la carta de presentación del practicante.

El plazo se computa a partir del inicio de la vigencia de las prácticas; no obstante, si el practicante ha iniciado sus prácticas en una empresa antes de obtener la condición de egresado y las continúa luego de adquirirla, el plazo exigido por el centro de estudios como requisito para obtener el título respectivo se computa desde el momento en que inició sus prácticas. En caso se haya cumplido con el plazo exigido para obtener el título se resolverá automáticamente el convenio.

El convenio de PP deberá ser puesto en conocimiento de la AAT en el plazo no mayor de quince (15) días naturales de su suscripción.

Registro y prórroga de Convenios de Prácticas Preprofesionales: Documentos a presentar en el MTPE:

Solicitud según formato, adjuntando:

- Tres ejemplares originales del convenio. De los tres ejemplares, dos se devuelven debidamente sellados al empleador, uno de los cuales será entregado al interesado y el tercer ejemplar se queda en el Ministerio de Trabajo.
- Hoja informativa según formato.

Este trámite es gratuito.

En caso de presentación extemporánea, sólo durante la vigencia del convenio:

los mismos requisitos exigidos para el registro así como la constancia de pago abonada en el Banco de la Nación de la tasa correspondiente, la misma que asciende al 2.5% de la UIT. (En efectivo).

3.3 DE LAS OBLIGACIONES

Son obligaciones de la empresa:

- Brindar orientación y capacitación técnica y profesional al practicante. Las empresas que ejecuten este programa designarán un supervisor para impartir la orientación correspondiente al participante y para verificar el desarrollo del cumplimiento de los programas que establezcan;
- Dirigir, supervisar y evaluar las prácticas;
- Emitir los informes que requiera el centro de estudios en relación a las prácticas del estudiante;
- No cobrar suma alguna por la formación preprofesional;
- Otorgar al practicante una subvención económica no menor a la RMV, cuando las prácticas se realicen durante el horario habitual de la empresa. En caso de ser inferior el pago de la subvención será proporcional.
Esta subvención no tiene carácter remunerativo, se considera gasto de la empresa y no está sujeta a retención a cargo del beneficiario, ni a pago alguno a cargo de la empresa en lo que se refiere a las aportaciones a EsSalud, SENATI, o cualquier otro análogo;
- Contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o en su defecto asumir directamente el costo de estas contingencias.
Cuando se opte por contratar un seguro la cobertura de éste, por todo concepto no podrá ser inferior al equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad o treinta (30) en caso de accidente.
La cobertura del accidente procede si éste ocurre con ocasión directa de la ejecución del convenio. Si se decide por no contratar un seguro correrá de cargo de la empresa asumir directamente el costo generado por el accidente o enfermedad, hasta por un monto no menor al antes referido, según el caso; y,
- Expedir la certificación de PP correspondiente.

Obligaciones del practicante:

- Acreditar mediante carta de presentación otorgada por su centro de estudios, su calidad de estudiante en el área o áreas de actividades en que requiere las prácticas, así como las exigencias de su duración;
- Suscribir un convenio de prácticas con la empresa, obligándose a acatar las disposiciones formativas que se le asigne;
- Desarrollar sus PP con disciplina;
- Cumplir con el desarrollo del plan de prácticas que aplique la empresa; y,
- Sujetarse a las disposiciones administrativas internas que le señale la empresa.

3.4 DESNATURALIZACIÓN DEL PROGRAMA

Se desnaturaliza el programa de PP en los siguientes casos:

- Si el participante no es capacitado en la ocupación específica establecida en el convenio.
- Si el participante no desarrolla sus actividades en un área que corresponda a la de sus estudios técnicos o profesionales a que se refiere el convenio.
- Si la relación continúa después de la fecha de vencimiento del programa estipulado en el respectivo convenio o de sus prórrogas, o excede el plazo máximo establecido por la ley.
- Cuando el participante ha prestado servicios de naturaleza laboral anteriormente en la empresa, contratado directamente por ésta, o indirectamente a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad distinta.
- Cuando el participante demuestra la existencia de simulación o fraude a la ley y su reglamento.
Adicionalmente se entiende que se ha celebrado un contrato de trabajo si el convenio o sus prórrogas no son celebrados por escrito.
En caso no se exhiba el convenio o sus prórrogas se presume, salvo prueba en contrario, que se ha celebrado un contrato de trabajo.

3.5 EXCLUSIONES

Las empresas de servicios especiales y las cooperativas de trabajo en cualquiera de sus modalidades no podrán destacar jóvenes de PP a las empresas usuarias.

No es permitido incluir o transferir al régimen de PP a personas que tengan vínculo laboral con las empresas con quienes se haya celebrado convenio.

Modelo de Convenio de Formación Laboral Juvenil

CONVENIO DE FORMACIÓN LABORAL JUVENIL Nº.....

Conste por el presente documento que se extiende por triplicado, el Convenio de Formación Laboral Juvenil a plazo determinado, contemplado en el Art. 7º y siguientes del Texto Unico Ordenado del Dec. Leg. Nº 728, Ley de Formación y Promoción Laboral aprobado por D.S. Nº 002-97-TR, que celebran EL PATROCINADOR Y EL PARTICIPANTE identificados en este documento, de acuerdo a las condiciones y cláusulas siguientes:

- A. EL PATROCINADOR:** RUC. Nº Domicilio:
 Actividad Económica: Representante: Doc. de Identidad: Personería:
- B. PARTICIPANTE:** Nacionalidad: Edad: Sexo: Doc. de Identidad:
 Estado Civil: Domicilio: Ocupación:
 Representante legal en caso de menores: Doc. de Ident.
 Documento que acredita la representación legal:
- C. CONDICIONES DEL CONVENIO:**
 - Duración del convenio: del: al: (1)
 - Días de capacitación a la semana: (2)
 - Jornada de capacitación: (3)
 - Horario de la jornada: (4)
 - Calificación de la capacitación (ocupación): (5)
 - Subvención económica: (6)
- D. CLÁUSULAS DEL CONVENIO:**

PRIMERA: EL PATROCINADOR se obliga con EL PARTICIPANTE a proporcionarle la capacitación que requiera para la calificación en la especialidad a que se refieren las condiciones del presente convenio.

SEGUNDA: El plazo de duración de este convenio es el indicado en las condiciones precedentemente señaladas.

TERCERA: El horario establecido en las condiciones de este convenio podrá ser modificado por decisión de EL PATROCINADOR.

CUARTA: Son obligaciones de la entidad capacitadora:

- a) Proporcionar dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral sistemática e integral en la ocupación materia del convenio.
- b) Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.
- c) No cobrar suma alguna por la formación.
- d) Contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o asumir directamente el costo de estas contingencias.
- e) Otorgar el respectivo Certificado de Capacitación Laboral.

QUINTA: Durante el período de formación EL PATROCINADOR otorgará a EL PARTICIPANTE la subvención económica indicada en las condiciones de este convenio, la misma que se sujetará a las disposiciones legales pertinentes.

SEXTA: Para su formación en la ocupación señalada, EL PARTICIPANTE recibirá capacitación teórico-práctica de acuerdo al programa que para tal efecto formule EL PATROCINADOR. Asimismo, designará un instructor de acuerdo a la programación mencionada.

SÉTIMA: Las ausencias injustificadas de EL PARTICIPANTE a los programas y actividades formativas, harán perder la subvención económica correspondiente a tales días, considerándose justificada la ausencia sólo por enfermedad comprobada.

OCTAVA: EL PARTICIPANTE se obliga sin reserva ni limitación alguna a someterse a los reglamentos internos de EL PATROCINADOR, según sea el caso y oportunidad.

NOVENA: El presente convenio podrá concluir antes de su vencimiento por decisión de la entidad capacitadora, por acuerdo de las partes, indisciplina o abandono de la capacitación por EL PARTICIPANTE.

DÉCIMA: EL PARTICIPANTE declara conocer la naturaleza del presente convenio, que no tiene naturaleza laboral, de tal modo que sólo genera los derechos específicamente previstos en la Ley de la materia.

.....(Otras cláusulas) ... (7)

Hecho en tres ejemplares de un mismo tenor y para un solo efecto que se firman en la ciudad y fecha indicadas.

CIUDAD Y FECHA:
 PARTICIPANTE PADRE O TUTOR ENTIDAD PATROCINADORA

(Reverso del contrato)

CLÁUSULAS ADICIONALES:..... (7)

CIUDAD Y FECHA:
 PATROCINADOR EL PARTICIPANTE

NOTAS SOBRE EL CONTRATO

- (1) El plazo del contrato no podrá exceder al máximo fijado en la ley.
- (2) Indicar los días de la semana en que recibirá capacitación: Ej. De lunes a viernes, Lunes, miércoles y viernes, u otra modalidad.
- (3) Señalar las horas diarias de la capacitación: 6 hrs. diarias; 3 hrs. diarias; Lunes 2 hrs., Miércoles 6 hrs. y Viernes 8 hrs., u otra modalidad.
- (4) Señalar: flexible; De 13:00 hrs. a 16:00 hrs. u otra.
- (5) Señalar: Operario de Soldadura, Auxiliar de Administración, Especialista en Cómputo, que corresponden a la ocupación o tipo de labor en la que se brindará formación.
- (6) Indicar el monto de la subvención en letras y números.
- (7) En caso sea necesario incluir otras cláusulas específicas, deberán colocarse en el reverso del convenio tal como se indica. Puede tratarse, por ejemplo, de normas específicas de conducta, incentivos u otras peculiaridades, etc.

Conservación de Libros de Planillas

Un Proyecto de Ley que regula las sanciones para los empleadores que no cumplan con conservar los libros de planillas durante el plazo establecido en la presente ley ha sido presentado por la Congresista de la República que suscribe Dora Núñez Dávila, al amparo de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú

PROYECTO DE LEY

CONSIDERANDO:

Que, el primer artículo de la Constitución establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado.

Que, la persona humana para su plena realización requiere el cumplimiento de derechos inherentes a su propia naturaleza, dentro de los cuales resulta fundamental el derecho a la seguridad social.

Que, como lógica consecuencia la Constitución en su Artículo 10° dispone que el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

Que, de igual forma la Constitución dispone en su Artículo 22° que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona.

Que, en tal sentido el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, por lo que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Propone el siguiente Proyecto de Ley:

LEY QUE REGULA LAS SANCIONES PARA LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLAN CON CONSERVAR LOS LIBROS DE PLANILLAS DURANTE EL PLAZO ESTABLECIDO EN LA PRESENTE LEY

Artículo 1°.- **Ámbito de Aplicación**

La presente ley regula la obligación de todo empleador de conservar los libros de planillas, el duplicado de las boletas, las constancias correspondientes y demás documentación de naturaleza laboral y previsional.

Artículo 2°.- **Plazo de conservación de los libros de planillas, el duplicado de las boletas y las constancias correspondientes**

Los empleadores deben conservar los libros de planillas, el duplicado de las boletas de pago, las constancias correspondientes y demás documentación de naturaleza laboral y previsional durante un plazo no menor de diez años.

Artículo 3°.- **Disposición de los documentos una vez vencido el plazo**

Transcurrido el plazo a que alude el Artículo 2° los empleadores tienen la obligación de remitir los libros de planillas de pago a la Oficina de Normalización Previsional y la demás documentación de naturaleza laboral al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 4°.- **Sanciones en caso de incumplimiento**

Los empleadores que incumplan las obligaciones previstas en los Artículos 2° y 3° de la presente ley estarán sujetos a las sanciones que establezca el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su Texto Único de Procedimientos Administrativos, tomando en consideración el número de trabajadores involucrados y perjudicados, el tamaño de la empresa y la gravedad de la falta.

Artículo 5°.- **Reglamento**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo procederá a expedir el Reglamento de la presente ley en un plazo no mayor de 30 (treinta) días útiles a partir de su entrada en vigencia.

Lima, 7 de diciembre de 2004

Dra. Dora Núñez Dávila
Congresista de la República

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Base Legal:

- **Constitución Política del Perú de 1993**, en el artículo 10° que el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.
- **Constitución Política del Perú de 1993**, en el artículo 22° cuando establece que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
- **Constitución Política del Perú del 1993**, en el artículo 23° al regular el trabajo, en sus diversas modalidades, como objeto de atención prioritaria del Estado.
- **Constitución Política del Perú de 1993**, en el artículo

24° en la parte que regula el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador con prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

- **Decreto Ley N° 25988**, Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y la Eliminación de Privilegios y Sobrecostos, cuando en el Artículo 5° regulaba la obligación de las empresas que no formen parte de la actividad empresarial del Estado de conservar los libros de planillas, entre otros documentos, por un plazo no mayor de 5 años.
- **Ley N° 27029**, Ley que modifica el Artículo 5° de la Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de eliminación de privilegios y sobrecostos, aprobado por Decreto Ley N° 25988 en lo relativo a la conservación de la documentación de orden laboral.
- **Decreto Supremo N° 001-98-TR**, que regula la obligación de los empleadores del régimen laboral de la actividad privada de llevar los libros de planillas.

ANÁLISIS

1. Durante la década de los noventa se introdujeron diversas modificaciones al marco normativo laboral, entre ellas la producida con ocasión de la expedición del D.L. N° 25988, Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos, relativa a la obligación de las empresas, siempre y cuando no pertenezcan a la actividad empresarial del Estado, de conservar los libros, correspondencia y otros documentos relacionados con el desarrollo de su actividad empresarial, por un período no mayor de cinco años.

2. En dicha oportunidad, inclusive se permitía que transcurrido el período de 5 años, las empresas podían disponer de dichos documentos para su reciclaje o destrucción, lo cual obviamente podía resultar en un perjuicio a los trabajadores cuando quisieran reclamar sus derechos laborales o previsionales.

3. Posteriormente, la Ley N° 27029 modificó precisamente el Artículo 5° de la Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos, aprobado por D.L. N° 25988 en lo relativo a la conservación de la documentación de orden laboral.

4. En tal sentido, el texto vigente señala:

«De conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior los empleadores o las empresas cualquiera sea su forma de constitución y siempre que no formen parte del Sector Público Nacional, estarán obligadas a conservar los libros, correspondencia y otros documentos relacionados con el desarrollo de su actividad empresarial, por un período que no excederá de cinco (5) años contado a partir de la ocurrencia del hecho o la emisión del documento o cierre de planillas de pago, según sea el caso.

Transcurrido el período a que se refiere el párrafo anterior, los empleadores podrán disponer de dichos do-

cumentos para su reciclaje o destrucción, a excepción de las planillas de pago que deberán ser remitidas a la Oficina de Normalización Previsional.

En todo caso, inclusive en lo relativo a materia laboral, luego de transcurrido el mencionado período, la prueba de los derechos que se pudieran derivar del contenido de los documentos citados, será de quien alegue el derecho.

Lo establecido en el presente artículo se aplicará sin perjuicio de las disposiciones referidas a obligaciones en materia tributaria contenidas en el Código Tributario».

5. En tal sentido estamos proponiendo una regulación especial para el caso laboral y previsional, donde las planillas de pago y demás documentos de naturaleza laboral o previsional deben conservarse cuando menos durante un plazo de 10 años, a efectos de cautelar de manera adecuada los derechos de los trabajadores así como garantizar que puedan acreditar oportunamente sus aportaciones.

6. En el mismo sentido, consideramos necesario que dicha documentación no sea destruida, sino todo lo contrario, conservada sea por la Oficina de Normalización Previsional, cuando se trate de los libros de planillas, y por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el caso de la restante documentación laboral.

7. De esta manera, los trabajadores podrán acreditar con sustento en la documentación laboral y previsional sus derechos laborales así como acceder a la seguridad social en condiciones dignas.

8. En conclusión, a través de las propuestas contenidas en el presente proyecto de ley se permitirá cautelar de manera adecuada los derechos de los trabajadores así como su acceso a la seguridad social, a través de la conservación por los empleadores u organismos públicos de los respectivos documentos sustentatorios.

EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La norma propuesta implicará regular el plazo de conservación de la documentación en materia laboral y previsional así como la obligación de conservar la misma de parte de los empleadores y organismos públicos, con las respectivas sanciones.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no irrogará ningún gasto al Estado, fomentando por el contrario el pleno respeto del derecho a la seguridad social y de los derechos de los trabajadores, fomentando por el contrario ahorros en procedimientos administrativos y judiciales que se inician para acreditar los derechos laborales o de seguridad social.

Remuneraciones y los Efectos de Aportes y Tributos

CASO A: COSTO DEL EMPLEADOR PARA REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES AL AÑO NO MAYORES DE S/. 14,378.57 Y AFECTAS A LA ESCALA DEL 21% EN EL CASO DEL IMPUESTO A LA RENTA

a) Ingresos del Trabajador

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS				IMPUESTO A LA RENTA			AFP SPP (3) 8% 1.02% 2.45%	CTS (4) Alicuota Mensual 9.72%	NETO Prom. mes (1-2-3+4)
			Sueldo Mes US\$ 3500 S/.	Gratifi- cación	TOTAL		Retención IR					
					Mensual (1)	Acum. meses anteriores	Fac. Alic. M	Monto (2) 21% UIT S/.3300	Acumul. 15%			
Ene.	12	3.25	11375		11375		12	1937.13	1937.13	1254.51	1105.65	9289.01
Feb.	11	3.25	11375		11375	11375	12	1937.13	3874.25	1254.51	1105.65	9289.01
Mar.	10	3.25	11375		11375	22750	12	1937.13	5811.38	1254.51	1105.65	9289.01
Abr.	9	3.25	11375		11375	34125	9	1937.13	7748.50	1254.51	1105.65	9289.01
May.	8	3.25	11375		11375	45500	8	1937.13	9685.63	1254.51	1105.65	9289.01
Jun.	7	3.25	11375		11375	56875	8	1937.13	11622.75	1254.51	1105.65	9289.01
Jul.	6	3.25	11375	11375.0	22750	68250	8	1937.13	13559.88	2443.20	1105.65	19475.32
Ago.	5	3.25	11375		11375	91000	5	1937.13	15497.00	1254.51	1105.65	9289.01
Set.	4	3.25	11375		11375	102375	4	1937.13	17434.13	1254.51	1105.65	9289.01
Oct.	3	3.25	11375		11375	113750	4	1937.13	19371.25	1254.51	1105.65	9289.01
Nov.	2	3.25	11375		11375	125125	4	1937.13	21308.38	1254.51	1105.65	9289.01
Dic.	1	3.25	11375	11375.0	22750	136500		1937.13	23245.50	2443.20	1105.65	19475.32
TOT.			136500	22750.0	159250			23245.50		17431.54	13267.80	131840.76
%			100	16.67	116.67			17.03		12.77	9.72	96.59

b) Costos Laborales Adicionales de Cargo del Empleador

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS			APORTES E IMPUESTOS				CTS (4) Alicuota Mensual 9.72%	COSTO TOTAL Mensual (1+2+3)
			Sueldo Mes US\$ 3500 S/.	Gratifi- cación	TOTAL (1)	RCSSS 9%	I.E.S. 0	SENATI 0.75%	Sub Total (2)		
Ene.	12	3.25	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Feb.	11	3.25	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Mar.	10	3.25	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Abr.	9	3.25	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
May.	8	3.25	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Jun.	7	3.25	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Jul.	6	3.25	11375	11375.0	22750.00	2047.50	0.00	170.62	2218.13	1105.65	26073.78
Ago.	5	3.25	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Set.	4	3.25	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Oct.	3	3.25	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Nov.	2	3.25	11375		11375.00	1023.75	0.00	85.31	1109.06	1105.65	13589.71
Dic.	1	3.25	11375	11375.0	22750.00	2047.50	0.00	170.62	2218.13	1105.65	26073.78
TOT.			136500	22750.0	159250.00	14332.50	0.00	1194.38	15526.86	13267.80	188044.68
% del sueldo			100	16.67	16.67	10.50	0.00	0.88		9.72	137.76

CASO B: REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES EN UN AÑO MAYORES DE S/. 14,378.57 Y AFECTAS A LA ESCALA DEL 30% EN EL CASO DEL IMPUESTO A LA RENTA

a) Ingresos del Trabajador

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS				IMPUESTO A LA RENTA				AFP SPP (3) 8% 1.02% 2.45%	CTS (4) Alicuota Mensual 9.72%	NETO Prom. mes (1-2-3+4)
			Sueldo Mes US\$ 8000 S/.	Gratifi- cación	TOTAL		Retención IR						
					Mensual (1)	Acum. meses anteriores	Fac. Alic. M	Monto (2) 21% UIT S/.3300	Acumul. 15% 30%				
Ene.	12	3.25	26000		26000		12	6740.50	6740.50	2782.33	2527.20	19004.37	
Feb.	11	3.25	26000		26000	26000	12	6740.50	13481.00	2782.33	2527.20	19004.37	
Mar.	10	3.25	26000		26000	52000	12	6740.50	20221.50	2782.33	2527.20	19004.37	
Abr.	9	3.25	26000		26000	78000	9	6740.50	26962.00	2782.33	2527.20	19004.37	
May.	8	3.25	26000		26000	104000	8	6740.50	33702.50	2782.33	2527.20	19004.37	
Jun.	7	3.25	26000		26000	130000	8	6740.50	40443.50	2782.33	2527.20	19004.37	
Jul.	6	3.25	26000	26000	52000	156000	8	6740.50	47183.50	5499.33	2527.20	42287.37	
Ago.	5	3.25	26000		26000	208000	5	6740.50	53924.00	2782.33	2527.20	19004.37	
Set.	4	3.25	26000		26000	234000	4	6740.50	60664.50	2782.33	2527.20	19004.37	
Oct.	3	3.25	26000		26000	260000	4	6740.50	67405.00	2782.33	2527.20	19004.37	
Nov.	2	3.25	26000		26000	286000	4	6740.50	74145.50	2782.33	2527.20	19004.37	
Dic.	1	3.25	26000	26000	52000	312000		6740.50	80886.00	5499.33	2527.20	42287.37	
TOT.			312000	52000	364000			80886.00		38821.93	30326.40	274618.47	
%			100	16.67	116.67			25.93		12.44	9.72	88.02	

b) Costos Laborales de Cargo del Empleador

MES	Meses que faltan	TC 1 US\$ S/.	REMUNERACIONES PERCIBIDAS			APORTES E IMPUESTOS				CTS (3) Alicuota Mensual 9.72%	COSTO TOTAL Mensual (1+2+3)
			Sueldo Mes US\$ 8000 S/.	Gratifi- cación	TOTAL (1)	RCSSS 9%	I.E.S. 0	SENATI 0.75%	Sub Total (2)		
Ene.	12	3.25	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Feb.	11	3.25	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Mar.	10	3.25	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Abr.	9	3.25	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
May.	8	3.25	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Jun.	7	3.25	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Jul.	6	3.25	26000	26000	52000	4680.00	0.00	390.00	5070.00	2527.20	59597.20
Ago.	5	3.25	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Set.	4	3.25	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Oct.	3	3.25	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Nov.	2	3.25	26000		26000	2340.00	0.00	195.00	2535.00	2527.20	31062.20
Dic.	1	3.25	26000	26000	52000	4680.00	0.00	390.00	5070.00	2527.20	59597.20
TOT.			312000	52000	364000	32760.00	0.00	2730.00	35490.00	30326.40	429816.40
% del sueldo			100	16.67	116.67	10.50	0.00	0.88		9.72	137.76

Días No Laborables Compensables

Año 2005

El D.S. N° 046-2004-PCM, de 18.06.2004, además de declarar determinados días como no laborables para el año 2004 declaró también como días no laborables compensables para el Sector Público para el 2005 los **días lunes 2 de mayo, viernes 7 de octubre y lunes 26 de diciembre**, sin embargo para fines tributarios dichos días deben ser considerados como días hábiles.

