

Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXIX N° 339 Setiembre 2005

Ingreso Promedio por Hora en los Conos

POBLACIÓN OCUPADA DE LOS CONOS DE LIMA METROPOLITANA SEGUN AÑO MÓVIL (1)
SEPTIEMBRE 2002-AGOSTO 2005 EN NUEVOS SOLES

AÑO MÓVIL	Total	Cono Norte ⁽²⁾	Cono Este ⁽³⁾	Cono Centro ⁽⁴⁾	Cono Sur ⁽⁵⁾	Callao ⁽⁶⁾
2002-2003						
Setiembre02-Agosto03	3,74	2,95	3,54	5,09	3,79	3,28
2003-2004						
Setiembre03-Agosto04	3,76	2,97	3,55	5,19	3,67	3,41
Octubre03-Setiembre04	3,76	2,98	3,54	5,21	3,70	3,37
Noviembre03-Octubre04	3,77	2,97	3,52	5,29	3,68	3,36
Diciembre03-Noviembre04	3,76	2,99	3,49	5,31	3,66	3,29
Enero04-Diciembre04	3,78	3,03	3,46	5,38	3,72	3,26
2004-2005						
Febrero04-Enero05	3,79	3,03	3,42	5,45	3,72	3,28
Marzo04-Febrero05	3,76	3,03	3,38	5,41	3,68	3,28
Abril04-Marzo05	3,79	3,04	3,39	5,49	3,76	3,21
Mayo04-Abril05	3,80	3,04	3,40	5,50	3,77	3,20
Junio04-Mayo05	3,80	3,09	3,40	5,47	3,75	3,20
Julio04-Junio05	3,84	3,12	3,41	5,58	3,84	3,12
Agosto04-Julio05	3,87	3,13	3,44	5,68	3,84	3,13
Setiembre04-Agosto05	3,87	3,17	3,42	5,67	3,83	3,12
Variación Porcentual						
Similar período del año anterior	3,1	6,7	-3,6	9,3	4,4	-8,3

(1) No incluye a los ocupados como trabajadores familiares no remunerados ni a los practicantes.

(2) Cono Norte conformado por los distritos de Ancón, Casabayán, Conos, Independencia, Los Olivos, Puente Piedra, San Martín de Porres y Santa Rosa.

(3) Cono Este conformado por los distritos de Ate, Santa Anita, Chacarilla, Lurigancho, La Molina, Deseguílla, San Luis y San Juan de Lurigancho.

(4) Cono Centro conformado por los distritos de Lima Cercado, Breña, Jesús María, Lince, Barranco, San Isidro, San Miguel, Miraflores, La Victoria, Rimac y Chorrillos.

(5) Cono Sur conformado por los distritos de Lurín, Pachacamac, Puustáña, Punta Hermosa, Punta Negra, San Bartolomé, San Juan de Miraflores, Santiago de Surco, Santa María del Mar, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo.

(6) Provincia Constitucional del Callao conformado por los distritos de Callao, Belavista, Carmen de La Legua, La Perla, Ventanilla y La Punta.

Fuente: INEI, Encuesta Permanente de Empleo
Elaboración: Análisis Laboral

CARTA DEL DIRECTOR

Apreciado amigo:

LA SEGURIDAD SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

En nuestro país no tenemos una visión integral de la seguridad social. Una reciente publicación de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS)(*) es particularmente importante porque estudia su desarrollo en varios países de América Latina y entre ellos el Perú.

En la introducción se señala que el concepto de seguridad social y más recientemente el de protección social han estado sujetos a una permanente evolución que puede llevar a diversas interpretaciones. En esta oportunidad se ha tomado en cuenta el concepto de seguridad social que considera a todo régimen o programa establecido por ley o por cualquier otra disposición obligatoria que garantiza una protección, sea en prestaciones en dinero o en especie, en caso de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, desempleo, maternidad, enfermedad común, invalidez, vejez, jubilación, sobrevivencia o muerte, e incluye entre otras, prestaciones por hijos y por otros miembros de la familia, prestaciones de salud, prevención, rehabilitación y cuidados de larga duración. El término puede incluir al seguro social, a la asistencia social, a los regímenes de prestaciones mutuales, a los fondos de previsión y a otros regímenes que de conformidad con la legislación y prácticas nacionales, forman parte del sistema de seguridad social de un país (AISS, 1998).

El concepto de protección social puede interpretarse también como el conjunto de intervenciones de entes públicos y privados que buscan aliviar a los hogares y a los individuos de la carga que significa una serie de riesgos y necesidades.

En el estudio ya mencionado se ha cubierto dentro del concepto general de protección tanto a los sistemas de seguridad social financiados mayoritariamente con contribuciones como aquellos que son financiados básicamente con recursos impositivos de rentas generales.

La seguridad social en América Latina no se ha desarrollado simultáneamente, habiendo tenido su inicio paulatinamente desde comienzos del siglo XX empezando Argentina, Brasil, Chile y Uruguay.

Tampoco la seguridad social ha tenido una cobertura total habiendo sido favorecidos aquellos trabajadores con mayor poder de organización y presión sobre el gobierno.

Luego se puso en marcha en los países que actualmente tienen un desarrollo intermedio en la seguridad social entre los cuales se encuentran México, Perú, Colombia y Venezuela. Posteriormente entre los años sesenta y setenta correspondió la puesta en marcha en los países centroamericanos.

La protección social en América Latina tiene cuatro desafíos fundamentales a juicio de la AISS:

a) Los problemas para definir una estrategia destinada a afrontar los factores externos al sistema; b) los problemas relativos a las instituciones; c) la escasa cobertura; y d) las desigualdades e inequidades en el acceso y las prestaciones.

La inestabilidad macroeconómica constituye un desafío muy grande. La historia económica reciente de nuestro país registra varias devaluaciones así como procesos de inflación gigantescos que han causado un daño muy grande a la Seguridad Social. Fenómenos de esta naturaleza también se han registrado en otros

países de América Latina como es el caso de la crisis económica Argentina de 2001-2002. A estos se han sumado los shocks externos que han sido afrontados con poca capacidad.

También es cierto que las instituciones y demás programas de la protección social no han sido administrados adecuadamente. La mala imagen del gobierno como administrador es manifiesta por lo que se requiere siempre una participación muy activa y decidida de los empleadores y de los trabajadores para velar por los intereses de la institución. En nuestro país ha habido épocas que la seguridad social servía para los intereses de quienes se encontraban en el gobierno y que no dudaban en hacer ingresar a muchos de sus partidarios, familiares o amigos para que se beneficiaran económicamente. Peor aún. Recordemos que en nuestro país el dinero de la Seguridad Social era depositado en el Banco de la Nación y que servía para pagar las remuneraciones de funcionarios y empleados del sector público. Por estos depósitos el seguro social no recibía ninguna suma en concepto de intereses, en cambio debía absurdamente pagar al Banco de la Nación "el servicio que le prestaba" al recibir sus fondos que le eran devueltos tiempo después cuando la fuerte inflación ya había reducido su valor.

Respecto a la baja cobertura de la seguridad social se debe a varias razones, siendo la principal el alto grado de informalidad que existe en nuestro país, siguiéndole la ausencia del Estado en el control de las normas. Combatir este problema resulta ser indispensable si se quiere velar por la salud de los trabajadores y para que puedan alcanzar pensiones de retiro. Conforme pasan los años la población seguirá envejeciendo lo que significa mayor posibilidad de que contraigan enfermedades.

Nuestra población laboral hasta ahora puede ser considerada joven. Pero conforme pasan los años irá dejando de serlo, lo que constituirá un factor acuciante que tendrá que ser cubierto con recursos fiscales que afectarán el déficit económico del país. Alguien ha calculado en términos económicos y humanos lo que eso significará en el futuro.

Manejar adecuadamente esta situación no solamente significará cuidar de los trabajadores sino también de las finanzas públicas.

Finalmente, están de por medio las desigualdades e inequidades en el acceso a las prestaciones por lo que la AISS aboga por la unificación y estandarización de las prestaciones y reglas para la adquisición de las mismas.

Atentamente,


LUIS APARICIO VALDEZ
Director

(*) La Seguridad Social en América Latina. AISS, Volumen 58. Núm. 2 - 3, Abril-Setiembre 2005. Relatores Invitados: Fabio M. Bertranou, OIT, Santiago de Chile; Octavio Jiménez Durán, Asociación Internacional de la Seguridad Social, Ginebra.

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

Katía Ponce de Munive

Jeannette Flores V.

Corrección de Textos

Teresa Flores C.

Diseño y Montaje

Manuel Saravía 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

AIRT

- XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo 6

ANÁLISIS

- Buscando luces acerca de la población en el Perú ¿Cuántos somos? (Jorge Bernedo A.) 8

INFORME

- Riqueza y Sostenibilidad. Dimensiones sociales y ambientales de la Minería en el Perú (Parte I) 11

ANÁLISIS LEGAL

- Modalidades Formativas Laborales. Reglamentan Ley N° 28518 13

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

- Solicitud de Incorporación. Programa de Capacitación Laboral Juvenil 23

ANÁLISIS LEGAL

- Días subsidiados EsSalud 24
- Detalle de la Declaración PDT 0600 27

RECURSOS HUMANOS

- Herramientas para difundir el conocimiento en su organización 28

ANÁLISIS LEGAL

- Trabajadores migratorios y sus familiares. Convención Internacional sobre la Protección de sus Derechos 30

COYUNTURA/INEI

- Política y Mundo Laboral 33
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo 34

JURISPRUDENCIA LABORAL

- ¿Existen situaciones legalmente válidas que pueden exceder los límites temporales de los Contratos de Trabajo? 35

JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL

- Los desembolsos en efectivo por alquiler de vivienda resultan ser gastos personales del trabajador y los montos otorgados están afectos al Impuesto a la Renta de 5ta. categoría y aportes del RCSSS que administra EsSalud (9%) y al IES cuando estuvo vigente 38

INDICADORES LABORALES

- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Setiembre 2003 42
- Aportaciones y Contribuciones Sociales: Setiembre 2005 42
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Setiembre 2005 43
- Aportes AFP 2004 43
- Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 44
- Canasta de Precios AELE 45
- 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 46
- Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva 47

TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES 48

LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 09 al 24 de setiembre de 2005 63

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

• **SUNAT: Remuneración Mínima Asegurable**

Causa profunda inquietud que la Superintendencia de Administración Tributaria-SUNAT, en los eventos que convoca para informar sobre las modificaciones al PDT Formulario 600, esté afirmando que la remuneración mínima asegurable para recibir prestaciones del régimen contributivo de la Seguridad Social-EsSalud (Ley N° 26790) es S/. 460 mensual, lo cual no se ajusta a la legislación vigente.

La remuneración mínima asegurable por la cual se paga el 9% en el indicado Sistema de Prestaciones de Salud es la Remuneración Mínima Vital de S/. 460 para aquellos que laboran una jornada de 4 o más horas diarias, en aplicación de la Ley N° 14222. Sin embargo puede haber meses que percibe menos por faltas, permisos y aún así acceder a las prestaciones.

Pero, asimismo, tratándose de personal que labora a jornada parcial, esto es, menos de 4 horas diarias en promedio, la remuneración mínima asegurable es la remuneración mínima por hora en base a la remuneración mensual de S/. 460.

Así, para quien labora 3 horas diarias en promedio, durante 26 días al mes, su remuneración asegurable será de S/. 172.50 es decir:

$$S/. 460 \div 30 \text{ d.} \div 8 \text{ h.} \times 3 \times 30 \text{ d.}$$

Es así que la remuneración mínima asegurable es la que le corresponda al trabajador por sus servicios, pero de ninguna manera es S/. 460.00 en todos los casos, como erróneamente viene afirmando en SUNAT.

• **EXPOSICIÓN DEL MINISTRO DE TRABAJO ANTE COMISIÓN DE TRABAJO DEL CONGRESO**

Con fecha 21 de setiembre de 2005 se llevó a cabo la exposición del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Juan Sheput Moore, ante la Comisión de Trabajo del Congreso de la República.

Dentro de los temas expuestos figura el relacionado con la Remuneración Mínima Vital el mismo que presentaremos a continuación.

MARCO NORMATIVO

– **Constitución Política:** Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones de representantes de los trabajadores y de los empleadores.

– **Ley del Ministerio y Reglamento del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo:** El CNTPE es la instancia consultiva que participa para la regulación de las remuneraciones mínimas.

– **Recomendación 89 (OIT):** "Se debería prever un procedimiento para revisar las tasas de salarios a intervalos apropiados" (parte III, párrafo 7).

– **En el CNTPE:** gremios empresariales y sindicales más representativos y por ello, la instancia calificada para establecer el procedimiento y la propia revisión del monto de la remuneración mínima.

LA PROPUESTA DEL LEGISLATIVO ESTÁ CENTRADA EN (*):

- Definición del concepto de remuneración mínima;
- Precisión de los montos comprendidos dentro del concepto;
- Mecanismos para la fijación de la remuneración mínima;
- Posibilidad de determinación de remuneraciones mínimas diferenciadas por área geográfica o sector de actividad.

(*) Estos aspectos ya han sido consensuados en el CNTPE. Están definidos en los artículos 210° al 213° del Proyecto de Ley General del Trabajo.

• **OTRA VEZ ESSALUD Y SUNAT**

Un aviso importante a las autoridades de seguridad social y a las autoridades del gobierno sobre el desarrollo de las actividades y funciones en ESSALUD Y SUNAT es el hecho que ESSALUD viene rechazando el reembolso de los subsidios sin tener base cierta, alegando que el empleador no ha

abonado las aportaciones que le corresponden en tal calidad.

En verdad, un sector considerable de empleadores se encuentra al día en sus aportaciones, sin embargo, la información que tiene ESSALUD de SUNAT no está actualizada y, por tanto, dicha institución está incurriendo en múltiples y graves errores que están afectando a los empleadores y asegurados. ¿Cabe reclamar de SUNAT una indemnización por daños y perjuicios?

Esto sucede por encargar labores de administración de seguridad social a entidades que no conocen de esta especialidad. Una cosa es tener la calidad de ente recaudador y otra la de administrador de la seguridad social.

Deben tomarse acciones inmediatas para que no suceda este tipo de hechos que dan lugar a que los empleadores tengan que iniciar una serie de procesos administrativos de reclamación que en verdad son provocados por ESSALUD y SUNAT.

Es lamentable que sucedan estos tipos de graves errores y descoordinaciones.

• **SPDTSS: Seminario "Aportes para la Reforma del Proceso Laboral Peruano"**

La Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS) sigue muy activa como lo demuestra a través de la realización de congresos, desayunos y seminarios como el que se está llevando a cabo en estos momentos sobre la Reforma del Proceso Laboral Peruano.

La trascendencia de esta actividad es grande porque los debates laborales muchas veces se realizan dentro del marco exclusivamente político, con prescindencia de mayores análisis y de la legislación comparada.

• **ENCUENTRO EMPRESARIAL: XXVII Convención Minera**

Recientemente, en el marco de la XXVII Convención Minera, se llevó a

cabo en la ciudad de Arequipa un encuentro Empresarial con la participación de representantes de diversos sectores del quehacer nacional y cuyo tema principal fue la inversión social y la minería. Su Presidente el señor José Miguel Morales Dasso, dio a conocer las conclusiones del mismo:

Impacto Minero.- Se informó que las empresas del sector contribuyeron con el 38.5 por ciento de la recaudación del Impuesto a la Renta, lo que determinó que a la vez se incrementara sustancialmente los recursos del canon minero que es transferido a los gobiernos regionales y locales. Sobre este último se planteó la creación de un fondo para su estabilización a fin que cuando el precio de los metales caiga en el mercado internacional, no se afecte el flujo de recursos económicos que hoy vienen recibiendo las regiones y municipios; se propuso, asimismo, mejorar la transparencia en su cálculo y que éste se destine al financiamiento de obras de desarrollo socioeconómico con el propósito de atender las necesidades esenciales de las localidades.

Pasivos ambientales.- Se planteó crear una estrategia nacional para atender los pasivos ambientales «huérfanos» y remediar aquellos generados por las empresas estatales que operaron en el sector minero. Además se evaluó la posibilidad de crear un defensor en temas ambientales.

Se propuso, asimismo, estudiar la creación de un *cluster* minero en el país; es decir un conjunto de empresas e instituciones de diversos sectores concentrados alrededor de la actividad, de manera que cada eslabón contribuya a la eficiencia productiva.

De otro lado, al analizar las fuentes que generan conflictos, los participantes consideraron que los aspectos de derechos humanos y medio ambiente tienen un peso gravitante. Ante ello, se propuso evaluar experiencias de autorregulación y que la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) tenga una actitud más proactiva para identificar malas prácticas dentro y fuera del sector minero.

Responsabilidad social y ambiental.- Se mencionó que la minería a pequeña escala debe ser incorporada a

la agenda del sector y que por más pequeña que ésta sea no la exime de actuar con responsabilidad social y ambiental.

Se citó a la «responsabilidad social» y ya no a la «responsabilidad social empresarial», pues es un tema que trasciende a las empresas e incluye a las personas, autoridades y todas las instituciones que quieren y deben participar en el desarrollo del país.

• NACIONES UNIDAS CELEBRA EL DÍA INTERNACIONAL DE LA PAZ

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo cuyo Coordinador Residente en el Perú es Jorge Chediek llevó a cabo el 21 de setiembre último una Jornada de Reflexión por la Paz que fue muy concurrida.

• TARDANZAS INVOLUNTARIAS POR PARALIZACIÓN DE TRANSPORTISTAS

El lunes 19 y martes 20 del presente mes, se llevó a cabo un paro de transportistas, el mismo que tenía como objeto solicitar una rebaja en el precio del Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT), la reducción del precio de los combustibles, exoneración de impuestos para la importación de vehículos nuevos destinados al transporte urbano y la revisión de contratos con empresas transnacionales. Asimismo, los representantes del gremio señalaron que si no se daba una pronta solución al problema, éste podría convertirse en huelga indefinida.

A raíz de ello se han producido una serie de preguntas de parte de los empleadores sobre si deben permitir o no el ingreso de los trabajadores que los mencionados días llegaron después de la hora de ingreso establecida en el centro de trabajo; y si deben remunerar el tiempo de tardanza en que incurrieron sus trabajadores como consecuencia del paro mencionado.

La respuesta a estas interrogantes la encontramos en el Decreto Supremo N° 054-89-TR de 27.11.1989, norma que regula las tardanzas involuntarias por paralización de transportistas, el

mismo que señala en sus Considerandos que el trabajo es objeto de protección por el Estado, por lo que resulta necesario adoptar medidas que permitieran facilitar a los trabajadores el ingreso a sus centros de trabajo frente a las dificultades de desplazamiento en dichos supuestos.

Es así que en el mencionado decreto supremo señala lo siguiente:

Art.1°: "Las tardanzas involuntarias en que incurran los trabajadores durante los días de paralización de labores convocada por un sector de transportistas, no determinará la pérdida del salario dominical".

Art.2°: "Los empleadores, en aquellos días en que se produzca la paralización de labores, a que se refiere el presente Decreto Supremo, excepcionalmente deberán permitir el ingreso a sus trabajadores, que por confrontar dificultades en el desplazamiento acudan a laborar después de la hora normal de ingreso, siempre que éste se produzca dentro del período que a continuación se indica:

a) Para aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo se inicie entre las 6.30 horas y las 9.30 horas: 120 minutos (2 horas).

b) Para aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo se inicie entre las 9.31 y las 10.30 horas: 90 minutos (1 hora y media);

c) Para aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo se inicie a partir de las 10.31 horas: 60 minutos (1 hora)".

En este contexto, el empleador deberá permitir el ingreso de los trabajadores al centro de trabajo dentro de los límites señalados en el artículo 2° antes reseñado, pero deberá descontar las tardanzas involuntarias en forma proporcional al tiempo laborado.

Conviene tener presente, no obstante, que la referencia al "salario dominical" que se hace en el artículo 1° responde a una norma (D.L. N° 10908 de 03.12.1948) que fuera derogada por el Dec. Leg. N° 713 que reemplazó dicho concepto por el concepto de "remuneración por el día de descanso semanal obligatorio" cuyo cálculo resulta proporcional al número de días efectivamente trabajados durante la semana.

XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo

Se llevará a cabo en Lima y suscita gran interés

La Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT) es una institución creada en 1966 para responder a la creciente necesidad de desarrollar e intercambiar conocimientos sobre las relaciones laborales a nivel internacional, ofreciendo a los académicos y especialistas un foro para el debate y la investigación. Esta asociación promueve el estudio de las relaciones de trabajo en todas partes del mundo; sin embargo, sus miembros más activos son las asociaciones de países industrializados. La AIRT cuenta con más de 60 asociaciones nacionales y más de mil miembros. Es por esta razón que el hecho que su actual presidente sea un peruano, el Dr. Luis Aparicio Valdez Presidente de la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (APERT) resulta ser particularmente importante.

POR PRIMERA VEZ EN SU HISTORIA,
LA AIRT HA BRINDADO EL HONOR A UNA
ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA, LA APERT,
DE ORGANIZAR EL XIV CONGRESO MUNDIAL
DE RELACIONES DE TRABAJO

Por primera vez en su historia, la AIRT ha brindado el honor a una asociación Latinoamericana, la APERT, de organizar el XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo. También es la primera vez que a un país en desarrollo, como es el caso del Perú, se le haya encargado esta responsabilidad. Esta importante reunión se llevará a cabo en nuestra ciudad capital, Lima, del 11 al 14 de setiembre de 2006.

El Congreso Mundial de la AIRT confirma el potencial de nuestro país como punto de reunión regional y su atractivo para diversos públicos como son, en este caso, profesionales, académicos y estudiantes de todo el mundo. Como muestra de la importancia de este evento para nuestra nación, el Ministerio de Trabajo lo ha hecho oficial.

TEMAS A TRATAR

El tema del XIV Congreso Mundial es "Nuevas tecnologías, organización del trabajo y actores sociales en el siglo XXI". El Congreso tiene como objetivo convocar a expertos de diversas disciplinas vinculadas al campo de las relaciones de trabajo en las organizaciones y convertirse en un foro de discusión y desarrollo de conocimientos.

Este tema de vital importancia para las organizaciones actuales será abordado desarrollando cinco temas principales. Los cuales son:

1. El diálogo social, la libertad económica y las relaciones de trabajo que tienen como eje central la discusión so-

bre el diálogo social como promotor eficaz del consenso y la participación.

2. La gerencia de Recursos Humanos y las nuevas relaciones de trabajo, cuyo objetivo es enfocar el interés de los participantes académicos y profesionales en el tema de las nuevas relaciones entre los empleadores y trabajadores.

3. Empleo productivo y educación se concentra en la relación entre la productividad de las empresas y la educación técnica y profesional con la que cuentan sus trabajadores y la que desarrolla la organización a través del entrenamiento y la capacitación.

4. Políticas de protección social busca analizar la incorporación de la protección social en el proceso de globalización de la economía.

5. Integración y libre comercio en América Latina. ¿Cuánto comercio y cuánta calidad de vida? Este tema está destinado al tratamiento de las distintas experiencias de integración económica en las Américas (Grupo Andino – Estados Unidos, MERCOSUR, etc.) y su comparación con procesos en marcha en otros continentes.

UNA OPORTUNIDAD ÚNICA PARA
PROFESIONALES PERUANOS
Y ESTUDIANTES

Esta es una oportunidad única para profesionales peruanos de diversos campos e instituciones, así como para especialistas y estudiantes, que les permitirá poder conocer y aprender de las experiencias más exitosas en el campo de las relaciones de trabajo en el mundo.

EL COMITÉ ORGANIZADOR Y LA COMISIÓN CIENTÍFICA RESPONSABLE

El Comité organizador está presidido por el profesor Germán Ramírez-Gastón de la Universidad de Lima. Por otro lado, el Congreso Mundial cuenta con una Comisión Científica Internacional compuesta por reconocidos profesores y encargada de supervisar los contenidos académicos del Congreso. Está conformada por el profesor Denis Sulmont de la Pontificia Universidad Católica del Perú, el profesor Anil Verma de la Toronto University de Canadá, la profesora Graciela Bensusan de la Universidad Autónoma Metropolitana de México, la profesora María Lorena Cook de Cornell University de Nueva York, Estados Unidos, el profesor Russell Lansbury de la Sydney University de Australia, y el profesor Héctor Lucena de la Universidad de Carabobo de Venezuela.

Actualmente los miembros de la Comisión Científica se

encuentran en la difícil tarea de revisar y seleccionar las ponencias que serán presentadas como plenarias, talleres de trabajo y seminarios especiales.

400 RESÚMENES (ABSTRACTS) REMITIDOS
POR PROFESORES DE LAS MEJORES
UNIVERSIDADES DEL MUNDO

PODER DE CONVOCATORIA

A la fecha del cierre de la convocatoria de resúmenes para las ponencias, el 31 de diciembre de 2004, a ser presentadas en el Congreso Mundial, la Comisión Científica contaba con 375 resúmenes remitidos por profesores de las mejores universidades del mundo, con participación de 425 de ellos debido a que han sido remitidos algunos resúmenes en conjunto por 2 o más docentes. Pero es tan grande el interés por participar que aun a la fecha no dejan de llegar los resúmenes de ponencias.

RESÚMENES DEL MUNDO

Los resúmenes han llegado de 60 países.

Los países que han mostrado mayor interés en asistir y exponer son: España con 23 resúmenes, Australia 22, Venezuela 21, Brasil 21, Alemania 20, Noruega 17 y el Reino Unido con 15. Los países de Asia con mayor nivel académico en relaciones de trabajo también han mostrado gran interés, encabezando la lista Filipinas 13 resúmenes, Corea del Sur con 11, la India 10, China 9 y Japón 3. También otros países estarán presentes como Nueva Guinea, Nepal y Fidji. Del África llegaron 16 resúmenes, de Nigeria 8, República de Sudáfrica 5, Sudán 1, Ghana 1 y Lesoto 1. De América hemos recibido además de Brasil y Venezuela, Canadá con 13, Estados Unidos 11, Argentina 9, Perú 7 y Chile 2.

Todos estos temas serán abordados por académicos, profesionales y expertos de todas partes del mundo que se darán cita en Lima para examinarlos y ampliarlos. Dicha discusión se llevará a cabo en sesiones plenarias de cada uno de los cinco temas, así como en talleres de trabajo –por lo menos cuatro de cada uno– Seminarios especiales y simposios. Por otro lado, esta es una oportunidad para que los grupos de trabajo de la AIRT que desarrollan discusiones y estudios de asuntos específicos de manera virtual, se reúnan.

REUNIENDO ALREDEDOR DE 1000
PROFESORES Y ESPECIALISTAS DE DIVERSAS
UNIVERSIDADES DEL MUNDO Y ORGANIZANDO
UN PROMEDIO DE 45 ESPACIOS DE REFLEXIÓN

Lima se convertirá en el punto de discusión y creación de conocimientos de las relaciones de trabajo durante el mes de setiembre de 2006 reuniendo alrededor de mil profesores de diversas universidades y especialistas del mundo y organizando un promedio de 45 espacios de reflexión e intercambio de ideas. El lugar que tendrá el honor de albergar a estas personalidades del mundo académico será la Universidad de Lima.

NUESTRAS PRIMERAS INSCRIPCIONES

Gracias a la posibilidad que se está brindando a los participantes de inscribirse al Congreso Mundial desde el mes de agosto y con una tarifa temprana (*early bird*) menor a la tarifa normal que regirá sólo hasta el 31 de octubre de 2005 ya contamos con un grupo interesante de personas inscritas. Entre los primeros en inscribirse se encuentran el profesor emérito Dr. Friedrich Fuerstenberg de Bonn University, Alemania, el profesor Robert Hebdon de McGill University de Canadá, la profesora Linda Dickens de Warwick Business School de la University of Warwick del Reino Unido, el profesor José Pastore de la Universidad de Sao Paulo de Brasil, el profesor Daniel Mitchell de la UCLA (University of California, Los Angeles) de Estados Unidos, el profesor Joseph Lee de la National Central University de Taiwan y el profesor Emilio Morgado, Director del Instituto de Estudios del Trabajo de la Universidad de la República de Chile.

TURISMO Y ATRACTIVOS PERUANOS

Nos complace reconocer que existe mucha expectativa de los participantes en visitar la ciudad de Lima y otras ciudades del Perú. Existe una estrategia complementaria para las actividades de visita y turismo destinadas a mostrar a los participantes las bellezas de Lima y alrededores. También debemos mencionar que la mayoría se encuentra muy interesada en visitar la ciudad de Cusco y Machu Picchu. Cabe denotar que un porcentaje importante de participantes suele asistir a este tipo de Congresos acompañados.

LA VISITA DE MÁS DE 600 EXTRANJEROS
DE TODAS PARTES DEL MUNDO TENDRÁ
UN IMPACTO DIRECTO EN LA INDUSTRIA
TURÍSTICA

Con satisfacción podemos asegurar que la visita de más de 600 profesores extranjeros de todas partes del mundo tendrá un impacto directo en la industria turística de nuestro país y nos permitirá mostrar al mundo lo hermoso que es el Perú y lo mucho que tiene por ofrecer. Se considera que la visita de profesores es la que tiene mayor efecto multiplicador para el turismo pues sus alumnos, que suelen ser algunos centenares, se enteran de algún aspecto de su viaje.

ENTIDADES AUSPICIADORAS

Este importante evento liderado por la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (APERT) no sería posible sin el apoyo de las entidades que lo auspician como son la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la Pontificia Universidad Católica del Perú, la Universidad de Lima, donde se llevará a cabo, la Universidad San Martín de Porres, las Confederaciones y Asociaciones de Empleadores y Trabajadores miembros del Consejo Nacional del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para mayor información sírvase visitar la página web: www.apert.com.pe o escribir al correo electrónico: limacongress@apert.com.pe o llamar al teléfono: 610-4100 (Mariella).

Buscando luces acerca de la población en el Perú

¿Cuántos somos?

JORGE BERNEDO ALVARADO

¿PARA QUÉ SABER CUÁNTOS SOMOS?