Los centros de trabajo privados podrán aplicar las normas previo acuerdo entre los empleadores y sus trabajadores, acuerdo que también debe establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar.

DECLARAN DÍAS NO LABORABLES EN EL SECTOR PÚBLICO CON EL FIN DE CONTINUAR PROMOVRIENDO EL TURISMO INTERNO Y OTROS

DECRETO SUPREMO N° 046-2004-PCM (*)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, es objetivo del Estado estimular el desarrollo de la actividad turística como medio para contribuir con el crecimiento económico y desarrollo social del país;

Que, asimismo, el Estado debe contribuir al desarrollo del proceso de identidad e integración nacional con la participación y el beneficio de la comunidad;

Que, de la evaluación realizada a los resultados favorables obtenidos de los días que se establecieron como días no laborables para el Sector Público durante el año 2003, se desprende que el turismo interno se vio incrementado, asimismo el turismo interno contribuye a afianzar la identidad nacional;

Que, en virtud de lo antes expuesto, es conveniente establecer entre los años 2004 a 2005, días no laborables con el fin de continuar con la promoción del turismo interno, la recreación y el descanso de los trabajadores;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8 del Artículo 118° de la Constitución Política del Estado;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1°.- Días no laborables en el Sector Público.

Declárese días no laborables a nivel nacional, para los trabajadores del Sector Público, los siguientes días del período comprendido entre los años 2004 a 2005:

Año 2004: Viernes 30 de julio, viernes 24 de diciembre y viernes 31 de diciembre.

Año 2005: Lunes 2 de mayo, viernes 7 de octubre y lunes 26 de diciembre.

Para todos los fines tributarios, estos días serán considerados hábiles.

Artículo 2°.- Compensación de horas. Las horas dejadas de laborar en los días declarados no laborables en el artículo precedente, serán compensadas en la semana posterior a la del día declarado no laborable, o de acuerdo a lo que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

Artículo 3°.- Supuestos de excepción. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, los titulares de las entidades del Sector Público adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante los días feriados señalados.

Artículo 4°.- Días no laborables en el Sector Privado. Los centros de trabajo del Sector Privado podrán acogerse a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar; a falta de acuerdo decidirá el empleador.

Artículo 5°.- Del refrendo. El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Comercio Exterior y Turismo.

Dado en la casa de Gobierno, en Lima a los dieciocho días del mes de junio del año dos mil cuatro.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros

JAVIER NEVES MUJICA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

ALFREDO DE FERRERO
Ministro de Comercio Exterior y Turismo

(*) Fecha de promulgación: 18.06.2004.
Fecha de publicación y página del diario "El Peruano": 21.06.2004 - 271064.

La Necesidad de Líderes en las Empresas Peruanas

"Creo que el líder ideal para el siglo XXI será aquél que cree un ambiente capaz de estimular a todos los miembros de la organización a desplegar sus capacidades y a alcanzar una visión compartida, que dé a las personas confianza para llegar, como nunca antes, más lejos y más rápido, y que establezca las condiciones para que sus empleados sean más productivos, más innovadores, más creativos, y para que sientan que ejercen dominio sobre su propia vida como jamás soñaron que fuera posible hacerlo". Robert Crandall, Ex director y presidente de American Airlines.

El tema de liderazgo es particularmente actual e importante para el Perú como país y para las empresas peruanas también. Si se hace una búsqueda en Internet sobre el desarrollo de este tema en el Perú se pueden encontrar una serie de iniciativas y planes no sólo de y para las empresas; sino también relacionadas a la administración pública, la política y el país.

Si el Perú y sus empresas quieren competir con productos y servicios de otros países y atraer inversiones extranjeras debe desarrollar algunas de las características de liderazgo mencionadas por el ex director de American Airlines. Son los líderes los que guían y desarrollan a las organizaciones. Sin líderes las empresas estarían predestinadas a sobrevivir sin lograr ningún desarrollo, crecimiento o éxito. Las historias de grandes líderes empresariales están estrechamente ligadas a historias de éxito de grandes empresas que crecieron más de lo imaginable, que lograron convertirse en ejemplo de efectividad y que son reconocidas como los mejores lugares para trabajar por encuestas como *Best place to work*.

Por otro lado, los estudiosos también reconocen que no se debe hablar de líder como sinónimo de jefe o atado a una posición funcional o jerárquica. En las empresas los líderes están en todas las áreas y en diversas funciones. El desafío para las empresas es doble, por un lado deben tener la capacidad de identificar estos liderazgos informales que serán motores del cambio y la innovación; y por otro lado, deben desarrollar las habilidades o competencias de liderazgo en su talento humano.

Muchos gurús de temas de negocios cuando son preguntados por las definiciones de liderazgo indican que existen casi tantas definiciones de liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. En este artículo se entenderá el **liderazgo** como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellos.

Esta definición tiene cuatro aspectos importantes:

1. El liderazgo involucra a **otras personas**: a los trabajadores, colaboradores o seguidores. Los miembros del grupo, dada su voluntad para aceptar la influencia del líder, ayudan a definir su posición y permiten que transcurra el proceso de liderazgo; si no hubiera a quien influenciar, las cualidades de liderazgo de un individuo serían irrelevantes. El liderazgo está directamente relacionado con el grupo a quien se lidera.

2. El liderazgo entraña una distribución desigual del **poder** entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder pues pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tiene más poder. Este poder no es

necesariamente formal, esto es, que viene con una posición o por mandato, muchas veces proviene de las cualidades del líder.

3. Con el liderazgo se ostenta la capacidad para usar las diferentes formas del poder para **influir** en la conducta de los seguidores, de diversas maneras. De hecho, algunos líderes han influido de manera negativa también, por ejemplo en los soldados para que mataran y algunos líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la compañía.

4. El poder para influir nos lleva al cuarto aspecto del liderazgo. Esta es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo está basado en un tema de **valores**. Un líder que pasa por alto los valores y la ética del liderazgo será reconocido como un manipulador y un delincuente.

Cabe señalar que por la importancia y lo atractivo del tema se han desarrollado muchas teorías y estudios que pretenden definir cómo y por qué alguien es líder; existen posturas psicológicas, sociológicas y antropológicas para el tema. Hay teorías que determinan los rasgos de un líder, su comportamiento y, las orientaciones hacia la tarea o hacia las personas; de igual manera, se habla de liderazgos carismáticos y situacionales, así como de liderazgo participativo. Todas estas teorías están basadas en investigación de líderes formales e informales en un intento de determinar cómo se hace un líder.

Algunos de estos estudios como el de Blake y Mouton identifican estilos de liderazgo, esto es, no todos los líderes tienen las mismas características, ni habilidades ni comportamientos pues no todos enfrentan las mismas situaciones. Es por esto que existen diversos estilos de liderazgo, como el líder autoritario o el visionario. Es más, existen evaluaciones como el *Myers - Briggs Type Indicator (MBTI)* que clasifica 16 diferentes tipos de liderazgo. La identificación de estos estilos de liderazgo no tiene como objetivo establecer categorías de buenos y malos, pues los autores mencionan que no hay un estilo mejor que otro, el objetivo de conocer el estilo de liderazgo personal es el de poder descubrir fortalezas sobre las cuales desarrollar y conocer las áreas a potenciar para poder trabajar en ellas y mejorarlas. Por otro lado, también es importante saber el tipo de liderazgos que existen en un equipo de trabajo, o determinar los mejores estilos para ciertas situaciones.

Con esta exposición se ha querido, brevemente, reflejar la importancia de la identificación y desarrollo del liderazgo a nivel de toda la organización para el crecimiento del talento humano que compone la empresa y, para el progreso de las organizaciones. (Paloma Martínez – Hague)

Los Recursos Humanos

Su relación con la cultura peruana y latinoamericana

PALOMA MARTÍNEZ – HAGUE

El Perú como país no industrializado, hoy más que nunca, tiene su mirada puesta en la inversión extranjera y las exportaciones como vía de desarrollo. En el mismo sentido, América Latina se ha convertido en un mercado interesante para las inversiones pues es una fuente de materia prima, ofrece una fuerza de trabajo y mano de obra diversa y barata. En el Perú, este fenómeno se puede observar desde hace algunos años en los diversos procesos de privatización, las alianzas estratégicas, las fusiones, el ingreso de empresas transnacionales y la decisión de establecer oficinas regionales de diversas empresas en nuestro país. De igual manera, se puede observar el crecimiento y la expansión de productos y empresas peruanas hacia el extranjero a manera de franquicias y, sobre todo, exportaciones.

Según Granell(1) estas características antes mencionadas definen la globalización; en este contexto los aspectos culturales juegan un rol preponderante. Son las personas las que componen las organizaciones y las responsables de mantener y desarrollar los negocios locales e internacionales. Aún más, son las áreas y profesionales de recursos humanos los responsables de apoyar estos procesos de internacionalización, preparando, apoyando, y gestionando al talento humano local y extranjero. Es en esta labor que los temas de cultura y las características culturales toman relevancia.

LA CULTURA TIENE ALGUNAS CARACTERÍSTICAS COMO QUE ES APRENDIDA, COMPARTIDA, BRINDA ORIENTACIÓN, ES UNA MANERA DE SOLUCIONAR PROBLEMAS E INCLUYE UN SISTEMA DE VALORES.

Otro punto crítico que impacta en la importancia de los aspectos culturales para el tema de recursos humanos es el origen de la mayor parte de investigaciones y teorías del tema de recursos humanos. Es muy difícil copiar y pegar modelos extranjeros en empresas peruanas, así sean procedimientos o sistemas de una misma empresa que funcionan con éxito en países europeos o en Norteamérica. De igual manera, la mayor parte de teorías y recetas sobre cómo gestionar los recursos humanos en las empresas son creadas por investigadores y especialistas extranjeros, norteamericanos y europeos en su mayoría. Si bien es cierto que en los países más desarrollados e industrializados se inician las corrientes de pensamiento para el mundo de los negocios, también es cierto que muchas veces las técnicas descritas como infalibles para dichas organizaciones encuentran muchos obstáculos al intentar ser aplicadas en las empresas peruanas. Este artículo presenta algunas características culturales peruanas y latinoamericanas y su relación con iniciativas de recursos humanos.

Hablar de la cultura peruana y la latinoamericana obliga a reconocer la mixtura de razas que encontramos en los países del Sur. Los originarios indios se mezclaron con los españoles y europeos que llegaron con la conquista y así nació el mestizo, la mayor población latina actualmente. Luego por migraciones llegaron los africanos y orientales (chinos y japoneses) y ésta se convirtió en una raza mixta con su propio espíritu, tempo, color y sabor.

DEFINICIÓN DE CULTURA

De acuerdo a Edgar Schein(2) la cultura son los supuestos tácitos aprendidos y compartidos en los cuales los seres humanos basan su comportamiento diario. Por otro lado, Hofstede(3) define la cultura como la programación de la mente colectiva que distingue a los miembros de un grupo humano de otro. La cultura es a la sociedad o grupo humano, lo que la personalidad es al individuo.

Características.- La cultura tiene algunas características como que es aprendida, compartida, brinda orientación, es una manera de solucionar problemas e incluye un sistema de valores.

La cultura muchas veces es comparada a un iceberg, por encima del agua sólo podemos ver una parte pequeña, en cuanto a la cultura lo que podemos observar son los comportamientos como la manera de hablar y usar los gestos o el tono de voz. Sin embargo, como sucede con el iceberg la parte más importante y básica de la cultura está muy dentro de la sociedad y de los individuos, éstas son las actitudes y los valores. Dicha situación se puede entender cuando personas que viven por años en el extranjero nunca llegan a entender algunas reacciones o códigos que están demasiado enraizados en la cultura.

Diferencias entre culturas.- Para darnos un ejemplo sobre las diferencias culturales entre países, una investigación observó las relaciones interpersonales a través del estudio del

comportamiento de amigos en una cafetería, lo que midieron fue las veces que hubo contacto físico entre los amigos sin importar el sexo. Entre los amigos británicos no hubo ningún contacto físico, entre los amigos norteamericanos hubo 2 ocasiones, entre los amigos franceses hubo 11 contactos y entre los latinoamericanos hubo 18 oportunidades de contacto físico. El tema del espacio es sólo una de las características que diferencian a las culturas.

ENTRE LOS AMIGOS BRITÁNICOS NO HUBO NINGÚN CONTACTO FÍSICO, ENTRE LOS AMIGOS NORTEAMERICANOS HUBO 2 OCASIONES, ENTRE LOS AMIGOS FRANCESES HUBO 11 CONTACTOS Y ENTRE LOS LATINOAMERICANOS HUBO 18 OPORTUNIDADES DE CONTACTO FÍSICO.

LA CULTURA Y LAS ORGANIZACIONES

La cultura nacional o local afecta a las organizaciones de diversas maneras. En primer lugar, tiene una relación directa con la distribución y manejo del poder dentro de las organizaciones. En segundo lugar, afecta los valores y la importancia que le asignamos a las cosas como los logros, la vida profesional o la vida personal. En tercer término, afectan el comportamiento de las personas dentro de la organización, específicamente en procesos de control y de comunicación. Finalmente, existe el efecto indirecto de la cultura nacional o local a través de los valores de los grupos de interés que rodean a la organización.

Con los cambios que las organizaciones tienen que enfrentar en el marco de la globalización, la cultura nacional o local y la organizacional pueden ser vistas como una fuerza que impulsa el cambio o el mayor de los obstáculos.

La globalización no necesariamente significa imitar y copiar a otros sino, por el contrario, identificar aquello único y estratégico que ofrece o tiene cada empresa y que puede convertirse en su ventaja competitiva. Los problemas nacen en las perspectivas de muchos de los gerentes y líderes de empresas latinoamericanas que como Granell (4) indica piensan que la cultura no tiene ninguna importancia y que es un tema irrelevante, la ven como un obstáculo y/o sostienen una posición etnocentrista pues creen que la manera en que sus empresas se desarrollan es la correcta y tiene que imponerse ante los demás.

LA CULTURA PERUANA ES RECONOCIDA COMO UNA CULTURA COLECTIVA

La cultura peruana y los recursos humanos.- Osland, J., Osland, A. y De Franco(5) presentan características muy fidedignas de la cultura latinoamericana, y la peruana también, que a continuación se pueden relacionar con las iniciativas y problemática del tema de los recursos humanos en las organizaciones peruanas.

Una cultura colectiva

A. La cultura peruana es reconocida como una cultura

colectiva según la caracterización de Hofstede(6), esto es que los individuos se preocupan de las consecuencias que su comportamiento va a tener para los miembros de su grupo nuclear (familia, familia extendida o relaciones extendidas) y tienen mayor disposición a sacrificar sus propios intereses por aquellos de dicho grupo. En este tipo de sociedades colectivas los valores de armonía dentro del grupo y solidaridad son enfatizados. La diferencia es que en culturas individualistas como la inglesa por ejemplo, los valores enfatizados son la auto-suficiencia, la autonomía y la competitividad. En culturas colectivas como la peruana muchas veces la responsabilidad se diluye en el grupo. Es por ello, que los procesos de definición de objetivos y evaluación de desempeño, que conforman la base de un sistema de recursos humanos, encuentran dificultad al querer determinar y medir el aporte y resultados del individuo.

CON LOS CAMBIOS QUE LAS ORGANIZACIONES TIENEN QUE ENFRENTAR EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN, LA CULTURA NACIONAL O LOCAL Y LA ORGANIZACIONAL PUEDEN SER VISTAS COMO UNA FUERZA QUE IMPULSA EL CAMBIO O EL MAYOR DE LOS OBSTÁCULOS.

Liderazgo y las responsabilidades de la organización

B. Si se observa desde el tema de liderazgo, en las culturas colectivas los grupos esperan a un líder pero no necesariamente toman la iniciativa de liderar.

C. Por otro lado, y en la línea de esta característica de colectividad es la empresa la que es vista como única responsable de proveer las habilidades y conocimientos al trabajador. Es decir, se espera que la empresa provea las experiencias de aprendizaje y entrenamiento. Aquí se encuentra una inconsistencia con los conceptos de empleabilidad que definen que el trabajador es tan responsable de su desarrollo profesional como la empresa.

LAS PERSONAS TIENEN SENTIMIENTOS DE AFILIACIÓN Y PERTENENCIA HACIA LAS ORGANIZACIONES DONDE LABORAN.

Sentimientos de pertenencia

D. Un aspecto positivo para las organizaciones, y que las áreas de recursos humanos deberían potenciar, es que por naturaleza las personas tienen sentimientos de afiliación y pertenencia hacia las organizaciones donde laboran.

Manejo del poder.- De acuerdo al estudio de Hofstede (7) los países como el Perú tienen características como una fuerte distancia del poder e inadecuado manejo de la incertidumbre.

E. Las organizaciones peruanas son bastante jerárquicas. A pesar de que este no es el caso de todas las empresas en el Perú sí se puede reconocer como una fuerte tendencia. Si bien es cierto que muchas organizaciones están haciendo el esfuerzo de seguir las tendencias mundiales y convertirse en organizaciones cada vez más planas, también se debe reconocer que esto no se llega a lograr por completo. En el caso de la administración pública este fenómeno es aún mayor. En una

organización jerárquica el poder y la toma de decisiones está concentrada en el nivel más alto. Se observa la confrontación con los valores de la teoría de gestión de recursos humanos que reconoce la independencia e importancia de cada miembro de la organización y su potencial para aprender. Sin embargo, en las organizaciones jerárquicas serán las personas que tienen más poder las de mayor acceso a temas como entrenamiento, capacitación y promociones; ya se presentó en el artículo "la necesidad de entrenamiento y capacitación para el talento humano de su empresa" (8) que la mayoría de empresas peruanas invierten el mayor porcentaje de capacitación en un promedio de 20 trabajadores.

HAY UN MIEDO CONSTANTE A QUE LA PERSONA CON MENOS PODER TRATE DE TOMAR VENTAJA SI NO SE MANTIENE DICHA DISTANCIA.

F. Otro tema importante que los Osland y De Franco señalan es que ésta distancia con el poder propone situaciones donde las personas en posiciones de poder buscan que todos reconozcan la distancia que existe entre ellos y las personas que no ostentan ningún poder. Hay un miedo constante a que la persona con menos poder trate de tomar ventaja si no se mantiene dicha distancia. Si las teorías de recursos humanos hablan de una relación directa y estrecha entre jefe y colaborador y del trabajo basado en equipos donde no hay jefes sino cada uno es igualmente valioso y aporta de acuerdo a sus fortalezas, se puede ver el conflicto pues la cultura y los valores de las personas se ven afectados.

G. Por otro lado, el poder es muy apreciado en culturas como la peruana pues es considerado un recurso y se asume que si un individuo lo tiene será usado para su beneficio y el de su grupo nuclear. En las organizaciones peruanas con el poder vienen los privilegios. Sin un sistema de recursos humanos los procesos como promociones, rotaciones o traslados, entrenamiento e incluso la evaluación están teñidas de las estructuras de poder directo o de poder indirecto (los padrinzagos). La gestión de recursos humanos se basa en las habilidades, conocimientos y potencial del individuo para su desarrollo en la organización, tratando de ser lo más objetivo y justo posible, brindando oportunidades a todos y a cualquiera. En algunas organizaciones peruanas un sistema de esta naturaleza puede ser visto como una amenaza al poder que ostentan algunas personas.

Lealtad

H. En el Perú y en América Latina el concepto de lealtad es el pilar de las relaciones y se considera por encima de reglas y reglamentos. El problema radica en que éste es muchas veces mal entendido y confundido con la idea del "patrón" o el padrino. Esto se traduce en que las personas muchas veces producen resultados para otros basándose principalmente en las relaciones personales mas no en su sentido de responsabilidad o efectividad. Los Osland y De Franco sostienen: "Vista muy de cerca cada burocracia latinoamericana es eficiente, pues está construida sobre redes informales efectivas. Es aquí donde se encuentra el poder real y la influencia. Es allí donde las cosas suceden...". Un sistema ba-

sado en valores de recursos humanos se concentra en resultados medibles y claros, una manera formal de evaluar el rendimiento sin tomar en cuenta el poder o influencia que un individuo pueda tener por alguna situación particular. El problema proviene cuando este sistema no toma en cuenta las redes informales que en las empresas del Perú llegan a ser más poderosas que las formales.

El conflicto abierto

I. Otra característica importante de la cultura peruana y la latinoamericana, en general, es la evasión del conflicto abierto y público. La diplomacia es el nombre del juego, es por eso que muchas veces se dice que cuando un peruano te dice que "sí" puede o sabe algo, hay que dudar porque no significa que realmente lo sepa hacer sino que no sabe decir que "no" y no quisiera entrar en conflicto. Por otro lado, las críticas se dan por lo bajo y se expresan en rumores, en chismes o en comportamientos pasivo-agresivos. Algunos pensamientos son "aquellos trabajadores que quieren progresar en sus carreras no criticaran nada ni a nadie de manera abierta y directa". Esta evasión del conflicto lleva a las personas a no mostrar su desacuerdo ni a ejercer la crítica constructiva. Se puede decir que la ineffectividad de los resultados de algunos estudios de clima organizacional donde las respuestas reflejan una empresa perfecta; o el problema con las evaluaciones de desempeño que terminan evaluando como excelentes a todo el personal y desvirtúan su rol, tienen su raíz en esta característica cultural. Finalmente, otro aspecto de esta característica se puede vivenciar cuando no se tiene retroalimentación frente a cualquier tipo de cambio, así las personas sepan que éste no va a funcionar.

CONCLUSIONES

Después de lo expuesto parece que el tema de la cultura nacional o local retoma importancia frente a los cambios organizacionales necesarios en las empresas peruanas, principalmente los cambios en temas de recursos humanos. Es necesario reconocer que la cultura peruana está basada en relaciones de poder e influencia y que los sistemas o procesos de recursos humanos que muchas veces se leen o estudian no toman en cuenta esta realidad. Es la obligación de la Alta Dirección y los profesionales de recursos humanos el entender cómo mejor adaptar lo recomendado teniendo en cuenta las características culturales propias. La cultura muchas veces responde inquietudes relacionadas con las actitudes, reacciones y, respuestas que se obtienen al trabajar en las organizaciones.

- (1) Granell, E. 2000, Culture and globalisation: a Latin American challenge, Industrial and Commercial Training, Vol. 32 N° 3.
- (2) Schein, E. 2004, Organizational Culture and Leadership, Jossey-Bass, USA
- (3) Hofstede, G. 1980, Cultural Consequences. International differences in work - related/values, Sage Publications, United Kingdom.
- (4) Op.Cit.
- (5) Osland, J., Osland, A. and De Franco, S. 1999, Organisational Implications of Latin American Culture: Lessons for the Expatriate Manager, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 8, N° 2.
- (6) Geert Hofstede es responsable de uno de los estudios más comprensivos sobre los valores que influyen la cultura y cómo la cultura nacional impacta en las organizaciones. Hofstede analizó información de trabajadores de IBM plasmada en un cuestionario que evaluaba cuatro dimensiones de la cultura: la distancia del poder, el individualismo, la masculinidad y el manejo frente a la incertidumbre. El valor de este estudio es su gran base de datos proveniente de más de 70 países.
- (7) Op.Cit.
- (8) Informe Laboral, Abril 2005.

Equipos y Maquinarias

Cilindros para gases comprimidos, licuados y disueltos

El D.S. N° 049-82-ITI/IND estableció que las empresas están obligadas a dar cumplimiento a las disposiciones del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial contenidas en el D.S. N° 42-F del 22.05.1964 y sus modificaciones, dentro de ellas están las referidas a: Cilindros para gases, comprimidos, licuados y disueltos.

Estas disposiciones están contenidas en los artículos 605° a 646° del indicado D.S. N° 42-F.

1. CILINDROS PARA GASES

1.1 Cilindros para gases comprimidos, licuados y disueltos

Los cilindros para gases comprimidos, licuados, disueltos, sus accesorios y aditamentos, reunirán los siguientes requisitos:

- a) Estarán concebidos de tal manera que sean apropiados a las circunstancias particulares de su empleo; y
- b) Serán de suficiente resistencia para soportar presiones internas a las cuales estén normalmente sujetos.

Los cilindros para gases comprimidos, licuados y disueltos estarán conformes con las especificaciones establecidas por el Instituto de Normas Técnicas Industriales y Certificación y, en particular, estarán contruidos de materiales de buena calidad, libres de defectos.

Todo cilindro que se construya o venda, irá acompañado de su certificado que demuestre que durante la construcción se ha cumplido con las normas a que se refiere el artículo precedente.

El propietario del cilindro llevará un registro de conservación del cilindro, en el cual se consignarán, bajo las fechas correspondientes, todos los ensayos, exámenes interiores y exteriores, limpiezas y reparaciones efectuados.

Los cilindros de gas serán examinados y sometidos a ensayos por inspectores calificados y autorizados de la Dirección de Industrias y Electricidad:

- a) Antes de colocarlos en servicio por primera vez.
- b) Antes de colocarlos en servicio después de las reparaciones; y
- c) Periódicamente, a intervalos que determine la Dirección de Industrias y Electricidad, teniendo debidamente en cuenta la naturaleza del gas para el cual se haya usado el cilindro, con tal que dichos intervalos no excedan de dos años, cuando el cilindro se destine a gases corrosivos y de cinco años para los demás gases.

El propietario del cilindro está obligado a presentarlo para su inspección, por la Dirección de Industrias y Electricidad, cuando le sea solicitado.

Los ensayos a que se someterán los cilindros, de conformidad con el artículo precedente, siempre que no sean los de acetileno, comprenderán:

- a) Ensayos de presión hidráulica; y
- b) Inspección interna y externa.

Los recipientes deben someterse a una prueba hidroeléctrica igual a 1.5 veces la presión de trabajo máxima permisible.

Los cilindros que demuestren como resultado del examen o ensayo, no estar en condiciones de seguridad para usarse, o

que no dispongan de los aditamentos necesarios para su operación segura, o que no los tengan propiamente instalados, no se deberán poner en servicio hasta que dichos cilindros y sus aditamentos sean puestos en condiciones tales que garanticen una operación segura.

Todos los cilindros, exceptuando los destinados especialmente a ser utilizados y transportados horizontalmente, estarán provistos de un dispositivo que preserve el fondo del cilindro, a menos que la base del cilindro sea de construcción especial.

Todo cilindro de gas estará provisto de un casquete protector u otra protección equivalente para la válvula.

El casquete protector tendrá un respirador de tamaño apropiado para evitar la acumulación de gas dentro del casquete.

Para los distintos elementos de la válvula y demás aditamentos, se empleará material que no sea atacable por el contenido del cilindro.

No se empleará cobre ni aleaciones de éste en los elementos de los aditamentos de los cilindros para amoníaco líquido o disuelto bajo presión a menos que el uso de ciertas aleaciones especiales, compuestas para este fin, haya sido permitido por la Dirección de Industrias y Electricidad.

Todos los aditamentos para los cilindros de oxígeno y demás gases oxidantes, deberán conservarse sin grasa o aceite.

Las conexiones para cilindros de gases inflamables tendrán rosca izquierda y para las demás clases de gases, rosca derecha.

En todo cilindro de gas se marcarán, de manera fácilmente visible y duradera, los siguientes detalles:

- a) Nombre del propietario
- b) Número de registro
- c) Indicaciones precisas del gas a que se dedica.
- d) Fecha de los ensayos efectuados; y
- e) Presión máxima permisible de carga.

En todo cilindro para gases licuados, se marcará en forma indeleble y fácilmente visible, el peso máximo permisible de la carga de gas para la cual se ha dedicado el cilindro, además de los particulares mencionados en el Artículo precedente.

En todo cilindro para gases comprimidos, se marcará la capacidad máxima permisible de una manera indeleble fácilmente visible, además de los particulares mencionados anteriormente.

Las marcas no estarán:

- a) Cortadas dentro del metal del cilindro, a menos que se disponga de un esfuerzo especial a ese efecto; ni
- b) Colocadas en el casquete.

Los cilindros para gases comprimidos, licuados y disueltos,

se marcarán claramente, para los efectos de la identificación de su contenido, en la forma prescrita por la Dirección de Industrias y Electricidad, por ejemplo, con diferentes colores.

Los cilindros para gases comprimidos no se llenarán sobre la presión máxima permisible indicada en el cilindro.

No se llenarán los cilindros para gases licuados de manera que la proporción entre la capacidad del cilindro y el peso de la carga, sea menor que la aprobada por la Dirección de Industrias y Electricidad para el gas en cuestión.

Antes de ser llenados los cilindros serán:

a) Cuidadosamente examinados en el puesto de carga, para comprobar si están de acuerdo con las especificaciones establecidas en este capítulo.

b) Vacíos completamente, excepto cuando se trate de cilindros de acetileno.

Los cilindros para gases licuados que tengan una temperatura crítica que exceda de la temperatura ambiente ordinaria, no se llenarán completamente, a fin de evitar la generación de presiones peligrosas cuando se empleen a temperaturas que excedan de la temperatura crítica y se protegerán convenientemente contra las variaciones excesivas de temperatura.

1.2 Manipulación y almacenamiento

En el almacenaje de cilindros o botellas de acero con gases industriales o medicinales inflamables o explosivos, se exigirá por lo menos un extinguidor de 20 lbs. de gas carbónico o polvo químico seco, como medida de prevención para extinguir cualquier conato de incendio.

El almacenamiento de cilindros llenos, dentro de los establecimientos industriales determinados para el efecto, se ajustará a los requisitos siguientes:

a) El número de cilindros será tan pequeño como sea factible.

b) Se almacenarán separadamente según el tipo de gas en locales aparentes separados de sustancias inflamables, radiadores y demás fuentes de calor; y

c) Estarán colocados y asegurados convenientemente contra cualquier caída.

Los locales para almacenado, reunirán los siguientes requisitos:

a) Dispondrán de facilidades de ventilación adecuada hacia el aire exterior; y

b) Tendrán un número conveniente de salidas, de acuerdo con la cantidad y naturaleza de los gases almacenados.

Se prohibirá fumar en los locales de almacenado de cilindros.

Los cilindros, conjuntamente con sus válvulas y demás aditamentos y marcas, se conservarán en buenas condiciones.

El decantado y vaciado de cilindros cargados con gases licuados no se acelerará calentando el cilindro por medio de la aplicación directa del fuego abierto o llama, pero sí por medio de una chaqueta de agua.

Las válvulas de los cilindros se cerrarán inmediatamente después de que hayan sido vaciados.

Los cilindros serán transportados de manera que no proyecten sobre los lados o extremos de los vehículos.

Se tomará precauciones adecuadas para evitar que los cilindros caigan de los vehículos y que sean sometidos a una manipulación brusca y conmociones excesivas o esfuerzos localizados.

No se moverán los cilindros por medio de magnetos para izar.

Cuando se mueven los cilindros por medio de aparatos izadores, se empleará una parihuela propiamente diseñada con eslingas adecuadas.

1.3 Cilindros de acetileno

Además de cumplir con los requisitos establecidos en el punto N° 1, los cilindros para acetileno disuelto deberán satisfacer las disposiciones siguientes de esta Sección.

La cantidad de acetileno cargada en un cilindro de acetileno disuelto se determinará por el peso de acetileno, en función de la cantidad de disolvente existente en el cilindro.

Los cilindros serán sometidos a un control del peso de los mismos en vacío, así como el peso cuando estén llenos de materia porosa y de disolvente.

El peso máximo de acetileno en función de la cantidad de disolvente contenido en un cilindro, estará de acuerdo con las especificaciones establecidas o aceptadas por la Dirección de Industrias y Electricidad.

La Dirección de Industrias y Electricidad, fijará igualmente, la presión máxima en el cilindro leída en el manómetro, cuando su temperatura media se eleve a 15° C. (60° F).

Cuando el disolvente utilizado sea acetona, la presión máxima de carga de los cilindros de acetileno disuelto no excederá de 15 kg/cm² (225 lb/pulgada 2) a 15° C. (60° F).

Los cilindros nuevos para acetileno disuelto serán fabricados con materiales conforme a las especificaciones prescritas por la autoridad competente y se llenarán bajo la responsabilidad del fabricante, de una materia porosa cuyo tipo sea aceptado por la Dirección de Industrias y Electricidad.

Los cilindros serán examinados por un inspector calificado y reconocido por la Dirección de Industrias y Electricidad.

Los controles y ensayos periódicos de los cilindros de acetileno disuelto comprenderán:

a) Examen exterior

b) Comprobación de que el cilindro se halla lleno, lo más completamente posible, de materia porosa.

c) Comprobación del peso del cilindro con la materia porosa y el disolvente saturado de acetileno a la presión atmosférica.

d) Todo ensayo de presión que prescriba la autoridad competente.

Cuando se compruebe la existencia de vacíos en la materia porosa al efectuar las verificaciones periódicas prescritas en el Artículo anterior, el propietario o la persona responsable del cilindro, estará obligado a retirar el cilindro y a repararlo.

La materia porosa:

a) Llenará el cilindro completamente.

b) Estará compuesta de manera que:

i) No se disgregue; y

ii) Conserve inalterables sus propiedades físicas y químicas.

c) No atacará al cilindro.

d) No formará compuestos nocivos con el acetileno o con el disolvente.

e) No se conglomerará de manera que forme cavidades peligrosas aun después de una utilización prolongada y de condiciones de empleo muy bruscas; y

f) Evitará, en la mayor medida posible, la difusión en el contenido del cilindro de toda descomposición explosiva del acetileno.

Convenio Colectivo

Telefónica del Perú S.A.A.

Telefónica del Perú S.A.A. y el Sindicato de Empleados de Telefónica del Perú S.A. celebraron el 09 de febrero 2005 el convenio colectivo que transcribimos, cuyos interesantes alcances ameritan su lectura.

Conste por el presente documento el Convenio Colectivo de Trabajo que celebran de una parte TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A. con RUC N° 20100017491 debidamente representada por los integrantes de la Comisión Negociadora de la empresa, los señores: Dennis Fernández Armas, Gerente de Recursos Humanos; Rafael Araujo Díaz, Gerente de Desarrollo; Pedro Cortez Rojas, Gerente de Control; Mariela Guerinoni Romero, Sub Gerente de Gestión Procesal; Néstor Pedraza Azurín, Sub Gerente de Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo; Fernando Uyema Nakaganeke, Jefe de Relaciones Colectivas y José Brugos Cubillas, Asesor Legal, a quien en adelante se le denominará «TDP», y de la otra parte, en representación de la Comisión Negociadora del SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA EMPRESA TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A. los señores: Iván Gómez Galarza, Secretario General; Félix Amadeo León Díaz, Secretario de Defensa; César Agüero Medina Secretario de Cultura y Deporte; Max Barrueto Pérez, Asesor Económico y Luis Sánchez llave, Asesor Legal, a quien en adelante se le denominará EL SINDICATO, en los términos y condiciones siguientes:

Luego de extensas negociaciones con relación a todos los aspectos que son materia del Pliego de Peticiones presentado por el Sindicato de Empleados de la Empresa Telefónica del Perú S.A.A. a TDP con fecha 26 de febrero de 2004, las partes han adoptado los acuerdos señalados en las cláusulas siguientes:

PRIMERO: ACUERDOS ESPECÍFICOS

1.- Incremento de remuneraciones: TDP conviene en otorgar en favor de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO comprendidos en el presente Convenio Colectivo, que al 1° de marzo de 2004 tuvieran más de 3 meses de servicios, que continúen laborando en la fecha de suscripción del presente convenio y siempre que mantengan vigente su vínculo laboral con TDP en la fecha que se devenguen los respectivos reajustes, los siguientes incrementos de remuneraciones:

- Un incremento general de S/. 180.00 (Ciento ochenta y 00/100 Nuevos Soles) sobre las remuneraciones básicas mensuales a partir del 1° de marzo de 2005.
- Un incremento general de S/. 90.00 (Noventa y 00/100 Nuevos Soles) sobre las remuneraciones básicas mensuales a partir del 1° de marzo de 2006.

En sustitución a los incrementos que debieron corresponder a partir del 1° de marzo de 2004, TDP conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO comprendidos en el presente convenio una Gratificación Extraordinaria ascendente a S/. 1,260.00 (Un mil doscientos sesenta y 00/100 Nuevos Soles) que se pagará dentro de los 5 días útiles de suscrito el presente acuerdo.

2.- Bonificación por cierre de pliego: TDP conviene en otorgar una Bonificación por Cierre de Pliego ascendente a la suma de S/. 1,500.00 (Un mil quinientos y 00/100 Nuevos Soles) pagadera en tres (3) armadas anuales en favor de cada uno de sus trabajadores que al 1° de marzo de 2004 tuvieran más de 3 meses de servicios y se encuentren afiliados a EL SINDICATO y al mismo tiempo mantengan su vínculo laboral vigente y su afiliación a EL SINDICATO a la fecha de suscripción del presente convenio, estando supeditado el pago de cada armada a que el trabajador mantenga vigente su contrato de trabajo a la fecha en que se devengue la respectiva armada anual y su afiliación a EL SINDICATO. Esta Bonificación por Cierre de Pliego será pagada de manera fraccionada en las tres siguientes oportunidades:

- 1ra. Armada de S/. 500.00: 5 días útiles de suscrito el convenio
- 2da. Armada de S/. 500.00: 31 de marzo de 2005
- 3ra. Armada de S/. 500.00: 30 de marzo de 2006

3.- Adelanto de la participación en las utilidades: A partir del mes de setiembre de 2005 y durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, TDP otorgará al personal en el mes de setiembre, un adelanto anual a cuenta de la participación legal en las utilidades de la empresa correspondientes al ejercicio en que se paga este adelanto, cuyo monto será equivalente al 50% de la remuneración básica mensual que perciba el trabajador en la oportunidad de pago del adelanto de utilidades.

Este adelanto tendrá la naturaleza de beneficio no remunerativo con carácter de pago a cuenta de la participación legal en las utilidades de TDP, estando comprendido, en consecuencia, en el inciso b) del artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR.

El adelanto no deberá exceder del importe que por concepto de participación de utilidades le corresponde recibir a cada trabajador por cada ejercicio económico. Para tal efecto, TDP efectuará periódicamente proyecciones de la participación de utilidades del respectivo ejercicio y, en caso advierta que las utilidades serán menores al adelanto convenido, procederá a efectuar los ajustes a fin de evitar que éste exceda el importe de la participación legal de utilidades. En este caso el importe del adelanto de utilidades de la presente cláusula se rebajará en la proporción que sea necesaria.

En caso de que al cierre del respectivo ejercicio económico se determinara que el importe adelantado en la forma prevista en la presente cláusula fuera mayor al monto que le corresponde percibir por participación legal de utilidades correspondiente a dicho ejercicio, tal adelanto en exceso constituirá pago a cuenta de la participación de utilidades del ejercicio económico inmediato si-

guiente. En caso no se cancelara, se seguirá aplicando a los ejercicios siguientes.

El adelanto de la participación legal de utilidades será otorgado exclusivamente durante la vigencia del presente convenio colectivo, por lo que las partes quedan en libertad de decidir en la próxima negociación colectiva si se continúa otorgando el citado beneficio.

4.- Adelanto de utilidades por vacaciones: A partir del 1º de marzo de 2005 y hasta el mes de febrero de 2007 TDP otorgará al personal que salga de vacaciones un adelanto a cuenta de la participación legal en las utilidades de la empresa correspondientes al ejercicio en que se otorgue tal adelanto y cuyo monto será equivalente al 50% de la remuneración básica mensual que perciba el trabajador en la oportunidad de pago del adelanto de utilidades.