Aunque aparenta ser una pregunta ingenua, es bueno preguntarse el motivo por el cual nos interesa tanto el volumen como la dinámica de la población.

En el caso del volumen, la razón parece ser obvia, en la dirección que todos entendemos: si sabemos cuántos somos, podemos conocer las dimensiones de nuestras necesidades, y planificar su atención, disponiendo de la manera más acertada posible de los recursos que el país dispone. Esta aparente verdad de Perogrullo, no es tal. Muy pocos países, si alguno, planifican la utilización de sus recursos, fiscales o no, en función de los cambios de la población(1).

No es fácil esta planificación, por diferentes motivos, que mencionamos con rapidez: a) las estimaciones de población no son acertadas, en especial si el censo está alejado en el tiempo, b) las divisiones político administrativas, como en el Perú, son cambiantes y además absurdas. El promedio de creación de distritos en el siglo pasado ha sido de cuatro por año, obviamente por manipulaciones políticas, pero también por conveniencias (por ejemplo recibir fondos de los que se asignan por distrito) y tenemos provincias, distritos y departamentos de todo tamaño, sin la menor lógica para la planificación, c) Las asignaciones suelen hacerse en gabinete, con tan asombrosa ligereza, que ni siquiera se hace una corrida de simulación de los resultados y se les examina con cuidado, pues de otra forma no son explicables los contrasentidos que resultan.

Por tanto, es lícito preguntarse en el Perú, por la razón que justifica el conocimiento del volumen de la población, al menos en términos generales y agregados. Es a partir del comportamiento de los niveles centrales, que se puede enten-

der por qué el Censo nacional correspondiente al año 2000 se quiso hacer aceleradamente, para luego dar marcha atrás en nombre de la campaña electoral de dicho año, después ser insensiblemente postergado hasta el 2005, y terminar realizándose con la modalidad que la población conoce y resultados que no tardaremos en apreciar. Y es que las grandes decisiones no obedecen a una lógica precisamente poblacional.

Sin embargo, la información sobre la cantidad de habitantes en los centros poblados no deja de ser requerida en muchos ámbitos. Los organismos técnicos de gobierno deben responder permanentemente a necesidades tan puntuales como más urgentes y frecuentes, que no pueden prescindir del dato de población. ¿Dónde instalar o cómo justificar una posta o centro de salud, una escuela o colegio, una comisaría? ¿Cómo escoger, con fondos escasos y requerimientos diversos, la carretera más útil y su trazo? ¿Cuántas vacunas, o cuadernos, o vasos de leche se deben asignar en pueblos, caseríos y distritos?. Más aún, el funcionamiento de las iniciativas privadas, requiere en todo momento saber de la población para tener una adecuada precisión sobre el volumen de los mercados en los que opera, en las ciudades y el campo.

En fin, buenos o malos –frecuentemente contabilizados por los propios interesados– los requerimientos de estas estadísticas estarán presentes, día a día, en diversas decisiones, no solamente como fundamento de la eficiencia del gobierno para disponer de los recursos públicos, sino también en la planificación de las inversiones privadas.

Como suele suceder en todas partes, la estadística es útil –de lo contrario ya habría perecido– pero en la cúspide de la política, solamente se percibe su utilidad de manera tangencial, episódica, con las loables excepciones del caso.

CONOCER ADEMÁS, LA ESTRUCTURA POR EDADES

El siguiente nivel en el conocimiento de la población es el de la estructura de edades, es decir, la distribución de habitantes entre niños, jóvenes, adultos y ancianos, la cual está en permanente cambio. En la historia humana de los dos últimos siglos, ha quedado definido un patrón de este cambio, denominado transición demográfica, que pasamos a explicar.

Las poblaciones pasan, conforme progresan en la satisfacción de sus necesidades, de tener vida corta a tener vida larga, pero en el camino, se transforman. Comienzan teniendo una pirámide de edades achatada, con muchos niños y muy pocos adultos y ancianos, y pasan a ser una especie de bala sentada sobre su base, alargada, con pocos niños y jóvenes y más adultos y personas de tercera edad. En el camino se pasa de la vida corta y un bajo crecimiento definido por muchos nacimientos y también muchas muertes, como en la actual África subsahariana, hacia otro bajo crecimiento, de vida larga, con muy pocos nacimientos y muy pocas muertes, como en la actual Europa Occidental.

En el medio de esta transición, usualmente comienza primero a caer la mortalidad por la difusión rápida de la medicina y la mejor alimentación, pero al no caer tan pronto los nacimientos se produce una explosión demográfica que hace crecer rápidamente la población y desequilibra su planificación. Es lo sucedido en el Perú desde los años sesenta y setenta y que tendremos que soportar al menos un par de generaciones más. Aunque posiblemente hayamos pasado ya el punto más grave. Para tener una idea, baste volver a recordar que de 1550 a 1950 crecimos en unos cinco millones de peruanos, en cuatro

siglos; pero del 1950 al 2000 aumentamos en casi 20 millones, en medio siglo.

En este proceso, conocer la estructura de edades es fundamental, porque ello determina los déficit sociales del ciclo de vida. Si bien el volumen total indica demandas de vivienda, alimentación, atención de salud, infraestructura material, la distribución de edades clasifica las necesidades de educación en los diferentes niveles, trabajo, jubilación e incluso del tipo de enfermedades que se debe atender prioritariamente.

¿Y PARA QUÉ CONOCER LA DINÁMICA DE LA POBLACIÓN?

A primera vista, para saber el ritmo

del crecimiento, y junto a él, cuánto será el volumen de población en los próximos años, para los principales grupos de edad. Desde luego, esta dinámica está sujeta a cambios, y los demógrafos deben revisar –generalmente gracias a los censos y en menor grado las encuestas, contando además con el apoyo de modelos– estas estimaciones del crecimiento, para tener idea del futuro en esta materia.

Ahora bien, la dinámica del crecimiento demográfico resulta del comportamiento de tres componentes. El ritmo de los nacimientos, el ritmo de las defunciones y el saldo migratorio (la diferencia entre quienes salen e ingresan al país). Y aquí viene una visión más pro-

funda que la primera, y es que cada uno de estos componentes contiene también un fin en sí mismo.

La velocidad de los nacimientos, depende sobre todo de la tasa global de fecundidad, es decir de la cantidad de hijos nacidos vivos de las mujeres en la edad fértil. Esta tasa varía, en corto plazo, con cambios estrictamente demográficos como el espaciamento entre embarazos; y a mediano plazo, con factores sociales y culturales como la educación y la participación de las mujeres en el mercado laboral, o la edad a la primera unión. Históricamente, la tasa global de fecundidad, desciende en las últimas décadas y es ahora de 2.7 hijos por mujer, desde luego bas-

INDICADORES DEMOGRÁFICOS ESTIMADOS Y PROYECTADOS, POR AÑOS CALENDARIOS, 1986-2020

AÑO	FECUNDIDAD			MORTALIDAD				MIGRACIÓN		CRECIMIENTO TOTAL	
	Nacimientos Anuales	Tasa bruta de natalidad (por mil)	Tasa global de fecundidad (hijos x mujer)	Defunciones Anuales	Tasa bruta de mortalidad (por mil)	Esperanza de vida al nacer	Tasa de mortalidad infantil (por mil)	Migrantes netos anuales	Tasa de migración neta (por mil)	Crecimiento total anual	Tasa de crecimiento total (por mil)
1986	639 369	32,03	4,25	161 126	8,07	63,56	71,88	-27 340	-1,37	450 903	22,59
1987	644 194	31,56	4,15	160 199	7,85	64,10	69,29	-33 202	-1,61	450 793	22,08
1988	649 140	31,11	4,06	159 394	7,64	64,63	66,72	-42 247	-1,94	447 499	21,45
1989	654 539	30,71	3,97	158 716	7,45	65,14	64,20	-54 141	-2,42	441 682	20,72
1990	661 795	30,42	3,90	158 052	7,27	65,63	61,74	-78 462	-2,97	425 281	19,55
1991	665 734	30,02	3,82	157 736	7,11	66,10	59,28	-90 756	-3,47	417 242	18,81
1992	667 743	29,55	3,74	157 658	6,98	66,53	56,77	-97 947	-3,83	412 138	18,24
1993	667 435	29,01	3,65	157 871	6,86	66,92	54,15	-93 594	-3,94	415 970	18,08
1994	665 342	28,41	3,55	158 350	6,76	67,27	51,39	-89 241	-3,82	417 751	17,84
1995	660 354	27,70	3,45	159 278	6,68	67,58	48,57	-76 841	-3,55	424 235	17,80
1996	656 435	27,06	3,34	160 045	6,60	67,88	45,83	-72 900	-3,22	423 490	17,46
1997	652 467	26,44	3,25	160 830	6,52	68,17	43,30	-68 960	-2,93	422 677	17,13
1998	648 075	25,82	3,16	161 615	6,44	68,47	41,05	-66 517	-2,74	419 943	16,73
1999	642 874	25,19	3,09	162 457	6,36	68,78	39,04	-64 783	-2,61	415 634	16,28
2000	636 064	24,52	3,02	163 263	6,29	69,08	37,23	-65 091	-2,50	407 710	15,72
2001	630 947	23,95	2,96	164 296	6,24	69,38	35,59	-63 307	-2,40	403 344	15,31
2002	626 714	23,43	2,89	165 467	6,19	69,67	34,10	-60 794	-2,29	400 453	14,97
2003	623 521	22,97	2,83	166 777	6,14	69,96	32,79	-57 390	-2,15	399 354	14,71
2004	620 991	22,54	2,78	168 205	6,11	70,25	31,67	-53 418	-1,99	399 368	14,50
2005	619 781	22,18	2,72	169 770	6,07	70,54	30,73	-48 480	-1,81	401 531	14,37
2006	617 870	21,80	2,67	171 438	6,05	70,82	29,89	-44 160	-1,64	402 272	14,19
2007	615 915	21,42	2,62	173 224	6,03	71,09	29,09	-40 000	-1,46	402 691	14,01
2008	613 971	21,06	2,57	175 135	6,01	71,36	28,32	-35 840	-1,30	402 996	13,82
2009	612 195	20,71	2,52	177 172	5,99	71,63	27,60	-31 520	-1,14	403 503	13,65
2010	610 546	20,38	2,48	179 350	5,99	71,89	26,94	-26 578	-0,99	404 618	13,51
2011	608 864	20,05	2,44	181 611	5,98	72,15	26,31	-22 759	-0,84	404 494	13,32
2012	607 109	19,73	2,40	183 972	5,98	72,40	25,70	-19 486	-0,71	403 651	13,12
2013	605 348	19,42	2,36	186 436	5,98	72,66	25,10	-16 758	-0,60	402 154	12,90
2014	603 634	19,12	2,33	189 010	5,99	72,90	24,50	-14 419	-0,51	400 205	12,68
2015	602 440	18,84	2,29	191 782	6,00	73,15	23,92	-10 000	-0,43	400 658	12,53
2016	600 519	18,55	2,26	194 560	6,01	73,39	23,36	-10 000	-0,37	395 959	12,23
2017	598 346	18,26	2,23	197 434	6,03	73,63	22,85	-10 000	-0,32	390 912	11,93
2018	595 497	17,96	2,20	200 299	6,04	73,87	22,38	-10 000	-0,30	385 198	11,62
2019	592 037	17,65	2,18	203 158	6,06	74,11	21,97	-10 000	-0,30	378 879	11,30
2020	586 446	17,29	2,15	205 690	6,06	74,34	21,60	-10 000	-0,30	370 756	10,93

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI) - "Estimaciones y Proyecciones de Población Total, Urbana y Rural por Años Calendario y Edades Simples, 1970-2025".

tante menor en Lima y más alta en la sierra y sobre todo, en la selva. Esto significa, ahora, unos 620 mil nacimientos al año y 22.5 nacidos vivos por cada mil personas en el país. Teniendo en cuenta que los gobiernos solamente pueden ser favorables al descenso de la mortalidad, y que no apoyarían la emigración, las políticas para controlar el crecimiento poblacional, se centran en la fecundidad femenina.

La mortalidad, por su parte, es el "control" indeseable de la población, y toda política poblacional trata de disminuirla. Su rápido descenso en la segunda mitad del siglo pasado, respecto al ritmo de nacimientos, ha producido el fenómeno de la explosión demográfica que hemos enfrentado. Sin embargo, aún tenemos mortalidad elevada, si nos comparamos con los países de mayor desarrollo y con la mayor parte de países de nuestra región. Actualmente, según las proyecciones demográficas, fallecen al año alrededor de 170 mil personas en nuestro país. La distribución de las muertes en las diferentes edades, da origen a un indicador de la edad más probable a ser alcanzada por los nacidos en determinado año –la esperanza de vida al nacer– que viene aumentando y ha llegado ya a los 70 años, aunque pueden haber variaciones de hasta 20 años entre las esperanzas de vida al nacimiento de las provincias más metropolitanas (Lima y el Callao) y las más ruralizadas, en la sierra o selva.

La otra variable, que ha cobrado inusitada importancia en el Perú, es la migración. Hasta hace un par de décadas, cuando la migración neta al exterior era de apenas 20 ó 30 mil personas, podía ser posible que se trabajaran las proyecciones demográficas bajo el supuesto de "población cerrada", como si el saldo migratorio fuera cero. Actualmente el saldo migratorio, siempre según el INEI, puede estar en los últimos años entre los 200 ó 300 mil habitantes menos, que indicarían así el triple de pérdidas de habitantes que lo esperado por las proyecciones que era solamente de alrededor de -70 mil para estos años.

Para completar, debemos recordar que también hay migración interna, entre los centros poblados del interior del país, y resulta evidente la utilidad de co-

nocer la distribución espacial de la población en nuestro propio territorio, así como cuáles son las áreas, regiones y pueblos que crecen, permanecen estacionarios o tienen más emigrantes que inmigrantes.

¿CUÁNTOS SOMOS?

Tal vez ahora se entienda mejor la importancia del conocimiento del volumen, estructura, distribución y dinámica de la población en el Perú. Y a la vez, se pueda entender la preocupación para conocer cuántos somos.

El asunto es que la cantidad de población se ha convertido en tema polémico, a pesar de un censo reciente. Veamos.

Las proyecciones de población, revisadas por el INEI con la asistencia de CELADE (Centro Latinoamericano de Demografía) nos decían que tendríamos a fines de julio unos 28 millones de personas residiendo en el ámbito nacional, que no es lo mismo que peruanos, pues se espera que haya dos millones de peruanos en el extranjero, aunque no sabemos ni sabremos por ahora (el censo no preguntaba dónde han nacido las personas) cuántos extranjeros hay en nuestro territorio. Los datos previos del censo, extraoficialmente conocidos, indican en cambio, que este reciente recuento no alcanza ni a los 26 millones, tal vez solamente 25.

En defensa del censo reciente puede decirse que las proyecciones están erradas, pues en los últimos años, del 93 al 2005 no habría un saldo negativo de la migración de 750 mil personas, sino tal vez del doble, con lo cual las diferencias entre el censo y las proyecciones corregidas, se reducirían a un millón o un millón y medio de personas, siempre y cuando las estimaciones de defunciones y nacimientos fueran las correctas.

En el extremo opuesto, no se espera muy buena cobertura en el censo reciente, realizado a través de terceras personas, en plazos amplios que incluyeron las fiestas patrias, y con una laxitud inusual. Cinco por ciento de omisión –viviendas

ocupadas que aparecen sin habitantes, información incompleta de vecinos y empleadas del hogar declarantes, omisiones de ancianos, recién nacidos o enfermos crónicos y mentales– es considerada una estimación muy bondadosa, teniendo en cuenta que las encuestas por muestreo rigurosas pueden perder hasta 8-10 por ciento de la población esperada, que se conoce reside en la vivienda que se entrevista. Pero solamente cinco por ciento de la población sería casi un millón y medio de habitantes.

¿Seremos 25, 26 ó 27 millones, y no 28 en la realidad? Casi imposible saberlo. El magro censo del 2005, no permite estimar el ritmo de los nacimientos o de las defunciones, sino de manera muy aproximada, a través de las edades singulares, siendo lo deseable haber inquirido sobre los nacidos vivos de las mujeres en edad fértil o las defunciones recientes y las edades de muerte de los padres, para auxiliar a la demografía. El propio supuesto de una alta emigración solamente es reciente y es muy aventurado extender sus resultados hacia el mediano o largo plazo. Los registros nacionales de nacimientos y defunciones –las partidas de registro civil– tienen considerables vacíos.

¿Cuántos somos? Si se tratara de apostar tal vez estemos en un espacio intermedio entre la población que pudo registrar el censo y lo que estiman los demógrafos, pero esta es simplemente una intuición, un tanteo sin base científica. El censo, o el INEI aún no da la palabra final, y recién en noviembre dirá cuántos habitantes han podido recabar en su inédito experimento, tal vez anecdótico. Los expertos en población tienen tema de conversación para rato, y las propuestas van desde volver a comenzar con un censo como los normales, o entrar a una especie de orfebrería demográfica, que si bien no resuelve totalmente el tema, al menos nos dejará respiro hasta una próxima oportunidad.

(1) Algunos fondos como el FONCOMÚN municipal, o los pagos de canon y las regalías mineras, tienen una distribución supuestamente dependiente de una asignación en la cual el tamaño de la población es al menos parte de la fórmula con la cual se asigna. Reconociendo las intenciones buenas, es lamentable el resultado, frecuentemente poblado de absurdos, por las ligerezas de la formulación: hay provincias y distritos en los que mantener la cuenta del Banco de la Nación para recibir algunos soles anuales resulta antieconómico y otros, en los que los servicios deberían crecer. Sin embargo, insistimos, en que ya es un buen comienzo.

Riqueza y Sostenibilidad

Dimensiones Sociales y Ambientales de la Minería en el Perú

(Parte I)

El Banco Mundial ha preparado un informe sobre la Riqueza y Sostenibilidad: Dimensiones Sociales y Ambientales de la Minería en el Perú.

Por la importancia de este documento y para compulsar los conflictos que se han producido en los últimos meses en la Minería en nuestro país, transcribimos las principales conclusiones que contiene el indicado informe.

CONCLUSIONES PRINCIPALES

"1. Pasivos Ambientales Mineros

El impacto negativo y acumulativo de operaciones mineras y de fundición (los pasivos ambientales mineros ó PAMs) –que se ubican a lo largo de todo el territorio peruano– constituyen un serio perjuicio para la salud y es una importante causa de malestar social entre las comunidades locales. La inadecuada disposición de relaves y desmontes, así como los métodos inapropiados para la disposición de efluentes peligrosos y materiales contaminantes de las operaciones mineras, ya han causado casos graves de filtraciones, drenaje ácido y contaminación de cuerpos acuíferos, así como otros efectos negativos en la biodiversidad y los ecosistemas. Por ejemplo, algunas de las actividades mineras y metalúrgicas desarrolladas a lo largo del río Rímac, en conjunción con otras fuentes incluyendo las de tipo agrícola, contaminan las fuentes de agua potable que abastecen la región de Lima Metropolitana donde habitan más de 7 millones de personas, o bien, aproximadamente un tercio de la población peruana. Otras cuencas fluviales afectadas por la contaminación de PAMs incluyen las del Mantaro, Pisco, Madre de Dios, Llaucano y Santa.

No son menos graves los peligros latentes de la inestabilidad física de los depósitos de residuos mineros, pues el Perú es un territorio sísmico proclive a los temblores y terremotos. Los efectos causados por la pérdida o daño a las zonas agrícolas y la pérdida o degradación de recursos hídricos también han ocasionado que la población tome una conciencia creciente de los efectos adversos de las operaciones mineras y de las fundiciones, tanto del pasado como las actuales, exacerbándose la oposición de la comunidad a las operaciones existentes y proyectadas, y creándose así posibles fuentes de conflicto.

Los esfuerzos del gobierno para enfrentar los PAMs se iniciaron a mediados de los años 90. Desde aquel momento, los principales problemas abordados han sido: (i) determinar la localización y la clasificación de los pasivos mineros no rehabilitados (ya sea que se trate de lugares abandonados o "huérfanos" o que cuentan con un concesionario identificable); (ii) desarrollar los medios para remediar los PAMs de manera segura y eficiente; (iii) identificar los responsables actuales y/o pasados que deben llevar a cabo dicha remediación (incluyendo el Estado peruano); y (iv) evaluar posibles fuentes de financiamiento de dicha remediación. Al enfrentar estos temas técnicos, legales y financieros, el gobierno simultáneamente sentó los cimientos para crear un marco normativo integral de leyes, reglamentos e incentivos que permitan regular los numerosos – y en algunos casos muy importantes– nuevos proyectos mineros que se están desarrollando en el Perú.

Como ejemplo, entre el 2001 y junio del 2003, el Proyecto de Eliminación de Pasivos Ambientales (EPA) trató de: (i) realizar una

evaluación y diagnóstico de los impactos ambientales de cada uno de los PAMs; (ii) elaborar un inventario nacional detallado que identifique cada PAM y su localización geográfica, los principales riesgos ambientales involucrados, su condición legal, y sus características físicas; (iii) identificar y desarrollar tecnologías para la rehabilitación ambiental; (iv) llevar a cabo estudios y trabajos para remediar y rehabilitar las áreas afectadas por los PAMs, (v) tomar medidas preventivas para evitar la generación de drenaje ácido procedente de las operaciones mineras, limpiar y nivelar los depósitos de relaves abandonados; (vi) reducir el riesgo de grietas o filtraciones en los depósitos de relaves abandonados; y (vii) reducir, neutralizar y/o eliminar los impactos negativos de los PAMs sobre la salud pública, la flora y la fauna, y las actividades económicas de las áreas circundantes mediante la restauración y mejoramiento de la calidad del agua, tierra y aire mediante una serie de acciones entre las que se incluye la reforestación.

(...)

Cabe señalar que en la esfera legal se han dado avances significativos durante los dos últimos años los cuales incluyen el dictado de la Ley de Cierre de Minas (Ley 28090) y la Ley de Pasivos Ambientales de las Actividades Mineras (Ley 28271). Los objetivos de estas últimas leyes son integrales y buscan normar: (i) el proceso de identificación de los pasivos ambientales legados por las actividades mineras; (ii) la responsabilidad de la remediación y rehabilitación de las áreas afectadas por los pasivos ambientales; (iii) la creación de un mecanismo de financiamiento; (iv) la mitigación de los impactos negativos de los PAMs sobre la salud de la población, el ecosistema circundante y la propiedad. A pesar de sus intenciones, la Ley deja una serie de vacíos que podrían permitir a los titulares mineros eludir sus responsabilidades en la remediación de los PAMs sobre la salud de la población, el ecosistema circundante y la propiedad. A pesar de sus intenciones, la Ley deja una serie de vacíos que podrían permitir a los titulares mineros eludir sus responsabilidades en la remediación de los PAMs y transferir dicha responsabilidad al Estado. La ley aparentemente no habría sido coordinada con los objetivos y calendarios del Plan Minero Referencial 2000-2009. Algunas definiciones que se incluyen en la ley (por ejemplo, lo que constituye un sitio "abandonado" o "inactivo") deben ser ajustadas para impedir interpretaciones erróneas y la evasión de responsabilidades.

(...)

En cuanto al financiamiento de dicha remediación, el Artículo 9º de la mencionada Ley asigna al Fondo Nacional del Ambiente (FONAM) la responsabilidad para obtener los fondos y el financiamiento para la remediación y rehabilitación de los PAMs. Según la Ley, estos recursos deben provenir de acuerdos de cooperación financiera internacional, canjes de deuda y otras fuentes, sin recurrir a fondos públicos ni afectar el presupuesto nacional. A pesar de

este punto en la Ley, el MEM ha recientemente contribuido con US\$ 1 millón al FONAM y se ha anunciado el compromiso verbal de tres empresas mineras con interés en realizar una contribución al fondo.

Sin embargo, subsisten dos problemas que deben ser resueltos: (i) FONAM carece de experiencia en la obtención de fondos en este ámbito y necesitaría asociarse con agentes de probada excelencia técnica, además de recibir capacitación al respecto; y (ii) no existen muchos mecanismos financieros internacionales disponibles para llevar a cabo un programa de rehabilitación sistemático ya que los pasivos ambientales de la minería tienen baja prioridad en la percepción pública internacional (en comparación, por ejemplo, con la preocupación por la biodiversidad y la contaminación del aire). Además, es difícil pedir a los donantes extranjeros que vengan al rescate ofreciendo donaciones y contribuciones para resolver el problema de los legados huérfanos, mientras que el Estado se rehúsa a asumir la responsabilidad de remediar sus propios pasivos mineros y aportar un compromiso financiero significativo para tratar un problema de uno de los sectores más fuertes de la economía. El Estado debe demostrar que los PAMs ocupan un lugar prioritario y que se destinará recursos para enfrentar este problema de naturaleza crítica.

(...)

Una vez que la remediación y rehabilitación de los PAMs se haya convertido en una prioridad nacional a la que se le asignen los recursos necesarios, los elementos clave de la estrategia para atender los PAMs deben incluir: (i) mejorar y actualizar el inventario existente, identificando y priorizando los PAMs más críticos a partir de criterios del riesgo para la salud (y determinar los costos de salud, ambientales y sociales, así como los costos de remediación asociados y la situación legal de cada PAMs específico); (ii) desarrollar un programa de monitoreo para determinar si existen filtraciones químicas; (iii) establecer uno o más centros de excelencia para garantizar la calidad de la orientación técnica y de capacitación; (iv) comprometer al Estado en la remediación de los PAMs de las operaciones mineras de su propiedad (sentando de esta manera un ejemplo de compromiso hacia la remediación de los PAMs); (v) llevar a cabo una campaña de alerta (en el gobierno central, las regiones y municipalidades) sobre los riesgos de los PAMs; (vi) crear un fondo de rehabilitación de PAMs; y (vii) mejorar la capacidad del FONAM para la gestión del fondo para la remediación de PAMs".

2. Gobernabilidad Ambiental en el Sector Minero

En tanto el Capítulo 2 se concentra en los PAMs y los esquemas legales y normativos necesarios para su remediación, en el Capítulo 3 se examinan las políticas y capacidad de gestión ambiental y social, en forma más amplia, para asegurar que las actividades mineras se lleven a cabo de manera responsable. En conjunto, en este informe dicho marco se denomina como "gobernabilidad ambiental". En este contexto, el proceso de otorgamiento de licencias desempeña un papel fundamental para asegurar que las nuevas operaciones mineras cumplan con los estándares ambientales, en estrecho vínculo con los mecanismos legales (tales como las auditorías y los Planes de Adecuación y Manejo Ambiental o PAMA, creados en 1993) que permiten al MEM monitorear las actividades mineras.

Estos desarrollos constituyen un avance sustancial en la gestión ambiental en comparación con las épocas previas a las reformas institucionales y de políticas realizadas en los años 90, en la cual la mayor parte de las empresas mineras operaba en el Perú bajo el supuesto de que su contribución al país y la sociedad se limitaba a: (i) el desarrollo de la economía local mediante la creación de empleos, la construcción de infraestructura básica, y el crecimiento de la economía local, en especial en las zonas pobres y aisladas; y (ii) las contribuciones fiscales a través de impuestos y el pago por las concesiones.

Muy pocas empresas consideraban o llegaron a atender sus problemas ambientales (y las que lo hicieron, tuvieron un éxito muy

limitado) durante o antes de la década de 1980. Antes de la década de 1990, el marco normativo no incluía ningún mecanismo que exigiese a las empresas cumplir con estándares ambientales o sociales, realizar remediaciones o proporcionar compensación por la degradación del medio ambiente. Incluso las empresas mineras extranjeras con una sólida reputación por el rigor con que se desempeñaban en los ámbitos ambiental y social en sus países de origen, frecuentemente no asumían en sus operaciones en el Perú una actitud proactiva en la adopción de medidas específicas que pudiesen asegurar un mejor cumplimiento con los estándares ambientales.

Durante la década de 1990, el Banco Mundial proporcionó asistencia al Gobierno del Perú como parte de sus esfuerzos para: (a) crear las condiciones favorables para atraer inversiones hacia la minería; (b) reformar el rol del gobierno, haciéndolo pasar de propietario a regulador; y (c) transferir la responsabilidad de las actividades operativas al sector privado mediante la implementación de reformas de primera generación del sector minero llevadas a cabo en el marco del Proyecto de Asistencia Técnica Minera y Energética (EMTAL). Este proyecto que se inició en 1993, tiene el mérito de haber catalizado cambios normativos e institucionales que promovieron prácticas sostenibles en el sector minero, y la realización de estudios sectoriales, evaluaciones ambientales y el desarrollo de un sistema de información para la minería.

(...)

Este informe llega a la conclusión de que el proceso de evaluación de estudios de impacto ambiental (EIA) presenta una serie de limitaciones, por lo que se podría fortalecer: (i) exigiendo que la guía de elaboración de los EIA (o la guía) sea vinculante por ley; (ii) actualizando el contenido de la guía con estándares aceptados internacionalmente; (iii) exigiendo términos de referencia detallados (que actualmente no son exigidos por ley) previos a la elaboración de los EIA de proyectos con alto grado de complejidad; (iv) compartiendo la responsabilidad del proceso de autorización del EIA con otras agencias gubernamentales; (v) creando un panel con nivel de decisión (con representantes de otras entidades con responsabilidad ambiental) para el otorgamiento de las licencias ambientales de operación (que actualmente dependen de una sola unidad dentro de MEM); (vi) integrando una evaluación de impacto social al EIA; y (vii) modificando las audiencias públicas requeridas por el proceso de EIA que presentan varias deficiencias en la actualidad, convirtiéndolas en una audiencia con un moderador imparcial para un número limitado y legítimo de participantes.

Además, el informe concluye que el desempeño ambiental de las empresas mineras que han culminado o están en proceso de concluir sus planes de adecuación y manejo ambiental PAMAs podrían mejorarse de la siguiente manera: (i) actualizando y mejorando los estándares y criterios de emisión; (ii) exigiendo que las empresas mineras se adecuen a estándares más estrictos reconocidos internacionalmente; y (iii) promoviendo sistemas de gestión ambiental y planes de certificación ambiental (tales como ISO 14000) que permitan desarrollar un cumplimiento voluntario por parte de la industria minera. El informe también recomienda que los bancos comerciales y las agencias financieras apliquen criterios ambientales y sociales antes de proporcionar asistencia financiera a las operaciones mineras. De la misma manera, el sistema de inspecciones y fiscalizaciones requerirá una mejor capacidad y una reorganización interna para lograr una mayor eficiencia en el cumplimiento de las normas ambientales.

Por otra parte, el sistema de monitoreo continuo puede ser enfocado y fortalecido como uno de los elementos clave post licencia. Este sistema puede incorporar una activa participación de las comunidades y otros actores clave tanto en la fase de diseño como en la ejecución de las actividades mineras (Tintaya, Yanacocha y el proyecto de Camisea presentan lecciones para dicho modelo)".

Modalidades Formativas Laborales

Reglamentan Ley N° 28518

Con fecha 19 de setiembre último fue publicado el D. S. N° 007-2002-TR que contiene las normas reglamentarias de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Veamos a continuación sus alcances.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY Y EL REGLAMENTO (Título Preliminar de la Ley, art. III; Reglamento, art. 3º)

Se precisa en el Reglamento que la aplicación de las normas referentes a las Modalidades Formativas Laborales sólo resultan de aplicación a cualquier entidad privada o pública cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

En consecuencia, queda claro que las dependencias y reparticiones estatales cuyos trabajadores no se encuentran sujetos al régimen laboral mencionado, están impedidos de utilizar las modalidades formativas dentro de los alcances de las normas bajo comentario.

2. DERECHOS Y BENEFICIOS APLICABLES DENTRO DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS (Ley, art. 3º; Reglamento art. 4º)

Tal como lo precisara la Ley, el Reglamento ratifica que los beneficios aplicables a quienes están sujetos a las modalidades formativas laborales son, exclusivamente, los señalados en la Ley N° 28518; en el D. S. N° 007-2005-TR; en la Ley General de Educación –Ley N° 28044– en lo que resulte aplicable, y en otras normas vinculadas a la promoción y formación profesional.

Respecto a estas últimas disposiciones se crea un vacío al no quedar debidamente identificadas, dificultando la adecuada percepción de los beneficios que pudieran corresponder, pero estimamos que se refieren a las normas de SENATI, SENCICO, CENFOTUR y demás aplicables.

Si el Reglamento quería referirse a beneficios concretos relacionados a la «promoción y formación profesional» debió mencionar en forma explícita cuáles son éstos o por lo menos las normas legales que los contienen.

Algo similar sucede con la mención a la Ley General de Educación, pues al referirse a ella se utiliza terminología igualmente genérica que producirá desconcierto al no especificarse los posibles beneficios que esta Ley promueve. Una reglamentación adecuada no debería dejar vacíos que pudieran convertirse en algún momento en posibles omisiones susceptibles de sanción.

3. EL APRENDIZAJE COMO MODALIDAD FORMATIVA LABORAL

Ni la Ley (arts. 5º y 6º) ni el Reglamento definen en for-

ma clara y precisa aquellos elementos que tipifican el contenido de esta modalidad.

Sin embargo, puede deducirse que el aprendizaje se caracteriza por otorgar al beneficiario una formación laboral **complementaria** que debe llevarse a cabo utilizando la infraestructura de una empresa.

Previo a esta situación práctica, el aprendiz debe haber logrado una formación inicial en un **Centro de Formación Profesional (CFP)** que, según se detalla en el literal a) del Artículo 2º del Reglamento es aplicable a toda institución pública o privada que brinda servicios de Educación Técnica Productiva o de Educación Superior (universidades, institutos, escuelas, etc., debidamente autorizados por el sector competente para ofrecer servicios de Formación Profesional, así como aquellas otras instituciones a las que su ley de creación les otorgue tales atribuciones).

Debemos hacer notar que el Reglamento ha precisado que las **Universidades** están también consideradas como Centros de Formación Profesional, lo que no había quedado suficientemente claro en el texto de la Ley.

3.1. Características de la Modalidad: Aprendizaje

3.1.1. Edad del aprendiz.- Respecto a este tema el Reglamento no ha cubierto el vacío existente en la Ley, dado que si bien es cierto establece la edad mínima del aprendiz en 14 años, no precisa cuál es la edad máxima dentro de la cual resulta posible acceder a esta modalidad formativa. Lo que sí encontramos es una referencia genérica vinculada a este tema en el art. 36º del Reglamento al señalar que, para el caso específico, los 14 años requeridos deben entenderse como años cumplidos.

Se precisa, adicionalmente, que el aprendizaje referido a adolescentes con edades comprendidas entre los 14 y 18 años, deberá ser realizado siempre y cuando cuenten con el **certificado médico** que acredite su capacidad física, mental y emocional para llevar a cabo las actividades inherentes a esta modalidad. El certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector Salud o de la Seguridad Social.

3.1.2. El Convenio de Aprendizaje.- Se precisa en el Reglamento que tanto el convenio como su prórroga o modificación, deben celebrarse por escrito y ser suscritos por las partes **antes** del inicio de las actividades formativas. Dicho convenio debe ser puesto en conocimiento de la Dirección

de Promoción del Empleo y Formación Profesional (**DPEFP**) –o de quien haga sus veces, en el lugar donde el beneficiario ejecutará su formación– para su registro dentro de los quince días naturales de su suscripción. Se permite la presentación extemporánea sólo durante la vigencia del convenio.

Los convenios en general y el de **aprendizaje** en particular, deben contener la siguiente información:

- a) Datos generales de las partes;
- b) Fecha de inicio y de término;
- c) Fecha de nacimiento del beneficiario;
- d) Lugar de ejecución de la actividad formativa laboral;
- e) Correspondencia entre la especialidad del beneficiario y la actividad a desarrollar en la empresa, según la modalidad formativa laboral elegida; y,
- f) Firma original de las partes.

Adicionalmente, como lo exige el artículo 46º de la Ley, el convenio deberá precisar el monto de la **subvención** que corresponderá al beneficiario y determinar, adicionalmente, las causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

En caso que el aprendizaje comprenda a adolescentes con edades entre los 14 y 18 años, el convenio deberá ser suscrito por sus padres, tutores o responsables.

Los convenios de las distintas modalidades formativas laborales, se inscribirán en un único Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales, previamente autorizado por la DPEFP, o quien haga sus veces.

3.2. Modalidades de Aprendizaje

El Reglamento, al igual que la Ley, distingue dos modalidades de Aprendizaje:

3.2.1. Aprendizaje con Predominio en la Empresa (art. 5º, inc. a))

Según establece el Reglamento, el **Aprendizaje con Predominio en la Empresa** se efectúa cuando el aprendiz realiza su proceso formativo en la empresa patrocinadora, sin dejar de participar en su CFP en espacios definidos y programados de aprendizaje.

En el art. 7º del Reglamento se establece que cada sector vinculado a los diversos Ministerios, deberá otorgar expresamente la autorización al CFP para llevar a cabo esta modalidad formativa.

El Reglamento ha señalado las pautas indispensables para lograr los objetivos, contenidos y condiciones del proceso formativo en la empresa. Los denomina «**Planes**» y deben anexarse necesariamente al Convenio. Mayores detalles sobre el particular se exponen en el numeral 9 de este comentario.

Si bien en el caso del **Aprendizaje** la elaboración del Plan corresponde al CFP, consideramos necesario que su contenido obedezca a una labor de conjunto con la empresa patrocinadora, ya que de no existir esta coordinación se corre el riesgo de que la empresa no esté en capacidad de brindar las facilidades que se exigirán en el Plan.

La coordinación reseñada resulta más evidente si revisa-

mos los alcances del art. 43º, inc. f) del Reglamento relacionado con el llamado **Contexto Formativo**, pues en él tendrá que referirse necesariamente a las condiciones de infraestructura, ambiente, maquinarias, herramientas, etc., que deberá proporcionar la empresa para la mejor formación del aprendiz.

Recordemos que ya la Ley en su art. 43º sobre obligaciones de los CFP, establece en el numeral 2 que la dirección y conducción de las actividades formativas de capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario deben realizarse necesariamente en coordinación con la empresa.

Asimismo, en cuanto al Monitoreo y Evaluación del aprendizaje a que se refiere el Reglamento, consideramos que al igual de lo que determina el art. 43º, numeral 4 de la Ley, corresponderá este control tanto al CFP como a la empresa patrocinadora, responsable ésta última de la formación práctica del beneficiario. En este sentido, entendemos que deberá fijarse en el Plan respectivo la identificación de los responsables de una y otra institución que se harán cargo, coordinadamente, del seguimiento correspondiente.

Como lo establece el Reglamento en su art. 48º el Plan deberá ser presentado ante la **DPEFP** o quien haga sus veces, del lugar donde el aprendiz realice su formación. La intervención de esta Dirección tiene su razón de ser en el control y supervisión que corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre este tipo de actividades.

Finalmente, el Reglamento en su art. 49º determina que la presentación del Plan de Entrenamiento es un requisito indispensable para la suscripción y registro del convenio de aprendizaje, debiendo figurar como anexo del mismo tal como lo contempla el artículo 41º. En este entendimiento, el plazo para la elaboración del Plan debe ser anterior a la suscripción del convenio, lo que supone coordinación previa sobre este aspecto con la empresa que brindará las facilidades para el aprendizaje.

3.2.2. Aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales

Tales prácticas corresponden a aquellas situaciones en que predomina la actividad formativa en el **CFP**, teniendo carácter **complementario** el ejercicio práctico en una situación real de trabajo en la que deberá aplicarse los conocimientos y habilidades desarrollados durante la etapa formativa propiamente dicha.

Conviene tener presente que los universitarios que siguen una carrera profesional, podrán acceder también a este tipo de prácticas en la medida que no hubieran concluido sus estudios superiores, ya que de ser así solamente podrían acceder a las **prácticas profesionales** consideradas en los artículos 11º a 14º del Reglamento.

Conviene recordar que en la anterior legislación sobre Capacitación para el Trabajo, las prácticas pre profesionales tenían un tratamiento particular, desligado completamente del contrato de aprendizaje, y regulado en el artículo 16º de la **Ley de Formación y Promoción Laboral**. En efecto, bajo

este régimen tales prácticas correspondían a **«estudiantes y egresados de cualquier edad, de Universidades e Institutos Superiores, así como de entidades públicas o privadas que brinden formación especializada o superior en las áreas que correspondan a su formación académica»**.

Bajo la actual legislación, las prácticas preprofesionales implican la realización del proceso formativo dentro del ámbito del CFP y sólo reviste carácter complementario la participación del practicante en la empresa por un tiempo determinado.

Vale señalar que bajo esta modalidad la denominación del beneficiario es la de **«practicante»** y no de aprendiz, la misma que queda reservada a sólo la modalidad formativa con predominio en la empresa.

El Reglamento exige que las labores que correspondan al beneficiario deben estar directamente relacionadas con las áreas propias de la formación académica recibida en el CFP, debiendo propender al desarrollo de sus capacidades.

3.3 Situaciones particulares respecto al Convenio

Los artículos 9º y 10º del Reglamento prevén situaciones especiales tales como la del beneficiario que sigue estudios en el exterior y desea realizar prácticas preprofesionales en el país, en cuyo caso el convenio deberá ser suscrito por el representante del CFP o, en su defecto, por el funcionario designado por la embajada del país donde cursa sus estudios, o por la entidad que haga sus veces.

Asimismo, se considera el caso en que el beneficiario participa en programas de **intercambio** u otros similares. En tal situación, la suscripción del convenio corresponde al CFP que lo acoge.

4. PRÁCTICAS PROFESIONALES

Este tipo de prácticas tiende a consolidar los conocimientos adquiridos durante la formación profesional del **«egresado»** luego de haber concluido sus estudios superiores, pero antes de la obtención del título profesional. Se realiza en las empresas, debiendo estar referidas a labores directamente relacionadas con las áreas que correspondieran a su formación académica.

Para efectivizar este tipo de prácticas se requerirá que el interesado sea presentado a la empresa en que realizará sus prácticas mediante carta suscrita por el CFP o la universidad correspondiente.

4.1. Convenio de Prácticas Profesionales

El convenio que deba suscribirse sobre el particular requiere la intervención de la empresa que brindará las prácticas, así como la del egresado. Los detalles sobre su contenido están descritos en el numeral **10** de este comentario.

4.2. Duración de las Prácticas Profesionales

Como lo señala la Ley (artículo 13º) el tiempo de duración del convenio o de los sucesivos convenios que se sus-

criban, no podrá ser mayor a **12 meses**, salvo que el CFP o la universidad determinen una extensión mayor.

Se entiende que el lapso máximo a que hacemos referencia podrá ser cumplido en uno o varios períodos, así como en una o varias empresas, amparados siempre por el convenio respectivo en cada oportunidad y por la carta de presentación otorgada por el CFP, según corresponda.

4.3. Situaciones particulares

Al igual que en el caso de las prácticas preprofesionales, se considera también la situación de quienes culminaron sus estudios superiores en el extranjero, en cuyo caso el CFP de origen otorgará la carta de presentación a que se ha hecho referencia. Si ésta es otorgada en idioma extranjero se adjuntará la traducción simple, con indicación y suscripción del traductor debidamente identificado.

En caso de "intercambio" u otras situaciones similares, corresponderá al CFP que lo admite otorgar la carta de presentación.

5. CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

El artículo 14º de la Ley definió la capacitación laboral juvenil como una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las empresas, permitiendo así que los beneficiarios ejerciten su desempeño en una situación real de trabajo. La misma Ley determinó que podrán acceder a esta modalidad los jóvenes entre 16 y 23 años.

5.1. Convenio de Capacitación Laboral Juvenil

Complementando las exigencias expresadas en la Ley, el Reglamento en su art. 15º determina la presentación de declaración jurada por parte del beneficiario al momento de suscribir el convenio de que no sigue estudios de nivel superior. Ese compromiso no impedirá que, posteriormente, el interesado pueda concluir o continuar sus estudios superiores.

La Declaración Jurada a que se ha hecho referencia no tiene ninguna exigencia adicional, por lo que no requerirá de certificación notarial ni de otra formalidad.

5.2. Porcentaje limitativo de beneficiarios

La Ley en su art. 17º señala que los beneficiarios de este tipo de capacitación no podían exceder del 20% del total del personal del área u ocupación específica, ni del 20% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

El Reglamento ha señalado (art. 16º) que para establecer este máximo se considerará el total de trabajadores de la empresa **con vínculo laboral directo**, determinando que no se considerará para estos efectos al personal que presta servicios a través de empresas especiales, cooperativas de trabajadores y en otras modalidades contractuales. Al no especificar las modalidades contractuales a que se hace referencia, debemos suponer que se incluyen en ellas a las personas contratadas bajo locación de servicios y que cumplen real y efectivamente funciones de carácter civil, dentro de los alcances de los artículos 1764º y siguientes del Código Civil.

En cuanto a la posibilidad de adicionar un 10% de personal compuesto exclusivamente por jóvenes con **discapacidad** o por jóvenes madres con responsabilidades familiares, el incremento se calculará igualmente, sobre el total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo.

Se precisa que la condición de "discapacidad" a la que se ha hecho referencia deberá acreditarse con la inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad a cargo del CONADIS, o con el certificado otorgado de acuerdo a la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 27050). A su vez, la condición de joven madre con responsabilidad familiar se acreditará con la partida de nacimiento de los hijos menores de edad que tenga a su cargo.

5.3. Ocupaciones relacionada con la Capacitación Laboral Juvenil

El Reglamento en su artículo 17° hace referencia expresa a **actividades básicas**, de poca calificación y de poca o ninguna complejidad, asociadas a niveles de menor responsabilidad en el ejercicio de la ocupación. También incluye la posibilidad de **ocupaciones operativas** que requieren mayor calificación, complejidad y mayores niveles de responsabilidad.

El Reglamento, en el Anexo que contiene el **Listado de Ocupaciones Básicas y Operativas**, que forma parte del Código de Profesiones y Oficios utilizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática para las estadísticas y datos de población (Tomo IV: Vivienda, Características de los Hogares, N° 2, Lima, Enero 1994), ha consignado con cierto detalle estos diversos tipos de ocupación, lo que servirá de ayuda y guía a las empresas para una mejor ubicación y utilización de este tipo de capacitación.

No obstante, no deja de llamar la atención que la relación contenida en el Anexo, y que debe aplicarse para la Capacitación Laboral Juvenil, utilice con mucha frecuencia el término «**aprendiz**», lo que parecería establecer una vinculación entre dos modalidades formativas que tienen características propias y, por consiguiente, resultan diferentes. Sin embargo, la terminología utilizada en la Ley y en el Reglamento no resulta absoluta y terminante; baste recordar que en el art. 16° de la Ley, al tratarse sobre el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil se mencionan las facilidades que debe brindar la empresa para que el interesado realice «**su aprendizaje práctico**». No puede negarse, en consecuencia que en la modalidad bajo comentario exista también, como en cualquier otra, un tipo de "**aprendizaje**" que revestirá caracteres particulares según se trate de una u otra modalidad formativa.

La ubicación de la ocupación en un determinado nivel de acuerdo a la actividad a desarrollarse según el Anexo correspondiente, determinará automáticamente la duración del convenio. Corresponderá, así una duración no mayor a seis (6) meses cuando se trate de **ocupaciones básicas**, prorrogable hasta por un período similar y de veinticuatro (24) meses en el caso de **ocupaciones operativas**.

El último párrafo del art. 17° del Reglamento que comentamos señala que, si se presentara una ocupación no

incluida en el listado, corresponderá a la AAT clasificarla en el nivel que corresponda.

6. MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PASANTÍA

6.1 Tipos de participantes de la modalidad de Pasantía en la Empresa

Se ha señalado que los beneficiarios de estos programas de pasantía pueden ser:

a) De CFP específicos: Son los beneficiarios de 14 años o más que requieran aplicar y completar lo aprendido en la capacitación recibida en el CFP, respaldado por un Programa debidamente autorizado por el Sector correspondiente. También comprende a los estudiantes de los Centros de Educación Técnico Productivo - CETPRO del ciclo básico del Ministerio de Educación - MINEDU, de los CENFORP y de los Centros de Formación Sectorial del ciclo básico. Los empleadores deberán tener cuidado de que la pasantía se desarrolle dentro de los alcances del Programa autorizado por el sector correspondiente para evitar desnaturalización del convenio, en el cual se deberá hacer mención a esos límites y particularidades.

b) Secundaria: Beneficiarios que se encuentran estudiando en los últimos años de educación secundaria, que por razones de estudio necesiten participar un determinado número de horas y días de la semana en la empresa. Serán presentados a las empresas por los centros educativos públicos y privados que por razones curriculares prevén pasantía en una empresa. Igualmente en este tipo de formación el convenio debe referirse o tener como marco el Programa o Plan de estudios secundarios en el que se determine la necesidad de esa pasantía y sus particularidades.

6.2 Jornada formativa de los estudiantes de Educación Secundaria

De acuerdo a la nueva currícula de Educación Secundaria la jornada formativa de Pasantía es de dos (2) a cuatro (4) horas diarias y de dos (2) a tres (3) veces por semana y no más de dos (2) meses en las unidades productivas y se desarrolla conforme se indica en el Cuadro N° 1.

6.3 Programa que respalda la Pasantía

La norma reglamentaria ha dispuesto que cuando la Ley en su art. 25° se refiere al **Programa que respalda la Pasantía** debe entenderse como tal a los Programas Sociales del Estado que cuenten con un componente de capacitación, orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios.

6.4 De la acreditación de los CFP

El Programa facultará al CFP a realizar esta modalidad de acuerdo con sus requerimientos de calificación y selección. La empresa, al presentar el convenio de formación, adjuntará copia del documento que acredite dicha facultad.

Corresponde asimismo al MINEDU facultar a los CETPRO la realización de esta modalidad, siempre y cuando forme parte del currículo formativo.

Corresponde al MTPE facultar a los CENFORP la reali-

CUADRO N° 1															
Tiempo Máximo de Pasantía		Horas Diarias por Semana						Número de veces por Semana							
Hasta 2 meses		De 2 a 4 horas diarias						De 2 a 3 veces							
DESARROLLO DE CASOS PRÁCTICOS															
Caso	Tiempo	Horas Diarias por Semana						Veces por Semana							
		L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
A	2 semanas	-	2	2	2	-	-	-	-	SI	SI	SI	-	-	-
B	1 mes	-	4	-	4	2	-	-	-	SI	-	SI	SI	-	-
C	2 meses	-	4	4	-	-	-	-	-	SI	SI	-	-	-	-
D	2 meses	2	-	2	-	4	-	-	SI	-	SI	-	SI	-	

zación de esta modalidad formativa laboral.

Corresponde a cada Sector facultar al CFP Sectorial el desarrollo de esta modalidad formativa laboral.

6.5 Pasantía de Docentes y Catedráticos

La Pasantía deberá estar directamente, relacionada con la especialidad del docente o catedrático que la realice.

7. ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL

7.1 De los beneficiarios

Son aquellas personas mayores de 45 años hasta 65 años en situación de desempleo y sin alguna actividad económica dependiente o independiente, en los doce (12) meses previos a la firma del convenio.

7.2 Acreditación de la situación de desempleo

La situación de desempleo se acredita con la documentación establecida en el artículo 32º de la Ley, esto es con el último certificado de trabajo, boleta de pago o contrato. Adicionalmente el beneficiario deberá presentar una Declaración Jurada en la que señale que no ha trabajado de manera dependiente o independiente en los doce (12) meses previos a la firma del convenio, y que no ha celebrado anteriormente un convenio bajo la modalidad de actualización para la Reinserción Laboral.

7.3 De la duración del Convenio

Bajo cualquier situación, el beneficiario no podrá utilizar dicha modalidad por más de doce (12) meses o de veinticuatro (24) meses como máximo (si es prorrogado), y por una sola vez. El beneficiario no podrá realizar esta actividad formativa en más de una empresa.

Si la empresa, aún después de tomar conocimiento que el beneficiario ya no puede hacer uso de esta modalidad, permite que ello ocurra, se entenderá que el convenio ha quedado desnaturalizado.

7.4 Porcentajes limitativos de beneficiarios

Para establecer el número máximo de beneficiarios, señalados en el artículo 32º de la Ley, se tendrá en consideración que el porcentaje limitativo del diez por ciento (10%), se aplica sobre el total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo y no debe superar el porcentaje limitativo del veinte por ciento (20%) por área u ocupación específica. Se excluye para efectos del cómputo de los porcentajes, al personal que presta servicios a través de empresas especiales de servicios, cooperativas de trabajadores y a otras modalidades contractuales.

El incremento adicional del diez por ciento (10%) se aplicará al total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo. De esta forma se aclara con precisión este aspecto que no estaba definido en la Ley.

La condición de discapacidad del beneficiario, deberá acreditarse con la inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS o el certificado de discapacidad otorgado de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad.

7.5 De la verificación

La DPEFP o dependencia que haga sus veces, a la recepción del convenio, verificará la información remitida que acredita la situación de desempleo.

8. NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

8.1 De los adolescentes

Las modalidades formativas señaladas en la Ley y el Reglamento que comprenden a los adolescentes que tienen como edad mínima 14 años hasta que cumplan 18 años, facultan la realización de actividades relacionadas a las modalidades formativas laborales, siempre y cuando reúnan los requisitos siguientes (ver cuadro N° 2).

CUADRO N° 2		
Modalidades Formativas	Documentos	Autoridad
Todas las modalidades formativas para quienes tengan entre 14 y menos de 18 años.	1. Certificado médico: - Capacidad física. - Capacidad mental. - Capacidad emocional. 2. Convenio suscrito por padres o tutores responsables.	El certificado médico será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector Salud o de la Seguridad Social

8.2 De la jornada formativa

Las jornadas de los adolescentes se sujetarán a los máximos señalados en el cuadro N° 3.

8.3 De la autorización en horario nocturno

La DPEFP o la dependencia que haga sus veces, autori-

CUADRO N° 3		
Edad	Jornada Diaria	Jornada Semanal
De 14 años	Hasta 4 horas	Hasta 24 horas
De 15 a 17 años	Hasta 6 horas	Hasta 36 horas

zará la realización de actividades en las modalidades formativas laborales, en jornada u horario nocturno, siempre y cuando, ello no perturbe la asistencia al CFP o al Centro Educativo, y resulte necesario para cumplir con la finalidad formativa.

Para la autorización, la empresa deberá presentar una declaración jurada en la que señale expresamente que cuenta con una jornada y horario de trabajo nocturno y que el desarrollo de la actividad formativa en ese horario resulta necesaria para cumplir con la finalidad formativa.

Para sustentar que el horario y jornada nocturna formativa no perturba la asistencia al CFP o al Centro Educativo, la declaración jurada deberá especificar claramente cuál es el horario y jornada nocturna que cumple el beneficiario en la empresa, y el horario de formación que realiza en el CFP, de manera tal que entre el fin de la jornada nocturna y el inicio de la jornada formativa en el CFP medie un período de tiempo no menor a ocho (8) horas.

Los **adolescentes** no podrán realizar actividades en ninguna de las modalidades formativas laborales en horario nocturno. Excepcionalmente, el Juez podrá autorizar la realización de actividades de las modalidades formativas laborales en horario nocturno, a partir de los 15 años hasta que cumplan 18 años, siempre que éste no exceda de cuatro (4) horas diarias.

Se deja constancia que el horario nocturno de acuerdo a lo estipulado en el T.U.O. de la Ley de Jornada de Trabajo aprobado por D. S. N° 007-2002-TR, es el que se desarrolla entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente. Para estos efectos la jornada nocturna comprende todo el lapso indicado o una fracción de ese tiempo.

8.4 Del refrigerio

La empresa otorgará al beneficiario el tiempo de refrigerio en las mismas condiciones en el que es concedido a sus trabajadores. Actualmente el refrigerio es una porción de tiempo continua no menor de 45 minutos destinada a que el trabajador ingiera su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso. (T.U.O. de la Ley de Jornada de Trabajo aprobado por D. S. N° 007-2002-TR).

8.5 De los descansos

El descanso anual al que se refiere el inciso 5) del artículo 42° de la Ley deberá disfrutarse dentro de los doce (12) meses siguientes a la oportunidad en la que se adquirió el beneficio. El pago de la subvención económica que corresponde a dicho descanso será efectuado antes del mismo.

Para el cómputo del descanso, se tendrá en cuenta la

acumulación de los períodos intermitentes que hubiera realizado la persona en formación en una misma empresa.

El beneficiario cuyo convenio o prórroga finalice después de cumplidos doce (12) meses de formación sin antes haber disfrutado del descanso, tendrá derecho al pago del íntegro de la subvención.

Teniendo en cuenta estas normas y las normas de la Ley, no corresponde pago fraccionado por dozavos ni por treintavos por un convenio menor o igual a 12 meses o cuya suma de fracciones no supera los 12 meses, ya que el requisito es que el convenio o la totalidad de las fracciones sea superior a 12 meses. En todos estos casos bastará que el convenio sea por 12 meses y dos días por ejemplo para que corresponda el derecho. (Ver Cuadro N° 4).

CUADRO N° 4									
CASOS EN LOS QUE CORRESPONDE O NO EL DESCANSO ANUAL									
Casos	TIEMPO DE FORMACIÓN (En meses)							Total	Aplicación: Descanso 15 d.
	SUBVENCIÓN MENSUAL PERCIBIDA								
A	2 m	2 m	2 m	2 m	2 m	2 m	2 m	14 m	SI
	600	600	600	1000	1000	1000	1000	—	500
B	4 m	4 m	2 m	—	—	—	—	10 m	NO
	800	800	800	800	800	800	800	—	—
C	12m	12m	—	—	—	—	—	16 m	SI
	900	1200	—	—	—	—	—	—	1200
D	1 m	1 m	1 m	1 m	1 m	1 m	1 m	7 m	NO
	1300	1300	1300	1300	500	500	600	600	—

8.6 De la subvención económica

No se podrá pactar una subvención menor a la establecida en la Ley o renunciar a su percepción.

En caso la jornada y horario habitual de la empresa prevista para los trabajadores dependientes, sea menor a la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa laboral, la subvención económica mensual no podrá ser inferior a una Remuneración Mínima Vital. (Ver Cuadro N° 5).

8.7 De la subvención económica adicional

El pago de la subvención económica adicional establecida en el inciso 6) del artículo 42° de la Ley, se hará dentro de los quince (15) días naturales siguientes a la fecha en que el beneficiario cumpla los seis (6) meses referidos en el artículo en mención.

Para el cómputo de la subvención adicional, se tendrá en cuenta la acumulación de los períodos intermitentes que hubiera realizado la persona en formación en una misma empresa. (Ver Cuadro N° 6).

8.8 De las subvenciones previstas en la Ley

a. Las subvenciones previstas en la Ley deberán ser otor-

CUADRO Nº 5						
TABLAS SOBRE APLICACIÓN DE SUBVENCIONES						
Tipos /Jornadas en la empresa	Horas de Formación	7 hs. 35 h. sem.	7.3 hs. 45 h. sem.	9 hs. 45 h. sem.	8 hs. 45 h. sem.	8 hs. 48 h. sem.
Prácticas Pre-profesionales	6 hs. 30 h. sem.	RMV	RMV	RMV	RMV	RMV
Prácticas Profesionales	8 hs. 48 h. sem.	RMV	RMV	RMV	RMV	RMV
Capacitación Laboral Juv.	8 hs. 48 h. sem.	RMV	RMV	RMV	RMV	RMV
Pasantía (Normal)	4 hs. 12 h. sem.	RMV	RMV	RMV	RMV	RMV
Pasantía (Secundaria)	4 hs. 12 h. sem.	0.5% de RMV	0.5% de RMV	0.5% de RMV	0.5% de RMV	0.5% de RMV
Reinserción	8 hs. 48 h. sem.	RMV	RMV	RMV	RMV	RMV

CUADRO Nº 6							
CÁLCULO DE LA SUBVENCIÓN SEMESTRAL							
Casos	Meses consecutivos o no de formación						
A	1 mes	1 mes	1 mes	1 mes	1 mes	1 mes	6 m.
	S/. 500	S/. 500	S/. 500	S/. 500	S/. 500	S/. 500	S/. 500
B	1 mes	1 mes	1 mes	1 mes	1 mes	—	—
	S/. 1000	S/. 1000	S/. 1000	S/. 1000	S/. 1000	—	—
C	1 mes	1 mes	—	1 mes	—	1 mes	4 m.
	S/. 1200	S/. 1200	—	S/. 1200	—	S/. 1200	—
D	1 mes	1 mes	1 mes	1 mes	1 mes	1 mes	6 m.
	S/. 1300	S/. 1200	S/. 1000	S/. 1000	S/. 500	S/. 500	S/. 500

gadas en dinero, utilizándose los medios de pago usuales en la empresa.

b. Las subvenciones previstas en la Ley constituyen gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

8.9 De la edad

Para los casos en que la Ley señale la edad como requisito para acceder o mantenerse en una modalidad formativa, debe entenderse que son años cumplidos.