Este adelanto de utilidades se otorgará en el mes en que el trabajador complete su respectivo récord vacacional y siempre que en dicho mes haga uso de su descanso vacacional completo. Excepcionalmente la Gerencia de Recursos Humanos autorizará el goce parcial del descanso vacacional sin perjudicar el derecho a la percepción de este beneficio.

El adelanto previsto en esta cláusula tendrá la naturaleza de beneficio no remunerativo con carácter de pago a cuenta de la participación legal en las utilidades de TDP, comprendido en consecuencia en el inciso b) del artículo 1º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR.

El adelanto no deberá exceder del importe que por concepto de participación de utilidades le corresponde recibir a cada trabajador por cada ejercicio económico. Para tal efecto, TDP efectuará periódicamente proyecciones de la participación de utilidades del respectivo ejercicio y, en caso advierta que las utilidades serán menores al adelanto convenido, procederá a efectuar los ajustes a fin de evitar que éste exceda el importe de la participación legal de utilidades. En este caso el importe del adelanto de utilidades de la presente cláusula de rebajará en la proporción que sea necesaria.

En caso de que al cierre del respectivo ejercicio económico se determinara que el importe adelantado en la forma prevista en la presente cláusula fuera mayor al monto que le corresponde percibir por participación legal de utilidades correspondiente a dicho ejercicio, tal adelanto en exceso constituirá pago a cuenta de la participación de utilidades del ejercicio económico inmediato siguiente. En caso no se cancelara, se seguirá aplicando a los ejercicios siguientes.

El adelanto de la participación legal de utilidades será otorgado exclusivamente durante la vigencia del presente convenio colectivo, por lo que las partes quedan en libertad de decidir en la próxima negociación colectiva si se continúa otorgando el citado beneficio.

5.- Asignación anual para los gastos de estudios escolares y superiores: Las partes convienen en que a partir de la vigencia del presente convenio colectivo, se adelantará la oportunidad de pago de la asignación por estudios, acordándose que será otorgada el 15 de febrero de cada año.

6.- Préstamo por estudios: Las partes convienen en ampliar de 6 a 10 meses el reembolso del préstamo por estudios, manteniéndose todas las demás condiciones vigentes.

7.- Comisión bipartita del programa médico: TDP y EL SINDICATO convienen en formar una Comisión Bipartita en donde se

podrán presentar y analizar propuestas para mejorar el Programa Médico.

8.- Licencia sindical: TDP otorgará una licencia sindical permanente al dirigente que EL SINDICATO designe.

Adicionalmente, las partes convienen que TDP podrá otorgar hasta 90 días al año no acumulativos de licencia sindical a los trabajadores de EL SINDICATO que ocupan cargos de dirigentes o delegados sindicales. Para tal efecto, las solicitudes de licencia se formularán con una anticipación de 5 días hábiles y deberán estar debidamente justificadas. Si por necesidad de servicio o funcionamiento de TDP no fuera posible conceder la licencia, EL SINDICATO podrá señalar a otro trabajador.

Estas licencias serán otorgadas considerando en forma conjunta el límite de 90 días al año y no en forma individual por cada trabajador.

SEGUNDO: CÓDIGO DE CONDUCTA

Ambas partes dejan constancia de que condenan cualquier acto que implique agresión física y/o verbal que pueda cometerse en contra de las personas de los trabajadores, clientes, proveedores y también contra las instalaciones de la empresa y sus representantes.

TERCERA: VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de tres (3) años y empezará a regir el 1 de marzo de 2004 hasta el 28 de febrero de 2007.

Queda entendido que con el presente acuerdo se da por solucionado en forma total y definitiva el Pliego de Reclamos presentado a la empresa por el Sindicato de Empleados de la Empresa Telefónica del Perú S.A.A. el 26 de febrero de 2004, quedando entendido también que las peticiones contenidas en el referido Pliego que no han sido recogidas en el presente convenio fueron retiradas del petitorio, manteniendo su vigencia los beneficios permanentes que tuviesen ese carácter.

CUARTA: ÁMBITO DE APLICACIÓN

De conformidad con los artículos 9º y 47º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 34º de su reglamento, la presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación exclusiva a los trabajadores que tengan la condición de afiliados al Sindicato de Empleados de la Empresa Telefónica del Perú S.A.A. que hayan superado el período de prueba al 1 de marzo de 2004 y se encuentren afiliados a EL SINDICATO, asimismo, que mantengan el vínculo laboral y su afiliación sindical a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, quedando entendido que los reajustes periódicos de remuneraciones a que se refiere en el punto 1º de la cláusula primera del presente convenio colectivo serán otorgados a los referidos trabajadores en la medida en que continúen laborando y mantengan su afiliación con EL SINDICATO a la fecha en que se devenguen los respectivos beneficios.

Queda entendido que durante la vigencia del presente convenio colectivo y sin perjuicio de los beneficios que los trabajadores vienen percibiendo a la fecha, los beneficios previstos en el presente documento son los únicos beneficios convencionales que serán aplicables a los trabajadores referidos en el primer párrafo de esta cláusula, aun cuando se desafiliaran al sindicato o se afiliaran a otra organización sindical.

Leída que fue la presente Convención Colectiva por las partes, las mismas se ratifican y suscriben en señal de conformidad, en tres ejemplares, conviniendo que TDP remita un ejemplar a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro y archivo.

Lima, 9 de febrero de 2005

Feliz Día del Trabajo

Los que peinan canas, –que cada vez son más, felizmente, aunque los problemas de jubilación son crecientes– recordarán, con la nostalgia del caso, los antiguos Días del Trabajo. Evocarán posiblemente que en la primera mitad del siglo, el Día del Trabajo, era con ley seca, dado que no se trataba de un simple homenaje, sino más bien de una jornada de lucha que frecuentemente terminaba en asonadas, en nombre de los mártires de Chicago, pero también de los problemas locales.

Algo más "cerca", hasta hace unas tres cuatro décadas, todavía era común, al menos en Lima y en las principales ciudades, compartir abrazos o al menos palmadas en el hombro, con un emocionado ¡Feliz Día del Trabajo!, que parece ya nunca volverá. Ahora el Día del Trabajo es un feriado más. Se sitúa cinco días después del Día de la Secretaria y al día siguiente del Día del Empleado Público.

La cada vez menor presencia del mundo obrero en el país, ha dado otras connotaciones a este feriado, que se ha hecho tan general como vacío.

En efecto, los obreros fabriles, los

que trabajan en plantas que producen en serie, ya no son ni el cinco por ciento de la ocupación nacional. Ha desaparecido el corredor industrial de la Avenida Argentina, y languidecen parques industriales como los de Arequipa y Trujillo, dando paso más bien al comercio de producción artesanal. ¿En qué momento se desindustrializó el Perú?, debió también preguntarse el Zavalita de Vargas Llosa. Y lo haría con más curiosidad y desánimo ahora, cuando nuestros vecinos sudamericanos producen y nos venden buena parte de los alimentos, golosinas, jabones y dentríficos, ropa y artefactos que consumimos, en negocios instalados por ellos mismos.

Así pasamos del día del obrero al día del trabajador. La ocupación actual más importante en el Perú, también vale la pena que se tenga en cuenta, es la de campesino. Hay unos 4 millones de ellos, la mayor parte sin remuneración por ser trabajadores familiares y la mayor parte en poblados pequeños y aislados. Luego viene la inmensa y variopinta masa informal urbana en el comercio minorista y ambulatorio, los

servicios personales, el transporte, la artesanía. Estos dos grupos son nuestros trabajadores principales, cubren dos tercios del trabajo total. Trabajan jornadas mucho más allá de las ocho horas y ganan poco, casi nada. Frente a ellos por ejemplo, es insignificante el empleo en la producción de bienes intermedios y de capital que cubre solamente 2.5 por ciento del total de la ocupación en el país, aunque tal vez lo "de capital" sea casi nulo.

Pero nos movemos y nos esperamos, con la terca capacidad que hemos heredado, pero también con buenas razones. La principal, y verdadera, es que tenemos todo los capitales: humanos, físicos, naturales de los más variados. Que sean tan mal administrados, tan poco explotados, con tan escasos réditos para la mayoría nacional, es un problema de los gobiernos y no del Perú.

Es en nombre de esta esperanza y del futuro, que valdría la pena que todos los peruanos no dejemos nunca de desearnos un feliz día del trabajo, con algo más que una palmadita en el hombro.

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR DE LIMA METROPOLITANA (2002 – 2005)

MES	ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL											
	1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
Enero	99.48	101.75	104.60	107.77	-0.52	0.23	0.54	0.10	-0.52	0.23	0.54	0.10	-0.8	2.28	2.80	3.48
Febrero	99.44	102.27	105.73	107.51	-0.04	0.47	1.09	-0.23	-0.56	0.70	1.63	-0.13	-1.67	2.81	3.42	-1.65
Marzo	99.98	103.37	106.22	108.21	0.54	1.12	0.46	0.65	-0.02	0.23	2.10	0.51	-1.11	3.39	2.75	1.87
Abril	100.71	103.32	106.20		0.73	-0.05	-0.02		0.71	1.78	2.07		0.15	2.59	2.78	
Mayo	100.85	103.28	106.57		0.14	-0.03	0.35		0.85	1.74	2.44		0.17	2.40	3.12	
Junio	100.62	102.80	107.17		-0.23	-0.47	0.56		0.62	1.26	3.01		0.99	2.17	4.25	
Julio	100.65	102.64	107.38		0.03	-0.15	0.19		0.65	1.11	3.21		0.40	1.98	4.61	
Agosto	100.75	102.66	107.37		0.10	0.01	-0.01		0.75	1.12	3.20		0.40	1.89	4.58	
Setiembre	101.23	103.23	107.39		0.47	0.56	0.02		1.23	1.69	3.22		0.79	1.97	4.60	
Octubre	101.96	103.28	107.36		0.72	0.05	-0.02		1.96	1.74	3.19		1.44	1.29	3.95	
Noviembre	101.55	103.45	107.67		-0.40	0.17	0.29		1.55	1.91	3.49		1.55	1.87	4.08	
Diciembre	101.52	104.04	107.66		-0.03	0.56	-0.01		1.52	2.48	3.48		1.52	2.48	3.48	
Promedio	100.73	103.00														

Fuente: INEI - Dirección General de Indicadores Económicos y Sociales - Dirección de Índices.

MARZO 2005 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo	PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
		MAR.	FEB.	MARZO	ENE. - MAR. 2005
ÍNDICE GENERAL	100 000	108.21	107.51	0.65	0.51
1. ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	107.52	106.56	0.90	0.98
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		108.5	107.3	1.2	1.2
1.1.1. Pan y Cereales		118.2	118.0	0.2	-0.3
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes		100.8	97.9	3.0	3.1
1.1.3. Pescados y Mariscos		113.4	102.1	11.1	7.2
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos		110.4	107.3	2.9	2.1
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles		111.5	111.9	-0.4	-1.6
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas		117.3	117.3	0.0	6.5
1.1.7. Frutas		104.1	106.5	-2.3	-2.2
1.1.8. Leguminosas y Derivados		115.7	114.7	0.8	-0.3
1.1.9. Tubérculos y Raíces		96.2	97.6	-1.5	-6.4
1.1.10. Azúcar		115.6	116.2	-0.5	-0.2
1.1.11. Café, Té y Cacao		97.4	97.4	0.0	0.0
1.1.12. Otros Productos Alimenticios		103.7	103.3	0.3	1.6
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas		99.8	100.4	-0.6	3.5
1.1.14. Bebidas Alcohólicas		96.5	96.5	0.0	0.6
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		104.6	104.5	0.1	0.2
2. VESTIDO Y CALZADO	7.488	103.61	103.56	0.05	0.31
2.1. Telas y Prendas de Vestir		104.4	104.3	0.1	0.4
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		104.5	104.4	0.1	0.4
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa		99.5	99.5	0.0	0.0
2.2. Calzado y Reparación de Calzado		101.7	101.7	0.0	0.1
2.2.1. Calzado		101.8	101.8	0.0	0.1
2.2.2. Reparación de Calzado		100.8	100.9	0.0	-0.1
3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	117.66	117.11	0.46	-0.87
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		103.4	103.0	0.4	0.2
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda		102.4	101.9	0.5	0.2
3.1.2. Consumo de Agua		106.3	106.3	0.0	0.0
3.2. Energía Eléctrica y Combustible		130.2	129.5	0.5	-1.6
3.2.1. Energía Eléctrica		112.5	112.5	0.0	-2.4
3.2.2. Combustible		146.2	144.9	0.9	-1.0
4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	104.08	104.06	0.01	0.00
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		105.9	105.9	0.0	0.4
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar		106.2	106.2	0.0	0.4
4.1.2. Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		101.1	101.1	0.0	-0.5
4.2. Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		104.4	104.1	0.2	0.5
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación		100.0	99.9	0.0	0.0
4.3.1. Aparatos Domésticos		99.8	99.8	0.0	0.1
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos		100.6	100.4	0.2	-0.3
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		103.2	103.1	0.1	0.8
4.5. Mantenimiento del Hogar		106.5	106.5	0.0	-0.3
4.5.1. Cuidado del Hogar		106.9	106.9	0.0	-0.2
4.5.2. Lavado y Mantenimiento		102.4	102.6	-0.2	-0.7
4.6. Servicio Doméstico		101.7	101.7	0.0	0.0
5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	109.47	109.05	0.39	1.01
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos		112.0	111.9	0.1	1.0
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos		104.3	103.3	1.0	3.1
5.3. Servicios Médicos y Similares		105.4	104.7	0.7	0.4
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares		112.6	112.7	-0.1	0.2
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades		109.1	107.4	1.6	5.3
6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	114.90	114.56	0.30	-0.18
6.1. Equipo para el Transporte de Personal		100.5	99.6	0.9	1.1
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos		138.7	137.7	0.7	0.0
6.2.1. Combustibles y Lubricantes		149.0	148.1	0.6	-0.3
6.3. Servicio de Transporte		114.5	114.0	0.5	0.0
6.4. Comunicaciones		89.2	91.0	-2.0	-2.2
6.4.1. Servicio Telefónico		88.1	90.0	-2.1	-2.4
7. ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	107.81	106.34	1.38	1.37
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación		99.4	99.5	-0.1	-0.8
7.1.1. Equipos y Accesorios		99.2	99.2	-0.1	-0.8
7.1.2. Servicio de Reparación a Radio y TV.		102.1	102.1	0.0	-0.7
7.2. Servicios de Esparcimiento y Cultura		102.8	102.1	0.6	0.8
7.3. Libros, Periódicos y Revistas		95.9	95.7	0.3	0.1
7.4. Servicio de Enseñanza		111.8	109.8	1.9	2.0
8. OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	97.04	96.96	0.08	-0.17
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal		95.7	95.6	0.1	-0.3
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales		94.9	94.8	0.1	-0.3
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal		98.7	98.6	0.1	-0.1
8.2. Otros Bienes No Especificados		103.3	103.2	0.1	-0.1
8.3. Servicios de Alojamiento		99.1	99.2	-0.1	-0.9
8.4. Giras turísticas		110.5	111.1	-0.5	1.3
8.5. Otros Servicios No Especificados		100.0	100.1	-0.1	0.2
8.6. Tabaco		109.0	108.8	0.2	0.7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Dirección General de Indicadores Económicos y Sociales.

NOTA: Debido al cambio de base, muchas de las variaciones publicadas por el INEI no resultan de los índices, por lo cual se han transcrito las variaciones en vez de generarlas por fórmulas.

Jurisprudencia Laboral

Texto, Análisis y Comentario

Para el Tribunal Constitucional el cese acordado por convenio colectivo podría ser considerado despido arbitrario

**Exp. N° 2488-2003-AA/TC
AREQUIPA**

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 22 días del mes de abril de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con asistencia de los señores magistrados Alva Orlandini, Presidente; Bardelli Lartirigoyen y Gonzales Ojeda, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO:

Recurso extraordinario interpuesto por don Adolfo Cipriano Flores Torres contra la sentencia de la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 185, su fecha 22 de julio de 2003, que declaró infundada la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES:

El accionante, con fecha 31 de octubre de 2002, interpone acción de amparo contra BHP Billiton Tintaya S.A. para que se deje sin efecto la carta de despido del 6 de agosto de 2002, y se ordene su reposición como trabajador de la empresa; consecuentemente, solicita que se declare inaplicable a su caso el segundo párrafo del artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por contravenir lo dispuesto por los artículos 2°, numeral 2; 22° y 27° de la Constitución.

Sostiene que el 7 de julio de 2002, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa BHP Billiton Tintaya celebró un Convenio Colectivo Extraordinario a través del cual se previó una excepción a la cláusula de estabilidad laboral contenida en el Convenio Colectivo 1999-2004, y que dicha excepción permitía a la Empresa implementar un único programa de reducción de trabajadores permanentes, el cual debía implementarse en el mes de julio de 2002 y debía

circunscribirse a los trabajadores que voluntariamente se acogieran al mismo y a quienes hubieren alcanzado la edad para ejercer su derecho a la jubilación. Agrega que, no obstante, en el mes de agosto de 2002, esto es, fuera del período fijado para implementar el programa de reducción de personal, la Empresa resolvió el vínculo laboral con su persona, pese a que no había alcanzado la edad requerida para ejercer su derecho de jubilación ni se había acogido al programa de retiro voluntario implementado.

La emplazada propone la excepción de incompetencia, y contesta la demanda señalando que el cese del trabajador se realizó en el marco de lo establecido en el programa de reducción de personal previsto en el Convenio Colectivo Extraordinario celebrado con el Sindicato de Trabajadores, por lo que no se trató de un despido injustificado, sino de uno previsto en el supuesto de cese colectivo por causal objetiva. Añade que, conforme a los términos del referido convenio, la implementación del programa de reducción de personal no se circunscribía únicamente al mes de julio de 2002, sino que podía desarrollarse durante su vigencia, y que comprendía a 94 trabajadores, los mismos que fueron individualizados desde un primer momento y cuyo cese fue oportunamente revisado y aceptado por el Sindicato al momento de la negociación.

El Cuarto Juzgado Especializado en lo Civil de Arequipa, con fecha 17 de diciembre de 2002 declaró infundadas la excepción propuesta y la demanda, estimando que el cese del trabajador no fue arbitrario ya que se efectuó en el marco del programa de reducción de trabajadores convenido por el Sindicato y la Empresa demandada.

La recurrida confirmó la apelada, argumentando que, conforme se desprende de autos, el actor había recurrido a la vía laboral ordinaria a fin de solicitar el pago de una penalidad por incumplimiento del Convenio Colectivo Extraordinario, con lo cual se configura el supuesto previsto en el inciso 3) del artículo 6° de la Ley N° 23506,

Ley de Hábeas Corpus y Amparo, añadiendo que la vía del amparo no resulta pertinente para hacer valer el derecho del demandante.

FUNDAMENTOS:

1. El objeto de la demanda es que se declare inaplicable al caso concreto del recurrente, el segundo párrafo del artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por contravenir lo dispuesto por los artículos 2°, numeral 2; 22° y 27° de la Constitución, que versan sobre el derecho al trabajo y la protección contra el despido arbitrario y, consecuentemente, se ordene su reposición como trabajador de la Empresa BHP Billiton Tintaya S.A.

Queda claro, entonces, que el asunto a dilucidar es si el cese del actor constituye, o no, un acto lesivo de derechos constitucionales, controversia que corresponde al proceso de amparo según lo establece el artículo 200°, inciso 2), de la Constitución y el artículo 24° de la Ley N° 23506.

2. De manera preliminar, corresponde examinar la resolución de vista a efectos de determinar si, efectivamente, cuando el actor recurrió a la vía ordinaria, incurrió en la causal de improcedencia prevista en el artículo 6°, inciso 3) de la Ley N° 23506, referido a la denominada vía paralela. Al respecto, Samuel Abad Yupanqui [«Acción de Amparo y vías paralelas», Cit. en «Lecturas sobre Temas Constitucionales N° 4», 1990, Comisión Andina de Juristas, Lima, Pág. 140] entiende por vías paralelas «(...) convergentes o concurrentes, a todo procedimiento judicial (ordinario, sumario, especial, etc), distinto al amparo, mediante el cual se puede obtener la protección del derecho constitucional o amenazado». De igual forma, Germán Bidart Campos [«Régimen legal y jurisprudencial del amparo», Buenos Aires, Ediar, 1968, pp. 186-187], sostiene que la vía paralela es todo aquel medio de defensa del que dispone el supuesto afectado con la violación de un derecho constitucional para articular ante una

autoridad competente una pretensión jurídica al margen de la acción de amparo.

Al respecto, la identidad de dos procesos que determina la causal de improcedencia prevista en el inciso 3) del artículo 6º de la Ley Nº 23506 se produce cuando ambos tienen una misma pretensión; o, en otros términos, cuando ambos procesos comparten las partes, el petitorio —es decir, aquello que, efectivamente, se solicita— y el título, esto es, el conjunto de fundamentos de hecho y de derecho que sustentan el pedido.