8.10 De la Inspección de las Modalidades Formativas Laborales

La DIL o dependencia que haga sus veces, es la encargada de realizar las visitas inspectivas programadas y especiales a efectos de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley y el Reglamento.

La DIL o dependencia que haga sus veces podrá realizar una inspección especial a solicitud del beneficiario o tercero con legítimo interés.

8.11 De los Centros de Formación Profesional

Corresponde a los CFP:

a. Suscripción del Convenio.- El CFP, de acuerdo a su Reglamento, definirá al órgano responsable de la suscripción del Convenio así como el procedimiento para la suscripción oportuna de éste, en un plazo que no exceda los cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del Convenio.

b. Monitoreo y supervisión.- El CFP coordinará con la empresa la periodicidad y ejecución del monitoreo y supervisión, de acuerdo a lo estipulado en el Plan o Programa, según la modalidad formativa laboral.

8.12 Plazo de pago de la subvención y otros beneficios

Si a la fecha de la finalización del convenio existiera algún adeudo relacionado a la subvención económica o a cualquier otro beneficio establecido por Ley, el Reglamento bajo comentario, o por acuerdo entre las partes, éstos deberán ser cancelados dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de finalizado el convenio.

8.13. De la desnaturalización

La desnaturalización de la modalidad formativa laboral, implica la existencia de una relación laboral.

9. PLANES Y PROGRAMAS

9.1. Definición

De acuerdo a lo establecido en el art. 41º del Reglamento los Planes «describen los objetivos, contenidos y condiciones del proceso formativo en la empresa, según cada modalidad formativa». Tienen carácter obligatorio y deben ir anexados al convenio correspondiente a cada modalidad, salvo aquéllos cuyo conocimiento y registro corresponda a la AAT, y tal como está establecido en el art. 54º del Reglamento referido concretamente al Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil; al Programa **Extraordinario** de Capacitación Laboral Juvenil; y al Plan de Reinserción Laboral.

Los **Programas**, a su vez, deben contener por lo menos la información que resulte necesaria sobre el desarrollo del proceso formativo, de acuerdo a las modalidades formativas existentes (art. 45º del Reglamento).

9.2. Tipos de Planes y Programas de acuerdo a cada Modalidad Formativa

De acuerdo a lo establecido en la Ley, para la Modalidad de Aprendizaje corresponderá el **Plan Específico de Aprendizaje** que debe ser elaborado por el CFP (art. 8º). Para la Modalidad de Reinserción Laboral compete el **Plan de Entrenamiento y Actualización** (art. 34º de la Ley) elaborado en conjunto entre el beneficiario y la empresa, cuyo contenido está detallado en el art. 35º de la misma norma y que debe ser presentado a la DPEFP dentro de los 5 días hábiles posteriores a su elaboración (art. 44º del Reglamento).

Para la Modalidad de Capacitación Laboral Juvenil corresponde el **Programa Específico de Capacitación Laboral**

Juvenil definido y reseñado anualmente por la empresa (art. 16º de la Ley); y el **Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil**, aplicable para el caso que se presenten necesidades de ampliación de mercado o expansión de la empresa, debiendo en esta situación adjuntarse la documentación que acredite tales hechos (Arts. 18º de la Ley y 46º del Reglamento).

Para la Modalidad de Pasantía corresponderá el **Plan Específico de Pasantía y el Programa** que respalde el proceso (art. 25º de la Ley), elaborados ambos por el CFP.

9.3. Contenido de los Planes

El artículo 41º y siguientes del Reglamento, determinan los lineamientos básicos para elaborar tales planes. En este sentido el artículo 43º precisa el contenido mínimo de cada Plan:

- a. **Denominación del Plan:** Según la modalidad formativa.
- b. **Datos generales:** Información general sobre la empresa, el (los) beneficiario(s) y el CFP, según corresponda.
- c. **Objetivo del Plan:** Consigna lo que debe lograr el beneficiario de acuerdo a lo establecido en la Ley para cada modalidad formativa. Debe especificar las competencias y capacidades a desarrollar.
- d. **Actividades formativas en la empresa:** Contiene información básica sobre el conjunto de funciones y tareas que desarrollará el beneficiario dentro de la empresa en su proceso formativo.
- e. **Duración:** Indicando fecha de inicio y término, así como especificación de horas y días en las cuales el beneficiario realizará su proceso de formación.
- f. **Contexto formativo:** Breve descripción de las condiciones de infraestructura, ambiente, maquinarias, herramientas, insumos, condiciones de seguridad.
- g. **Monitoreo y evaluación:** Incluye los criterios de evaluación de desempeño y designación de los responsables del seguimiento.

Adicionalmente a lo ya expuesto, deberá darse cumplimiento a las **exigencias determinadas por la ley** para cada modalidad:

Así tenemos que, en el caso de **Capacitación Laboral Juvenil**, el art. 19º de la Ley establece el contenido mínimo del Programa aplicable a esta modalidad (determinación de ocupaciones a ser cubiertas; capacitación en base a un mínimo de 5 horas semanales de formación específica; plazos de duración de la capacitación; requisitos para la obtención del Certificado de Capacitación; capacidades adquiridas durante el tiempo de formación).

Tratándose de **Reinserción Laboral**, el art. 34º de la Ley obliga a un Plan de Entrenamiento y Actualización que debe ser definido en conjunto entre beneficiario y empresa. Se trata de un Plan personalizado, sujeto a modificaciones previo acuerdo entre las partes y fijando otras características particulares consignadas en dicho artículo así como en el 35º de la misma Ley.

10. CONVENIOS

10.1. Formalidades

Los arts. 50º al 52º del Reglamento se ocupan de las formalidades exigidas en la elaboración y presentación al DPEFP relacionadas con los convenios.

En este sentido, resulta exigencia la *formalidad escrita* y su suscripción por las partes **antes del inicio** de las actividades formativas. Deberá ser puesto en conocimiento de la DPEFP, o quien haga sus veces, del lugar donde el beneficiario realizará su etapa formativa, teniendo un plazo de quince días naturales contados desde su suscripción, permitiéndose la presentación extemporánea sólo mientras esté vigente el convenio.

10.1.1. Contenido

El art. 71º del Reglamento establece como exigencias:

- a) Datos generales de las partes;
- b) Fecha de inicio y de término del convenio;
- c) Fecha de nacimiento del beneficiario. Puede explicarse este requerimiento para dejar constancia de la edad del interesado, sobre todo cuando se trate de menores de edad siempre que se acredite con la documentación pertinente;
- d) Lugar de la ejecución de la actividad formativa laboral;
- e) Correspondencia entre la especialidad del beneficiario y la actividad a desarrollar en la empresa, según la exigencia de la modalidad formativa laboral elegida; y,
- f) Firma original de las partes.

10.1.2. Registro de los Convenios

Los convenios se inscribirán en un «**único**» **Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales**, previamente autorizado por la DPEFP o quien haga sus veces. La solicitud de autorización se hará ante la AAT del lugar donde se realizará la etapa formativa.

Al igual que la legislación sobre Planillas de Pago (D.S. Nº 001-98-TR de 20.01.1998) el Reglamento de la Ley Nº 28518 (art. 53º) faculta a las empresas a llevar más de un Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas, pudiendo hacerse en función al centro de trabajo o cualquier otra pauta que se considere conveniente, dentro de un criterio de razonabilidad.

Asimismo, podrán ser centralizados y llevados en cualquiera de los Centros de Trabajo. Corresponderá llevar copia simple del Libro en caso que los centros de trabajo de la empresa se encuentren en circunscripción territorial distinta al de la AAT que autorizó el Libro Especial de Convenios.

10.1.3 Registro de Planes y Programas

Deberá presentarse a la AAT para su conocimiento y registro, copia del Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil, así como del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil, e igualmente del Plan de Reinserción Laboral.

La AAT podrá efectuar las verificaciones que correspondan sobre la documentación que le haya sido proporcionada.

11. SANCIONES

Según se establece en el art. 55º del Reglamento, si al realizarse una inspección laboral no se acredita la contratación por parte de la empresa de un **seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes** a favor del beneficiario de las modalidades formativas laborales, se aplicará la sanción pecuniaria correspondiente, (**Infracción de 2º grado: "Incumplimiento de obligaciones relativas a la formación para el trabajo"**), por contravenir lo prescrito en el inciso 8 del art. 42º de la Ley (cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un Seguro privado con una cobertura equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad y 30 por accidente).

Sin perjuicio de lo anterior, si ocurriera un accidente o enfermedad, la empresa, además de hacerse acreedora a la sanción pecuniaria antes mencionada, quedará obligada a asumir directamente el costo de estas contingencias.

La redacción que tiene la norma sobre este particular al afirmar que *"la empresa asumirá directamente el costo de estas contingencias"* se presta a una doble interpretación.

Así, hay quienes consideran que en caso de producirse la contingencia, es decir, la enfermedad o el accidente, la empresa asumirá la **totalidad** de los gastos que demande la recuperación del beneficiario.

A su vez, existen quienes interpretan en forma restrictiva los alcances de esta expresión, aduciendo que la cobertura de la contingencia alcanzaría como tope los montos ya considerados en la ley, es decir, catorce subvenciones mensuales en caso de enfermedad y un máximo de treinta si se tratara de accidentes.

El incumplimiento de las siguientes obligaciones dará lugar a una sanción pecuniaria, a más de constituir **desnaturalización** de las modalidades formativas, en aquellos casos que coincidan con las infracciones especialmente consideradas en el art. 51º de la Ley (los 7 primeros casos en la siguiente relación).

1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.
2. La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.
3. La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.
4. Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.
5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al **incremento** porcentual adicional, a que se refieren los artículos 17º y 32º o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.

6. La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.
7. El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.
8. El incumplimiento en el otorgamiento de la subvención económica del beneficiario.
9. No contar con el Libro de Registro de Convenio debidamente autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
10. El incumplimiento en la presentación del convenio correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
11. El desarrollo del programa de las modalidades formativas en una jornada que exceda el horario habitual de la empresa, así como la jornada en el horario nocturno entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. sin autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
12. No contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o no asumir directamente el costo de estas contingencias.
13. No otorgar la certificación correspondiente.

Cualquier otro incumplimiento de obligaciones señaladas en la Ley y el Reglamento, no previstas en la relación anteriormente reseñada, dará lugar también a sanción pecuniaria.

Cualquiera de estas infracciones será considerada como de **segundo grado**, de acuerdo a lo establecido en el Dec. Leg. N° 910, Ley de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador: (**Base: UIT 2005 = S/. 3,300.00**).

Gravedad de la infracción	Base de Cálculo	Número de Trabajadores Afectados						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200	201 a+
2º	5 UIT	5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%
	S/.	S/.	S/.	S/.	S/.	S/.	S/.	S/.
	16,500	825	1,650	3,300	4,950	8,250	13,200	16,500

Por último se establece que la entidad competente para fiscalizar y sancionar las infracciones a la Ley sobre modalidades formativas laborales es la Dirección de Inspección Laboral o dependencia que haga sus veces.

12. SEGURIDAD Y SALUD (art. 58º y siguientes)

12.1. Función Orientadora y Preventiva

La empresa deberá orientar a los beneficiarios los riesgos de seguridad y salud relacionados con su actividad económica, y las medidas de seguridad que deberán observar en su proceso formativo laboral.

12.2. Equipos de protección

La empresa deberá proporcionar a los beneficiarios, cuando sea necesario, equipos de protección personal con relación a la actividad a realizar.

La empresa deberá cumplir las condiciones mínimas establecidas en las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la integridad de los beneficiarios durante el proceso formativo laboral.

En esta materia es necesario que la empresa cuente con la documentación que acredite tal entrega de información, y que conste la capacitación recibida.

12.3. Actividades prohibidas para los adolescentes en formación

Se encuentra prohibido que los adolescentes (entre 14 y menos de 18 años) realicen, bajo cualquier modalidad formativa laboral, actividades en subsuelo, labores que conlleven manipulación de pesos excesivos, sustancias tóxicas, actividades en las que su seguridad o la de otras personas esté bajo su responsabilidad o, en general, aquellas actividades contenidas en la «Relación de Trabajos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Física y Moral de los y las Adolescentes», de acuerdo a lo regulado en el Código de los Niños y Adolescentes.

13. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

13.1 Orientaciones.- Las orientaciones generales para el cumplimiento de las obligaciones de los CFP, señaladas en el Artículo 43º de la Ley, serán definidas por los sectores de competencia.

El MTPE coordinará con el MINEDU y otros sectores e instituciones competentes de la regulación y supervisión de los CFP a fin de alcanzar el adecuado cumplimiento de sus obligaciones.

13.2 Coordinaciones con SUNAT.- En cumplimiento del artículo 32º de la Ley, el MTPE coordinará con la SUNAT, las acciones a seguir para la verificación de la información referida a la situación de desempleo del beneficiario.

13.3 ESSALUD.- El MTPE coordinará con ESSALUD la implementación, instalación y desarrollo de un programa especial que cubra, como mínimo, los riesgos de enfermedad y accidentes de los beneficiarios que realicen actividades formativas laborales.

13.4 MINEDU.- El MTPE coordinará con el MINEDU, en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles, a fin que esta última institución establezca los requisitos para la obtención de la habilitación laboral técnica, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 22º de la Ley.

13.5 Una norma de alcance especial.- "El plazo para la adecuación de los convenios suscritos y registrados, a los alcances de las disposiciones sobre modalidades formativas laborales, será de cuarenta y cinco (45) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación del presente Reglamento en el Diario Oficial El Peruano."

Al respecto cabe señalar que en aplicación del Art. 62º de la Constitución Política de 1993, los convenios suscritos y celebrados al amparo de lo establecido en la Ley de Formación y Capacitación Laboral, esto es los convenios de Formación Laboral Juvenil y Convenios de Prácticas Preprofesionales, continuarán en vigencia y aplicación si fueron celebrados antes de la vigencia de la nueva Ley N° 28518 continuarán rigiéndose por las disposiciones existentes al

momento de su elaboración no correspondiendo su adecuación a la nueva normatividad.

Lo que sí debe cumplirse es que los contratos ya celebrados y suscritos al amparo de la Ley N° 28518 y por tanto al reciente Reglamento D. S. N° 007-2005-TR, deben adecuarse a esas normas reglamentarias para lo cual se ha dispuesto un plazo de 45 días hábiles, el mismo que vencerá el 23 de noviembre de 2005.

13.6 Excepción al Programa de Capacitación Juvenil.- En el presente ejercicio fiscal, y por única vez, las empresas quedan exceptuadas de presentar el Programa de Capacitación Laboral Juvenil a que se refiere el primer párrafo del artículo 18º de la Ley.

En ese sentido, las empresas podrán presentar, por única vez, Programas Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil sustentados en necesidades distintas a las señaladas en la Ley, cuyo plazo de vigencia se entenderá como máximo hasta el 31 de diciembre de 2006.

14. DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

14.1 Normas complementarias del reglamento.- El MTPE podrá dictar, mediante resoluciones ministeriales, disposiciones complementarias para la mejor aplicación del presente Reglamento.

Entendemos que este es el instrumento para que el MTPE apruebe los modelos de Convenios en cada una de las modalidades.

14.2 Planes y programas.- Los planes, programas, formatos, habilitación ocupacional y actualización del listado de ocupaciones, se regularán mediante Resolución Ministerial.

14.3 Comisión especial.- El MTPE implementará, en el plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, la «Comisión Multisectorial de Capacitación Laboral y Demanda del Mercado de Trabajo» para el debido cumplimiento de la Cuarta Disposición Complementaria de la Ley, es decir hasta el 23 de noviembre de 2005.

14.4 Registro de información.- EL MTPE establece los procedimientos de registro o información de las modalidades formativas reguladas por normas especiales.

14.5 Microempresas.- En el caso de las microempresas, que se regulen por la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, Ley N° 28015, no serán exigibles las formalidades de los planes o programas de las modalidades formativas contenidas en la Ley. Para tal efecto bastará con la presentación de un compromiso de capacitación.

14.6 Anexo.- El Anexo N° 1 a que se refiere el artículo 17º del Reglamento forma parte de éste. Sus modificatorias serán aprobadas mediante resolución ministerial.

14.7 SENATI y otros.- Los programas de aprendizaje dual regulados por instituciones creadas por ley, se rigen por sus propias normas. Supletoriamente se aplicarán las disposiciones de la Ley y el Reglamento.

Solicitud de Incorporación

Programa de Capacitación Laboral Juvenil

EMPRESA Dirección	Postulante
	Foto

DATOS DEL POSTULANTE

Nombres y apellidos		
Domicilio		
Doc. Identidad	Edad	Fecha de Nacimiento
Educación y año: (Indiquen el grado en el recuadro)		
Primaria <input type="checkbox"/> Año:	Secundaria <input type="checkbox"/> Año:	Instituto Superior <input type="checkbox"/> Año:
Universitaria <input type="checkbox"/> Año:		
Estado Civil: Casado <input type="checkbox"/>	Soltero <input type="checkbox"/>	Divorciado <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/>
Personas Dependientes: Cónyuge <input type="checkbox"/> N° de hijos: menores de 18 años		

Experiencia Laboral (Dos últimos empleos: Razón social y cargo u ocupación)

a)
b)

Ocupaciones a que desea incorporarse:

..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Postula a ocupación de:		

Entidad a la que se encuentra afiliado para pensiones:

AFP:	<input type="checkbox"/>	ONP <input type="checkbox"/>
------------	--------------------------	------------------------------

Firma del Trabajador	Huella Digital
----------------------	----------------

ESPACIO RESERVADO PARA EL EMPLEADOR

Incorporado SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Fecha de Incorporación:	Ocupación:
Subvención que percibirá el trabajador: Los montos se indican en el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil y los derechos señalados en la Ley N° 28518.		

Autorizado	Aprobado
-------------------	-----------------

Días Subsidiados EsSalud

Al haberse modificado el PDT SUNAT, respecto al registro de los Subsidios que otorga ES-SALUD, presentamos las instrucciones para operar en detalle la Declaración del PDT 0600 que aparece en la página web de SUNAT.

1. DEFINICIONES

1.1 Trabajador acreditado: Condición que obtiene el trabajador cuando su entidad empleadora lo ha declarado durante tres (3) meses consecutivos o cuatro (4) meses alternados dentro de:

- a. Los seis (6) meses anteriores al mes en que solicita el servicio, para el seguro regular.
Los doce (12) meses anteriores al mes en que solicita el servicio, para el seguro del trabajador agrario dependiente.
- b. **Caso especial:** Se evalúa la declaración y el pago de sólo los tres (3) últimos meses anteriores al mes en que se solicita el servicio para el seguro del pescador y procesador pesquero artesanal independiente (Ley N° 27177 y artículo 26° de su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2000-TR).

1.2 Accidente: Toda lesión corporal producida por acción imprevista fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentinamente de su voluntad y que puede ser determinada por los médicos de una manera cierta (inciso j) del artículo 2° del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-97-SA).

1.3 Subsidios: Montos en dinero que se otorgan a los asegurados como una subvención económica ante una situación de incapacidad temporal, maternidad o nacimiento de un hijo (inciso b) del artículo 1° del Reglamento de Pago de Prestaciones económicas, aprobado por el Acuerdo N° 59-22-EsSalud-99).

1.4 Subsidio por incapacidad temporal: Se otorga en dinero para resarcir las pérdidas económicas de los afiliados regulares en actividad derivadas de la incapacidad para el trabajo ocasionada por el deterioro de su salud. Tiene derecho a subsidio por cuenta del EsSalud todo trabajador acreditado.

- En el caso de asegurados regulares tienen derecho al subsidio cuando se encuentren acreditados y tengan vínculo laboral al momento del goce de las prestaciones y en el caso de accidentes es suficiente que exista afiliación (artículo 10° de la Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud).
- El trabajador portuario tendrá derecho al subsidio a partir del primer día de ocurrida la incapacidad laboral, el que se encuentra a cargo del EsSalud (inciso a.4) del artículo 12° de la Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud).

1.5 Subsidio por maternidad: Se otorga en dinero con el objeto de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido. Se otorga por noventa (90) días pudiendo estos distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto conforme lo elija la madre, con la condición de que durante

esos períodos no realice trabajo remunerado. El subsidio por maternidad se extenderá por treinta (30) días en el caso de parto múltiple (Ley N° 28239).

No se podrá gozar simultáneamente de subsidio por incapacidad temporal y maternidad (artículo 16° del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-97-SA).

La afiliada regular tendrá derecho a este subsidio cuando se encuentre afiliada al tiempo de la concepción (artículo 35° del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-97-SA) y deberá encontrarse acreditada en el mes en que se inicie el goce del subsidio.

1.6 Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo - CITT: Documento oficial por el cual se hace constar el tipo de contingencia y la duración del período de incapacidad temporal para el trabajo. Se otorga al asegurado titular que se atiende por enfermedad, accidente o maternidad. Este documento debe ser emitido obligatoriamente por el profesional de la salud autorizado y acreditado por el EsSalud, y debe ser registrado en la historia clínica (inciso b. del numeral 6 de la Directiva N° 009-GG-EsSalud-2001 - Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas, aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 248-GG-EsSalud-2001).

2. INSTRUCCIONES

2.1 Días trabajados: Consignar la cantidad de días efectivamente trabajados durante el período. Asimismo, considerar como días trabajados los siguientes:

- Los días de incapacidad temporal asumidos por la entidad empleadora, que corresponden a los primeros veinte (20) días por año calendario.
- Los días de incapacidad temporal que no dan derecho al subsidio, por no encontrarse el trabajador acreditado.
- El día de cese del trabajador, en el caso de baja.

El número de días efectivamente trabajados durante el período debe guardar correspondencia con el número de días calendarios que tiene el período.

2.2 Días subsidiados: Consignar la cantidad de días subsidiados asumidos por el EsSalud durante el período, por incapacidad temporal o por maternidad, conforme sigue:

- Los días por incapacidad temporal, a partir del vigésimo primer (21°) día de incapacidad, salvo que la incapacidad se deba a un accidente. En caso de trabajador portuario, tendrá derecho al subsidio a partir del primer (1°) día de incapacidad.
- Los días por maternidad, que corresponden a un total de noventa (90) días. Consignar la cantidad de días subsidiados asumidos por el EsSalud durante el período, por incapacidad temporal o por maternidad, conforme sigue:

- Los días por incapacidad temporal, a partir del vigésimo primer (21º) día de incapacidad, salvo que la incapacidad se deba a un accidente. En caso de trabajador portuario, tendrá derecho al subsidio a partir del primer (1º) día de incapacidad.
- Los días por maternidad, que corresponden a un total de noventa (90) días. En el caso de parto múltiple, se reconoce treinta (30) días adicionales de subsidio por maternidad.

2.3 Días no trabajados y no subsidiados: Consignar la cantidad de días no trabajados, que no son remunerados por la entidad empleadora, ni subsidiados por el EsSalud, entre ellos:

- Los días de ausencia injustificada por parte del trabajador.
- Los días de licencia sin goce de haber, siempre que no cubra el mes completo.
- Si la licencia sin goce de haber es por todos los días del mes, entonces se tiene que cambiar el Código de Situación del Trabajador al Nº 15: "Licencia sin goce de haber".

2.4 Período de días subsidiados: Consignar la fecha de inicio y la fecha de fin del período subsidiado, asumido por el EsSalud durante el mes. Debe coincidir con la información consignada en los CITT, emitidos por los centros asistenciales del EsSalud, excepto en el caso que los CITT comprendan días de incapacidad asumidos por la entidad empleadora, los cuales no serán considerados al momento del registro en el PDT 600.

Sólo en los casos que no se haya informado oportunamente las fechas de subsidio del mes anterior, la entidad empleadora podrá informarlos en la declaración del mes.

De presentarse varios CITT en los que se consigne días subsidiados repetidos como por ejemplo:

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio
A-005-00001235-5	23/10/2005	28/10/2005
A-005-00001238-5	26/10/2005	31/10/2005

Se deberá registrar lo señalado en el primer CITT y en el segundo se deberá indicar a partir del siguiente día en que concluye el período del primer CITT.

Consignar el número del CITT con guiones, de corresponder.

Ejemplos:

Trabajadores no acreditados:

1. Al trabajador Y, que entró a laborar el 3 de octubre de 2005, se le ha emitido un CITT entre el 5 y el 26 de octubre de 2005 (22 días), tratándose de su primera incapacidad en el año 2005, producida por un accidente de tránsito.

Período Tributario: 10/2005

Días trabajados: 27

Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00001235-5	23/10/2005	24/10/2005	2

Considerando que la incapacidad es por 22 días, de los cuales por ser la primera ocurrencia, la entidad empleadora

asume los primeros 20, entonces se declara 27 días trabajados y 2 días subsidiados debido a la naturaleza del hecho que produjo la incapacidad temporal (accidente).

Trabajadores acreditados:

2. Al trabajador A se le ha emitido un CITT entre el 3 y el 24 de octubre de 2005 (22 días), tratándose de su primera incapacidad en el año 2005.

Período Tributario: 10/2005

Días trabajados: 29

Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00001235-5	23/10/2005	24/10/2005	2

Considerando que la incapacidad es por 22 días, de los cuales por ser la primera ocurrencia, la entidad empleadora asume los primeros 20, entonces se declara 29 días trabajados y sólo 2 días subsidiados.

3. Al trabajador B se le ha emitido un CITT entre el 12 y el 28 de octubre de 2005 (17 días), habiendo la entidad empleadora ya asumido los primeros 20 días en períodos anteriores.

Período Tributario: 10/2005

Días trabajados: 14

Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00002358-5	12/10/2005	28/10/2005	17

4. Al trabajador C se le ha emitido un CITT entre el 3 y el 20 de octubre de 2005 (18 días). La entidad empleadora, durante el año 2005, solo ha asumido 12 de los primeros 20 días que por ley debe asumir.

Período Tributario: 10/2005

Días trabajados: 21

Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00004695-5	11/10/2005	20/10/2005	10

Considerando que la incapacidad es por 18 días, de los cuales la entidad empleadora debe asumir 8 días para completar los primeros 20 días que por ley debe asumir, entonces se declara 21 días trabajados y solo 10 días subsidiados.

5. Al trabajador D se le ha emitido un CITT entre el 28 de octubre y el 8 de noviembre de 2005 (12 días). La entidad empleadora ha asumido los primeros 20 días.

Período Tributario: 10/2005

Días trabajados: 27

Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00004589-5	28/10/2005	08/11/2005	4

Se debe registrar las fechas de inicio y de fin comprendidas en el CITT aun cuando involucren días del período tributario siguiente, declarándose 27 días trabajados y 4 días subsidiados (los correspondientes a octubre).

En el siguiente período tributario, se registra las mismas fechas de inicio y de fin del subsidio, contenidas en el CITT, declarándose 22 días trabajados y 8 días subsidiados (los correspondientes a noviembre), siempre que no ocurra otra contingencia adicional en este período.

Período Tributario: 11/2005

Días trabajados: 22

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00004589-5	28/10/2005	08/11/2005	8

6. Al trabajador E en un mes se le ha emitido 3 CITT por enfermedad, el primero entre el 6 y el 10 de octubre de 2005; el segundo entre el 17 y el 20 de octubre de 2005 y, finalmente, entre el 26 de octubre y el 5 de noviembre de 2005. La entidad empleadora ya ha asumido los primeros 20 días de incapacidad.

Período Tributario: 10/2005

Días trabajados: 16

Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00003450-5	06/10/2005	10/10/2005	5
A-005-00005898-5	17/10/2005	20/10/2005	4
A-005-00006798-5	26/10/2005	05/11/2005	6

En el mes de noviembre de 2005, se registra lo siguiente:

Período Tributario: 11/2005

Días trabajados: 25

Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00006798-5	26/10/2005	05/11/2005	5

7. A la trabajadora F se le ha emitido un CITT por maternidad entre el 16 de octubre de 2005 y el 13 de enero de 2006.

Período Tributario: 10/2005

Días trabajados: 15

Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00006798-5	26/10/2005	05/11/2005	5

En los siguientes períodos tributarios la entidad empleadora deberá volver a consignar la información de las fechas de inicio y de fin del subsidio del CITT hasta que concluya el período subsidiado.

Período Tributario: 11/2005

Días trabajados: 0

Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00007898-5	16/10/2005	13/01/2006	16

En los siguientes períodos tributarios la entidad empleadora deberá volver a consignar la información de las fechas de inicio y de fin del subsidio del CITT hasta que concluya el período subsidiado.

Período Tributario: 11/2005

Días trabajados: 0

Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00007898-5	16/10/2005	13/01/2006	30

Período Tributario: 12/2005

Días trabajados: 0

Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00007898-5	16/10/2005	13/01/2006	31

Período Tributario: 01/2006

Días trabajados: 18

Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00007898-5	16/10/2005	13/01/2006	13

3. SITUACIONES ESPECIALES

- Si al 31 de diciembre, la entidad empleadora estuviera pagando la remuneración correspondiente a los primeros veinte (20) días de incapacidad en ese año, y la incapacidad continuara, aquella deberá seguir abonando la remuneración hasta que el trabajador sea dado de alta o hasta que se cumplan los veinte días (20) del siguiente año. Si al finalizar los veinte (20) días subsistiera la incapacidad, el EsSalud abonará los subsidios (inciso a. del numeral 8.1.4 de la Directiva N° 009-GG-EsSalud-2001 - Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas, aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 248-GG-EsSalud-2001).
- Si al 31 de diciembre, el asegurado regular trabajador en actividad dependiente, asegurado pescador y procesador pesquero artesanal independiente, asegurado de régimen especial o asegurado agrario dependiente o independiente, estuviera subsidiado por el EsSalud y la incapacidad continuara, se seguirá abonando el subsidio hasta ser dado de alta o hasta el vencimiento del plazo máximo (inciso b. del numeral 8.1.4 de la Directiva N° 009-GG-EsSalud-2001 - Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas, aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 248-GG-EsSalud-2001).

Detalle de la Declaración PDT 0600

Al haberse modificado el PDT SUNAT, respecto al registro de los Subsidios que otorga ESSALUD, presentamos las instrucciones para operar en detalle la Declaración del PDT 0600 que aparece en la página web de SUNAT.

En este rubro se debe registrar la información detalle correspondiente a las retenciones y contribuciones de sus trabajadores, por los siguientes conceptos o tributos:

- Impuesto Extraordinario de Solidaridad
- Pensiones Ley N° 19990 (ONP)
- Contribuciones ESSALUD
- Salud Agrario
- ESSALUD Vida
- Fondo de Derechos Sociales del Artista
- Retenciones de 5ta Categoría
- Contribución Solidaria 20530

Los datos se pueden registrar de dos formas:

- Manualmente (registro por registro) o
- Vía importación (opción Declaraciones/importación)*

En ambos casos, de acuerdo al tipo de trabajador, se solicitará la siguiente información:

Días trabajados: Consignar la cantidad de días efectivamente trabajados durante el período. Asimismo, considerar como días trabajados los siguientes:

- Los días de incapacidad temporal asumidos por la entidad empleadora, que corresponden a los primeros veinte (20) días por año calendario.
- Los días de incapacidad temporal que no dan derecho al subsidio, por no encontrarse el trabajador acreditado.
- El día de cese del trabajador, en el caso de baja.

El número de días efectivamente trabajados durante el período debe guardar correspondencia con el número de días calendarios que tiene el período.

DÍAS SUBSIDIADOS ESSALUD

Importar subsidios

Remuneración afecta al IES: Consigne el importe de la remuneración afecta al Impuesto Extraordinario de Solidaridad (IES), de acuerdo a la normatividad vigente. El sistema le calculará la tasa correspondiente.

Esta Remuneración solamente podrá ser ingresada hasta el período 11/2004:

Ley N° 28378.- Ley que deroga el Impuesto Extraordinario de Solidaridad.

Remuneración afecta a Pensiones: Si el trabajador se encuentra dentro del Régimen Pensionario de la Ley N°

19990 ONP, consigne la remuneración afecta de acuerdo a la normatividad vigente. El sistema le calculará la tasa correspondiente.

Remuneración afecta a Salud: Declare el importe de la remuneración afecta a la contribución a ESSALUD, de acuerdo a la normatividad vigente. El sistema le calculará la tasa correspondiente.

El monto de la remuneración afecta a Salud es proporcional a la cantidad de días trabajados que han sido declarados.

Remuneración afecta a Salud Agrario: Declare el importe de la remuneración afecta a la contribución a ESSALUD, de acuerdo a la normatividad vigente. El sistema le calculará la tasa correspondiente.

El monto de la remuneración afecta a Salud - Agrario es proporcional a la cantidad de días trabajados que han sido declarados.

Fondo de derechos sociales del artista: Si tuviera trabajadores artistas consigne la remuneración afecta al fondo de derechos sociales del artista, de acuerdo a la normatividad vigente. El sistema le calculará el importe correspondiente al aporte.

Remuneración Ingreso Mensual para el Cálculo de las Retenciones del Impuesto a la Renta Quinta Categoría: Consigne el importe del ingreso mensual, sobre el cual se realizará el procedimiento para el cálculo de la retención del Impuesto a la Renta de quinta categoría, de acuerdo a la normatividad vigente.

Retención renta de Quinta Categoría: Consigne el importe que le corresponde pagar por concepto de Retenciones de Quinta Categoría, de acuerdo a la normatividad vigente. Este importe deberá ser neto de las deducciones permitidas por Ley.

Pensión afecta a Contribución Solidaria: Consigne el importe de la pensión afecta a la contribución solidaria, de acuerdo a la normatividad vigente.

Retención Contribución Solidaria: Consigne el importe que le corresponde retener por concepto de Contribución Solidaria 20530, de acuerdo a la normatividad vigente.

NOTA:

*Si registra información con la opción importación de datos, necesariamente deberá utilizar la opción "modificar" para completar los montos relacionados a la determinación de la Deuda de la declaración.

Herramientas para difundir el conocimiento en su organización

Si se hace una búsqueda en libros, revistas e Internet del término “gestión del conocimiento” se encontrará con que está estrechamente ligado a temas como la tecnología de la información, los ingenieros informáticos y herramientas informáticas de todo tipo. El campo de estudio de la gestión del conocimiento se ha enfocado hacia el tema tecnológico, pues son los profesionales de la informática quienes han desarrollado diversas soluciones tecnológicas para fomentar el intercambio de conocimiento a través de las organizaciones. Sin embargo, la tecnología es sólo una herramienta para la gestión del conocimiento, y la base son los principios de creación e intercambio en los que se debe sustentar.

El conocimiento de una organización de acuerdo a las diversas teorías puede residir en los individuos, en los grupos o en la organización. De hallarse en la organización está embebido en sus procesos, tareas, cultura, valores y principios, así como en receptáculos formales de conocimiento. Desafortunadamente, para muchas organizaciones del Perú y del mundo, las tendencias actuales dentro de las organizaciones son encontrar, en primer lugar, el conocimiento en cada individuo como parte de lo que cada persona trae a la organización cuando ingresa pero también cuenta con conocimiento que ha desarrollado como resultado del desempeño de sus funciones, la solución de problemas, las oportunidades, las experiencias y el entrenamiento formal e informal que ha recibido de la organización en cuestión. Muchas veces dicho conocimiento individual se queda allí, y cuando una persona deja la organización, ese conocimiento se va con él o ella. Un fenómeno de esta naturaleza comienza a tomar importancia después de las últimas tendencias en negocios denominadas “*downsizing*”, “*rightsizing*” o incluso la reingeniería que significó despidos masivos de profesionales, sobre todo de niveles de gerencia media o técnica. Todas aquellas personas que salieron de las organizaciones bajo estos procesos se fueron con el conocimiento, y en muchos casos se perdió mucha experiencia y conocimiento informal y tácito.

En cuanto al conocimiento del grupo, éste se puede llegar a tener por iniciativas informales que vienen a ser las más comunes, pues es el intercambio basado en las relaciones interpersonales, pero no necesariamente dentro de un área o campo de especialidad sino, más bien, puede ser debido a un grupo que puede formarse pues comparte alguna afición, o algún lazo en común. Si bien es cierto el trabajo en equipo hace algún tiempo se viene presentando como la única manera de trabajar en organizaciones modernas, también se ha visto a través de estudios que son pocas las organizaciones que realmente saben hacerlo por ende el conocimiento de grupo que puede crearse en un equipo es difícil de lograr.

Finalmente, cuando se habla del conocimiento embebido o inmerso en la organización esto significa que se ha logrado que la experiencia de las personas que conforman la organización se plasme a través de diversas maneras como por ejemplo, en el diseño de políticas, la descripción de funciones, la identificación de procesos, los manuales escritos, videos o presentaciones de inducción para el nuevo personal, es decir que ya forma parte de los valores, la filosofía y la cultura de la organización, esto es de la manera en que se hacen las cosas en la empresa. El gran valor de este tipo de conocimiento es que perdura y no depende de las personas que pueden ir y venir en una organización. Esto significa que la organización ha aprendido y es capaz de compartir el conocimiento que tiene con todas aquellas nuevas personas que ingresen y le será más difícil perderlo. Es bajo este concepto que se desarrolla la corriente de las organizaciones que aprenden o *Learning Organizations* creada por Peter Senge.

Como se ha visto en artículos anteriores, las organizaciones que aprenden buscan dinamizar la creación e intercambio de conocimiento a todo nivel y desarrollar mecanismos para que la organización como ente aprenda. Sin embargo, y a pesar de su importancia latente el lograr este tipo de conocimiento es todavía un sueño, muchas organizaciones que vienen desarrollando la gestión del conocimiento hace algunos años han podido implementar algunas iniciativas en pos de convertirse en una organización que aprende pero son pocas las que realmente han logrado traspasar el conocimiento que existe en las personas a todos los niveles de la organización tanto en los procesos o políticas, como en cultura y valores.

Algunas iniciativas, herramientas y actividades que las organizaciones pueden desarrollar para iniciar su camino hacia convertirse en una organización inteligente son las que se presentan a continuación. Es necesario que cada organización desarrolle sus propias iniciativas y las que se presentan pueden servir como modelo para ello.

PRINCIPIOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento debe desarrollarse tomando en cuenta estos principios y valores:

- Generar nuevos conocimientos.
- Acceder a conocimiento valioso de fuentes externas ya existentes.
- Utilizar el conocimiento existente en la toma de decisiones.
- Introducir el conocimiento en los procesos, productos y servicios.
- Capturar el conocimiento en documentos, bases de datos y herramientas informáticas.
- Facilitar el desarrollo del conocimiento a través de la cultura organizacional incentivándolo y reconociéndolo.
- Transferir el conocimiento existente a otras partes de la organización.
- Medir el valor del conocimiento y/o el impacto de la gestión del conocimiento en los resultados del negocio.

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Estas pueden ser algunas de las herramientas más comunes de la gestión del conocimiento que muchas organizaciones ya utilizan:

- **Crear una Intranet**, si bien es cierto muchas organizaciones crean intranets por una necesidad de mejorar el nivel tecnológico y para agilizar la comunicación, la intranet brinda posibilidades interesantes para la creación e intercambio de conocimiento, así como la posibilidad de que el conocimiento quede en la organización.

1. Algunas intranets cuentan con un servicio de mensajes emergentes a manera de ventanas mediante las cuales se puede comunicar con otra persona a través de las computadoras de cada una. Esto muchas veces se puede utilizar para preguntar a una persona con más experiencia o conocimiento sobre un problema en particular.
2. Por otro lado, habrán personas que poseen cuentas de correo electrónico interno y se pueden crear listas de interés con todos los correos de las personas atraídas por un tema e intercambiar información, lecturas, opiniones o experiencias a manera de una cadena de correos.

Estas son, en algunas organizaciones, iniciativas de los trabajadores en busca de mejor información para tomar decisiones y atender al cliente, sin embargo es indispensable que las áreas de recursos humanos identifiquen dichas prácticas y las sistematicen de manera que la información y conocimiento intercambiado o creado como respuesta ante alguna interrogante o problema quede en la organización y no sólo sirva para la persona que dio respuesta al problema o la recibió.

- **Páginas amarillas de conocimiento**, esta metodología busca crear un directorio de experiencias, soluciones a situaciones particulares, información técnica específica y/o

contactos para casos o prácticas comunes en la organización. A su vez, esta herramienta busca convertir el conocimiento creado frente a una situación en particular, dentro de la organización en conocimiento para todos. De manera virtual, o incluso físicamente, se ubican en un lugar por temas o situaciones específicas las respuestas o contactos necesarios de forma que cualquier persona que enfrenta una situación parecida pueda revisar las soluciones dadas o los contactos necesarios para agilizar la solución.

- **E learning**, este es un concepto que está muy de moda y básicamente se refiere al aprendizaje a distancia apoyado por medios tecnológicos. Si bien es cierto se puede reconocer sólo como una herramienta de capacitación y entrenamiento porque es posible tener programas de idiomas o habilidades de liderazgo diseñados por empresas especialistas en dichos temas, las organizaciones también pueden desarrollar sus propios programas de inducción o de entrenamiento en procesos o sistemas nuevos propios de la organización. Las personas encargadas del diseño de estos programas serán trabajadores con experiencia y conocimientos, que de esta manera los compartirán y quedará como un producto para la organización.

- **Boletines o publicaciones técnicas**, todos conocemos boletines o publicaciones técnicas de diversas entidades o empresas de consultoría, sin embargo la propia organización puede pedir a trabajadores con estudios especializados, con vasta experiencia, con conocimientos obtenidos de manera reciente o con habilidades en competencias específicas, que colaboren con la edición de una publicación periódica de temas técnicos de interés para todo el personal o para un área o equipo en particular. Esta iniciativa podría ser coordinada por el área de Recursos Humanos como parte de un sistema de gestión del conocimiento.

- **Weblogs**, estas herramientas son una nueva tecnología al servicio de la creación en comunidad del conocimiento, si bien es cierto se presentan alternativas en el Internet para crear estos espacios donde se pueden cargar diferentes documentos a manera de artículos, entrevistas, opiniones, fotos, entre otros con un acceso libre a cualquier interesado, de esta misma forma se pueden crear estas herramientas a nivel de la organización, en la intranet, para que internamente se intercambie conocimiento dejando de lado las jerarquías, por ejemplo.

CONCLUSIÓN

Estas son sólo algunas ideas que determinadas organizaciones ya han puesto en práctica, o soluciones tecnológicas que cualquier organización puede comprar en el mercado. Sin embargo, lo más importante es reconocer la necesidad de crear herramientas o espacio para la creación e intercambio de conocimiento, definir los objetivos que como organización se buscan en este tema en particular y, ejercer la mayor creatividad para desarrollar las actividades o acciones que ayuden a su organización a desarrollar y retener el conocimiento existente. (Paloma Martínez-Hague)

Trabajadores migratorios y sus familiares

Convención Internacional sobre la Protección de sus Derechos

La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus familiares, fue adoptada el 18 de diciembre de 1990, en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos de América. Entre los países americanos suscriptores de dicha Convención figuran además del Perú, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, México y Uruguay. Dicha convención fue celebrada en razón a que los trabajadores migratorios y sus familiares vivían una situación de vulnerabilidad y sometidos a las dificultades con las que tropiezan en razón de su presencia en el Estado de empleo, por tanto, requieren una protección internacional apropiada. En este contexto, el Perú ha aprobado mediante Resolución Legislativa N° 28602, de 10 de septiembre de 2006, la indicada convención, ratificándola con el Decreto Supremo N° 071-2005-RE, de la misma fecha.

En esta oportunidad Análisis Laboral considera conveniente transcribir los aspectos más importantes encontrados en la presente convención:

Artículo 1

1. La presente Convención será aplicable, salvo cuando en ella se disponga otra cosa, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

2. La presente Convención será aplicable durante todo el proceso de migración de los trabajadores migratorios y sus familiares, que comprende la preparación para la migración, la partida, el tránsito y todo el período de estancia y de ejercicio de una actividad remunerada en el Estado de empleo, así como el regreso al Estado de origen o al Estado de residencia habitual.

.....

Artículo 5

A los efectos de la presente Convención, los trabajadores migratorios y sus familiares:

a) Serán considerados documentados o en situación regular si han sido autorizados a ingresar, a permanecer y a ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo de conformidad con las leyes de ese Estado y los acuerdos internacionales en que ese Estado sea parte;

b) Serán considerados no documentados o en situación irregular si no cumplen las condiciones establecidas en el inciso a) de este artículo.

.....

Artículo 18

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán iguales derechos que los nacionales del Estado de que se trate ante los tribunales y las cortes de justicia. Tendrán derecho

a ser oídos públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ellos o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil.

.....

Artículo 20

1. Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será encarcelado por el solo hecho de no cumplir una obligación contractual.

2. Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será privado de su autorización de residencia o permiso de trabajo ni expulsado por el solo hecho de no cumplir una obligación emanada de un contrato de trabajo, a menos que el cumplimiento de esa obligación constituya condición necesaria para dicha autorización o permiso

.....

Artículo 25

1. Los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y de:

a) Otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén comprendidas en este término;

b) Otras condiciones de empleo, es decir, edad mínima de empleo, restricción del trabajo a domicilio y cualesquiera otros asuntos que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, se consideren condiciones de empleo.

2. No será legal menoscabar en los contratos privados de

empleo el principio de igualdad de trato que se menciona en el párrafo 1 del presente artículo.

3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de los derechos derivados de este principio a causa de irregularidades en su permanencia o empleo. En particular, los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica ni contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna a causa de cualquiera de esas irregularidades.

Artículo 26

1. Los Estados Partes reconocerán el derecho de los trabajadores migratorios y sus familiares a:

- a) Participar en las reuniones y actividades de los sindicatos o de cualesquiera otras asociaciones establecidas conforme a la ley, con miras a proteger sus intereses económicos, sociales, culturales y de otra índole, con sujeción solamente a las normas de la organización pertinente;
- b) Afiliarse libremente a cualquier sindicato o a cualquiera de las asociaciones citadas, con sujeción solamente a las normas de la organización pertinente;
- c) Solicitar ayuda y asistencia de cualquier sindicato o de cualquiera de las asociaciones citadas.

2. El ejercicio de tales derechos sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o el orden público o para proteger los derechos y libertades de los demás.

Artículo 27

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares gozarán en el Estado de empleo, con respecto a la seguridad social, del mismo trato que los nacionales en la medida en que cumplan los requisitos previstos en la legislación aplicable de ese Estado o en los tratados bilaterales y multilaterales aplicables. Las autoridades competentes del Estado de origen y del Estado de empleo podrán tomar en cualquier momento las disposiciones necesarias para determinar las modalidades de aplicación de esta norma.

2. Cuando la legislación aplicable no permita que los trabajadores migratorios o sus familiares gocen de alguna prestación, el Estado de que se trate, sobre la base del trato otorgado a los nacionales que estuvieren en situación similar, considerará la posibilidad de reembolsarles el monto de las contribuciones que hubieren aportado en relación con esas prestaciones.

Artículo 28

Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a recibir cualquier tipo de atención médica urgente que resulte necesaria para preservar su vida o para evitar daños irreparables a su salud en condiciones de igualdad de trato con los nacionales del Estado de que se trate. Esa atención médica de urgencia no podrá negarse por motivos de irregu-

laridad en lo que respecta a la permanencia o al empleo.

Artículo 43

1. Los trabajadores migratorios gozarán de igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo en relación con:

- a) El acceso a instituciones y servicios de enseñanza, con sujeción a los requisitos de admisión y otras reglamentaciones de las instituciones y servicios de que se trate;
- b) El acceso a servicios de orientación profesional y colocación;
- c) El acceso a servicios e instituciones de formación profesional y readiestramiento;
- d) El acceso a la vivienda, con inclusión de los planes sociales de vivienda, y la protección contra la explotación en materia de alquileres;
- e) El acceso a los servicios sociales y de salud, siempre que se hayan satisfecho los requisitos establecidos para la participación en los planes correspondientes;
- f) El acceso a las cooperativas y empresas en régimen de autogestión, sin que ello implique un cambio de su condición de trabajadores migratorios y con sujeción a las normas y los reglamentos por que se rijan los órganos interesados;
- g) El acceso a la vida cultural y la participación en ella.

2. Los Estados Partes promoverán condiciones que garanticen una efectiva igualdad de trato, a fin de que los trabajadores migratorios puedan gozar de los derechos enunciados en el párrafo 1 del presente artículo, siempre que las condiciones establecidas para su estancia, con arreglo a la autorización del Estado de empleo, satisfagan los requisitos correspondientes.

3. Los Estados de empleo no impedirán que un empleador de trabajadores migratorios instale viviendas o servicios sociales o culturales para ellos. Con sujeción a lo dispuesto en el artículo 70 de la presente Convención, el Estado de empleo podrá subordinar la instalación de esos servicios a los requisitos generalmente exigidos en ese Estado en relación con su instalación.

Artículo 48

1. Sin perjuicio de los acuerdos aplicables sobre doble tributación, los trabajadores migratorios y sus familiares, en lo que respecta a los ingresos en el Estado de empleo:

- a) No deberán pagar impuestos, derechos ni gravámenes de ningún tipo que sean más elevados o gravosos que los que deban pagar los nacionales en circunstancias análogas;
- b) Tendrán derecho a deducciones o exenciones de impuestos de todo tipo y a las desgravaciones tributarias aplicables a los nacionales en circunstancias análogas, incluidas las desgravaciones tributarias por familiares a su cargo.

2. Los Estados Partes procurarán adoptar las medidas apropiadas para evitar que los ingresos y ahorros de los trabajadores migratorios y sus familiares sean objeto de doble tributación.

Artículo 49

1. En los casos en que la legislación nacional exija autorizaciones separadas de residencia y de empleo, los Estados de empleo otorgarán a los trabajadores migratorios una autorización de residencia por lo menos por el mismo período de duración de su permiso para desempeñar una actividad remunerada.

2. En los Estados de empleo en que los trabajadores migratorios tengan la libertad de elegir una actividad remunerada, no se considerará que los trabajadores migratorios se encuentran en situación irregular, ni se les retirará su autorización de residencia, por el solo hecho del cese de su actividad remunerada con anterioridad al vencimiento de su permiso de trabajo o autorización análoga.

3. A fin de permitir que los trabajadores migratorios mencionados en el párrafo 2 del presente artículo tengan tiempo suficiente para encontrar otra actividad remunerada, no se les retirará su autorización de residencia, por lo menos por un período correspondiente a aquel en que tuvieron derecho a prestaciones de desempleo.

.....

Artículo 50

1. En caso de fallecimiento de un trabajador migratorio o de disolución del matrimonio, el Estado de empleo considerará favorablemente conceder autorización para permanecer en él a los familiares de ese trabajador migratorio que residan en ese Estado en consideración de la unidad de la familia; el Estado de empleo tendrá en cuenta el período de tiempo que esos familiares hayan residido en él.

2. Se dará a los familiares a quienes no se conceda esa autorización tiempo razonable para arreglar sus asuntos en el Estado de empleo antes de salir de él.

3. No podrá interpretarse que las disposiciones de los párrafos 1 y 2 de este artículo afectan adversamente al derecho a permanecer y trabajar concedido a esos familiares por la legislación del Estado de empleo o por tratados bilaterales y multilaterales aplicables a ese Estado.

.....

Artículo 51

No se considerará que se encuentren en situación irregular los trabajadores migratorios que en el Estado de empleo no estén autorizados a elegir libremente su actividad remunerada, ni tampoco se les retirará su autorización de residencia por el solo hecho de que haya cesado su actividad remunerada con anterioridad al vencimiento de su permiso de trabajo, excepto en los casos en que la autorización de residencia dependa expresamente de la actividad remunerada específica para la cual hayan sido aceptados. Dichos trabajadores migratorios tendrán derecho a buscar otros empleos, participar en programas de obras públicas y readiestrarse durante el período restante de su permiso de trabajo, con sujeción a las condiciones y limitaciones que se establezcan en dicho permiso.

.....

Artículo 52

1. Los trabajadores migratorios tendrán en el Estado de empleo libertad de elegir su actividad remunerada, con sujeción a las restricciones o condiciones siguientes.

2. Respecto de cualquier trabajador migratorio, el Estado de empleo podrá:

a) Restringir el acceso a categorías limitadas de empleo, funciones, servicios o actividades, cuando ello sea necesario en beneficio del Estado y esté previsto por la legislación nacional;

b) Restringir la libre elección de una actividad remunerada de conformidad con su legislación relativa a las condiciones de reconocimiento de calificaciones profesionales adquiridas fuera del territorio del Estado de empleo. Sin embargo, los Estados Partes interesados tratarán de reconocer esas calificaciones.

3. En el caso de los trabajadores migratorios cuyo permiso de trabajo sea de tiempo limitado, el Estado de empleo también podrá:

a) Subordinar el derecho de libre elección de una actividad remunerada a la condición de que el trabajador migratorio haya residido legalmente en el territorio del Estado de empleo para los fines de ejercer una actividad remunerada por un período de tiempo determinado en la legislación nacional de dicho Estado que no sea superior a dos años;

b) Limitar el acceso del trabajador migratorio a una actividad remunerada en aplicación de una política de otorgar prioridad a sus nacionales o a las personas que estén asimiladas a sus nacionales para esos fines en virtud de la legislación vigente o de acuerdos bilaterales o multilaterales. Las limitaciones de este tipo no se aplicarán a un trabajador migratorio que haya residido legalmente en el territorio del Estado de empleo para los fines de ejercer una actividad remunerada por un período determinado en la legislación nacional de dicho Estado que no sea superior a cinco años.

4. El Estado de empleo fijará las condiciones en virtud de las cuales un trabajador migratorio que haya sido admitido para ejercer un empleo podrá ser autorizado a realizar trabajos por cuenta propia. Se tendrá en cuenta el período durante el cual el trabajador haya residido legalmente en el Estado de empleo.

.....

Artículo 54

1. Sin perjuicio de las condiciones de su autorización de residencia o de su permiso de trabajo ni de los derechos previstos en los artículos 25 y 27 de la presente Convención, los trabajadores migratorios gozarán de igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo en relación con:

a) La protección contra los despidos;

b) Las prestaciones de desempleo;

c) El acceso a los programas de obras públicas destinados a combatir el desempleo;

d) El acceso a otro empleo en caso de quedar sin trabajo o darse término a otra actividad remunerada, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 52 de la presente Convención.

2. Si un trabajador migratorio alega que su empleador ha violado las condiciones de su contrato de trabajo, tendrá derecho a recurrir ante las autoridades competentes del Estado de empleo, según lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 18 de la presente Convención.

.....

Política y Mundo Laboral

El tema de los políticos y su desprestigio en el Perú, es un asunto trillado y objeto de una competencia de críticas ejercida por los analistas políticos, los periodistas, los medios informativos en general. No es un fenómeno propio del Perú, como es fácil de notarse. En la anécdota, hace poco se definieron los candidatos para las elecciones presidenciales, congresales y de prefectos en Bolivia, y el grado de entrecruzamiento entre los candidatos de los partidos principales, yendo los postulantes, hasta el último momento, de uno a otro partido, con total prescindencia de ideología y programas, ha convertido la próxima elección en un rompecabezas, o mejor, un sorteo, antes que en un proceso realmente político.

¿Puede suceder lo mismo en nuestro país? Es muy posible, en la medida que el "transfuguismo" es una derivación de la conveniencia en reemplazo de la firmeza de convicciones políticas. El medio ambiente de las disputas por el poder –pragmático, en el mal sentido utilitarista–, ha hecho que los procesos electorales se conviertan no solamente en eventos de mercaeo, que fue el primer paso, sino de arreglos y combinaciones alrededor de intereses personales y de grupo, en vez de que se dé el debate de otros tiempos para definir las mejores vías del bien-

tar nacional. Los resultados de esta transformación, son visibles, y para la mayor parte de la población, censurables.

El problema no radica en el destierro de la ideología –que también tiene sus propios riesgos al derivar hacia comportamientos dogmáticos, sectarios, fundamentalistas– y su reemplazo por decisiones fundamentadas en resultados prácticos. El problema es más bien, el perfilamiento de políticas aisladas de la opinión general y de la participación colectiva en la definición de medidas y en su aplicación. Con estas conductas perdemos en el país, el "caldo de cultivo" de la verdadera democracia, que es por supuesto bastante más que la de los actos electorales, como siempre se nos enseñó.

Los electores pasivos, para la democracia, no son verdaderos ciudadanos. Lo son, si han llegado a tener conciencia y sobre todo ejercicio de sus deberes y derechos como personas y como parte de una nación. La democracia no es un encargo del gobierno, solamente. Es ante todo una búsqueda participativa del bienestar.

Todo esto viene al caso por la necesidad de poner sobre la mesa, ya próxima la renovación de nuestras dirigencias nacionales, regionales y locales, la obligación de que los candidatos den respuesta

a una agenda programática mínima. Lo menos que podríamos pedir los electores es una definición justificada sobre temas esenciales, como el de los márgenes de la actividad del Estado y la actividad privada y de su acción complementaria, el grado de compromiso con el proceso de descentralización, la política de comercio exterior, las relaciones internacionales, o el tratamiento de la deuda externa.

Llevado al terreno del **mundo laboral**, deberíamos tener propuestas acerca del fomento del empleo en el marco de las políticas económicas, el grado de flexibilización en la contratación, la política salarial, la seguridad social o la creación de un sistema de relaciones laborales que pueda escapar a los márgenes tradicionales y sentar los fundamentos de productividad crecientes y equidad distributiva. Además de especificar sus propuestas, los políticos y sus partidos –esto sería casi un sueño– deberían mostrarnos sus principales proyectos de ley, los cuales tendrían que ser obligatoriamente enviados al Congreso y su propuesta de futuro gabinete. Así todos tendríamos a qué atenernos. Discutiríamos en otros términos, y recuperaríamos, con el debate informado, la vocación por la cosa pública, tan desmerecida en estos tiempos, pero tan necesaria para el futuro.

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

		ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL											
		1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL			
MES	AÑO	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	108.34	0.73	-0.05	-0.02	0.12	0.71	1.78	2.07	0.63	0.15	2.59	2.78	2.02
Mayo		100.85	103.28	106.57	108.48	0.14	-0.03	0.35	0.13	0.85	1.74	2.44	0.76	0.17	2.40	3.12	1.79
Junio		100.62	102.80	107.17	108.76	-0.23	-0.47	0.56	0.26	0.62	1.26	3.01	1.03	0.99	2.17	4.25	1.48
Julio		100.65	102.64	107.38	108.88	0.03	-0.15	0.19	0.10	0.65	1.11	3.21	1.13	0.40	1.98	4.61	1.40
Agosto		100.75	102.66	107.37	108.68	0.10	0.01	-0.01	-0.18	0.75	1.12	3.20	0.95	0.40	1.89	4.58	1.22
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.