En el presente caso, sin embargo, si bien existe una coincidencia entre las partes del proceso de amparo y las partes del proceso laboral, los procesos no comparten un mismo petitorio ni tampoco un mismo título. Así, mientras en el proceso laboral se solicita el pago de una penalidad como consecuencia del incumplimiento del Convenio Colectivo Extraordinario, en este proceso de amparo se solicita la reposición del actor a su centro de trabajo, alegándose la aplicación de una norma contraria a la Constitución.

3. Por ello, el proceso laboral iniciado por el actor no constituye una vía paralela al presente proceso de amparo y, en consecuencia, corresponde emitir pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, para lo cual será necesario determinar: **a)** si procede inaplicar lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 34º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, TUO del Dec. Leg. Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y **b)** si el cese del trabajador vulnera el derecho constitucional al trabajo.

a) El control difuso en el proceso constitucional de Amparo

El control difuso de la constitucionalidad de las normas con motivo de la resolución de un proceso de amparo constituye un poder-deber del Juez, y está establecido como tal en el segundo párrafo del artículo 138º de la Constitución y en el artículo 3º de la Ley Nº 23506, siendo su propósito preservar el principio de supremacía constitucional enunciado en el artículo 51º de nuestra Norma Fundamental.

El control difuso es un acto complejo, ya que supone preferir la aplicación de una norma cuya validez, en principio, resulta beneficiada con la presunción de legitimidad de las normas del Estado. Por ello, su ejercicio no es un acto simple, requiriéndose, para que sea válido, la verificación, en cada caso, de los siguientes presupuestos:

- Que en el proceso constitucional, el objeto de impugnación sea un acto que constituya la aplicación de una

norma considerada inconstitucional (artículo 3º de la Ley Nº 23506).

- Que la norma a inaplicarse tenga una relación directa, principal e indisoluble con la resolución del caso, es decir, que ella sea relevante en la resolución de la controversia.
- Que la norma a inaplicarse resulte evidentemente incompatible con la Constitución, aun luego de haberse acudido a interpretarla de conformidad con ella, en virtud del principio enunciado en la Segunda Disposición General de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

En el presente caso, sin embargo, el cese del actor no se sustenta en el citado artículo 34º (segundo párrafo) de la Constitución, por lo que no corresponde inaplicar la norma al caso concreto.

Conforme se desprende de lo dispuesto por la cláusula quinta del Convenio Colectivo Extraordinario, que obra a fojas 4, el cese del demandante se sustentó en una de las causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo a las que se refiere el artículo 46º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, a saber, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos a los que se refiere su literal b).

b) El derecho al trabajo

Tal como ha sido establecido por este Tribunal, el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos: por un lado, el acceso a un puesto de trabajo y, por otro, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población obtenga un puesto de trabajo, mientras que el segundo supone la proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Por su parte, el artículo 27º de la Constitución contiene un «mandato al legislador» para que establezca una protección «frente al despido arbitrario». Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional:

- Se trata de un «mandato al legislador».
- Consagra un principio de reserva de ley como garantía para la regulación de dicha protección.
- Limita la protección únicamente al supuesto del «despido arbitrario».

En este sentido, corresponde determinar si en el presente caso el actor fue despedido arbitrariamente por la demandada. Al respecto, conforme ha sido expresamente

señalado por este Tribunal en la Resolución Aclaratoria del 16 de setiembre de 2002 (Exp. Nº 1124-2001-AA/TC), «(...) el artículo 46º del Decreto Legislativo Nº 728 es compatible con la Constitución, y que, por ende, las situaciones empresariales vinculadas con la fuerza mayor y el caso fortuito; los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; la disolución y liquidación por quiebra; y la reestructuración empresarial, son actos plenamente constitucionales a condición de que estos se practiquen de conformidad con los procedimientos y requisitos establecidos por ley».

Debe enfatizarse que, en el presente caso, no basta con invocar la causal objetiva para cesar a los trabajadores sino que, adicionalmente, debe acreditarse que se siguió el procedimiento previsto para ello, habida cuenta de que la demandada alega haber cesado al demandante al amparo de lo dispuesto por el numeral b) del artículo 46º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, y correspondía seguir el procedimiento previsto en el artículo 48º de la citada disposición legal. Sin embargo, en autos no existe evidencia de haberse seguido dicho procedimiento, razón por la cual no puede alegarse que el cese del recurrente responda a una causa objetiva de término de la relación laboral, por lo que se configura como un despido arbitrario.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar FUNDADA la acción de amparo.

2. Ordena que la demandada reponga a don Adolfo Cipriano Flores Torres en el puesto que desempeñaba al momento de la violación de sus derechos constitucionales, o en otro de igual naturaleza, nivel o categoría, debiéndose abonar los aportes al régimen previsional correspondiente.

Públíquese y notifíquese.

SS.

ALVA ORLANDINI
BARDELLI LARTIRIGOYEN
GONZALES OJEDA

COMENTARIO:

1. CONTENIDO DE LA DEMANDA:

El trabajador manifiesta en la acción de amparo contra su empleador, haber sido despedido del trabajo pese a no haberse cumplido las condiciones pactadas entre empresa y sindicato posibilitando, excepcionalmente, un programa de reducción de personal.

Al parecer –según declaraciones de la empresa– el acuerdo estaba referido a 94 trabajadores «que fueron individualizados desde un primer momento y cuyo cese fue oportunamente revisado y aceptado por el sindicato al momento de la negociación».

Si bien es cierto que el demandante señaló algunas otras precisiones (limitado al mes de julio 2002; aplicable a quienes resultaban jubilables; así como a los que se acogieran al «programa de retiro voluntario implementado»), no existen evidencias que descarten la presencia del actor en la nómina de cesantes. El hecho es que el pronunciamiento del Tribunal Constitucional (TC) no dilucidó este aspecto.

Consta, en cambio, que el interesado también había interpuesto otra acción, esta vez de **carácter laboral** a más del proceso de amparo a que nos hemos referido inicialmente. En ella solicitaba el pago de una penalidad «por incumplimiento del Convenio Colectivo Extraordinario».

Al pronunciarse el Juez de 1ra. Instancia en lo Civil sobre la acción de amparo, declaró infundada la demanda por estimar que el despido no fue arbitrario. La segunda instancia también fue contraria al trabajador al considerarse que se había recurrido paralelamente a la vía laboral, hecho que descartaba el uso del amparo en virtud de lo dispuesto en el inciso 3) del artículo 6º de la Ley de Hábeas Corpus y Amparo (Ley N° 23506).

2. LA VÍA PARALELA: PROCEDENCIA E IMPROCEDENCIA

El TC tuvo que pronunciarse inicialmente sobre el cuestionamiento hecho por la sentencia de 2a. Instancia al considerar que existiendo de por medio una acción laboral, el actor quedaba impedido de recurrir vía amparo.

Para ello el colegiado examinó si en ambos procesos (el amparo y el laboral), se daba **identidad** entre las pretensiones requeridas, es decir si se estaba reclamando el mismo petitorio en ambas acciones. Sobre esta base quedó acreditado que en el proceso laboral se requería «el pago de una penalidad» que no se puede determinar con certeza si se trataba de la **indemnización** por despido arbitrario, mientras que con la acción de amparo lo que se pretendía era la **reposición en el puesto de trabajo** por el hecho de haberse producido una infracción constitucional que lo afectaba.

En conclusión, sobre este aspecto el Tribunal determinó que al no configurarse realmente la vía paralela, resultaba pertinente emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto, lo que entrañaba un doble análisis: **1)** si debía inaplicarse –como lo pedía el demandante–, la norma contenida en el segundo

párrafo del artículo 34º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), es decir que no correspondía **pago indemnizatorio** por despido arbitrario y **2)** si el cese del trabajador implicaba violación de su derecho constitucional al trabajo que, a su vez, debía originar la reposición en su puesto de trabajo.

3. CRITERIOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXPRESADOS EN LA SENTENCIA

El Tribunal consideró que el cese del demandante no se produjo como consecuencia de no haberse expresado motivo o causa, así como tampoco por no haberse podido demostrar en juicio la causa presuntamente aducida, por lo que el cese no podría ser calificado como despido arbitrario a la luz de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 34º de la LPCL cuya inaplicación se requeriría.

Por estas razones el Tribunal consideró que el pedido del actor sobre este extremo («que se inaplique el segundo párrafo del artículo 34º del D.S. N° 003-97-TR») no podía ser aceptado.

En cambio el TC reconoció que el cese «se sustentó en una de las causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo a las que se refiere el artículo 46º del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 728, a saber, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos a los que se refiere su literal b)».

Para el Tribunal los ceses motivados en las causales del artículo 46º de la LPCL y que han sido mencionadas en el párrafo anterior, son «actos plenamente constitucionales», en la medida que se lleven a cabo «de conformidad con los procedimientos y requisitos establecidos por ley».

El procedimiento a que hace referencia el TC es, sin duda, el determinado en el artículo 48º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), el mismo que comprende los siguientes pasos:

- Que el personal a ser cesado integre un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total de servidores de la empresa.
- Información al sindicato o a los trabajadores, sobre los motivos que se invocan y la nómina de los que deban cesar. Informe a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) para abrir el respectivo expediente.
- Entablar negociaciones (empresa y sindicato/trabajadores) para acordar condiciones del cese. El acuerdo tendrá fuerza vinculante.
- Declaración jurada a la AAT de que la empresa se encuentra comprendida en la causa objetiva, señalada en la ley, pudiéndose solicitar además la suspensión perfecta de labores mientras dure el procedimiento. Deberá presentarse una pericia de parte que acredite la procedencia de lo solicitado.
- Reuniones de conciliación si no se hubiere llegado a acuerdos.
- Resolución de la AAT si no se hubiere llegado a acuerdos.

- Posibilidad de apelación para la parte que no estuviere de acuerdo con lo resuelto.
- Poner a disposición de los trabajadores afectados los beneficios sociales que por ley les corresponda (art. 50º).
- Acreditar el pago total de la CTS dentro de las 48 horas de producido el cese.

Estos son los pasos determinados por ley, aplicables a los ceses originados en las llamadas causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo. Veamos si el procedimiento seguido por la empresa responde al mismo.

Por lo que se puede apreciar del texto de la sentencia, parecería que el programa de reducción de personal comprendía 94 trabajadores –según el decir de la empresa no desmentido en la sentencia– que bien podría significar el 10% del total de servidores de la empresa. Por lo visto tampoco se cuestionó este aspecto.

También resulta evidente que el sindicato estuvo informado del propósito de la empresa desde el momento que se suscribió un convenio colectivo en el que se acordó el cese de cierto número de trabajadores por causal objetiva, cuya nómina fue individualizada desde el inicio y cuyo cese habría sido oportunamente revisado y aceptado por el Sindicato al momento de la negociación, argumentos estos no cuestionados por el Tribunal dentro del contenido de la sentencia.

Aunque no se dice expresamente, es presumible aceptar que el contenido del convenio acordando el cese colectivo de los trabajadores afectados, fue puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) para su registro y archivo, tal como lo prescribe el literal f) del artículo 43º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. De ser así, la AAT habría quedado informada de la situación en que se encontraba la empresa, así como de la solución acordada por las partes. Por consiguiente, de haberse presentado alguna anomalía, hubiera sido evidente el cuestionamiento por parte de la entidad oficial administrativa encargada de su control.

Pese a todo ello, en forma sorpresiva y no obstante reconocerse que el cese del trabajador se sustentó en una causa objetiva, el Tribunal rechazó la validez de la decisión adoptada de común acuerdo por la empresa y el sindicato, afirmando que no se había acreditado el cumplimiento del procedimiento determinado por el artículo 48º del TUO del Decreto Legislativo N° 728 –Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)– cuyos pasos hemos detallado líneas arriba. Por esta razón –sentencia el Tribunal– «no puede alegarse que el cese del recurrente responda a una causa objetiva de término de la relación laboral, por lo que se configura como un despido arbitrario».

4. APRECIACIÓN DE LO RESUELTO POR EL TRIBUNAL

Al parecer el TC estaría tratando de homologar el tratamiento ya observado otras veces por el colegiado respecto a los casos de despido individual del trabajador en los que debe otorgarse necesariamente al agraviado los **medios de defensa** dispuestos por el artículo 31º de la LPCL (carta de descargo que posibilita refutar las acusaciones del empleador atribuyendo la comisión de falta grave), así como las

exigencias legales requeridas expresamente por ley, tal como lo indica el artículo 32 de la misma Ley (comunicación escrita precisando la causa del despido).

En el caso de **cese colectivo**, el procedimiento determinado por el artículo 48º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) señala más bien la secuencia de acciones que deben observarse para hacer viable el cese colectivo de trabajadores por determinadas causales (caso fortuito o fuerza mayor; motivaciones económicas, tecnológicas, estructurales o análogas; disolución y liquidación de la empresa; quiebra; restructuración patrimonial).

Estas acciones están orientadas a que frente a las causales antes señaladas sean éstas de conocimiento de los trabajadores afectados o del sindicato que los representa y se pueda llegar así, previas las negociaciones pertinentes, al acuerdo que haga viable en forma total o parcial el requerimiento planteado por la empresa, con conocimiento de la Autoridad Administrativa como órgano de control para que no se burlesen derechos de los trabajadores.

Ahora bien, en nuestro criterio los aspectos esenciales del procedimiento determinado para los ceses colectivos, fueron cumplidos en el caso que origina el presente expediente, pues no podría negarse que el sindicato interviniente en el convenio colectivo que acordó el cese de un número determinado de trabajadores, tuvo el conocimiento y convencimiento necesario de las **motivaciones** expresadas por el empleador (de carácter económico u otras determinadas en el inciso b) del artículo 46º de la LPCL). Sobre esta base aceptó la reducción de personal en la que estaría comprendido el demandante, ya que el Tribunal no recogió las razones expuestas por éste para quedar marginado de los alcances del cese.

Tampoco podría negarse que la Autoridad Administrativa de Trabajo tuvo conocimiento del convenio colectivo suscrito por empresa y sindicato que contenía los elementos necesarios reguladores de la situación de cese que se habría gestado, ya que como hemos manifestado anteriormente, es práctica habitual cumplir con la formalización por escrito del acuerdo en tres ejemplares y su presentación a la Autoridad de Trabajo para su registro y archivo.

Por lo expuesto, entendemos que en el caso analizado se habría cumplido con los aspectos **esenciales** del procedimiento determinado para los ceses colectivos, por lo que exigir el cumplimiento detallista de cada uno de los pasos mencionados en el artículo 48º de la LPCL significaría priorizar los secundario frente a los elementos fundamentales observados por la empresa.

Por ello no deja de preocupar la insólita conclusión a la que arriba el Tribunal calificando como **despido arbitrario** un hecho que respondía más bien a un acuerdo producto de un **convenio colectivo** con carácter vinculante tal como lo reconoce la Constitución en su artículo 28º y que propiciaba una «*forma de solución pacífica de los conflictos laborales*», salvo, claro está, que el cese del demandante se haya llevado a cabo infringiendo los alcances y contenido del convenio que sustentó el cese colectivo, tal como lo denunció el trabajador, pero que al no haber sido acogido por el Tribunal, permite suponer que este supuesto no se ajustó a la verdad (**Aldo Vértiz Iriarte**).

Jurisprudencia Tributario-Laboral

Verificación de la relación laboral de dependencia

• **RTF N° 8855-3-2004**

Expediente N° 8589-04

Interesado: COPRINSER E.I.R.L.

Asunto: Régimen Especial de Fraccionamiento Tributario - Ley N° 27344

Procedencia: Lima

Fecha: Lima, 12 de noviembre de 2004

VISTA la apelación interpuesta por COPRINSER E.I.R.L. contra la Resolución de Intendencia N° 0230170026727 del 23 de junio de 2004, emitida por la Intendencia Regional Lima de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, que declara no válido el acogimiento al Régimen Especial de Fraccionamiento Tributario (REFT) aprobado por Ley N° 27344.

CONSIDERANDO:

Que la Administración señala que declaró no válido el acogimiento al REFT, toda vez que la recurrente no cumplió con declarar sus obligaciones corrientes correspondientes a las Aportaciones a ESSALUD de los meses de agosto y setiembre de 2000;

Que la recurrente indica que si bien cumplió con lo solicitado en la Esquela N° 008926-2004/210202, respecto a la regularización de las retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría e Impuesto Extraordinario de Solidaridad, no efectuó el pago de las mencionadas aportaciones, ya que en dichos períodos su personal se encontraba contratado bajo la modalidad de locación de servicios;

Que de acuerdo con el numeral 3.1 del artículo 3° de la Ley N° 27344, que establece el Régimen Especial de Fraccionamiento Tributario, modificado por Ley N° 27393, podían acogerse a dicho régimen los deudores tributarios, incluyendo los gobiernos locales, que tuvieran deudas exigibles hasta el 30 de agosto de 2000 y pendientes de pago, cualquiera fuere el estado en que se encontrasen, sea en cobranza, reclamación, apelación o demanda contencioso administrativa ante el Poder Judicial;

Que el numeral 7.1 del artículo 7° de la mencionada ley, señalaba que para acogerse a este sistema, los deudores tributarios debían cumplir, entre otros requisitos, con presentar la declaración y efectuar el pago de las obligaciones tributarias y/o aportaciones correspondientes a los períodos tributarios que fueran exigibles en los meses de setiembre y octubre de 2000;

Que el artículo 9° del Decreto Supremo N° 110-2000-EF, modificado por Decreto Supremo N° 005-2001-EF, reglamento de la Ley N° 27344, preveía que para que el acogimiento fuera válido, el deudor tributario debía cumplir con una serie de requisitos, entre ellos, presentar sus declaraciones y efectuar el pago del íntegro de sus obligaciones tributarias correspondientes a los períodos tributarios de agosto y setiembre de 2000;

Que la Segunda Disposición Final del Decreto Legislativo N° 914, publicado el 10 de abril de 2001, señaló que los deudores tributarios que hubieran presentado solicitudes de acogimiento al REFT, sin haber cumplido con los requisitos necesarios para el acogimiento, podían subsanarlos de acuerdo con los plazos, condiciones y procedimientos que estableciera cada institución.

Que el artículo 3° de la Resolución de Superintendencia N° 058-2001/SUNAT, modificado por Resolución de Superintendencia N° 070-2001/SUNAT, dispuso que los deudores tributarios comprendidos dentro del REFT debían regularizar los requisitos pendientes dentro del plazo de cinco días, contados a partir del día hábil siguiente al requerimiento de la Administración bajo apercibimiento de ser declarado no válido su acogimiento al referido régimen;

Que tal como lo señala la propia recurrente en su escrito de apelación, mediante Esquela N° 008926-2004/210202 la Administración le informó que como resultado de la verificación efectuada a su solicitud de acogimiento al régimen en mención, detectó el incumplimiento de los pagos por Aportaciones a ESSALUD de agosto y setiembre de 2000, solici-

tándole la regularización correspondiente dentro del plazo de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de dicha notificación;

Que en respuesta de la mencionada esquela, la recurrente informó que no se encontraba obligada al pago de dicho tributo, toda vez que su personal recibía ingresos que constituían rentas de cuarta - quinta categoría, de acuerdo al inciso e) del artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta;

Que tal como se observa de autos, mediante PDT Formulario 600 con N°s. de Orden 40330576 y 40330577, la recurrente presentó la declaración de retenciones y/o remuneraciones de los meses de agosto y setiembre de 2000, sin consignar monto alguno por concepto de Aportaciones a ESSALUD;

Que el artículo 3° de la Ley N° 26790, que aprueba la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, establece que son asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, los afiliados regulares, entre los que se encuentran los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores;

Que según el artículo 4° de la misma ley, se entiende por «entidades empleadoras» a las empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pagan pensiones y las cooperativas de trabajadores;

Que siendo que la obligación del empleador respecto del pago de Aportaciones a ESSALUD, surge ante la existencia de una relación laboral, y toda vez que la recurrente manifiesta que su personal se encuentra contratado bajo locación de servicios, resulta necesario que la Administración verifique tal hecho y emita un nuevo pronunciamiento al respecto;

Con los vocales Pinto de Aliaga, Arispe Villagaría e interviniendo como ponente la vocal León Pinedo.

RESUELVE:

Declarar NULA E INSUBSISTENTE la Resolución de Intendencia N° 0230170026727 del 23 de junio de 2004, debiendo la Administración proceder de acuerdo a lo señalado en la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y remítase a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, para sus efectos.

COMENTARIO:

La recurrente indica que si bien cumplió con lo solicitado en la Esquela N° 008926-2004/210202, respecto a la regularización de las retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría e Impuesto Extraordinario de Solidaridad, no efectuó el pago de las mencionadas aportaciones, ya que en dichos períodos su personal se encontraba contratado bajo la modalidad de locación de servicios.

La RTF señala que el artículo 3° de la Ley N° 26790, que aprueba la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, establece que son asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, los afiliados regulares, entre los que se encuentran los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores.

La RTF señala siendo que la obligación del empleador respecto del pago de Aportaciones a ESSALUD, surge ante la existencia de una relación laboral, y toda vez que la recurrente manifiesta que su personal se encuentra contratado bajo locación de servicios, resulta necesario que la Administración verifique tal hecho y emita un nuevo pronunciamiento al respecto.

Evolución de la Remuneración Mínima Vital RMV Julio 1990 a Setiembre 2003

PERÍODO DE VIGENCIA DE LA RMV	NÚMERO		RMV NOMINAL	PORCENTAJE DE INCREM. DE LA RMV VS. LA RMV ANTER.	VARIAC. PORCENTUAL DEL PERÍODO DE VIGENCIA IPC - INEI	RMV DE JUL. 90 ACTUALIZADA IPC-INEI JUN. 90 - AGO. 2003	DIFERENCIA ENTRE LA RMV (*)
	MESES	DÍAS					
01.07.90 / 31.07.90	1		4.0		63.36	4.0	0%
01.08.90 / 31.08.90	1		16.0	300.00	397.85	6.53	+ 145.02%
01.09.90 / 31.12.90	4		25.0	56.25	3.38	32.53	- 30.13%
01.01.91 / 08.02.92	13	8	38.0	52.00	147.60	53.15	- 39.87%
09.02.92 / 31.03.94	25	22	72.0	89.47	124.36	131.60	- 82.78%
01.04.94 / 30.09.96	30		132.0	83.33	30.82	295.27	- 123.69%
01.10.96 / 31.03.97	6		215.0	62.88	4.35	386.26	- 79.66%
01.04.97 / 30.04.97	1		265.0	23.26	0.38	403.05	- 52.10%
01.05.97 / 30.08.97	4		300.0	13.21	2.94	404.58	- 34.86%
01.09.97 / 09.03.2000	30	9	345.0	15.00	11.83	416.49	- 20.72%
10.03.2000 / 14.09.2003	42	5	410.0 m. 13.67 d.	18.84	5.88	465.74	- 13.60%
15.09.2003 / ...			460.0 m. 15.33 d.	12.20		493.12	-7.2%

(*) Porcentaje de la RMV vigente que falta para alcanzar la RMV de julio 90 ajustada con el IPC del INEI al mes de febrero de 2003 oportunidad de último ajuste. m = mensual d = diario.

Aportaciones y Contribuciones Sociales Aplicables sobre las remuneraciones

Abril 2005

A. TRABAJADOR DEPENDIENTE AFILIADO AL SNP - ONP EN MATERIA DE PENSIONES

PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN

RÉGIMEN	INDUSTRIA			COMERCIO			SERVICIOS		
	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR
Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (ESSALUD) (Ley N° 26790 y Ley N° 27050) (*)	—	—	9%	—	—	9%	—	—	9%
PENSIONES (ONP) (1) (*)	13%	13%	—	13%	13%	—	13%	13%	—
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Ley N° 26790) (2) (*)	—	—	(2)	—	—	(2)	—	—	(2)
SENATI (Ley N° 26272) (3)	—	—	0.75%	—	—	—	—	—	—
Imp. Extraordinario de Solidaridad (4) (*)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTAL	13%	13%	9.75%	13%	13%	9%	13%	13%	9%

NOTAS:

- (1) **PENSIONES:** Se incrementó a 13% desde el 01.01.97. (Ley N° 26504).
- (2) Acuerdo N° 41-14-ESSALUD-99 01.07.99 (16.07.99) fijó los aportes. Respecto de la invalidez, gastos de sepelio y sobrevivencia las Cías. de Seguros fijan independientemente las retribuciones.
- (3) **SENATI:** A partir de 1997 se redujo a 0.75%. Se aplica Total planilla afecta de Obreros y Empleados (Ind. Manufacturera).
- (4) **IES (EX-FONAVI):** A partir del 1° de setiembre de 2001 por Ley N° 27512 el porcentaje se reduce al 2%. Este impuesto debía concluir el 31.12.2001 (Ley N° 27223 y Ley N° 27349) pero por Ley N° 27535 (21.10.2001) continuará aplicándose hasta el 31.08.2002. Se prorrogó por Ley N° 27786 hasta el 31.12.2002. Se prorrogó hasta el 31.12.2003 por Ley N° 27884. Por Ley N° 28129 se disminuyó el IES a 1.7% a partir del 01.01.2004. Desde el 01.12.2004 se derogó el IES del 1.7% por Ley N° 28378 (10.11.2004).

(*) NOTAS:

- **REMUNERACIÓN MÁXIMA MENSUAL AFECTA:** Remuneración bruta total percibida por el trabajador en el mes, sin tope, según: D.S. N° 140-90-PCM de 29.10.90, D.S. N° 179-91-PCM de 07.12.91, TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR, arts. 5° a 7°. Remuneración Mensual Afecta. Incluye Gratificación de Julio y Diciembre. En el caso del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo se afectará también los subsidios que abone ESSALUD y los de EPS si fuera el caso.
- **APORTACIÓN MÁXIMA MENSUAL:** Es el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a la aportación o contribución, sobre la remuneración total bruta afecta del mes.

B. APOORTE DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UNA AFP ABRIL 2005

APORTES Y CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS	REMUNERACIÓN ASEGURABLE MENSUAL (RA)	TOPE EN LA R.A.	EMPLEADOR	TRABAJADOR AFILIADO A LAS AFP INDICADAS			
				HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	UNIÓN VIDA (1)
• ESSALUD	(A)	NO	9%	—	—	—	—
• PENSIONES. (ONP)		NO	—	—	—	—	—
• S.C.T.R. (1).	(A) (B)	NO	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
S P P	• APOORTE OBLIGATORIO (*) • INVAL. SOBR. y G. SEP. Subsidio ESSALUD y otros	NO	—	8.00%	8.00%	8.00%	8.00%
		S/. 6,453.53	—	0.89%	0.88%	1.01% (3)	0.90%
COMISIONES POR SERVICIOS							
• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	2.25%	2.10%	2.45%	2.27%
• Otros conceptos		NO	—	0%	0%	0%	0%
OTROS	• SENATI	(4)	NO	0.75%	—	—	—
	• IES	(5)	NO	—	—	—	—

(1) Comunicado publicado el 07.02.2000.

(2) A partir del 15.05.98 por D. S. N° 003-98-SA las empresas comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) contratarán las prestaciones de salud con el IPSS (ahora ESSALUD) o las EPS y, en materia de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, con la ONP o una compañía de seguros.

(3) Este porcentaje rige desde el 01.11.2004.

(4) Total de planilla afecta de obreros y empleados (Ind. Manufacturera). Desde el 01.01.95 se aplicó el 1.25% y en 1996 1.00%. A partir de 1997 en adelante se ha reducido a 0.75%.

(5) A partir del 9 de agosto de 1997 la tasa disminuyó del 7% al 5%. Impuesto Extraordinario de Solidaridad ahora sustituye al FONAVI. Por Ley N° 27512 se disminuyó la tasa al 2% y por Ley N° 27535 se prorrogó la vigencia del impuesto hasta el 31.08.2002. Por Ley 27786 se prorrogó este tributo hasta el 31.12.2002. Se prorrogó hasta el 31.12.2003 por Ley N° 27884. Por Ley N° 28129 se disminuyó el IES a 1.7% a partir del 01.01.2004. Desde el 01.12.2004 se derogó el IES del 1.7% por Ley N° 28378 (10.11.2004).

(A) Se comprende los conceptos remunerativos excepto los no remunerativos señalados en el (TUO del Dec. Leg. N° 728, LPCL, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR de 21.03.93, Arts. 4° a 9°), esto es los conceptos no remunerativos a que se refieren los Arts. 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650, aprobado por D. S. N° 001-97-TR.

(B) Se aplica además sobre subsidios. El aporte o retribución por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) sólo se aplica a los subsidios ESSALUD y otros de acuerdo a lo dispuesto en la Tercera Disposición Final de las Normas Técnicas aprobadas por D. S. N° 003-98 -SA del 13.04.98. La Ley del Sistema Privado de Pensiones en su art. 30° determina que los subsidios ESSALUD y otros están afectos a los aportaciones al SPP. (TUO aprobado por D. S. N° 054-97-EF de 13.05.97).

(*) Por D. S. N° 179-97-EF se dispuso desde el 01.01.98 al 31.12.98 el aporte del 8% fijado por D. S. N° 054-97-EF. Para el año 1999 por Ley N° 27036 de 29.12.98, se estableció el aporte también en 8% y para el año 2000 continúa en 8% según lo establecido en la Ley N° 27243. Por Ley N° 27383 se volvió a establecer en 8% el aporte por el año 2001. Por Ley N° 27601 se prorrogó el porcentaje de 8% por el año 2002. Por Ley N° 27900 se prorrogó por el año 2003 el aporte del 8%. Por Ley N° 28147 se prorrogó por el año 2004 el aporte del 8%. Por Ley N° 28445 se aumentó por el año 2005 el aporte al 10%.

Aportes AFP 2004

MES	TIPO	APORTES POR AFP				TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	
ENE.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,204.83
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
FEB.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,204.83
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
MAR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,204.83
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
ABR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,334.85
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
MAY.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,334.85
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
JUN.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,334.85
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	

MES	TIPO	APORTES POR AFP				TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	
JUL.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,391.50
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
AGO.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,391.50
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
SET.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,391.50
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
OCT.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,404.62
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.02	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.47	
NOV.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,404.62
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	
DIC.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,404.62
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	

AP= Aporte Principal.

Impuesto a la Renta 2004: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías
 TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

- **RENDA BRUTA DE QUINTA 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** (D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003)

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2002	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00
2003	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00
2004	7 UIT	3,200.00	S/. 22,400.00

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2004**
 Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF) y Ley N° 27513		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 86,400.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 86,400.00 Hasta S/. 172,800.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,184$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 172,800.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 20,736$

- **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).
 - 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).

Impuesto a la Renta 2005: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías
 TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

- **RENDA BRUTA DE QUINTA 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** (D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003) (D.S. N° 177-2004-EF)

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2003	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00
2004	7 UIT	3,200.00	S/. 22,400.00
2005	7 UIT	3,300.00	S/. 23,100.00

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2005**
 Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF) y Ley N° 27513		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 89,100.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 89,100.00 Hasta S/. 178,200.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,346$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 178,200.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 21,384$

- **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).
 - 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).

Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de 5ta. categoría (D.S. N° 122-94-EF)

RETENCIONES MENSUALES 2004		
MES	RENDA NETA GLOBAL ANUAL	RETENCIÓN DEL MES
ENE.	$(Ro \times 12) + GF + GN$	$r^1 = I/12 + A$
FEB.	$(Ro \times 11) + GF + GN + Ra$	$r^2 = I/12 + A$
MAR.	$(Ro \times 10) + GF + GN + Ra$	$r^3 = I/12 + A$
ABR.	$(Ro \times 9) + GF + GN + Ra$	$r^4 = (I - a) / 9 + A$
MAY.	$(Ro \times 8) + GF + GN + Ra$	$r^5 = (I - b) / 8 + A$
JUN.	$(Ro \times 7) + GF + GN + Ra$	$r^6 = (I - b) / 8 + A$
JUL.	$(Ro \times 6) + 0 + GN + Ra$	$r^7 = (I - b) / 8 + A$
AGO.	$(Ro \times 5) + 0 + GN + Ra$	$r^8 = (I - c) / 5 + A$
SET.	$(Ro \times 4) + 0 + GN + Ra$	$r^9 = (I - d) / 4 + A$
OCT.	$(Ro \times 3) + 0 + GN + Ra$	$r^{10} = (I - d) / 4 + A$
NOV.	$(Ro \times 2) + 0 + GN + Ra$	$r^{11} = (I - d) / 4 + A$
DIC.	$(Ro \times 1) + 0 + 0 + Ra$	$r^{12} = I - e + A$

Ro = Remuneración mensual ordinaria.
 A = Es el resultado de aplicar directamente el porcentaje (s) de la Escala del Impuesto a la Renta en la que se encuentra el trabajador por sus rentas anuales, a las rentas extraordinarias (ver el comentario). El Impuesto a la Renta sobre los montos extraordinarios se

deduce directamente de las sumas percibidas en el mes, no se prorratea.
 Ra = Total Remuneraciones percibidas en los meses anteriores. Nótese que no figura esta variable en enero pues es el primer mes del ejercicio gravable.
 GN = Gratificación Ordinaria de Navidad. En diciembre se considerará en la variable A, como ya percibida.
 GF = Gratificación Ordinaria de Fiestas Patrias.
 NOTA: I = Impuesto Anual = Retención mensual.
 $a = r^1 + r^2 + r^3$ $b = a + r^4$ $c = b + r^5 + r^6 + r^7$ $d = c + r^8$ $e = d + r^9 + r^{10} + r^{11}$

COMENTARIO:
 Respecto al valor A, -impuesto resultante cuando se abonen rentas extraordinarias de 5ta. y deducibles para el empleador a efectos de sus rentas de tercera-, el segundo párrafo del Art. 71° de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por D.S. N° 054-99-EF que fue incluido por la Ley N° 27356 (18.10.2000) desde el 01.01.2001, indica que «Tratándose de personas jurídicas u otros perceptores de rentas de tercera categoría, la obligación de retener el impuesto correspondiente a las rentas indicadas en los incisos a), b) y d), siempre que sean deducibles para efecto de la determinación de su renta neta, surgirá en el mes de su devengo, debiendo abonarse dentro de los plazos establecidos, en el Código Tributario para las obligaciones de carácter mensual». De esta forma la retención del impuesto a la renta de 5ta. categoría por sumas extraordinarias (horas extras, utilidades, gratificaciones extraordinarias, etc.), se aplica directamente en el mes de su percepción y sobre el monto respectivo. Sin embargo inexplicablemente algunos auditores de SUNAT están entendiendo que esta ley no es aplicable y que debe prorratearse la retención. Los contribuyentes merecen una explicación de parte de SUNAT. Además la tercera disposición final de la indicada Ley N° 27356 precisa que lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 71° de la Ley será de aplicación al pago y retenciones por concepto del Impuesto Extraordinario de Solidaridad, (IES) así como a las aportaciones a ESSALUD y a la ONP.

Canasta de Precios AELE

1. OBJETIVO DE LA CANASTA: Aproximarse al Costo de Vida de la familia del trabajador urbano. Una consideración importante es que una cosa es medir el costo de vida, bajo ciertas normas típicas, y otra, muy diferente, evaluar el consumo promedio de la población, con la finalidad de calcular los índices de inflación.

2. COMPOSICION DE LA FAMILIA DE LA CANASTA AELE: Se ha considerado una familia que aspiraría a representar a la clase media –urbana– desde una perspectiva de vida modesta. La familia consta de cinco miembros: una pareja adulta con un hijo adolescente que todavía estudia, podría ser en la universidad, escuela técnica o colegio; otro hijo menor escolar que asiste a la escuela cerca de su domicilio; y un niño en edad no escolar. Al menos uno de los estudiantes podría estar asistiendo a un Centro Educativo Estatal.

La familia de la Canasta Aele, además, no tiene automóvil ni paga empleada del hogar.

GRUPO DE CONSUMO	GASTO MENSUAL (S/.)									
	AGO. 2004	SET. 2004	OCT. 2004	NOV. 2004	DIC. 2004	ENE. 2005	FEB. 2005	MAR. 2005	ABRIL 2005	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	691.35	683.78	680.52	682.58	681.09	679.46	692.85	699.06	713.09	27%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	136.00	136.00	136.30	136.30	137.80	137.80	133.98	143.98	146.30	6%
3.0 Vestido y Calzado	131.58	131.58	133.25	133.25	133.25	133.25	134.08	134.08	134.08	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	669.43	669.03	673.53	673.53	652.90	652.93	652.93	644.14	644.14	25%
5.0 Salud, Servicios Médicos	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	183.00	183.00	183.00	198.00	228.00	228.00	228.00	198.00	198.00	8%
7.0 Esparcimiento	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	1%
8.0 Enseñanza	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	17%
9.0 Bienes y Servicios Varios	61.50	62.50	62.50	62.50	62.50	62.50	59.50	59.50	59.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	220.00	225.00	225.00	225.00	225.00	225.00	225.00	240.00	240.00	9%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,577.12	2,575.15	2,578.35	2,595.41	2,604.79	2,603.19	2,610.59	2,603.01	2,619.36	100%

Indice de Precios al Consumidor Lima Metropolitana

por Grandes Grupos de Consumo (IPC-INEI)

Los números índices por grandes grupos de consumo presentados corresponden a los del Índice de Precios al Consumidor publicados por el INEI. Para determinar la variación porcentual en un período dado, basta dividir los números índices (el del fin del período, entre el del inmediato anterior al inicio del período) restarle 1.00 y la diferencia multiplicarla por 100. Así, por ejemplo, si deseamos determinar la variación porcentual en el **Gran Grupo 1.0** (Alimentos y Bebidas), del trimestre que concluye a fines del mes de Mayo y se inicia el 1º de Marzo de 1999 se procederá de la siguiente manera:

$$V\% = \left[\frac{\text{Indice May.'01 Al. y Beb.}}{\text{Indice Ene.'01 Al. y Beb.}} - 1 \right] (100) = \left[\frac{143.7}{143.6} - 1 \right] 100 = 0.069\%$$

GRANDES GRUPOS	PONDERACIÓN %	NUMEROS INDICES (Base 1994 = 100) (*)										
		MAY. 2004	JUN. 2004	JUL. 2004	AGO. 2004	SET. 2004	OCT. 2004	NOV. 2004	DIC. 2004	ENE. 2005	FEB. 2005	MAR. 2005
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	106.70	107.78	107.90	107.74	107.67	107.03	106.61	106.47	106.95	106.56	107.52
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	102.65	102.89	102.74	102.77	102.84	102.95	103.11	103.29	103.42	103.56	103.61
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	112.10	112.65	113.94	114.55	114.96	115.76	118.79	118.70	117.50	117.11	117.66
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	103.62	103.74	103.70	103.67	103.74	103.84	104.01	104.07	104.04	104.06	104.08
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	106.53	106.64	106.76	106.90	107.11	107.97	108.31	108.38	108.70	109.05	109.47
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	110.67	111.00	111.52	111.41	111.74	112.74	114.46	115.11	114.87	114.56	114.90
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	106.22	106.31	106.26	106.13	106.46	106.78	106.71	106.35	106.26	106.34	107.81
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	98.21	97.66	97.50	97.93	96.96	97.17	97.24	97.21	97.25	96.96	97.04
INDICE GENERAL	100.00%	106.57	107.17	107.38	107.37	107.39	107.36	107.67	107.66	107.77	107.51	108.21

Fuente: INEI (*) Desde enero 2002 año base Dic. 2001=100

Remuneración Mínima Vital (RMV)

1. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)			
TAMBIÉN APLICABLE A LOS CONVENIOS DE FORMACIÓN LABORAL JUVENIL Y PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES			
VIGENCIA	OBREROS (diario)	EMPLEADOS (mensual)	
Del 09.02.92 Al 31.03.94	S/. 2.40	S/. 72.00	
Del 01.04.94 Al 30.09.96	S/. 4.40	S/. 132.00	
Del 01.10.96 Al 31.03.97	S/. 7.17	S/. 215.00	
Del 01.04.97 Al 30.04.97	S/. 8.83	S/. 265.00	
Del 01.05.97 Al 30.08.97	S/. 10.00	S/. 300.00	
Del 01.09.97 Al 09.03.2000	S/. 11.50	S/. 345.00	
Del 10.03.2000 Al 14.09.2003	S/. 13.67	S/. 410.00	
Del 15.09.2003	S/. 15.33	S/. 460.00	

2. REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES ESPECIALES

MINEROS (1.25 RMV) DS. Nº 030-89	PERIODISTAS (3 RMV) (m) Ley Nº 25101	AGRARIO Ley Nº 27360 (2)	NOCTURNA Régimen General (1)	BASE LEGAL
S/. 3.00 d. S/. 90.00 m.	S/. 216.00		—	D.S. Nº 003-92-TR (17.02.92)
S/. 5.50 d. S/. 165.00 m.	S/. 396.00		—	D.U. Nº 10-94-TR (20.04.94)
S/. 8.96 d. S/. 268.75 m.	S/. 645.00		S/. 8.33 d. S/. 279.50 m.	D.U. Nº 073-96-TR (27.09.96)
S/. 11.04 d. S/. 331.25 m.	S/. 26.50 d. S/. 795.00 m.		S/. 11.48 d. S/. 344.50 m.	D.U. Nº 027-97 (01.04.97)
S/. 12.50 d. S/. 375.00 m.	S/. 30.00 d. S/. 900.00 m.		S/. 13.00 d. S/. 390.00 m.	D.U. Nº 034-97 (15.04.97)
S/. 14.37 d. S/. 431.25 m.	S/. 34.50 d. S/. 1035.00 m.		S/. 14.95 d. S/. 448.50 m.	D.U. Nº 074-97 (03.08.97)
S/. 17.09 d. S/. 512.50 m.	S/. 41.00 d. S/. 1230.00 m.	S/. 16.00 S/. 480.00	S/. 18.45 d. S/. 553.50 m.	D.U. Nº 012-2000 (08.03.00)
S/. 19.67 d. S/. 575.00 m.	S/. 46.00 d. S/. 1380.00 m.	S/. 17.95 S/. 538.51	S/. 20.69 d. S/. 620.70 m.	D.U. Nº 022-2003 (13.09.03)

(1) La perciben los que laboran entre las 10:00 pm. y 6:00 am. (Dec. Leg. Nº 854). El monto es la RMV + sobretasa del 35% (Ley Nº 27671). (2) Vigente desde el 01.11.2000.