AGOSTO 2005 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo		PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
			AGO.	JUL.	AGOSTO	ENE. - AGO. 2005
ÍNDICE GENERAL		100.000	108.68	108.88	-0.18	0.95
1.	ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	107.97	108.72	-0.70	1.41
1.1.	Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		108.9	110.0	-1.0	1.6
1.1.1.	Pan y Cereales		116.7	116.8	-0.1	-1.6
1.1.2.	Carnes y Preparados de Carnes		100.4	101.6	-1.2	2.8
1.1.3.	Pescados y Mariscos		113.5	114.5	-0.9	7.2
1.1.4.	Leche, Quesos y Huevos		110.6	113.6	-2.7	2.3
1.1.5.	Grasas y Aceites Comestibles		108.7	110.0	-1.2	-4.0
1.1.6.	Hortalizas y Legumbres Frescas		123.6	123.0	0.5	12.2
1.1.7.	Frutas		106.0	109.2	-2.9	-0.4
1.1.8.	Leguminosas y Derivados		118.2	121.5	-2.7	1.9
1.1.9.	Tubérculos y Raíces		101.8	101.7	0.2	-0.9
1.1.10.	Azúcar		116.6	116.8	-0.1	0.6
1.1.11.	Café, Té y Cacao		109.0	107.9	1.0	11.8
1.1.12.	Otros Productos Alimenticios		103.3	103.0	0.3	1.2
1.1.13.	Bebidas No Alcohólicas		99.4	99.7	-0.3	3.1
1.1.14.	Bebidas Alcohólicas		90.6	94.9	-4.5	-5.5
1.2.	Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		105.1	105.0	0.1	0.7
2.	VESTIDO Y CALZADO	7.488	104.50	104.39	0.11	1.17
2.1.	Telas y Prendas de Vestir		105.5	105.3	0.1	1.4
2.1.1.	Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		105.6	105.4	0.1	1.4
2.1.2.	Confección y Reparación de Ropa		100.8	101.0	-0.2	1.3
2.2.	Calzado y Reparación de Calzado		102.2	102.1	0.1	0.5
2.2.1.	Calzado		102.3	102.2	0.1	0.6
2.2.2.	Reparación de Calzado		100.8	100.7	0.1	-0.1
3.	ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	117.49	116.43	0.91	-1.02
3.1.	Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		103.5	103.5	0.0	0.3
3.1.1.	Alquiler y Conservación de la Vivienda		102.6	102.6	0.0	0.4
3.1.2.	Consumo de Agua		106.3	106.3	0.0	0.0
3.2.	Energía Eléctrica y Combustible		129.7	127.8	1.6	-1.9
3.2.1.	Energía Eléctrica		110.8	111.0	-0.2	-3.8
3.2.2.	Combustible		146.8	142.8	2.8	-0.6
4.	MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	105.12	104.36	0.72	1.00
4.1.	Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		106.4	106.5	-0.2	0.8
4.1.1.	Muebles y Equipos del Hogar		106.6	106.8	-0.2	0.9
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		105.1	104.6	0.5	1.2
4.3.	Aparatos Domésticos y Reparación		99.2	99.3	-0.1	-0.7
4.3.1.	Aparatos Domésticos		99.4	99.5	-0.1	-0.3
4.3.2.	Reparación de Aparatos Domésticos		98.5	98.6	-0.1	-2.3
4.4.	Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		103.4	103.1	0.2	1.0
4.5.	Mantenimiento del Hogar		109.0	107.2	1.7	2.1
4.5.1.	Cuidado del Hogar		109.7	107.7	1.8	2.4
4.5.2.	Lavado y Mantenimiento		102.9	102.2	0.6	-0.2
4.6.	Servicio Doméstico		101.7	101.7	0.0	0.0
5.	CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	111.22	110.89	0.30	2.62
5.1.	Productos Medicinales y Farmacéuticos		113.0	112.8	0.2	1.9
5.2.	Aparatos y Equipos Terapéuticos		106.3	105.6	0.6	5.1
5.3.	Servicios Médicos y Similares		108.1	108.1	0.0	3.0
5.4.	Gastos por Hospitalización y Similares		112.6	112.6	0.0	0.2
5.5.	Seguro contra Accidentes y Enfermedades		114.8	111.1	3.3	10.8
6.	TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	116.17	115.97	0.17	0.92
6.1.	Equipo para el Transporte de Personal		99.5	99.6	-0.1	0.1
6.2.	Gastos por Utilización de Vehículos		146.5	143.7	1.9	5.6
6.2.1.	Combustibles y Lubricantes		159.2	155.4	2.4	6.6
6.3.	Servicio de Transporte		115.0	115.3	-0.2	0.4
6.4.	Comunicaciones		87.1	87.3	-0.2	-4.5
6.4.1.	Servicio Telefónico		85.3	85.8	-0.5	-5.4
7.	ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	107.59	107.53	0.05	1.16
7.1.	Equipos, Accesorios y Reparación		98.7	98.9	-0.1	-1.5
7.1.1.	Equipos y Accesorios		98.3	98.5	-0.2	-1.7
7.1.2.	Servicio de Reparación a Radio y TV.		103.2	103.0	0.2	0.3
7.2.	Servicios de Esparcimiento y Cultura		102.9	102.9	0.0	0.9
7.3.	Libros, Periódicos y Revistas		93.3	93.4	0.0	-2.6
7.4.	Servicio de Enseñanza		112.0	111.9	0.1	2.2
8.	OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	96.54	96.74	-0.20	-0.68
8.1.	Bienes y Servicios de Cuidado Personal		95.0	95.2	-0.2	-1.0
8.1.1.	Cuidados y Efectos Personales		94.3	94.5	-0.3	-1.0
8.1.2.	Servicios de Cuidado Personal		97.9	98.0	-0.1	-0.9
8.2.	Otros Bienes No Especificados		102.7	103.1	-0.4	-0.7
8.3.	Servicios de Alojamiento		99.3	98.3	1.1	-0.6
8.4.	Giras turísticas		111.5	111.9	-0.4	2.2
8.5.	Otros Servicios No Especificados		100.5	100.5	0.0	0.7
8.6.	Tabaco		108.5	108.9	-0.4	0.2

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 INE 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

¿Existen situaciones legalmente válidas que pueden exceder los límites temporales de los Contratos de Trabajo?

CAS. Nº 2230-03 AREQUIPA

Lima, quince de abril del dos mil cinco.

VISTOS y CONSIDERANDO:

Primero: Que, el recurso de casación cumple con los requisitos de forma previstos en el artículo cincuentisiete de la Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley veintisiete mil veintiuno, exigibles para su admisibilidad;

Segundo: Que, al amparo del artículo cincuentiséis de la Ley Procesal del Trabajo, la recurrente invoca las siguientes causales: **a)** aplicación indebida del artículo ciento once inciso a) del Decreto Supremo número cero cinco - noventaicinco - TR- Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo; **b)** Inaplicación de los siguientes dispositivos legales: **i)** de la Séptima Disposición Complementaria (último párrafo) del Decreto Legislativo número quinientos noventa y nueve "Ley de Organización y Funciones del INADE"; y, **ii)** del artículo treintidós del Decreto Supremo número cero diecisiete - noventitrés - PRES "Reglamento de Organización y Funciones del INADE"; asimismo ha denunciado una tercera causal no prevista en el artículo cincuentiséis de la Ley Procesal del Trabajo, esto es: **c)** contravención del artículo ciento veintidós, inciso cuarto del Código Procesal Civil, basado a decir del actor, en la aplicación supletoria de la Ley Procesal del Trabajo de acuerdo a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal del Trabajo;

Tercero: Que, respecto a la prime-

ra denuncia, esto es, la aplicación indebida del artículo ciento once inciso a) del Decreto Supremo número cero cinco - noventaicinco - TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, el recurrente alega que dicho dispositivo al estar referido a la desnaturalización de los contratos no es aplicable a los contratos celebrados por AUTODEMA - Proyecto Especial Majes Siguan, al tener ésta una normatividad especial, respecto a la contratación se refiere, debiendo regularse por sus propias normas, tal como lo establece el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo setecientos veintiocho - *Ley de Productividad y Competitividad Laboral* - dado por Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete - TR, que en su artículo ochentinueve establece que se podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, para las empresas del Estado, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, observando en este último caso las condiciones y limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan. *Que al respecto*, es menester advertir que la norma cuya aplicación indebida se denuncia no ha sido efectivamente aplicada en ninguna de las sentencias de mérito, presupuesto esencial para determinar la procedencia de la causal *in examine*, toda vez que al no haberse considerado su aplicación para la solución de la controversia, menos puede argumentarse que ha sido indebidamente aplicada; consecuentemente la causal invocada en este extremo del recurso deviene en **improcedente**;

Cuarto: Que, asimismo denuncia

la inaplicación de los siguientes dispositivos legales: **i)** de la Séptima Disposición Complementaria (último párrafo) del Decreto Legislativo quinientos noventa y nueve "Ley de Organización y Funciones del INADE"; y, **ii)** del artículo treintidós del Decreto Supremo número cero diecisiete - noventitrés - PRES "Reglamento de Organización y Funciones del INADE"; que, la misma se fundamenta en el hecho de que tales disposiciones, regulan bajo un régimen especial, la contratación de los trabajadores de los Proyectos Especiales entre ellos los de la recurrente, siendo que tales normas no permiten la desnaturalización de los contratos al disponer que el personal a cargo de los Proyectos Especiales cualquiera sea la naturaleza de sus actividades, sólo podrá ser contratado a plazo fijo bajo la modalidad del contrato de locación de obra; que, *respecto* de la causal en análisis debe precisarse que la pretendida aplicación de las normas especiales a las que alude la recurrente no merece ser amparada, toda vez que la argumentación esgrimida en este extremo del recurso se encuentra orientada a prolongar el debate acerca de lo ya determinado en la sentencia de vista con relación al haberse producido la desnaturalización del contrato, pretendiendo de ese modo la recurrente, vulnerar el Principio de Continuidad del contrato de trabajo - *que considera inadmisibles que durante la vigencia de éste se le desmejore su posición, privándolo de un derecho reconocido por la Ley como es la estabilidad laboral* - así el principio de Aplicación de la Norma más Favorable al Trabajador, no siendo una finalidad

del recurso de casación el de someter nuevamente los hechos a discusión, por lo que este extremo del recurso también deviene en **improcedente**;

Quinto: Que, en cuanto a la causal de contravención del inciso cuarto del artículo ciento veintidós del Código Procesal Civil, basada en que la defensa de los intereses del Estado está a cargo de los Procuradores Públicos, y sin embargo en el presente caso se ha declarado improcedente el pedido de notificación al Procurador Público, debe precisarse que esta causal no está contemplada expresamente en las causales taxativamente previstas en el artículo cincuentiséis de la Ley Procesal del Trabajo, no pudiendo considerarse en modo alguno aplicación supletoria del Código Procesal Civil, en cuanto al recurso de casación se refiere, dado el carácter extraordinario del mismo; que asimismo, aun cuando esta Sala Suprema se ha visto en la necesidad de tomarla en cuenta de manera excepcional, pero bajo determinadas condiciones que en este caso no se advierte, pues al sostener el impugnante que no se ha emplazado al Procurador Público, no ha tomado en cuen-

ta que este aspecto ha sido ya resuelto respetando la pluralidad de instancias, por lo que esta causal también deviene en **improcedente**;

Sexto: Que, en consecuencia, el recurso de casación *in examine* no cumple con las exigencias de fondo establecidas en el artículo cincuentiocho de la Ley Procesal de Trabajo; consideraciones por las que declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto a fojas trescientos ochenticinco, por la representante de la Autoridad Autónoma de Majes, contra la sentencia de vista de fojas trescientos setentisiete, su fecha veintidós de setiembre del dos mil tres; en los seguidos por Walter Eulogio Congona Revilla sobre indemnización por despido arbitrario y otro; **CONDENARON** a la recurrente al pago de la multa equivalente a tres Unidades de Referencia Procesal; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano que sienta precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la Ley; y los devolvieron.- SS. WALDE JÁUREGUI, VILLACORTA RAMÍREZ, ACEVEDO MENA, ESTRELLA CAMA, FERREIRA VILDÓZOLA

COMENTARIO:

1. ANTECEDENTES: PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (ENERO 2005)

En el mes de julio 2005 publicamos y comentamos la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 28 de enero de 2005, recaída en el Expediente N° 4016-2004-AA/TC – Lambayeque, según la cual quedó determinado que las contrataciones bajo modalidad, celebradas por periodos mayores de los 5 años, se consideran como de duración indeterminada si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o de las prórrogas pactadas, excediendo el límite máximo permitido.

En el caso mencionado, el empleador: Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) al ejercer su defensa contra la demanda de uno de sus trabajadores que había cuestionado su cese después de laborar por más de 10 años consecutivos mediante sucesivos contratos a plazo fijo, negó que hubiera existido un acto arbitrario dado *“que los trabajadores de los proyectos especiales dependientes de INADE ... están sujetos a un régimen especial que no les reconoce estabilidad laboral, por tratarse de un proyecto especial de carácter temporal”*.

No obstante lo afirmado por este organismo público, el Tribunal Constitucional mantuvo como criterio base de su pronunciamiento el hecho de que **el contenido de los diversos contratos suscritos por las partes** sólo se encontraban dentro de los alcances del régimen laboral general aplicable a la actividad privada.

Por esta razón, dichos contratos no respondían al régimen especial alegado por la parte demandada.

En tal virtud, resultaba congruente concluir que al haberse superado los límites determinados como válidos en la Ley, la relación laboral del trabajador se había convertido en una de duración indeterminada.

Lamentablemente, el Tribunal no llegó a pronunciarse sobre la validez o ineficacia de las normas de alcances especiales a que hizo referencia INADE y que, según lo manifestamos en el Comentario respectivo (numeral 4.2), están contenidos en el Título IV, artículo 32° del Reglamento de Organización y Funciones del INADE, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-PRES; según el cual *“los trabajadores de los Proyectos a cargo de INADE, por la naturaleza de los mismos, son contratados a plazo fijo no dando lugar a estabilidad laboral”*.

Incluso, la Ley de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Desarrollo –Decreto Legislativo N° 599– en el párrafo final de su Séptima Disposición Complementaria había ya determinado que *“el personal a cargo de los proyectos especiales cualquiera sea la naturaleza de sus servicios, sólo podrá ser contratado a plazo fijo bajo la modalidad del contrato de locación de obra, el mismo que en ningún caso, podrá exceder a la fecha de culminación y entrega de la obra”*.

La omisión de referencias valorativas sobre estas particularidades de la legislación aplicable a los trabajadores de INADE por parte del Tribunal Constitucional, no permite extraer conclusiones terminantes sobre ellas, pues pese

a estar contenidas en una norma legal expresa, su redacción presenta rasgos confusos. En efecto, el Decreto Legislativo N° 599 en su artículo 11° precisa, por una parte, que *“los trabajadores de INADE están sujetos al régimen laboral de la Ley N° 4916 y demás disposiciones laborales que regulan a los trabajadores de la actividad privada”*, sin embargo –como queda dicho– la parte pertinente de la Séptima Disposición Complementaria al referirse a los trabajadores de los **proyectos especiales** los sujeta a un régimen especial cuyos alcances adolecen de imprecisión o, por lo menos, siembran dudas sobre la naturaleza de los servicios que prestan.

Se menciona, así, que dicho personal sólo podrá ser contratado a plazo fijo **“bajo la modalidad del contrato de locación de obra”** utilizando para ello una terminología no usual en la legislación laboral, sino más bien emparentada con la contenida en el Código Civil cuando éste legisla sobre la **prestación de servicios** refiriéndose a modalidades tales como la *“locación de servicios”* y el *“contrato de obra”*.

Queda, así, la duda respecto a si la norma del INADE se refiere al *contrato de obra* considerado en los artículos 1771° y siguientes del Código Civil, o al **Contrato para obra determinada** o **servicio específico** regulado en el artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

El pronunciamiento del Tribunal Constitucional no alcanzó al análisis y valoración de las dos normas ya citadas sobre regulación laboral particular, aplicable al personal comprendido en los proyectos especiales del INADE, por lo que no ha sido posible obtener su apreciación al respecto.

2. CRITERIO DE LA SUPREMA EN EL RECURSO DE CASACIÓN: EXP. N° 2230-03 – AREQUIPA

Mediante el recurso de casación interpuesto por la **Autoridad Autónoma de Majes** que forma parte del INADE (Instituto Nacional de Desarrollo), se cuestiona esencialmente la inaplicación de los dos dispositivos legales antes citados (7ª Disposición Complementaria –último párrafo– del Decreto Legislativo N° 599 y artículo 32° del Decreto Supremo N° 017-93-PRES) que, como ha quedado dicho, contendrían la legislación especial aplicable a los Proyectos Especiales a cargo del INADE, uno de los cuales sería el promovido por la Autoridad Autónoma de Majes.

Esta causal fue, a su vez, declarada **improcedente** por la Sala de Casación, arguyendo que el recurso de casación no tiene por finalidad volver a someter a consideración por la Corte Suprema aquellos hechos que ya fueron objeto de análisis y pronunciamiento por las instancias inferiores.

Sin embargo, de alguna manera la Sala Suprema expresó o ratificó las argumentaciones que posiblemente fueron propuestas en los pronunciamientos previos, pero que

para efectos legales resultaban definitorias. En este sentido se resalta que los contratos de trabajo suscritos por el trabajador no pueden ser **desnaturalizados** por la normatividad especial pretendida por la parte demandada, razón ésta que la tornaría inaplicable.

Se afirma, también, que con tales disposiciones particulares se estaría vulnerando el **Principio de Continuidad** del contrato de trabajo que *“considera inadmisibles que durante la vigencia de éste se le desmejore su posición, privándolo de un derecho reconocido por la Ley como es la estabilidad laboral”*, argumento que implicaría, a la vez, la aplicación de la norma más favorable al trabajador.

Consideramos, ciertamente, discutible el razonamiento contenido en este aspecto del pronunciamiento, pues no sólo no se detalla qué tipo de **estabilidad laboral** (absoluta o relativa) es la que se atribuye a un texto legal que tampoco se precisa, sino que, además, pone en tela de juicio la validez de otras normas legales, como es el caso de los contratos de trabajo del **régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342**, los mismos que, según el artículo 80° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) *“se regulan por sus propias normas”*.

De acuerdo a lo dispuesto principalmente en los artículos 7° y 32° del Decreto Ley N° 22342, resulta viable y permitida la contratación de personal eventual en el número que las empresas industriales de exportación no tradicional **requieran**, para atender operaciones de producción para **exportación**, derivadas de contratos o documentos que así lo acrediten. Tales contratos se elaborarán para obra determinada y **podrán realizarse cuantas veces sea necesario**, siempre que correspondan a lo expresado en los artículos mencionados.

Como puede apreciarse, la contratación temporal indefinida de trabajadores bajo el régimen y condiciones del Decreto Ley N° 22342, reconocida y aceptada expresamente como válida por el artículo 80° de la LPCL, podría estar corriendo peligro, si se aceptaran en forma genérica y sin distinguos los argumentos expresados en el Cuarto Considerando de la Sentencia emitida por la Sala Suprema en la Casación que comentamos.

Caso contrario, es decir, si este pronunciamiento no llega a cuestionar la validez de lo dispuesto por el Decreto Ley N° 22342 en razón de que constituye una excepción amparada por una norma que tiene fuerza de Ley, ¿por qué se estaría desconociendo la validez de las normas contenidas en el Decreto Legislativo N° 599 y en el art. 32° del Reglamento de Organización y Funciones del INADE, situaciones que también se encuentran amparadas por una norma con fuerza legal indubitable, pese a la falta de propiedad de sus términos?

Jurisprudencia Tributario-Laboral

Los desembolsos en efectivo por alquiler de vivienda resultan ser gastos personales del trabajador y los montos otorgados están afectos al Impuesto a la Renta de 5ta. categoría y aportes del RCSSS que administra EsSalud (9%) y al IES cuando estuvo vigente.

- **RTF N°** : 00054-4-2005
- EXPEDIENTE N°** : 425-2003
- INTERESADO** : EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A. - ENACO
- ASUNTO** : Aportaciones de Salud y Otros
- PROCEDENCIA** : Cusco
- FECHA** : Lima, 5 de enero de 2005

VISTA la apelación interpuesta por EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A. - ENACO contra la Resolución de Intendencia N° 095-4-02129/SUNAT, emitida el 29 de noviembre de 2002 por la Intendencia Regional Cusco de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, que declaró improcedente la reclamación contra las Resoluciones de Determinación N°s. 092-03-0000649 a 092-03-0000672 por concepto de Aportaciones de Salud, Impuesto Extraordinario de Solidaridad - Cuenta Propia y Retenciones del Impuesto a la Renta - quinta categoría de octubre de 2000 a setiembre de 2001 y las Resoluciones de Multa N°s. 092-02-0001064 a 092-02-0001084 y 092-02-0001140 emitidas por las infracciones tipificadas en el numeral 13 del artículo 177° y el numeral 1 del artículo 178° del Código Tributario.

CONSIDERANDO:

Que la recurrente sostiene que el gasto por alquiler de vivienda para funcionarios no constituye un acto de liberalidad en beneficio del trabajador como señala la Administración, sino una condición de trabajo para los trabajadores que únicamente laboran en lugar distinto al de su residencia habitual, toda vez que no tienen libre disponibilidad sobre dicho dinero ni puede ser destinado a otro fin distinto que a cubrir el costo del alquiler de las viviendas que ocupan, el que además debe ser rendido;

Que indica que al tratarse de una empresa de cobertura nacional la labor de los funcionarios es itinerante por lo que para que puedan cumplir a cabalidad su labor (comercialización), se les otorga como condición de trabajo el pago por el alquiler de vivienda, resultando por tanto aplicable el inciso a) del artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta y el inciso c) de su Reglamento;

Que agrega que de acuerdo a la Directiva N° 013-99-E/OPD «Normas para el pago por Alquiler de Viviendas» aprobada por Resolución Gerencial N° 169-99-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL, no sólo se exige la presentación del contrato de arrendamiento, sino fundamentalmente que el trabajador debe acreditar el pago efectuado con el comprobante de pago dentro de los tres días posteriores a la entrega del cheque, de lo que se desprende que no puede ser de libre disposición algo que está sujeto a rendición de cuentas, no pudiendo considerarse parte de la remuneración del trabajador, siendo dicho fundamento el recogido en el análisis de la Resolución del Tribunal Fiscal N° 234-5-2000;

Que refiere que los recibos de arrendamiento son emitidos a nombre de ENACO por lo que se genera una relación de causalidad con la empresa en la cual el trabajador sólo hace de intermediario, pues debe cumplir con rendir cuenta del dinero otorgado, por lo que resulta inapropiado incluirlo en la planilla como un concepto remun-

nerativo adicional, no constituyendo remuneración ni ingreso de quinta categoría para el trabajador sino exclusivamente un gasto deducible para los efectos de establecer la renta neta de la empresa;

Que por su parte, la Administración señala que el pago de los alquileres por la recurrente a sus trabajadores constituye un acto de liberalidad y no una condición de trabajo, por lo que al formar parte de la remuneración de los mismos se encuentra gravado con las retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría, Aportaciones de ESSALUD e Impuesto Extraordinario de Solidaridad;

Que señala que las condiciones de trabajo se otorgan para la prestación del servicio a diferencia de la remuneración que se otorga por la prestación del mismo, en tal sentido, los desembolsos entregados a algunos de los trabajadores con motivo del pago de alquileres de sus viviendas constituyen beneficios para ellos, pues forman parte de sus remuneraciones, siendo además que las viviendas elegidas por los beneficiarios como lugar de residencia, no constituyen una necesidad básica para la obtención de la prestación del servicio de los trabajadores, sino que tal como señala la recurrente están destinadas a rodear al funcionario por iniciativa e interés de aquélla, de un ambiente adecuado para cumplir en mejor forma la función que le asigna;

Que agrega que el mecanismo creado por la recurrente para verificar la intención de otorgar dichos pagos no le quita la condición de acto de liberalidad al desembolso efectuado, asimismo tampoco constituyen viáticos dado que el lugar donde realizan sus labores no es temporal sino que constituye el lugar de su nueva residencia habitual, por lo que con mayor razón y dada la naturaleza de las labores administrativas que realizan los funcionarios beneficiarios y la ubicación geográfica de las sedes de labores no resulta exigible que el empleador abone dichos importes;

Que con relación a la disponibilidad de dichos desembolsos señala que el concepto de remuneración no resulta aplicable para efecto del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas, siendo que la Resolución del Tribunal Fiscal aludida por la recurrente se encuentra referida a condiciones de trabajo que no son aplicables a este caso;

Que agrega que de los contratos y recibos de arrendamiento se aprecia que son los trabajadores y no el empleador quienes han elegido la vivienda a ser habitada y que en consecuencia los que se han constituido en arrendatarios, lo que se corrobora de lo señalado en el punto 6.6 de las disposiciones específicas de la Directiva N° 013-99-E/OPD que indica que los contratos de alquiler serán suscritos por el propio funcionario sin intervención de la empresa, la misma que no asumirá ninguna obligación contractual;

Que de la documentación que obra en autos, se tiene que mediante Requerimiento N° 00046699 notificado con fecha 4 de diciembre de 2001 (folio 225), la Administración inició a la recurrente la fiscalización de sus obligaciones tributarias de los meses de octubre de 2000 a setiembre de 2001, solicitándole diversa documentación tributaria y contable;

Que el artículo 81° del Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo N° 135-99-EF, aplicable al caso de autos, señalaba que la Administración Tributaria suspende-

ría su facultad de verificación o fiscalización respecto de cada tributo, por los ejercicios o períodos no prescritos, si efectuada la verificación o fiscalización del último ejercicio, tratándose de tributos de liquidación anual, o de los últimos doce (12) meses, tratándose de tributos de liquidación mensual, no se detectan: (a) omisiones a la presentación de la declaración de determinación de la obligación tributaria o presentaciones posteriores a la notificación para la verificación o fiscalización, (b) irregularidades referidas a la determinación de la obligación tributaria en las declaraciones presentadas, (c) omisiones en el pago de los tributos o pagos posteriores a la notificación mencionada, precisándose en el tercer párrafo que en el caso de tributos de liquidación anual, la facultad de verificación o fiscalización se prorrogará hasta el sexto mes del período gravable siguiente a aquel en el que corresponda presentar la declaración;

Que conforme al cronograma de cumplimiento de obligaciones tributarias aprobado por Resolución de Superintendencia N° 138-2000/SUNAT, las obligaciones tributarias correspondientes al mes de noviembre de 2001, para los contribuyentes cuyo último dígito de Registro Único de Contribuyente fuera cero (0), como en el caso de la recurrente, vencían el 19 de diciembre de 2001, mientras que las del mes de octubre, vencían el 19 de noviembre de 2001;

Que teniendo en cuenta las normas glosadas y la fecha de inicio del procedimiento de fiscalización (4 de diciembre de 2001), se tiene que la Administración podía iniciar la fiscalización de las obligaciones tributarias de la recurrente por los meses de noviembre de 2000 a octubre de 2001 y no de octubre de 2000 a setiembre de 2001, criterio que ha sido adoptado por el Tribunal Fiscal mediante Acuerdo de Sala Plena N° 2002-12 de fecha 25 de setiembre de 2002, y recogido en la Resolución N° 5847-5-2002 de fecha 11 de octubre de 2002, publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 23 de octubre de 2002, la misma que constituye jurisprudencia de observancia obligatoria;

Que de acuerdo con lo establecido por el numeral 13.2 del artículo 13° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444, la nulidad parcial del acto administrativo no alcanza a las otras partes del acto que resulten independientes de la parte nula, salvo que sea su consecuencia, ni impide la producción de efectos para los cuales no obstante el acto pueda ser idóneo, salvo disposición legal en contrario;

Que estando a lo indicado, corresponde declarar la nulidad parcial del Requerimiento N° 00046699 en la parte que excede la facultad de la Administración para llevar adelante la fiscalización efectuada, asimismo, corresponde declarar la nulidad de los sucesivos actos del procedimiento que estén vinculados a él, la Resolución de Determinación N° 092-03-0000649, la Resolución de Multa N° 092-02-0001064, así como de la apelada en dicho extremo, criterio que también ha sido recogido por la Resolución del Tribunal Fiscal N° 5847-5-2002 citada;

Que el asunto materia de controversia consiste en determinar si los pagos en efectivo efectuados por la recurrente a los trabajadores de dirección y de confianza por concepto de alquiler de viviendas, se encuentran afectos a las retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría, Impuesto Extraordinario de Solidaridad y Aportaciones de Salud por los meses de noviembre de 2000 a setiembre de 2001;

Que con relación a las Retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría, se tiene que el inciso a) del artículo 34° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-99-EF considera como rentas de la quinta categoría, a las obtenidas por el trabajo personal prestado en relación de dependencia, incluidos cargos públicos, electivos o no, como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por servicios personales, no considerándose como tales las cantidades que percibe el servidor por asuntos del servicio en

lugar distinto al de su residencia habitual, tales como gastos de viaje, viáticos por gastos de alimentación y hospedaje, gastos de movilidad y otros gastos exigidos por la naturaleza de sus labores, siempre que no constituyan sumas que por su monto revelen el propósito de evadir el impuesto;

Que como regla general todo ingreso proveniente del trabajo, como fuente susceptible de generar ingresos periódicos, se encuentra gravado con el Impuesto a la Renta, es así que toda retribución por servicios personales es considerada como renta afecta de quinta categoría, la misma que tiene como excepción a la señalada en la norma glosada en el considerando anterior;

Que la recurrente efectuó pagos en efectivo por concepto de arrendamiento de viviendas de sus trabajadores de dirección y de confianza, los que han sido otorgados como consecuencia de la prestación de servicios en relación de dependencia;