C.T.S. Topes T.U.O. del Dec. Leg. Nº 650, 4ta. D. T.

Empleados ingresados a partir del 12.07.62

TOPES A LA CTS 1999 - 2000				
MES Y AÑO DE CESE	MONTO DE 1 IML DIC. 1999 INDEXADO (S/.)	TOPES SEGÚN PERÍODOS DE SERVICIOS		
		Del 12.07.62 Al 30.09.79	Del 01.10.79 Al 31.12.89	Del 01.01.90 Al 31.12.90
		1 IML Tope (l/m.)	10 IML Tope (l/m.)	(Ley 25223)
ENE. 2001	398.33	398.33	3,983.30	Sin Tope
FEB. 2001	399.08	399.08	3,990.80	Sin Tope
MAR. 2001	400.08	400.08	4,000.80	Sin Tope
ABR. 2001 ⁽¹⁾	400.08	400.08	4,000.80	Sin Tope

(1) El monto del IML indexado quedó congelado a marzo del 2001, pues el 12.03.2001 venció el plazo de 10 años para efecto del depósito de la reserva.

Bono de Reconocimiento '92 SPP

MONTO MAXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI		
MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
FEB. 2005	S/. 155,347.26	107.51 / 65.3156
MAR. 2005	S/. 156,361.72	108.21 / 65.3156

CALENDARIO DE INFORMES TRIMESTRALES INTERMEDIACIÓN R.M. Nº 130-2001-TR DEL 21.05.2002			
Fecha de referencia	Fecha de presentación	Fecha de referencia	Fecha de presentación
1ER. TRIMESTRE		3ER. TRIMESTRE	
31 de enero 28 de febrero 31 de marzo	1era. semana de abril	31 de julio 31 de agosto 31 de setiembre	1era. semana de octubre
2DO. TRIMESTRE		4TO. TRIMESTRE	
30 de abril 31 de mayo 30 de junio	1era. semana de julio	31 de octubre 30 de noviembre 31 de diciembre	1era. semana de enero

Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP

MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL

MES	MONTO
ABR. 2005	S/. 6,453.53
MAY. 2005	S/. 6,453.53
JUN. 2005	S/. 6,453.53

Gastos de Sepelio SPP - AFP

MONTO PROMEDIO DE GASTOS DE SEPELIO (R.M. Nº 232-98-EF/SAFP de 19.06.98, Art. 114^º)

MES	MONTO
ABR. 2005	S/. 2,926.47
MAY. 2005	S/. 2,926.47
JUN. 2005	S/. 2,926.47

Según el Art. 114^º del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia, Prestaciones aprobado por R. Nº 232-98-EF/SAFP, este monto promedio se reajusta trimestralmente teniendo como base IPC-INEI, Junio 1998.

Impuesto Extraordinario de Solidaridad (IES)

BASE LEGAL	DEL AL	TASA	BASE DE CÁLCULO
Ley Nº 27512	01.09.2001 31.07.2002	2%	La misma que FONAVI (*)
Ley Nº 27786	01.08.2002 31.12.2002	2%	La misma que FONAVI (*)
Ley Nº 28129	01.01.2004 30.10.2004	1.7%	La misma que FONAVI (*)
Derogado por Ley Nº 28378 a partir del 01.12.2004			

(*) Desde el 05.10.2000 las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no son base de cálculo del IES (Ley Nº 27349). Por Ley Nº 27535 se prorrogó hasta el 31.08.2001.

ESSALUD y ONP-SNP

REMUNERACIÓN MÍNIMA ASEGURABLE MENSUAL

VIGENCIA	BASE	MONTO
Del: 01.10.96 Al: 31.03.97	1 RMV	S/. 215.00
Del: 01.04.97 Al: 30.04.97	1 RMV	S/. 265.00
Del: 01.05.97 Al: 30.08.97	1 RMV	S/. 300.00
Del: 01.09.97 Al: 09.03.00	1 RMV	S/. 345.00
Del: 10.03.00 Al: 14.09.03	1 RMV	S/. 410.00
Del: 15.09.03	1 RMV	S/. 460.00

D.S. Nº 179-91-PCM de 07.12.91: Cuando no se realice la jornada máxima legal o no se trabaje la totalidad de los días de la semana o del mes, las aportaciones se calcularán sobre lo realmente percibido.

REMUNERACIÓN ASEGURABLE

De acuerdo al Art. 7^º del TUO Dec. Leg. Nº 728, (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) no se considera remuneración asegurable los conceptos señalados en los Arts. 19^º y 20^º del TUO del Dec. Leg. Nº 650 sobre CTS.

REMUNERACIÓN MÁXIMA ASEGURABLE - ESSALUD y ONP

La totalidad de los ingresos afectos percibidos por el trabajador (D.S. Nº 140-90-PCM de 29.10.90 y D.S. Nº 179-91-PCM de 07.12.91).

Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período ABRIL 2005)											
FECHA	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	

¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN-PAGO?

1. **Principales Contribuyentes:** Vía disquete
2. **Medianos y Pequeños Contribuyentes con 5 o más trabajadores a su cargo:** Vía disquete
3. **Medianos y Pequeños Contribuyentes con menos de 5 trabajadores a su cargo:** Vía disquete o a través del Formulario 402.

¿QUÉ MEDIOS VAN A UTILIZARSE?

- **Programa de Declaración Telemática - PDT Remuneraciones o Formulario 402:** Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones.
- **Formulario 1071:** Trabajadores del hogar y Regímenes especiales.
- **Formulario 1072:** Construcción Civil Eventuales de ESSALUD-ONP.
- **Formulario 1073:** Boleta de pago ESSALUD-ONP - Para Medianos y Pequeños Contribuyentes
- **Formulario 1273:** Boleta de pago ESSALUD-ONP - Para Principales Contribuyentes.

¿CUÁL ES EL LUGAR DE LA PRESENTACIÓN?

1. **Principales Contribuyentes:** En la dependencia de SUNAT que les corresponda.
2. **Medianos y Pequeños Contribuyentes que presenten su declaración en disquete:** En los bancos autorizados.
3. **Medianos y Pequeños Contribuyentes que presenten su declaración en formulario:** En cualquier banco autorizado de la Red (Crédito, Wiese, Interbank, Latino, Continental, Nación, Lima, Santander, Bancosur, Norbank, Comercio).

¿CUÁNDO SE DEBE PRESENTAR?

Conforme al cronograma de vencimiento de SUNAT de acuerdo al último dígito del RUC o documento de identidad.

¿CUÁL ES LA INFORMACIÓN A DECLARAR?

Detalle de las retenciones efectuadas y contribuciones por cada trabajador dependiente por concepto de: Retenciones Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría, Impuesto Extraordinario de Solidaridad, ESSALUD (Salud), ONP (Sistema Nacional de Pensiones - Ley 19990) y ESSALUD Vida.

FUENTE: Comunicado ESSALUD, ONP y SUNAT.

TASA ACTIVA DE MERCADO ANUAL (Circular BCR N° 041-94-EF/90)				
MAR. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	26.44	361.42305	9.61	6.73361
02	26.68	361.66056	9.64	6.73533
03	26.53	361.89703	9.66	6.73705
04	26.45	362.13302	9.73	6.73879
05	26.45	362.36916	9.73	6.74053
06	26.45	362.60546	9.73	6.74227
07	26.65	362.84351	9.59	6.74398
08	26.70	363.08210	9.59	6.74570
09	26.67	363.32062	9.58	6.74741
10	26.42	363.55730	9.58	6.74913
11	26.42	363.79413	9.57	6.75084
12	26.42	364.03112	9.57	6.75256
13	26.42	364.26826	9.57	6.75427
14	26.44	364.50571	9.54	6.75598
15	26.45	364.74340	9.61	6.75770
16	26.19	364.97916	9.60	6.75942
17	26.39	365.21668	9.60	6.76114
18	26.35	365.45403	9.63	6.76287
19	26.35	365.69154	9.63	6.76460
20	26.35	365.92919	9.63	6.76633
21	26.29	366.16653	9.63	6.76805
22	26.20	366.40329	9.60	6.76978
23	25.88	366.63761	9.59	6.77150
24	25.88	366.87209	9.59	6.77322
25	25.88	367.10671	9.59	6.77495
26	25.88	367.34149	9.59	6.77667
27	25.88	367.57641	9.59	6.77839
28	25.83	367.81109	9.63	6.78013
29	25.60	368.04404	9.69	6.78187
30	25.37	368.27526	9.69	6.78361
31	25.68	368.50916	9.73	6.78536

(*) Acumulado desde el 1.04.91.

TASA DE INTERÉS LEGAL EFECTIVA ANUAL (Circular BCR N° 041-94-EF/90) – (Circulares BCR N° 025-96-EF/90) (Circular BCR N° 009-2000-EF/90)				
MAR. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.56	5.22875	1.33	1.78506
02	2.53	5.22911	1.34	1.78513
03	2.54	5.22948	1.33	1.78520
04	2.55	5.22984	1.37	1.78526
05	2.55	5.23021	1.37	1.78533
06	2.55	5.23058	1.37	1.78540
07	2.54	5.23094	1.35	1.78547
08	2.53	5.23130	1.37	1.78553
09	2.55	5.23167	1.38	1.78560
10	2.56	5.23204	1.39	1.78567
11	2.55	5.23240	1.38	1.78574
12	2.55	5.23277	1.38	1.78580
13	2.55	5.23313	1.38	1.78587
14	2.55	5.23350	1.37	1.78594
15	2.49	5.23386	1.37	1.78601
16	2.50	5.23422	1.39	1.78608
17	2.53	5.23458	1.38	1.78614
18	2.51	5.23494	1.38	1.78621
19	2.51	5.23530	1.38	1.78628
20	2.51	5.23566	1.38	1.78635
21	2.51	5.23602	1.39	1.78642
22	2.51	5.23638	1.38	1.78648
23	2.49	5.23674	1.38	1.78655
24	2.49	5.23710	1.38	1.78662
25	2.49	5.23745	1.38	1.78669
26	2.49	5.23781	1.38	1.78676
27	2.49	5.23817	1.38	1.78683
28	2.49	5.23853	1.40	1.78689
29	2.48	5.23888	1.37	1.78696
30	2.51	5.23924	1.37	1.78703
31	2.53	5.23961	1.38	1.78710

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(*) Acumulado desde el 16.9.92

TASA DE INTERÉS LABORAL ANUAL Decreto Ley N° 25920 – (Circulares BCR N° 025-96-EF/90) (Circular BCR N° 009-2000-EF/90)				
MAR. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.56	1.57956	1.33	0.55667
02	2.53	1.57963	1.34	0.55670
03	2.54	1.57970	1.33	0.55674
04	2.55	1.57977	1.37	0.55678
05	2.55	1.57984	1.37	0.55682
06	2.55	1.57991	1.37	0.55685
07	2.54	1.57998	1.35	0.55689
08	2.53	1.58005	1.37	0.55693
09	2.55	1.58012	1.38	0.55697
10	2.56	1.58019	1.39	0.55701
11	2.55	1.58026	1.38	0.55704
12	2.55	1.58033	1.38	0.55708
13	2.55	1.58040	1.38	0.55712
14	2.55	1.58047	1.37	0.55716
15	2.49	1.58054	1.37	0.55720
16	2.50	1.58061	1.39	0.55723
17	2.53	1.58068	1.38	0.55727
18	2.51	1.58074	1.38	0.55731
19	2.51	1.58081	1.38	0.55735
20	2.51	1.58088	1.38	0.55739
21	2.51	1.58095	1.38	0.55743
22	2.51	1.58102	1.38	0.55746
23	2.49	1.58109	1.38	0.55750
24	2.49	1.58116	1.38	0.55754
25	2.49	1.58122	1.38	0.55758
26	2.49	1.58129	1.38	0.55762
27	2.49	1.58136	1.38	0.55765
28	2.49	1.58143	1.40	0.55769
29	2.48	1.58150	1.37	0.55773
30	2.51	1.58157	1.37	0.55777
31	2.53	1.58164	1.38	0.55781

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(*) Acumulado desde el 3.12.92, de acuerdo al Decreto Ley N° 25920

Textos de los Principales Dispositivos Legales

LEY N° 28490 (12.04.2005) (290661)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:
El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 12° DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL

Artículo único.- Modifica el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial
Modifícase el artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, que tendrá el siguiente texto:

«Artículo 12°.- Motivación de resoluciones

Todas las resoluciones, con exclusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan. Esta disposición alcanza a los órganos jurisdiccionales de segunda instancia que absuelven el grado, en cuyo caso, la reproducción de los fundamentos de la resolución recurrida, no constituye motivación suficiente».

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dieciocho días del mes de marzo de dos mil cinco.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.
Presidente del Congreso de la República

JUDITH DE LA MATA FERNÁNDEZ
Segunda Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:
Mando se publique y cumpla.
Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los once días del mes de abril del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros

LEY N° 28491 (12.04.2005) (290661)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 240° DE LA LEY N° 27337, CÓDIGO DE LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES

Artículo único.- Objeto de la Ley: Modifícase el artículo 240° de la Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes, el cual quedará redactado en los siguientes términos:

«Artículo 240°.- Derechos

Durante la internación el adolescente tiene derecho a:

- a) Un trato digno;
 - b) Ocupar establecimientos que satisfagan las exigencias de higiene y estén adecuados a sus necesidades;
 - c) Recibir educación y formación profesional o técnica;
 - d) Realizar actividades recreativas;
 - e) Profesar su religión;
 - f) Recibir atención médica;
 - g) Realizar un trabajo remunerado que complemente la instrucción impartida;
 - h) Tener contacto con su familia por medio de visitas, dos veces a la semana, o por teléfono;
 - i) Comunicarse en forma reservada con su abogado y a solicitar entrevista con el Fiscal y el Juez;
 - j) Tener acceso a la información de los medios de comunicación social;
 - k) Recibir, cuando sea externado, los documentos personales necesarios para su desenvolvimiento en la sociedad;
 - l) Impugnar las medidas disciplinarias adoptadas por las autoridades de la institución; y,
 - m) Ser evaluado periódicamente en su salud mental, cada seis meses.
- Estos derechos no excluyen otros que les pudieran favorecer.
- El Equipo Multidisciplinario, además de las funciones establecidas en la presente Ley, denunciará ante la Defensoría del Niño y Adolescente los hechos que tuviera conocimiento han vulnerado o violado los derechos de los adolescentes internados. De encontrarse responsabilidad de parte de algún funcionario, se aplicarán las sanciones administrativas señaladas en el artículo 70° de la presente Ley, sin perjuicio de aplicarse las sanciones penales a que diera lugar, si fuese el caso».

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dieciocho días del mes de marzo de dos mil cinco.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.
Presidente del Congreso de la República

JUDITH DE LA MATA FERNÁNDEZ
Segunda Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:
Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros

APRUEBAN REGLAMENTO INTERNO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (15.04.2005) (290848)

DECRETO SUPREMO N° 001-2005-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 28318 en su Disposición Transitoria Única establece que el Consejo Nacional

de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo de noventa (90) días a partir de su promulgación, presentará para su aprobación por decreto supremo el Proyecto de Reglamento de Organización y Funciones de dicho Consejo, el mismo que incluirá los plazos y términos en que deberá emitir pronunciamiento respecto a los asuntos y temas sometidos a su consideración, de acuerdo con el artículo 13° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, en cumplimiento de dicho mandato legislativo, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo con fecha 31 de marzo del presente año llevó a cabo la sesión número 64, en la cual se acordó aprobar el Proyecto de Reglamento Interno de Organización y Funciones;

Que, siendo así, se debe proceder a la aprobación del proyecto presentado por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8° del artículo 118° de la Constitución Política del Perú; en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; en la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en la Ley N° 28318;

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobar el proyecto de Reglamento Interno de Organización y Funciones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, que forma parte integrante del presente Decreto Supremo, el mismo que consta de seis Títulos, cinco Capítulos y veinticinco artículos.

Artículo 2°.- Precísase que el cargo de «Consejero» que ostentan en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo los representantes de los sectores trabajador y empleador y de las organizaciones sociales representativas, es honorario, no inhabilita para el desempeño de ninguna función ni actividad pública o privada y no genera vinculación laboral o civil con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 3°.- El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la casa de Gobierno, en Lima, a los catorce días del mes de abril de dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

JUAN SHEPUT MOORE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Preámbulo

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social, hoy denominado Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobó por unanimidad la siguiente Declaración de Intenciones:

«El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social, en ejercicio de las facultades que como órgano de concertación le confiere la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social y de sus preocupaciones para generar empleo productivo, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, el fomento de las relaciones laborales adecuadas y las condiciones apropiadas para el desempeño eficiente de la actividad empresarial;

Consciente que es portavoz de una responsabilidad compartida entre Gobierno, trabajadores y empleadores, por el bienestar del país en un marco de justicia y equidad.

SE DECLARA

Su reconocimiento al Gobierno Constitucional y al señor Ministro de Trabajo y Promoción Social, por su iniciativa al diálogo social al instalar el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social.

La importancia de contar con un Ministerio de Trabajo y Promoción Social que, como ente técnico especializado, supervise las relaciones laborales con independencia, coadyuve al respeto de los trabajadores y empleadores, contribuya a la generación de más y mejores puestos de trabajo, a la vez que propicie el clima de paz necesario para el desarrollo nacional; y,

Compromete su trabajo en el esfuerzo de lograr el clima social en el país que se sustente en el reconocimiento de los derechos humanos, el respeto al Ordenamiento Jurídico Nacional e Internacional vigente en el Perú, en el diálogo social democrático, la productividad, la competitividad, la cooperación, el respeto entre las partes y la visión de los problemas integrales del Perú.

En Lima, a los veintisiete días del mes de febrero del año dos mil uno».

Título I

De la Naturaleza, Funciones y Composición del Consejo

Artículo 1°.- Naturaleza y objetivo: El Consejo es un órgano de composición tripartita, cuyo objetivo es la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y de protección social para el desarrollo nacional y regional. Asimismo, es de su competencia la participación en la regulación de las remuneraciones mínimas.

El Consejo fortalece el tripartismo, mediante el impulso del diálogo social y el consenso entre empleadores y trabajadores.

Artículo 2°.- Funciones: Son funciones del Consejo:

1. Concertar políticas en materia de trabajo de promoción del empleo y de protección social para el desarrollo nacional y regional.

2. Emitir opinión sobre los proyectos de normas legales que, en los temas de su competencia, tramite el Poder Ejecutivo o Poder Legislativo.

3. Elaborar, por propia iniciativa o a solicitud del Gobierno, informes o estudios sobre políticas y normas legales en materia de trabajo, de promoción del empleo y de protección social.

4. Emitir opinión en cualquier otro asunto que el Poder Ejecutivo o Poder Legislativo le someta a consulta.

5. Promover y realizar pronunciamientos, por iniciativa de los actores sociales, en temas de interés de los mismos.

6. Establecer su régimen de organización y funcionamiento interno.

7. Elaborar anualmente, dentro de los tres primeros meses del año, una memoria de sus actividades.

8. Participar en la regulación de las remuneraciones mínimas conforme a lo establecido en la Ley N° 28318.

9. Vincularse con otros espacios de diálogo nacional e internacional, y con los consejos regionales creados o que pudieran crearse conforme a la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.

10. Cualquier otra función que determine el propio Consejo, dentro del marco legal vigente.

Artículo 3°.- Sede: El Consejo tiene su sede en Lima y sus sesiones de trabajo se celebrarán en dicha ciudad. No obstante, podrá reunirse en cualquier otro lugar, previo acuerdo del Pleno.

Artículo 4°.- Composición

1. El Consejo está integrado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo presidirá, y por las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores, así como por las organizaciones sociales representativas vinculadas a los sectores del Ministerio. Los miembros del Consejo recibirán la denominación de «Consejeros» o «Consejeras».

2. El número máximo de representantes de los sectores trabajador y empleador será de diez (10) por sector, siendo éstos/as nombrados/as por las organizaciones de trabajadores y de empleadores conforme a la distribución consensuada dentro de cada sector. En el nombramiento de los/las representantes, las organizaciones tratarán de buscar un equilibrio entre hombres y mujeres.

3. Los sectores trabajador y empleador en el Consejo podrán organizar su funcionamiento interno y fijar las normas para la representación de los mismos, respetando lo previsto en el presente Reglamento. Podrán decidir la designación de un Vicepresidente por cada sector cuando así lo acuerde el Pleno.

4. Cuando el representante titular no pueda asistir a las reuniones plenarios será sustituido por su representante alterno. Cada Consejero/a podrá tener hasta dos representantes alternos, a fin de asegurar la continuidad en los trabajos.

Artículo 5°.- Duración del Mandato

1. El mandato del Presidente será el propio de su nombramiento como Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

2. El mandato de los representantes de las organizaciones representadas en el Consejo se extenderá por el tiempo que estimen las respectivas organizaciones, quienes designarán al reemplazante en caso de producirse una vacante.