Que en el caso de autos el efectivo entregado por la recurrente a favor de sus trabajadores de dirección y de confianza por concepto de alquileres de vivienda califican como parte de la renta gravada para los trabajadores para efecto del Impuesto a la Renta de quinta categoría, y por tanto sujetas a las retenciones correspondientes por el empleador, toda vez que son los propios trabajadores quienes eligen la vivienda, siendo que la empresa no asume ninguna obligación contractual en los contratos de alquiler suscritos por los propios funcionarios beneficiarios, de lo cual se infiere que tanto la elección de la vivienda y la estipulación de su precio y demás consecuencias que del contrato de arrendamiento se derivasen resultan de exclusiva responsabilidad del trabajador, tal es así que tanto en los contratos de arrendamiento como en los recibos emitidos por el arrendador de dichos inmuebles, figuran los nombres de los referidos beneficiarios;

Que resulta claro que la prestación de servicios en relación de dependencia tiene su origen en un acuerdo de voluntades entre la empresa y el trabajador, quien evalúa los costos y beneficios antes de aceptar y perfeccionar el acto jurídico o contrato laboral, y en tal sentido los gastos que le demande vivir en determinada localidad, corresponden a erogaciones que provienen de consideraciones personales ajenas a la actividad gravada, y que forman parte de los costos que demanda el aceptar la oferta de trabajo, siendo que el hecho que el empleador asuma el pago de estos conceptos, que son de carácter personal del trabajador, representan para éste último, un beneficio patrimonial proveniente de la relación laboral que forma parte de las contraprestaciones por los servicios prestados y por tanto constituye renta de quinta categoría;

Que consecuentemente, procede confirmar la apelada en el extremo referido al reparo por retenciones de quinta categoría;

Que con relación a las Aportaciones de ESSALUD e Impuesto Extraordinario de Solidaridad, cabe señalar que el artículo 6° de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobada por Ley N° 26790, establece que el aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso, siendo de cargo de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos al IPSS (hoy ESSALUD) dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas;

Que por su parte el artículo 33° del Reglamento de la precitada Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA, dispone que el aporte de los afiliados regulares en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso, siendo de cargo obligatorio de la Entidad Empleadora que debe declararlos y pagarlos mensualmente, sin efectuar retención alguna al trabajador, dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones afectas;

Que asimismo, precisa que para efecto de los aportes por afiliación al Seguro Social de Salud se considera remuneración la así

definida por los Decretos Legislativos N°s. 728 y 650 y sus normas modificatorias;

Que por su parte, mediante Ley N° 26969 se sustituyó a partir del 1 de setiembre de 1998, la denominada Contribución al Fondo Nacional de Vivienda - FONAVI por el Impuesto Extraordinario de Solidaridad, señalándose en el numeral 3.2 del artículo 3° de la referida disposición que los sujetos, base imponible y alícuota del referido impuesto, así como las exoneraciones, inafectaciones deducciones y demás normas necesarias para su aplicación, serían los establecidos para el FONAVI que se encontrasen vigentes a la fecha de aprobación de la referida Ley, siendo que la base imponible de la citada Contribución al FONAVI está constituida por la remuneración mensual abonada al trabajador;

Que es del caso señalar que este Tribunal mediante Resolución N° 1931-5-2004 del 31 de marzo de 2004, que constituye jurisprudencia de observancia obligatoria, ha dejado establecido que la remuneración en especie no forma parte de la base imponible de la Contribución al FONAVI ni del Impuesto Extraordinario de Solidaridad;

Que de otro lado, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispone que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición, precisando en su artículo 7° que no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650;

Que los incisos c) e i) del artículo 19° de la precitada norma señalan que no se consideran remuneraciones computables el costo o valor de las condiciones de trabajo, así como todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;

Que este Tribunal ha dejado establecido en reiterada jurisprudencia, tales como las Resoluciones N°s 8729-5-2001, 9222-1-2001, 8653-42001, 1215-5-2002 y 5217-4-2002, que se entiende por condición de trabajo a los bienes o pagos indispensables para viabilizar el desarrollo de la actividad laboral, montos que se entregan para el desempeño cabal de la función de los trabajadores, sean por concepto de movilidad, viáticos, representación, vestuario, entre otros, siempre que razonablemente cumplan tal objeto y no constituyan un beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;

Que de acuerdo a lo señalado por la Administración y que no es desvirtuado por la recurrente los pagos en efectivo destinados al alquiler de vivienda otorgado a los trabajadores no resultan necesarios o indispensables para el cabal desempeño de las funciones de sus trabajadores, siendo que más bien conforme se señaló en los considerandos precedentes resultan ser un beneficio patrimonial del trabajador y consecuencia de la aceptación de la oferta de trabajo;

Que cabe señalar que si bien el punto 6.8 de la Directiva Interna N° 169-99-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL (folios 552 a 555), que regula las normas para la autorización y pago en efectivo para alquiler de vivienda para el personal de dirección y otros con cargo de confianza, señala que si bien el beneficiario presentará mensualmente el comprobante de pago de alquiler o del servicio de hospedaje ante la Gerencia Administrativa, no obstante en el punto 6.6 indica que la empresa no asumirá ninguna obligación contractual en los contratos de alquiler suscritos por los propios funcionarios beneficiarios, de lo cual se infiere que tanto la elección de la vivienda y la estipulación de su precio y demás consecuencias que del contrato de arrendamiento se derivasen resultan de exclusiva responsabilidad del trabajador, tal es así que tanto en los contratos de

arrendamiento como en los recibos emitidos por el arrendador de dichos inmuebles, figuran los nombres de los referidos beneficiarios (folios 472 a 551) y no el de la recurrente, con lo cual no podría afirmarse que dichos importes no son de su libre disponibilidad cuando tanto la elección de la vivienda como las consecuencias del contrato recaen sobre aquéllos, y no resultan ser aspectos controlados por la recurrente;

Que es del caso señalar que el gasto por alquiler de viviendas resulta ser un gasto personal del trabajador beneficiado que en principio debía asumir como consecuencia de trasladarse de manera permanente al lugar en que prestaría sus labores, por lo que al ser asumido por la empresa, representa una ventaja a su favor, siendo que el hecho de presentar los recibos de arrendamiento de manera mensual a la empresa no enerva tal condición, ni constituye propiamente una rendición de cuentas dado que el arrendatario no tiene la calidad de un mero intermediario como señala la recurrente, pues como se señaló en el considerando precedente es éste quien asume la responsabilidad que deriva de los mismos, siendo que por el contrario la empresa se libera de toda responsabilidad que de ellos derive, pues no forma parte de la relación contractual originada por estos;

Que en tal sentido, resulta correcto afirmar que los desembolsos en efectivo otorgados a los trabajadores se encontraban afectos al Impuesto Extraordinario de Solidaridad y a las Aportaciones del ESSALUD, toda vez que son parte de lo que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios siendo de su libre disposición, por lo que corresponde mantener el reparo y confirmar la apelada en cuanto a tales extremos;

Que con relación a las Resoluciones de Multa acotadas, toda vez que las mismas han sido emitidas como consecuencia de los reparos efectuados, los que han sido confirmados en esta instancia, corresponde emitir pronunciamiento en el mismo sentido;

Que con relación a la Resolución del Tribunal Fiscal N° 234-5-2000 invocada por la recurrente, cabe señalar que ésta no resulta de aplicación al presente caso, toda vez que los pagos efectuados por la recurrente a sus trabajadores no constituyen condición de trabajo conforme se señaló en los considerandos precedentes;

Con las vocales Flores Talavera, Márquez Pacheco y Espinoza Bassino, a quien se llamó para completar Sala, e interviniendo como ponente la vocal Flores Talavera;

RESUELVE:

DECLARAR LA NULIDAD PARCIAL del Requerimiento N° 00046699 y de los actos vinculados a éste, en la parte que excede la facultad de fiscalización de la Administración correspondiente al mes de octubre de 2000, NULAS la Resolución de Determinación N° 092-03-0000649, la Resolución de Multa N° 092-02-0001064, así como de la Resolución de Intendencia N° 095-4-02129/SUNAT del 29 de noviembre de 2002 en dicho extremo, y CONFIRMARLA en lo demás que contiene.

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

FLORES TALAVERA
VOCAL PRESIDENTE

MÁRQUEZ PACHECO
VOCAL

ESPINOZA BASSINO
VOCAL

Zúñiga Dulanto
Secretaria Relatora

COMENTARIO:

El Tribunal Fiscal (TF) señala que el asunto materia de controversia consiste en determinar si los **pagos en efectivo** efectuados por la recurrente a los trabajadores de dirección y de confianza por concepto de alquiler de viviendas, se encuentran afectos a las retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría, Impuesto Extraordinario de Solidaridad y Aportaciones de Salud por los meses de noviembre de 2000 a setiembre de 2001.

Afirma que con relación a las Retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría, se tiene que de acuerdo al inciso a) del artículo 34° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-99-EF la recurrente efectuó pagos en efectivo por concepto de arrendamiento de viviendas de sus trabajadores de dirección y de confianza, los que han sido otorgados como consecuencia de la prestación de servicios en relación de dependencia.

Indica el TF que en el caso de autos el efectivo entregado por la recurrente a favor de sus trabajadores de dirección y de confianza por concepto de alquileres de vivienda califican como parte de la renta gravada para los trabajadores para efecto del Impuesto a la Renta de quinta categoría, y por tanto sujetas a las retenciones correspondientes por el empleador, toda vez que son los propios trabajadores quienes eligen la vivienda, siendo que la empresa no asume ninguna obligación contractual en los contratos de alquiler suscritos por los propios funcionarios beneficiarios, de lo cual se infiere que tanto la elección de la vivienda y la estipulación de su precio y demás consecuencias que del contrato de arrendamiento se derivasen resultan de exclusiva responsabilidad del trabajador, tal es así que tanto en los contratos de arrendamiento como en los recibos emitidos por el arrendador de dichos inmuebles, figuran los nombres de los referidos beneficiarios.

Determina el Tribunal Fiscal que resulta claro que la prestación de servicios en relación de dependencia tiene su origen en un acuerdo de voluntades entre la empresa y el trabajador, quien evalúa los costos y beneficios antes de aceptar y perfeccionar el acto jurídico o contrato laboral, y en tal sentido los gastos que le demande vivir en determinada localidad, corresponden a erogaciones que provienen de consideraciones personales ajenas a la actividad gravada, y que forman parte de los costos que demanda el aceptar la oferta de trabajo, siendo que el hecho que el empleador asuma el pago de estos conceptos, que son de carácter personal del trabajador, representan para éste último, un beneficio patrimonial proveniente de la relación laboral que forma parte de las contraprestaciones por los servicios prestados y por tanto constituye renta de quinta categoría.

Precisa de otro lado que el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispone que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición, precisando en su artículo 7° que no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

Agrega que este Tribunal ha dejado establecido en reitera-

da jurisprudencia, tales como las Resoluciones N°s 8729-5-2001, 9222-1-2001, 8653-42001, 1215-5-2002 y 5217-4-2002, que se entiende por condición de trabajo a los bienes o pagos indispensables para viabilizar el desarrollo de la actividad laboral, montos que se entregan para el desempeño cabal de la función de los trabajadores, sean por concepto de movilidad, viáticos, representación, vestuario, entre otros, siempre que razonablemente cumplan tal objeto y no constituyan un beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

Determina que cabe señalar que si bien el punto 6.8 de la Directiva Interna N° 169-99-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL (folios 552 a 555), que regula las normas para la autorización y pago en efectivo para alquiler de vivienda para el personal de dirección y otros con cargo de confianza, señala que si bien el beneficiario presentará mensualmente el comprobante de pago de alquiler o del servicio de hospedaje ante la Gerencia Administrativa, no obstante en el punto 6.6 indica que la empresa no asumirá ninguna obligación contractual en los contratos de alquiler suscritos por los propios funcionarios beneficiarios, de lo cual se infiere que tanto la elección de la vivienda y la estipulación de su precio y demás consecuencias que del contrato de arrendamiento se derivasen resultan de exclusiva responsabilidad del trabajador.

Señala que el gasto por alquiler de viviendas resulta ser un gasto personal del trabajador beneficiado que en principio debía asumir como consecuencia de trasladarse de manera permanente al lugar en que prestaría sus labores, por lo que al ser asumido por la empresa, representa una ventaja a su favor, siendo que el hecho de presentar los recibos de arrendamiento de manera mensual a la empresa no enerva tal condición, ni constituye propiamente una rendición de cuentas dado que el arrendatario no tiene la calidad de un mero intermediario como señala la recurrente, pues como se señaló en el considerando precedente es éste quien asume la responsabilidad que deriva de los mismos, siendo que por el contrario la empresa se libera de toda responsabilidad que de ellos derive, pues no forma parte de la relación contractual originada por estos.

Concluye en tal sentido, resulta correcto afirmar que los desembolsos en efectivo otorgados a los trabajadores se encontraban afectos al Impuesto Extraordinario de Solidaridad y a las Aportaciones del ESSALUD, toda vez que son parte de lo que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios siendo de su libre disposición, por lo que corresponde mantener el reparo y confirmar la apelada en cuanto a tales extremos.

De lo acotado por el Tribunal Fiscal se puede concluir que los pagos en efectivo entregados por el empleador en concepto de alquiler de vivienda es laboralmente un concepto remunerativo, tributariamente está afecto al Impuesto a la Renta de quinta categoría y a su vez es remuneración asegurable de seguridad social.

Asimismo, por tener tales repercusiones ese pago en efectivo constituye un gasto de empresa para el Impuesto a la Renta de tercera categoría a tenor de los alcances y criterios señalados en el Art. 37°, inc. I) de la Ley del Impuesto a la Renta.

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

Setiembre 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 01.01.1997. (Ley N° 26504).
- (2) Acuerdo N° 41-14-ESSALUD-99 del 01.07.1999 (16.07.1999) 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) continuó aplicándose hasta el 31.08.2002. Se prorrogó por Ley N° 27786 hasta el 31.12.2002. Se prorrogó nuevamente 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 29.10.1990, D. S. N° 179-91-PCM de 07.12.1991, 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 SEPTIEMBRE 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)	PRIMA
• ESSALUD	(A)	NO	9%	—	—	—	—	—
• PENSIONES. (ONP)		NO	—	—	—	—	—	—
• S.C.T.R. (1).	(A) (B)	NO	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
S P P	• APOORTE OBLIGATORIO (*)	(A) (B)	NO	8.00%	8.00%	8.00%	8.00%	8.00%
	• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	S/. 6,486.33	—	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%	1.50%
• Otros conceptos		NO	—	0%	0%	0%	0%	0%
OTROS	• SENATI	(4)	NO	0.75%	—	—	—	—
	• IES	(5)	NO	—	—	—	—	—

(1) Comunicado publicado el 07.02.2000.

(2) A partir del 15.05.1998 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 01.01.1995 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 21.03.1993, 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 13.05.1997).

(*) Por D. S. N° 179-97-EF se dispuso desde el 01.01.1998 al 31.12.1998 el aporte del 8% fijado por D. S. N° 054-97-EF. Para el año 1999 por Ley N° 27036 de 29.12.1998, 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 para el año 2004 el aporte del 8%. Por Ley N° 28445 se aumentó para 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	

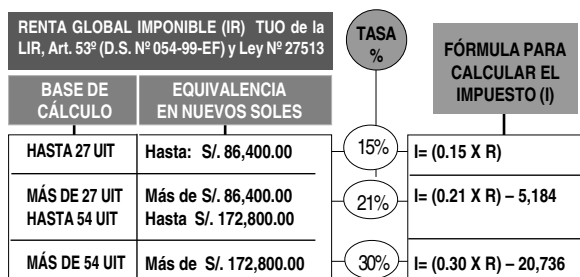
AP= Aporte Principal.

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. 34º).
- **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



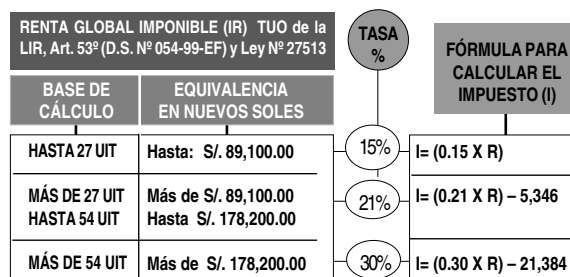
- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-99, Art. 74º).**
 - 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 - 06.01.2001).
 - Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante 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. 34º).
- **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



- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-99, Art. 74º).**
 - 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.	$(R_o \times 12) + GF + GN$	$r^1 = I/12 + A$
FEB.	$(R_o \times 11) + GF + GN + Ra$	$r^2 = I/12 + A$
MAR.	$(R_o \times 10) + GF + GN + Ra$	$r^3 = I/12 + A$
ABR.	$(R_o \times 9) + GF + GN + Ra$	$r^4 = (I - a) / 9 + A$
MAY.	$(R_o \times 8) + GF + GN + Ra$	$r^5 = (I - b) / 8 + A$
JUN.	$(R_o \times 7) + GF + GN + Ra$	$r^6 = (I - b) / 8 + A$
JUL.	$(R_o \times 6) + 0 + GN + Ra$	$r^7 = (I - b) / 8 + A$
AGO.	$(R_o \times 5) + 0 + GN + Ra$	$r^8 = (I - c) / 5 + A$
SET.	$(R_o \times 4) + 0 + GN + Ra$	$r^9 = (I - d) / 4 + A$
OCT.	$(R_o \times 3) + 0 + GN + Ra$	$r^{10} = (I - d) / 4 + A$
NOV.	$(R_o \times 2) + 0 + GN + Ra$	$r^{11} = (I - d) / 4 + A$
DIC.	$(R_o \times 1) + 0 + 0 + Ra$	$r^{12} = I - e + A$

R_o = 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.
R_a = 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 **r** = 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. 71º 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 71º de la Ley será de aplicación 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. COMPOSICIÓN 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.

GRUPOS DE CONSUMO	GASTO MENSUAL (S/.)									
	ENE. 2005	FEB. 2005	MAR. 2005	ABR. 2005	MAY. 2005	JUN. 2005	JUL. 2005	AGO. 2005	SETIEMBRE 2005	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	679.46	692.85	699.06	713.09	716.13	718.34	744.54	745.06	736.90	28%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	137.80	133.98	143.98	146.30	147.00	147.00	143.78	143.30	141.80	5%
3.0 Vestido y Calzado	133.25	134.08	134.08	134.08	134.08	134.08	134.08	134.58	134.58	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	652.93	652.93	644.14	644.14	644.14	644.14	613.64	616.89	620.20	24%
5.0 Salud, Servicios Médicos	19.50	19.50	19.50	19.50	20.75	20.75	22.08	22.08	22.08	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	228.00	228.00	198.00	198.00	190.50	198.00	198.00	198.00	193.50	7%
7.0 Esparcimiento	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	25.00	1%
8.0 Enseñanza	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	434.75	435.83	435.83	17%
9.0 Bienes y Servicios Varios	62.50	59.50	59.50	59.50	57.25	57.25	59.50	59.50	59.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	225.00	225.00	240.00	240.00	245.00	245.00	250.00	250.00	250.00	10%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,603.19	2,610.59	2,603.01	2,619.36	2,619.60	2,629.31	2,630.37	2,635.25	2,619.40	100%

Índice 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:

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

GRANDES GRUPOS	PONDERACIÓN %	NÚMEROS ÍNDICES (Base 1994 = 100) (*)										
		OCT. 2004	NOV. 2004	DIC. 2004	ENE. 2005	FEB. 2005	MAR. 2005	ABR. 2005	MAY. 2005	JUN. 2005	JUL. 2005	AGO. 2005
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	107.03	106.61	106.47	106.95	106.56	107.52	107.67	107.97	108.48	108.72	107.97
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	102.95	103.11	103.29	103.42	103.56	103.61	103.75	104.05	104.25	104.39	104.50
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	115.76	118.79	118.70	117.50	117.11	117.66	118.13	117.16	118.00	116.43	117.49
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	103.84	104.01	104.07	104.04	104.06	104.08	104.09	104.12	104.26	104.36	105.12
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	107.97	108.31	108.38	108.70	109.05	109.47	109.66	109.93	110.49	110.89	111.22
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	112.74	114.46	115.11	114.87	114.56	114.90	114.99	115.15	115.09	115.97	116.17
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	106.78	106.71	106.35	106.26	106.34	107.81	107.74	107.80	107.54	107.53	107.59
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	97.17	97.24	97.21	97.25	96.96	97.04	96.94	97.27	96.72	96.74	96.54
INDICE GENERAL	100.00%	107.36	107.67	107.66	107.77	107.51	108.21	108.34	108.48	108.76	108.88	108.68

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 09.02.1992 Al 31.03.1994	S/. 2.40	S/. 72.00	
Del 01.04.1994 Al 30.09.1996	S/. 4.40	S/. 132.00	
Del 01.10.1996 Al 31.03.1997	S/. 7.17	S/. 215.00	
Del 01.04.1997 Al 30.04.1997	S/. 8.83	S/. 265.00	
Del 01.05.1997 Al 30.08.1997	S/. 10.00	S/. 300.00	
Del 01.09.1997 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 (17.02.1992)
S/. 5.50 d. S/. 165.00 m.	S/. 396.00		—	D.U. Nº 10-94-TR (20.04.1994)
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 (27.09.1996)
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 (01.04.1997)
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 (15.04.1997)
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 (03.08.1997)
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 (08.03.2000)
S/. 19.17 d. S/. 575.00 m.	S/. 46.00 d. S/. 1380.00 m.	S/. 17.95 S/. 538.51	S/. 20.07 d. S/. 621.00 m.	D.U. Nº 022-2003 (13.09.2003)

(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 12.07.1962

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 12.07.1962 Al 30.09.1979	Del 01.10.1979 Al 31.12.1989	Del 01.01.1990 Al 31.12.1990
		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 MÁXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI		
MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
JUL. 2005	S/. 157,331.47	108.88 / 65.3156
AGO. 2005	S/. 157,040.86	108.68 / 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 30 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
JUL. 2005	S/. 6,486.33
AGO. 2005	S/. 6,486.33
SET. 2005	S/. 6,486.33

Gastos de Sepelio SPP - AFP

MONTO PROMEDIO DE GASTOS DE SEPELIO (R.M. Nº 232-98-EF/SAFP de 19.06.1998, Art. 114 ^º)	
MES	MONTO
JUL. 2005	S/. 2,941.34
AGO. 2005	S/. 2,941.34
SET. 2005	S/. 2,941.34

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 27884	01.01.2003 31.12.2003	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: 01.10.1996 Al: 31.03.1997	1 RMV	S/. 215.00
Del: 01.04.1997 Al: 30.04.1997	1 RMV	S/. 265.00
Del: 01.05.1997 Al: 30.08.1997	1 RMV	S/. 300.00
Del: 01.09.1997 Al: 09.03.2000	1 RMV	S/. 345.00
Del: 10.03.2000 Al: 14.09.2003	1 RMV	S/. 410.00
Del: 15.09.2003	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. 7º del TUO Dec. Leg. Nº 728, (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) no se considera remuneración asegurable los conceptos señalados en los Arts. 19º y 20º 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 29.10.1990 y D.S. Nº 179-91-PCM de 07.12.1991).

Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período SETIEMBRE 2005)

FECHA	11/10	12/10	13/10	14/10	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10	24/10
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7

¿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, Continental, Nación, Lima, Santander, Bancosur, 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 N° 19990) y ESSALUD Vida.

FUENTE: Comunicado ESSALUD, ONP y SUNAT.

TASA ACTIVA DE MERCADO ANUAL

(Circular BCR N° 041-94-EF/90)

AGO. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	25.81	398.69213	9.88	7.00344
02	26.10	398.94905	9.77	7.00526
03	26.24	399.20735	9.80	7.00708
04	26.04	399.46407	9.82	7.00890
05	26.09	399.72140	9.85	7.01073
06	26.09	399.97888	9.85	7.01256
07	26.09	400.23654	9.85	7.01439
08	25.93	400.49295	9.89	7.01623
09	25.89	400.74916	9.95	7.01808
10	25.85	401.00519	9.95	7.01992
11	25.72	401.26023	9.95	7.02177
12	25.63	401.51463	9.96	7.02363
13	25.63	401.76920	9.96	7.02548
14	25.63	402.02392	9.96	7.02733
15	25.61	402.27863	9.96	7.02919
16	25.83	402.53546	9.92	7.03103
17	25.76	402.79183	9.90	7.03288
18	25.67	403.04756	9.91	7.03472
19	25.50	403.30193	9.92	7.03657
20	25.50	403.55647	9.92	7.03842
21	25.50	403.81116	9.92	7.04027
22	25.60	404.06692	9.87	7.04211
23	26.02	404.32658	9.93	7.04396
24	25.51	404.58185	10.01	7.04583
25	25.29	404.83531	10.02	7.04770
26	25.28	405.08884	10.08	7.04958
27	25.28	405.34253	10.08	7.05146
28	25.28	405.59637	10.08	7.05334
29	25.04	405.84822	9.91	7.05519
30	25.04	406.10022	9.91	7.05705
31	25.03	406.35228	9.92	7.05890

(*) Acumulado desde el 1.04.1991.

TASA DE INTERÉS LEGAL EFECTIVA ANUAL

(Circular BCR N° 041-94-EF/90) – (Circular BCR N° 025-96-EF/90)
(Circular BCR N° 009-2000-EF/90)

AGO. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.60	5.28634	1.53	1.79593
02	2.59	5.28671	1.50	1.79600
03	2.61	5.28709	1.52	1.79608
04	2.60	5.28747	1.53	1.79615
05	2.60	5.28785	1.51	1.79623
06	2.60	5.28822	1.51	1.79630
07	2.60	5.28860	1.51	1.79638
08	2.60	5.28898	1.53	1.79645
09	2.60	5.28935	1.52	1.79653
10	2.60	5.28973	1.53	1.79660
11	2.62	5.29011	1.54	1.79668
12	2.60	5.29049	1.54	1.79676
13	2.60	5.29087	1.54	1.79683
14	2.60	5.29124	1.54	1.79691
15	2.59	5.29162	1.55	1.79699
16	2.60	5.29200	1.54	1.79706
17	2.61	5.29238	1.55	1.79714
18	2.61	5.29275	1.55	1.79722
19	2.60	5.29313	1.56	1.79729
20	2.60	5.29351	1.56	1.79737
21	2.60	5.29389	1.56	1.79745
22	2.60	5.29426	1.57	1.79753
23	2.59	5.29464	1.56	1.79760
24	2.61	5.29502	1.56	1.79768
25	2.61	5.29540	1.56	1.79776
26	2.61	5.29578	1.56	1.79783
27	2.61	5.29616	1.56	1.79791
28	2.61	5.29653	1.56	1.79799
29	2.61	5.29691	1.57	1.79807
30	2.61	5.29729	1.57	1.79815
31	2.64	5.29768	1.58	1.79822

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(*) Acumulado desde el 16.9.1992

TASA DE INTERÉS LABORAL ANUAL

Decreto Ley N° 25920 – (Circular BCR N° 025-96-EF/90)
(Circular BCR N° 009-2000-EF/90)

AGO. 2005	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	2.60	1.59052	1.53	0.56273
02	2.59	1.59059	1.50	0.56278
03	2.61	1.59066	1.52	0.56282
04	2.60	1.59073	1.53	0.56286
05	2.60	1.59080	1.51	0.56290
06	2.60	1.59087	1.51	0.56294
07	2.60	1.59094	1.51	0.56299
08	2.60	1.59101	1.53	0.56303
09	2.60	1.59109	1.52	0.56307
10	2.60	1.59116	1.53	0.56311
11	2.62	1.59123	1.54	0.56315
12	2.60	1.59130	1.54	0.56320
13	2.60	1.59137	1.54	0.56324
14	2.60	1.59144	1.54	0.56328
15	2.59	1.59151	1.55	0.56332
16	2.60	1.59158	1.54	0.56337
17	2.61	1.59166	1.55	0.56341
18	2.61	1.59173	1.55	0.56345
19	2.60	1.59180	1.56	0.56349
20	2.60	1.59187	1.56	0.56354
21	2.60	1.59194	1.56	0.56358
22	2.60	1.59201	1.57	0.56362
23	2.59	1.59208	1.56	0.56367
24	2.61	1.59216	1.56	0.56371
25	2.61	1.59223	1.56	0.56375
26	2.61	1.59230	1.56	0.56380
27	2.61	1.59237	1.56	0.56384
28	2.61	1.59244	1.56	0.56388
29	2.61	1.59251	1.57	0.56393
30	2.61	1.59259	1.57	0.56397
31	2.64	1.59266	1.58	0.56401

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(*) Acumulado desde el 3.12.1992, de acuerdo al Decreto Ley N° 25920

Textos de los Principales Dispositivos Legales

REGLAMENTO DE ARANCELES JUDICIALES (09.09.2005) (299932)

ANEXO - RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 159-2005-CE-PJ

(La resolución en referencia fue publicada en nuestra edición del día 7 de setiembre de 2005)

REGLAMENTO DE ARANCELES JUDICIALES

TÍTULO PRIMERO GENERALIDADES

CAPÍTULO I OBJETIVO Y FINALIDAD

Artículo 1°.- OBJETIVO. Dictar normas y procedimientos que permitan racionalizar el uso de los aranceles judiciales por parte de los justiciables y su aplicación por los Órganos de Administración de Justicia.

Artículo 2°.- FINALIDAD. Racionalizar y cohesionar las disposiciones normativas relacionadas con el pago y aplicación de aranceles judiciales por parte de los justiciables y los Órganos de Administración de Justicia.

CAPÍTULO II ALCANCE Y BASE LEGAL

Artículo 3°.- ALCANCE. El presente Reglamento es de aplicación y cumplimiento obligatorio en todas las instancias jurisdiccionales y administrativas del Poder Judicial, así como por parte de los justiciables intervinientes en un proceso.