Título II

De los Consejeros y Consejeras

Artículo 6°.- Derechos: Los consejeros y consejeras tienen derecho a:

1. Participar con voz y voto en las sesiones del Pleno y de las comisiones que integren. Los representantes de las organizaciones sociales representativas vinculadas a los sectores del Ministerio sólo participan con voz.

2. Asistir, únicamente con voz, a cualquiera de las comisiones de trabajo de las que no formen parte.

3. Asistir a los plenos acompañados de un asesor o asesora cuando lo estimen conveniente.

4. Solicitar información y documentación que obre en poder de la Secretaría Técnica.

5. Proponer la realización de informes o estudios sobre las materias de competencia del Consejo.

Artículo 7°.- Obligaciones: Los consejeros y consejeras tienen la obligación de:

1. Asistir con regularidad a las sesiones del Pleno y de las comisiones de trabajo de que formen parte.

2. Velar por el cumplimiento del presente Reglamento y de las directivas que, en su desarrollo, dicte el propio Consejo.

3. Guardar reserva en relación con las actuaciones del Consejo cuando éste así lo determine.

4. Promover los objetivos y funciones del Consejo.

Título III De los Órganos del Consejo

Artículo 8º.- Órganos: Son órganos del Consejo:

- El Pleno
- Las comisiones de trabajo
- El Presidente
- Los Coordinadores Ejecutivos de Sector
- La Secretaría Técnica

Capítulo I - El Pleno

Artículo 9º.- Composición

1. El Pleno del Consejo está integrado por la totalidad de los consejeros y consejeras y constituye el órgano máximo de decisión del Consejo.

2. Lo preside el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y, en su ausencia, el Viceministro que él designe.

Artículo 10º.- Funciones: El Pleno es competente para:

1. Establecer las directivas para la actuación y funcionamiento del Consejo, y aprobar su plan de actividades.

2. Emitir opinión según lo señalado en los incisos uno y tres del artículo segundo de este Reglamento, en el plazo que le fije el órgano solicitante, el mismo que no podrá ser inferior a 10 días hábiles.

3. Acordar la realización de estudios e informes de iniciativa propia fijando un plazo máximo para la aprobación de los mismos.

4. Aprobar los informes o estudios a que hace referencia el inciso dos del artículo segundo, así como los pronunciamientos a que se hace referencia en el inciso cuatro del artículo segundo.

5. Aprobar su Reglamento Interno de Organización y Funciones, así como sus modificatorias.

6. Absolver la consulta acerca de la designación de la Secretaría Técnica del Consejo por parte del Presidente del Consejo.

7. Aprobar la memoria anual de las actividades del Consejo.

8. Participar en la regulación de las remuneraciones mínimas, conforme a lo establecido en la Ley Nº 28318.

9. Autorizar, en su caso, la presencia de personas naturales y/o representantes de instituciones en las reuniones del Pleno.

10. Conocer y aprobar el presupuesto anual del Consejo.

11. Otras que le sean asignadas.

Artículo 11º.- Periodicidad de las reuniones

1. Las sesiones del Pleno serán convocadas por su Presidente con la debida anticipación, no inferior a cinco días hábiles, remitiéndose a cada miembro la citación con el orden del día y la documentación correspondiente.

2. El Pleno se reunirá en sesión ordinaria al menos una vez al mes, pudiendo ser convocada extraordinariamente por el Presidente a propia iniciativa o a solicitud de ambos Coordinadores Ejecutivos.

Artículo 12º.- Quórum: Existirá quórum cuando en cada sector esté presente la mitad más uno de sus representantes.

Artículo 13º.- Adopción de Acuerdos y Actas

1. Los acuerdos o decisiones del Pleno se adoptan entre los tres sectores por consenso.

2. El procedimiento de toma de decisiones de cada sector es autónomo.

3. Las sesiones constarán en actas que deberán ser firmadas por todos los Consejeros y Consejeras asistentes.

Capítulo II - Las Comisiones de Trabajo

Artículo 14º.- Comisiones de Trabajo

1. El Pleno del Consejo puede acordar la constitución de comisiones de trabajo permanentes o para asuntos específicos con el fin de elaborar las opiniones, los estudios e informes que se le encomienden.

2. Son comisiones de trabajo de carácter permanente las siguientes: La Comisión Técnica de Trabajo, la Comisión Técnica de Empleo, la Comisión Técnica de Formación Profesional y la Comisión Técnica de Seguridad Social.

Artículo 15º.- Composición: Las comisiones técnicas tienen la composición que acuerde el Pleno, pudiendo las organizaciones que participen designar asesores técnicos para contribuir a los trabajos. Se procurará una participación equilibrada de los sectores y entre hombres y mujeres. El número de integrantes debe permitir la fluidez en los trabajos.

Artículo 16º.- Funcionamiento

1. Cada Comisión decide su régimen de funcionamiento interno.

2. Los resultados de los trabajos, incluyendo las conclusiones y recomendaciones que se

realicen, deberán ser elevados al Pleno para aprobación.

3. La primera reunión de una nueva Comisión de trabajo será convocada por el Presidente.

Capítulo III - El Presidente

Artículo 17º.- Nombramiento: El Presidente del Consejo será el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 18º.- Funciones: Son funciones del Presidente:

1. Ejercer la representación del Consejo ante los poderes del Estado, instituciones públicas y privadas así como ante los medios de comunicación social.

2. Convocar y presidir las sesiones del Pleno.

3. Fijar la agenda de las sesiones del Pleno en coordinación con los Coordinadores Ejecutivos, teniendo en cuenta las propuestas y peticiones formuladas por sus miembros.

4. Coordinar con la Secretaría Técnica el seguimiento y ejecución de los acuerdos del Pleno.

5. Vincular al Consejo con otras instituciones nacionales e internacionales afines al mismo, y con los consejos regionales que puedan crearse conforme a la Ley Nº 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.

6. Contratar y separar al personal al servicio del Consejo.

7. Cumplir y hacer cumplir el Reglamento, proponiendo al Pleno su interpretación en caso de duda y su integración en los de omisión.

8. Otras que le sean asignadas por el Pleno.

Capítulo IV - Los Coordinadores Ejecutivos de Sector

Artículo 19º.- Designación: El Consejo tendrá dos Coordinadores Ejecutivos de Sector, designado cada uno de ellos, por el sector de trabajadores y empleadores, respectivamente. Ambos sectores acordarán el orden de prelación periódicamente.

Artículo 20º.- Funciones

1. Coordinar con el Presidente la Agenda de las sesiones del Pleno.

2. Coordinar al interior de su sector la planificación, desarrollo y seguimiento de las actividades relacionadas con los trabajos del Consejo que realizan los Consejeros que conforman su sector.

3. Otras que el Pleno les asigne.

Capítulo V - La Secretaría Técnica

Artículo 21º.- Nombramiento: Está a cargo de un profesional a dedicación exclusiva. Su designación la efectúa el Presidente del Consejo con aprobación del Pleno.

Artículo 22º.- Funciones: La Secretaría Técnica es el órgano de asistencia técnica y administrativa del Consejo, siendo sus funciones:

1. Dirigir y coordinar los servicios administrativos y técnicos del Consejo.

2. Asistir, con voz pero sin voto, a las sesiones del Pleno y de las Comisiones de Trabajo.

3. Extender las actas de las sesiones del Pleno, para que sean aprobadas por el Pleno.

4. Velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo.

5. Solicitar al Pleno del Consejo, por iniciativa propia o a pedido de las partes, autorización para grabar determinadas sesiones, cuyos contenidos serán de carácter reservado a fin de facilitar el desarrollo de sus funciones.

6. Archivar y custodiar la documentación del Consejo.

7. Servir de enlace permanente con las instituciones públicas y privadas, para el cumplimiento y funciones del Consejo.

8. Para el desarrollo de sus funciones técnicas y administrativas la Secretaría Técnica podrá contar con la colaboración financiera y/o técnica de otros organismos nacionales e internacionales.

9. Las demás que señale el Pleno.

Título IV

Del Régimen Económico - Financiero

Artículo 23º.- Régimen Económico: El Consejo contará con una partida presupuestaria propia dentro del presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Título V

De la Reforma del Reglamento

Artículo 24º.- Reforma del Reglamento: Las reformas del Reglamento serán aprobadas por el Pleno y se entenderán incorporadas al mismo desde el día siguiente de su aprobación.

Título VI

Situaciones No Previstas

Artículo 25º.- Situaciones No Previstas: Todos los casos no previstos expresamente en este Reglamento, serán resueltos por consenso por el Pleno.

CONSTITUYEN LA COMISIÓN CONSULTIVA DE TRABAJO DEL MINISTERIO (22.04.2005) (291309)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 102-2005-TR

Lima, 21 de abril de 2005

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece dentro de su Estructura Orgánica, como Órgano Consultivo, entre otros, a las Comisiones Consultivas, las mismas que tienen por objeto absolver las consultas en los asuntos que sean sometidos a su consideración;

Que, la citada Ley indica que dichas Comisiones estarán integradas por no menos de seis (6) ni más de doce (12) miembros, profesionales y especialistas de reconocida capacidad o experiencia en el ámbito de los Sectores de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyos miembros serán designados por Resolución Ministerial;

Que, el cargo de miembro de la citada Comisión es Ad Honorem, de confianza y no inhabilita para el desempeño de ninguna función pública o actividad privada;

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

De conformidad con el literal d) del Artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial Nº 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Constituir la Comisión Consultiva de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que estará integrada por los siguientes miembros:

– Dr. Luis Aparicio Valdez; Dra. Beatriz Alva Hart; Dr. Carlos Blancas Bustamante; Dr. Fernando Elías Mantero; Dr. Víctor Ferro Delgado; Dr. Fernando García Granara; Dr. Pedro Morales Corrales; Dr. Mario Pasco Cosmópolis; Dr. Francisco Javier Romero Montes; Dr. Jaime Zavala Costa.

Artículo 2º.- Dejar sin efecto la Resolución Ministerial Nº 077-2004-TR, de fecha 29 de marzo de 2004.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN SHEPUT MOORE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

CONSTITUYEN LA COMISIÓN CONSULTIVA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DEL MINISTERIO (22.04.2005) (291310)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 105-2005-TR

Lima, 21 de abril de 2005

VISTO: El Oficio Nº 185-2005-MTPE/DVMPPE, de fecha 18 de abril de 2005, del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece dentro de su Estructura Orgánica, como Órgano Consultivo, entre otros, a las Comisiones Consultivas, las mismas que tienen por objeto absolver las consultas en los asuntos que sean sometidos a su consideración;

Que, la citada Ley indica que dichas Comisiones estarán integradas por no menos de seis (6) ni más de doce (12) miembros, profesionales y especialistas de reconocida capacidad o experiencia en el ámbito de los Sectores de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyos miembros serán designados por Resolución Ministerial;

Que, el cargo de miembro de la citada Comisión es Ad Honorem, de confianza y no inhabilita para el desempeño de ninguna función pública o actividad privada;

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

De conformidad con el literal d) del Artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial Nº 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Constituir la Comisión Consultiva de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que estará integrada por los siguientes miembros:

– Arróspide Medina, Mario; García Fernández, Norberto; Guerra García Cueva, Roger; Hoyle De Rivero, Eduardo; Linares Scarcerieu, Dino; Morón Pastor, Eduardo; Sánchez Yábar, Guido;

Scheelje Martín, Leopoldo; Yamada Fukusaki, Gustavo

Artículo 2º.- Dejar sin efecto la Resolución Ministerial Nº 078-2004-TR, de fecha 29 de marzo de 2004.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN SHEPUT MOORE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

DESIGNAN INTEGRANTES DEL CONSEJO DE LA ORDEN DEL TRABAJO (22.04.2005) (291310)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 106-2005-TR

Lima, 21 de abril de 2005

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Ley Nº 15195 crea la Condecoración de la Orden del Trabajo, que es el más alto reconocimiento que la Nación concede a los trabajadores de la actividad pública o privada, empleadores o cualquier otra persona nacional o extranjera que por sus acciones distinguidas, calificados merecimientos y comprobados servicios en provecho de las relaciones laborales y de la seguridad social, se hayan hecho merecedores a tal distinción;

Que, mediante Decreto Ley Nº 20585 se establecen las normas para el otorgamiento de la Condecoración de la Orden del Trabajo cuyo Artículo 4º establece que el Presidente de la República es el Gran Maestro de la Orden del Trabajo y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo es el Canciller de la misma;

Que, el Consejo de la Orden del Trabajo es el órgano encargado de estudiar las propuestas presentadas para el otorgamiento de la referida distinción y emitir su pronunciamiento;

Que, en el marco del diálogo y la concertación social que promueve el actual gobierno y los esfuerzos realizados por los diversos actores sociales vinculados con el trabajo y la promoción del empleo digno, es importante resaltar la labor desarrollada por éstos;

Que, en este contexto, es necesario continuar reconociendo y premiando a todos aquellos trabajadores, empresarios, académicos y en general a toda persona que haya contribuido significativa y desinteresadamente, desde sus diversas posiciones, al bienestar de los trabajadores, al desarrollo armónico de las relaciones laborales, a la generación y promoción del empleo en el país y al fortalecimiento de las instituciones del Sector Trabajo y de la Seguridad Social;

Que, por lo expuesto resulta necesario designar a los miembros del Consejo de la Orden del Trabajo, para que éste retome sus funciones;

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

De conformidad con lo establecido en el literal d) del Artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial Nº 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Designar como integrantes del Consejo de la Orden de Trabajo a las siguientes personas:

- Ingeniero Juan Sheput Moore, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y Canciller quien preside el Consejo de la Orden del Trabajo por expresa delegación del Gran Maestro;
 - Doctor Roberto Servat Pereira de Sousa, Viceministro de Trabajo;
 - Ingeniero Carlos Espinoza Alegría, Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa;
 - Doctor Jaime Zavala Costa, miembro de la Comisión Consultiva de Trabajo;
 - Doctor Leopoldo Scheelje, miembro de la Comisión Consultiva de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa;
 - Licenciado Luis Arana Santolalla, Director General de Estadística e Informática, Director General más antiguo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;
 - Señor Eduardo Castillo Sánchez, representante de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada;
 - Señor América Domínguez Pizarro, representante de los trabajadores sujetos al régimen laboral público;
 - Doctor Rafael Fernández Stall, representante de los empleadores;
 - Doctor Francisco Gómez Valdez, representante de los profesionales;
 - Doctora Sylvia Cáceres Pizarro, Asesora Técnica de la Alta Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien actuará como Secretaria de Actas del Consejo de la Orden, con voz pero sin voto.
- Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN SHEPUT MOORE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Sumillas de Legislación

Del 08 al 22 de abril de 2005

1. Designan representante del Ministerio ante el Consejo Directivo Nacional del SENCICO (09.04.2005) (290442)

Se dicta Resolución Ministerial N° 084-2005-TR de 06.04.2005 que da por concluida la designación de la economista Elizabeth Cornejo Maldonado, como representante del MTPE. Asimismo, se designó al señor Juan Mariano Navarro Pando, Asesor II de la Asesoría Técnica de la Alta Dirección, como representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante el Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO.

2. Designan representante ante la Comisión encargada de proponer el Proyecto de Reglamento de la Ley del Trabajo y del Profesional de la Salud Tecnólogo Médico (10.04.2005) (290509)

Mediante Resolución Ministerial N° 087-2005-TR de 08.04.2005 se designó a la doctora Katia Ivonne Pasco Arráspide, abogada de la Oficina General de Asesoría Jurídica, como representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante la Comisión encargada de proponer el Proyecto de Reglamento de la Ley N° 28456, Ley del Trabajo del Profesional de la Salud Tecnólogo Médico.

3. Se dicta Ley que modifica el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial (12.04.2005) (290661)

Ley N° 28490 de 11.04.2005. Ver anexo de Legislación.

4. Se dicta Ley que modifica el artículo 240° de la Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes (12.04.2005) (290661)

Ley N° 28491 de 11.04.2005. Ver anexo de Legislación.

5. Ley que regula el uso del correo electrónico comercial no solicitado (12.04.2005) (290662)

Mediante Ley N° 28493 de 11.04.2005 se aprobó la ley que regula el envío de comunicaciones comerciales publicitarias o promocionales no solicitadas, realizadas por correo electrónico, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones vigentes en materia comercial sobre publicidad y protección al consumidor. Asimismo se precisó en el artículo 6° de la referida ley que el correo electrónico comercial no solicitado será considerado ilegal para casos específicos contemplados en la misma.

6. Aprueban Reglamento de Prácticas Preprofesionales del Ministerio (13.04.2005) (290714)

Mediante Resolución de Secretaría General N° 0285-2005-ED de 07.04.2005 se aprobó el Reglamento de Prácticas Preprofesionales del Ministerio que tiene como fin contribuir con el ordenamiento de las Prácticas Preprofesionales a desarrollarse en todas las dependencias del Ministerio de Educación, así como apoyar en la formación de futuros profesionales y/o técnicos, compatibilizando los conocimientos teóricos adquiridos con la práctica laboral.

7. Declaran feriado no laborable el día 19 de abril de 2005 en la provincia de Sechura y feriado laborable en el resto del departamento de Piura (13.04.2005) (290737)

Se dicta Ordenanza Regional N° 068-2005/GRP-CR de 01.04.2005 que declara feriado no laborable en el ámbito territorial de la provincia de Sechura, el día 19 de abril de 2005, por celebrarse la firma del Contrato para la explotación de los Fosfatos de Bayóvar con la empresa Do Río Doce del Brasil.

8. Aprueban Reglamento Interno de Organización y Funciones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (15.04.2005) (290848)

Decreto Supremo N° 001-2005-TR de 14.04.2005. Ver anexo de Legislación.

9. Reasignan y designan magistrados en diversos juzgados especializa-

dos en lo civil, penal, de trabajo y de paz letrados en el Distrito Judicial de Lima (16.04.2005) (290973)

Mediante Resolución Administrativa N° 160-2005-P-CSJL/PJ de 15.04.2005 se reasignó a la doctora Alicia Doris Rodríguez Berrocal, Secretaria Judicial I, como Juez Suplente del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, en reemplazo del Doctor Osmán Ernesto Sandoval Quezada, a partir del día 19 de abril del año en curso.

10. Establecen uso de Sistema de Transmisión Electrónica de Datos Estandarizados del Expediente de Facturación entre las EPS y empresa o entidades que prestan servicios vinculados a sus planes de salud (16.04.2005) (291006)

Se dicta Resolución de Superintendencia N° 019-2005-SEPS/CD de 14.04.2005 que resuelve que las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) y las empresas y entidades que presten servicios vinculados a sus planes de salud (EEVV) establecerán entre sí un proceso de comunicación de información relacionada a la prestación de servicios de salida de manera electrónica y mediante el uso de tablas y estándares, denominado Transmisión Electrónica de Datos estandarizados.

11. Exoneran de proceso de selección la contratación del servicio de publicación del comunicado "Contrapliego del Ministerio de Educación a los maestros del SUTEP" (21.04.2005) (291214)

Mediante Resolución Ministerial N° 0233-2005-ED de 12.04.2005 se exoneró al Ministerio de Educación del proceso de selección de Adjudicación Directa Selectiva, y se autorizó a contratar de forma directa el servicio de publicación del comunicado "Contrapliego del Ministerio de Educación a los maestros del SUTEP, debido a la necesidad de generar en la opinión pública y en la comunidad educativa una corriente favorable a la estrategia que desarrolla el Sector para comprometer la participación activa del magisterio en una mejora de los aprendizajes de más de seis millones de alumnos de los niveles Primaria y Secundaria.

12. Designan y ratifican designación de representantes titular y alterno del Ministerio ante el CODEMYPE (21.04.2005) (291226)

Se dicta Resolución Ministerial N° 095-2005-TR de 19.04.2005 que da por concluida, la designación y acreditación del señor Julio Hernán Gamero Requena, como representante Titular del MTPE, ante el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa –CODEMYPE. Asimismo, designan y acreditan al señor Carlos Alfredo Espinoza Alegria, Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa, como representante Titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa –CODEMYPE creado por Ley N° 28015.

13. Dan por concluida designación de Directora Ejecutiva de PROJoven (21.04.2005) (291227)

Mediante Resolución Ministerial N° 100-2005-TR de 19.04.2005 se resolvió concluir, la designación de la economista Anita Milagros Alvarado Saona, en el cargo de Directora Ejecutiva del Programa de Capacitación Laboral Juvenil – PROJoven.

14. Constituyen Comisión Consultiva de Trabajo del MTPE (22.04.2005) (291309)

R. M. N° 102-2005-TR. Ver anexo de Legislación.

15. Constituyen la comisión consultiva de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio (22.04.2005) (291310)

Resolución Ministerial N° 105-2005-TR de 21.04.2005. Ver anexo de Legislación.

16. Designan integrantes del Consejo de Orden del Trabajo (22.04.2005) (291310)

Resolución Ministerial N° 106-2005-TR de 21.04.2005. Ver anexo de Legislación.