Artículo 4°.- BASE LEGAL

a) Resolución Administrativa N° 136-2005-CE-PJ, aprueba el valor de aranceles judiciales para el ejercicio gravable del año 2005.

b) Resolución Administrativa N° 001-2005-CE-PJ, aprueba Texto Único de Procedimientos Administrativos del Poder Judicial.

c) Resolución Administrativa N° 094-2002-CE-PJ, normas reguladoras de la devolución y habilitación de aranceles judiciales.

d) Resolución Administrativa N° 005-96-SE-TP-CME-PJ, dispone que autoridades judiciales y administrativas exijan original y copia de documentos expedidos por el Banco de la Nación, en los que conste el pago de tasas o aranceles judiciales.

e) Resolución Administrativa N° 122-2002-CE-PJ, modifica el artículo 4° de la norma precedentemente glosada.

f) Resolución Administrativa N° 329-SE-TP-CME-PJ, aprueba la Directiva N° 011-2000-SE-TP-CME-PJ "Procedimiento en caso de detectarse aranceles judiciales o derechos de pago administrativos falsificados".

g) Decreto Legislativo N° 768, Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, Artículos 11°, 12°, 65°, 93°, 94°, 412° y 426°.

h) Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Artículos 8°, 9°, y 24°.

i) Ley N° 9024, Código de Procedimientos Penales, Artículo 3°.

TÍTULO SEGUNDO SUJETOS PROCESALES Y ARANCELES JUDICIALES

CAPÍTULO I SUJETOS PROCESALES

Artículo 5°.- OBLIGADOS AL PAGO DE ARANCELES JUDICIALES. Están obligados al pago de aranceles judiciales:

a) El litigante, en su condición de demandante (solicitante) o demandado.

b) El tercero que intervenga en el litigio, en las situaciones contempladas por Ley.

En los casos en que exista más de una persona como demandante (solicitante), demandado o tercero, el pago se realizará por cada titular de la acción, salvo el caso de apoderado común previsto en el artículo 76° del Código Procesal Civil y en los procesos en que sea parte una sociedad conyugal.

Artículo 6°.- EXIGENCIA DEL PAGO DE ARANCELES JUDICIALES. El pago de aranceles judiciales es requisito previo para la realización de los actos procesales que correspondan, salvo que por la naturaleza de los mismos o por la condición del litigante o del tercero se hallen exonerados de dicho pago.

Artículo 7°.- EXONERACIÓN AL PAGO DE ARANCELES JUDICIALES. Están exoneradas del pago de aranceles judiciales todas las personas naturales y jurídicas que se encuentren incurso en algunos de los supuestos establecidos en el artículo 24° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, así como aquellas determinadas por norma expresa.

Artículo 8°.- LÍMITES DE EXONERACIÓN DE PAGO DE ARANCELES JUDICIALES. Para efectos de la exoneración establecida en el inciso b) del artículo 24° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, referida a los procesos sumarios por alimentos, cuando la pretensión del demandante no exceda de veinte (20) Unidades de Referencia Procesal (URP), ésta será entendida como las cantidades reclamadas por mensualidades o sus equivalentes. En caso de exceder el monto referido, el accionante se sujetará al pago dispuesto en el cuadro de aranceles aprobado por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, reducidos en un cincuenta por ciento (50%).

Asimismo, en los procesos laborales y previsionales, los trabajadores, ex trabajadores y sus herederos, cuyo petitório exceda del mínimo señalado en el inciso i) del artículo 24° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (70 URP), se sujetarán al pago dispuesto en el Cuadro de Aranceles, reducidos en un cincuenta por ciento (50%).

Artículo 9°.- CÁLCULO DE LA CUANTÍA. El pago de los aranceles judiciales se realiza considerando la cuantía del correspondiente proceso; la misma que es calculada con sujeción a lo dispuesto en los artículos 11° y 12° del Código Procesal Civil.

Artículo 10°.- LUGAR DE PAGO DEL ARANCEL. Los aranceles judiciales se pagan en las Oficinas del Banco de la Nación o de la entidad financiera designada. Efectuado el pago, el litigante o tercero recibirá un comprobante de pago.

En los casos que no exista agencia del Banco de la Nación o entidad financiera designada en la localidad, el pago se realizará en los órganos jurisdiccionales, los cuales deberán extender los respectivos comprobantes debidamente numerados; depositándose dichos montos, en el término de la distancia, en el Banco de la Nación o entidad financiera designada, bajo responsabilidad funcional de quien efectúe la cobranza; debiendo remitir en forma mensual a la Oficina de Administración Distrital, la respectiva papeleta de depósito en cuenta corriente y copia de los aranceles.

Los Jefes de las Oficinas de Administración Distrital, solicitarán a la Gerencia de Administración y Finanzas de la Gerencia General, con un plazo de dos meses de anticipación, los talonarios de comprobantes de pago numerados que sean necesarios para su jurisdicción.

Artículo 11°.- CONTENIDO DEL COMPROBANTE DE PAGO. Los comprobantes de pago de aranceles judiciales deberán contener los siguientes datos:

a) Denominación del concepto de pago y su código.

b) El documento de identidad (Documento Nacional de Identidad - DNI, Registro Único de Contribuyente - RUC u otros) del litigante o tercero que solicita la actuación judicial.

c) El monto del importe pagado.

d) El número de serie.

e) El número de expediente; se dejará en blanco, sólo en los casos en que el proceso o actuación judicial recién vaya a iniciarse.

f) Los datos del Juzgado o Sala.

En el dorso del referido comprobante, el usuario con letra legible deberá consignar los siguientes datos:

a) Nombre, firma y número de documento de identidad del litigante o tercero que solicita la actuación judicial y/o de la persona encargada de la entrega física del mismo; en caso de ser abogado, consignará su número de colegiatura.

b) Cualquiera de los datos citados precedentemente, que hubieren sido omitidos al momento de la impresión del Comprobante.

Artículo 12º.- PRESENTACIÓN DEL COMPROBANTE DE PAGO. El comprobante de pago del arancel judicial se adjuntará en original y copia legible, al escrito en el que se solicita la actuación judicial respectiva; debiendo el encargado de su recepción, proceder a inutilizar el comprobante, escribiendo o sellando en el mismo la palabra "UTILIZADO".

En el registro computarizado o manual se ingresarán junto a los datos del escrito el número de serie o código del comprobante y el importe del mismo.

El original del comprobante será insertado junto con el escrito al expediente o cuaderno, según corresponda, y la copia se remitirá a la Oficina de Administración Distrital respectiva, con la periodicidad que la misma determine, a efectos que se validen los aranceles y se remita el consolidado a la Gerencia General, de conformidad a lo dispuesto en la normatividad de la materia.

Artículo 13º.- VALIDACIÓN DE ARANCELES JUDICIALES. Las Oficinas de Administración Distrital, que cuenten con el Sistema de Validación de Aranceles Judiciales, serán las responsables de la conciliación de los datos contenidos en los comprobantes de pago con los remitidos vía teleproceso por el Banco de la Nación.

Las Cortes Superiores de Justicia que no cuenten con dicho aplicativo, remitirán copias de dichos comprobantes a la Subgerencia de Recaudación Judicial de la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación de la Gerencia General para la validación correspondiente. En cualquier caso se procederá de conformidad a lo dispuesto por la Resolución Administrativa que regula la materia.

CAPÍTULO II CLASES DE ARANCELES JUDICIALES

Artículo 14º.- ARANCEL POR OFRECIMIENTO DE PRUEBAS O POR CALIFICACIÓN DE TÍTULO EJECUTIVO O DE EJECUCIÓN. El pago de este arancel es requisito previo para el inicio de cualquier proceso; están sujetos al mismo: Las demandas, contestaciones de demandas, reconveniones, interposición de excepciones, defensas previas, tercerías, la calificación de títulos ejecutivos o de ejecución (incluyendo la ejecución de las actas de conciliación extrajudicial o laudos arbitrales incumplidos por las partes), la actuación de prueba anticipada, las contradicciones y los demás casos previstos en la Ley.

Artículo 15º.- ARANCEL POR RECURSO DE APELACIÓN DE AUTO. El importe de este arancel incluye el derecho de certificación de las copias de los actuados que sean necesarios, a criterio del Magistrado, para la formación del cuaderno de apelación respectivo.

La certificación de copias de los actuados adicionales añadidas al cuaderno, a petición de cualquiera de las partes o terceros, serán sufragadas por el solicitante.

Artículo 16º.- ARANCEL POR ACTUACIONES A REALIZARSE FUERA DEL LOCAL DEL JUZGADO. No están sujetos al pago de este arancel las medidas cautelares y los embargos, que por su naturaleza se realizan fuera del local del juzgado, siempre que se hubiera cumplido con el pago correspondiente por dichas actuaciones judiciales.

Igualmente, en los casos de remate judicial de bienes muebles e inmuebles, no se considerará como actuación fuera del local del Juzgado, la colocación de los avisos correspondientes.

Artículo 17º.- ARANCEL POR FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO Y POR SUSPENSIÓN CONVENCIONAL DEL PROCESO. Los casos en los cuales debe realizarse el pago de este arancel son los siguientes:

- Allanamiento y reconocimiento.
- Transacción Judicial.
- Desistimiento en cualquiera de sus modalidades, salvo el desistimiento de acto procesal, siempre que éste no implique la conclusión del proceso.
- Suspensión convencional del proceso.

Están exentos del pago de este arancel en los casos que el proceso hubiere concluido por conciliación o por abandono.

Artículo 18º.- ARANCEL POR EXHORTO. Corresponde el pago de este arancel cuando una actuación judicial deba practicarse fuera de la competencia territorial del Juez que conoce el Proceso. Dicho pago incluye la certificación de las

copias de las piezas necesarias para la actuación judicial.

Si de la realización de las actuaciones judiciales propias del exhorto, sobreviniera la obligación de pagar algún nuevo arancel, éste podrá acreditarse ante el órgano comisionante o comisionado, debiendo insertarse la constancia de pago al expediente principal o al cuadernillo de exhorto, según sea el caso.

Si el exhorto es devuelto al Juez comisionante, sin diligenciar, por error u omisión atribuible al litigante que lo solicita, la reiteración del mismo obliga al pago de un nuevo arancel.

Artículo 19º.- ARANCEL POR MEDIDA CAUTELAR DE SECUESTRO CONSERVATIVO DE VEHÍCULOS. El secuestro conservativo de vehículos y la inscripción de la afectación en el Registro Vehicular son medidas cautelares independientes, por lo tanto, de ser el caso, obligan al pago de un arancel por cada una de ellas.

Artículo 20º.- ARANCEL POR REMATES JUDICIALES. El pago de este arancel se realiza, por única vez, cuando se solicita el remate de un bien objeto de una medida cautelar; en caso que dicha solicitud se refiera a varios inmuebles que se encuentren garantizando una misma obligación, a fin de pagar el monto correcto del arancel por remate, debe tenerse en consideración el valor de la sumatoria de las tasaciones de cada bien.

Sólo será necesario el pago de un nuevo arancel en caso que, al incorporarse nuevos bienes al remate, el valor total de tasación de los bienes adjudicados y la de los incorporados sea superior a la escala correspondiente al pago originario; en tal caso el pago del nuevo arancel corresponderá a la diferencia entre ambas escalas.

CAPÍTULO III DEVOLUCIÓN O HABILITACIÓN DE ARANCELES JUDICIALES

Artículo 21º.- PROCEDENCIA DE HABILITACIÓN DE ARANCELES JUDICIALES. Procede la habilitación de aranceles judiciales en los siguientes casos:

a) Cuando no ha sido utilizado, no debiendo contener sello alguno que haga presumir que ha sido recepcionado por algún centro de distribución documentario o mesa de partes.

b) Excepcionalmente, cuando ha sido presentado erróneamente, debiendo acompañarse la constancia de este hecho expedida por el receptor, dentro de las veinticuatro (24) horas de emitida dicha constancia, debidamente refrendada por el jefe inmediato superior.

c) En caso de remate judicial, si éste ha sido suspendido por mandato judicial o se ha declarado la nulidad del mismo, para lo cual el interesado deberá presentar constancia emitida por el órgano jurisdiccional, copia certificada del acta correspondiente o de la resolución judicial que suspende el remate.

Para efectos de la habilitación de dicho arancel, el solicitante deberá precisar el órgano jurisdiccional y número de expediente.

d) Por cambio de conceptos, entre recibos de pago de igual naturaleza.

Artículo 22º.- PROCEDENCIA DE DEVOLUCIÓN DE ARANCELES JUDICIALES. Además de los supuestos de habilitación contemplados en los incisos a), b) y c) del artículo precedente, procede la devolución del pago efectuado por concepto de aranceles judiciales en los siguientes casos:

a) Por denegatoria de solicitud de medida cautelar, siempre que el recurrente no interponga recurso de apelación, se devolverá el cincuenta por ciento (50%) del monto contenido en el arancel.

b) Cuando las solicitudes de nulidad de actos procesales hubiesen sido declaradas fundadas por el órgano jurisdiccional respectivo, siempre que el error o vicio procedimental fuese atribuible al órgano jurisdiccional.

c) Cuando se hubiese efectuado un pago superior al del valor del arancel respectivo, se devolverá el pago en exceso.

Artículo 23º.- DEVOLUCIÓN DE ARANCEL POR MANDATO JUDICIAL. Los órganos jurisdiccionales, en los casos que corresponda, podrán disponer la devolución del monto contenido en el arancel judicial, debiendo precisar en la resolución judicial respectiva los motivos que sustentan su decisión.

Artículo 24º.- INDIVISIBILIDAD DEL ARANCEL JUDICIAL. El arancel judicial tiene carácter indivisible, no siendo en ningún caso procedente la solicitud de habilitación o devolución parcial del monto contenido en el mismo.

Artículo 25º.- RECIBO DE PAGO CON ANOTACIONES O ENMENDADURAS. El arancel judicial emitido por el Banco de la Nación no tendrá validez cuando presente anotaciones, borrones o enmendaduras, que por su naturaleza modifiquen o invaliden los datos consignados en el mismo.

Artículo 26º.- PLAZO PARA SOLICITAR LA HABILITACIÓN O DEVOLUCIÓN DE ARANCELES JUDICIALES. El término para solicitar la habilitación o devolución

de aranceles judiciales es de treinta (30) días hábiles; en tal sentido, dicho plazo se computará teniendo en consideración los siguientes presupuestos:

a) Respecto a los aranceles judiciales por concepto de participación en remate judicial, se tendrá en cuenta la fecha del acta o de la resolución que suspende o declara nulo el remate.

b) En caso de los aranceles no utilizados, se considerará la fecha de adquisición de los mismos.

c) Para los casos de devolución de aranceles por mandato judicial, el plazo se computará a partir de la fecha de notificación con la resolución que ordena la devolución.

Artículo 27º.- DESCUENTOS APLICABLES A LA DEVOLUCIÓN DE ARANCELES JUDICIALES. El monto a devolver estará afecto a un descuento del quince por ciento (15%) por concepto de gastos administrativos, más el dos por ciento (2%) correspondiente a la comisión del Banco de la Nación.

**TÍTULO TERCERO
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

Primera.- Los actos procesales por querrelas se sujetarán al pago de aranceles de los procesos contenciosos, en lo que fuere aplicable.

Segunda.- Se encuentran exonerados del pago de aranceles judiciales, los demandantes en las Acciones de Garantía de: Amparo, Hábeas Corpus, Hábeas Data, Popular y de Cumplimiento.

Tercera.- Las solicitudes de medidas cautelares en procesos de Tenencia de Menor y Régimen de Visitas, están exoneradas del pago de arancel por dicho concepto.

Cuarta.- En los casos de procesos judiciales referidos a Impugnación de Acuerdos Societarios, el monto del arancel judicial a pagar se calculará en función al capital social inscrito en los Registros Públicos.

Quinta.- Las disposiciones contenidas en el Capítulo III del Título Segundo del presente Reglamento, referidas a la devolución o habilitación de aranceles judiciales, se aplicarán supletoriamente, en cuanto corresponda, a la devolución por error en el pago de derechos administrativos, establecidos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Institución (T.U.P.A.).

**TÍTULO CUARTO
DISPOSICIONES FINALES**

Primera.- Las exoneraciones alegadas por personas jurídicas de derecho público, así como las dispuestas en el artículo 24º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y otras que por Ley se establezcan, se encuentran referidas únicamente al pago de aranceles judiciales, no implicando la extensión de dicho beneficio a los derechos de pago administrativos que se encuentran fijados en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Institución (T.U.P.A.).

Segunda.- El plazo de vigencia de los aranceles judiciales es de un año calendario, período de tiempo que es computado a partir de la fecha en que el justiciable efectúa el pago correspondiente en el Banco de la Nación o entidad financiera designada.

LEY Nº 28603(*) (10.09.2005) (299999)

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 RESTITUYE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 53º DE LA LEY Nº 23733 - LEY UNIVERSITARIA Y DEROGA LA DÉCIMA DISPOSICIÓN FINAL DE LA LEY Nº 28427 - LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2005

Artículo 1º.- Objeto de la Ley

Restitúyese la vigencia del artículo 53º de la Ley Nº 23733, Ley Universitaria, y derógase la Décima Disposición Final de la Ley Nº 28427, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2005.

Artículo 2º.- Financiamiento

La aplicación de la presente Ley se atenderá con cargo a los presupuestos de las respectivas instituciones para cuyo efecto el Ministerio de Economía y Finanzas proveerá los recursos necesarios.

Artículo 3º.- Programa de Homologación

El Ministerio de Economía y Finanzas conjuntamente con la Asamblea Nacional de Rectores, elaborarán el Programa de Homologación progresiva en un plazo de sesenta (60) días contados a partir de la vigencia de la presente Ley, bajo responsabilidad.

Artículo 4º.- Disposición derogatoria

Deróganse o déjense en suspenso, en su caso, las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a lo establecido por la presente Ley o limiten su aplicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los ocho días del mes de setiembre de dos mil cinco.

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente del Congreso de la República

FAUSTO ALVARADO DODERO
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:
Mando se publique y cumpla.

Dado en la ciudad del Cusco, los nueve días del mes de setiembre del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente del Consejo de Ministros

(*) Numeración rectificada por Fe de Erratas del día 11.09.2005, con Oficio Nº 373-2005-SCM-PR de la Secretaría del Consejo de Ministros.

RESOLUCIÓN LEGISLATIVA Nº 28602 (13.09.2005) (300167)

El Congreso de la República;
Ha dado la Resolución Legislativa siguiente:

Resolución Legislativa que aprueba la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares

Artículo Único.- Objeto de la Resolución Legislativa

Apruébase la "Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares", adoptada en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos de América, el 18 de diciembre de 1990, de conformidad con los artículos 56º y 102º inciso 3 de la Constitución Política del Perú.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.
En Lima, a los ocho días del mes de setiembre de dos mil cinco.

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente del Congreso de la República

FAUSTO ALVARADO DODERO
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

Lima, 10 de setiembre de 2005
Cúmplase, comuníquese, publíquese, regístrese y archívese.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente del Consejo de Ministros

RATIFICAN LA "CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y SUS FAMILIARES" (13.09.2005) (300180)

DECRETO SUPREMO N° 071-2005-RE

EL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la "Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares", fue adoptada el 18 de diciembre de 1990, en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos de América, aprobada por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa N° 28602, de 10 de septiembre de 2005, y ratificada por Decreto Supremo N° 071-2005-RE, de 10 de septiembre de 2005;

Que, es conveniente a los intereses del Perú la ratificación del citado instrumento internacional;

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 56° y 118° inciso 11 de la Constitución Política del Perú y el artículo 2° de la Ley N° 26647; facultan al Presidente de la República para celebrar y ratificar Tratados o Adherir a éstos sin el requisito de la aprobación previa del Congreso;

DECRETA:

Artículo 1°.- Ratifíquese la "Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares", adoptada el 18 de diciembre de 1990, en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos de América, aprobada por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa N° 28602, de 10 de septiembre de 2005, y ratificada por Decreto Supremo N° 071-2005-RE, de 10 de septiembre de 2005.

Artículo 2°.- Dése cuenta al Congreso de la República.

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

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

ÓSCAR MAÚRTUA DE ROMAÑA
Ministro de Relaciones Exteriores

DECLARAN INFUNDADA DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD INTERPUESTA CONTRA NUMERALES 8 Y 10 DEL ARTÍCULO IV DEL TÍTULO PRELIMINAR Y EL ARTÍCULO 16°, INC. D) DE LA LEY N° 28175, LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO (17.09.2005) (300495)

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
PLENO JURISDICCIONAL
008-2005-PI/TC**

**SENTENCIA
DEL PLENO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos (demandantes)
c. Congreso de la República (demandado)

Resolución del 12 de agosto de 2005

Asunto:

Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por don Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos contra la Ley N° 28175

Magistrados presentes:
ALVA ORLANDINI
BARDELLI LARTIRIGOYEN
GONZALES OJEDA
GARCÍA TOMA
VERGARA GOTELLI
LANDA ARROYO

EXPEDIENTE N° 008-2005-PI/TC

LIMA

JUAN JOSÉ GORRITI Y OTROS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 12 días del mes de agosto de 2005, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los magistrados Alva Orlandini, Bardelli Lartirigo-yen, Gonzales Ojeda, García Toma, Vergara Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia.

(...)

III. NORMA CUESTIONADA

Artículos impugnados de la Ley N° 28175.

«Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:

(...)

8. Principios de Derecho Laboral.- (...) En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio.

(...)

10. Principio de provisión presupuestaria.- Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado.

Artículo 15°.- Enumeración de derechos

El empleado público, sin excluir otros que le otorgan la Constitución y las leyes, tiene derecho a:

(...)

Artículo 16°.- Enumeración de obligaciones

(...)

d) Percibir en contraprestación de sus servicios sólo lo determinado en el contrato de trabajo y las fuentes normativas del empleo público; (...)

(...)

Artículo 22°.- Término del empleo público

El término del empleo se produce por:

(...)

c) Mutuo disenso».

(...)

VII. FALLO

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

HA RESUELTO

1. Declarar **INFUNDADA** la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el numeral 10 del Artículo IV del Título Preliminar, artículo 15°, e inciso c) del artículo 22 de la Ley N° 28175.

2. Declarar **INFUNDADA** la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el numeral 8 del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 28175, debiéndose interpretar dicho precepto conforme al fundamento 57 de la presente sentencia, en el sentido que tratándose de relaciones de empleo público, individuales o colectivas, donde se encuentren en juego derechos constitucionales, la solución a la colisión de principios deberá efectuarse conforme al artículo 23° de la Constitución, que establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

3. Declarar **INFUNDADA** la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el inciso d) del artículo 16° de la Ley N° 28175, debiéndose interpretar dicho precepto conforme al fundamento 55 de la presente sentencia en el sentido que el inciso cuestionado, sólo será constitucional en la medida que el contrato de trabajo y las fuentes normativas del empleo público, previsto en él, se apliquen a los empleados de confianza a que se refiere la ley, mientras que, para el caso de los servidores públicos sujetos a la carrera administrativa, sólo estarán sujetos a las fuentes normativas del empleo público, no siéndoles de aplicación la disposición referida al contrato de trabajo.

4. **EXHORTAR** al Congreso de la República para que con el carácter de prioritario y urgente apruebe, en la presente legislatura, las leyes complementarias a la Ley Marco del Empleo Público a fin de iniciar la uniformidad, equidad y modernización del empleo público, elemento fundamental para un adecuado funcionamiento de la Administración Pública.

5. DECLARAR que, de acuerdo a lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a la reiterada jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, los derechos laborales de los trabajadores, como los de sindicación, negociación colectiva y huelga previstos en el artículo 28º de dicho texto, deberán interpretarse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el artículo 8º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales o Culturales o «Protocolo de San Salvador»; el Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación; el artículo 6º del Convenio N° 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; y el Convenio N° 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, entre otros tratados de derechos humanos.

Publíquese y notifíquese.

SS.

ALVA ORLANDINI
BARDELLI LARTIRIGOYEN
GONZALES OJEDA
GARCÍA TOMA
VERGARA GOTELLI
LANDA ARROYO

APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 28518 «LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES» (19.09.2005) (300612)

DECRETO SUPREMO N° 007-2005-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28518 del 24 de mayo de 2005, se ha promulgado la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, estableciéndose el marco legal correspondiente;

Que, la Segunda Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 28518, señaló que la reglamentación de la misma corresponde al Poder Ejecutivo, emitiendo el respectivo decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Que, en cumplimiento de lo establecido por la Ley N° 28518, y de conformidad con lo dispuesto y en uso de las facultades conferidas por el inciso 8) Artículo 118º de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1º.- Apruébese el Reglamento de la Ley N° 28518, «Ley sobre Modalidades Formativas Laborales», que consta de cinco títulos, once capítulos, sesenta artículos, seis disposiciones transitorias y seis disposiciones finales y complementarias los mismos que forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

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

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

DAVID WAISMAN RJAVINSTHI

Segundo Vicepresidente de la República
Encargado del Despacho de la Presidencia de la República

JUAN SHEPUT MOORE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DE LA LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

**TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1º.- Denominaciones. Para los fines del presente reglamento, se entiende por:

- a) Ley: Ley N° 28518 - Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.
- b) Reglamento: El presente Decreto Supremo.
- c) MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- d) AAT: Autoridad Administrativa de Trabajo.
- e) CFP: Centro de Formación Profesional.
- f) ESSALUD: Seguro Social de Salud.
- g) DPEFP: Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional
- h) DIL: Dirección de Inspección Laboral.
- i) MINEDU: Ministerio de Educación.
- j) CETPRO: Centro de Educación Técnico Productiva.
- k) CENFORP: Centro de Formación Profesional - MTPE
- l) SUNAT: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.

Cuando se haga referencia a un artículo, sin mencionar el dispositivo al cual corresponde, se entenderá referido al presente reglamento.

Artículo 2º.- Conceptos. Para los fines del presente reglamento se entiende por:

a) Centro de Formación Profesional: Instituciones educativas públicas y privadas, que brindan servicios de Educación Técnico Productiva o de Educación Superior como universidades, centros, institutos, escuelas, servicios sectoriales de formación profesional u otros que se creen con igual finalidad; otras instituciones que brinden servicios de Formación Profesional debidamente autorizados por el sector de competencia, y a los que su ley de creación les otorgue tales atribuciones.

b) Certificación Ocupacional: Reconocimiento formal, otorgado por entidades autorizadas por la AAT, de los conocimientos adquiridos por el beneficiario de la actualización para la Reinserción Laboral y reconocidos por la empresa a través del certificado de entrenamiento y actualización para la Reinserción Laboral.

c) Empresa Patrocinadora: Entidad que acoge a los aprendices de la modalidad formativa laboral de Aprendizaje con predominio en la Empresa.

d) Habilitación Ocupacional: Refrendo que realiza la AAT respaldando una certificación ocupacional.

e) Habilitación Laboral Técnica: Refrendo que realiza el MINEDU al certificado de capacitación laboral y al certificado de actualización para la Reinserción Laboral otorgado por la empresa que permita la convalidación de los aprendizajes en los niveles de Educación Técnico Productiva y Educación Superior.

Artículo 3º.- Ámbito de aplicación y alcances. El ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento comprende a las empresas, entendidas como toda entidad pública o privada cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 4º.- Modalidades Formativas Laborales. Las modalidades formativas laborales no están sujetas a la normatividad laboral vigente sino a lo dispuesto en la Ley y el presente Reglamento; así como a la Ley General de Educación en lo que resulte aplicable y a otras normas vinculadas a la promoción y formación profesional.

**TÍTULO II
MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES**

**CAPÍTULO I
MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE APRENDIZAJE**

Artículo 5º.- Modalidades de Aprendizaje. Pueden ser:

a. Con predominio en la empresa: Cuando el aprendiz realiza su proceso formativo en la empresa patrocinadora y participa por espacios determinados en el CFP debidamente autorizado para esta modalidad.

b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Pre Profesionales: Cuando el practicante realiza su proceso formativo en el CFP y lo complementa participando en la empresa por un tiempo determinado.

Artículo 6º.- Adecuación Formativo Laboral. Las labores que realicen el beneficiario deben estar relacionadas directamente con las áreas que correspondan a su formación académica y al desarrollo de sus capacidades.

Artículo 7º.- Autorización del CFP para la modalidad formativa de Aprendizaje con predominio en la empresa. Cada sector, según corresponda, autorizará expresamente al CFP el desarrollo de la modalidad formativa laboral de Aprendizaje con predominio en la empresa.

Artículo 8º.- Acreditación de Edad y Estudios. De acuerdo a lo establecido en el artículo 7º de la Ley, los adolescentes de 14 años o más acreditarán su edad y el haber concluido sus estudios de educación primaria mediante copia del acta o partida de nacimiento y copia del certificado de estudios respectivo, los que se anexarán al convenio de aprendizaje para su registro.

Artículo 9º.- De quienes cursan estudios en el extranjero. Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, se encuentre cursando estudios fuera del país, y desee realizar prácticas pre profesionales, el convenio será suscrito por el representante del CFP o, en su defecto, por el funcionario que designe la embajada del país donde cursa los estudios o por la entidad que haga sus veces.

Artículo 10º.- De los Programas de intercambio en Educación Superior. Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, participe en programas de intercambio u otros similares, y desee realizar prácticas pre profesionales, la suscripción del convenio corresponde al CFP que lo acoge.

CAPÍTULO II MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL

Artículo 11º.- Modalidad formativa laboral de Práctica Profesional. La Práctica Profesional comprende a los egresados antes de la obtención del título profesional.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 13º de la Ley, el egresado puede solicitar al CFP una carta a fin de ser presentado ante una empresa. El CFP otorgará la carta de presentación hasta que el beneficiario cubra el período máximo, según lo dispuesto por la Ley.

Artículo 12º.- Adecuación Formativa Laboral. Las labores que realice el beneficiario deben estar relacionadas directamente con las áreas que correspondan a su formación académica.

Artículo 13º.- De quienes culminaron estudios en el extranjero. Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, en su condición de egresado, desea realizar prácticas profesionales, el CFP otorgará la carta de presentación. Si la carta es otorgada en idioma extranjero, acompañará la traducción simple al idioma oficial, con la indicación y suscripción de quien oficie de traductor debidamente identificado.

Artículo 14º.- De los Programas de Intercambio en Educación Superior. Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, participe en programas de intercambio u otros similares y desee realizar prácticas profesionales, el CFP que lo acoge será el encargado de otorgar la carta de presentación.

CAPÍTULO III MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

Artículo 15º.- Acreditación. El beneficiario al momento de suscribir el convenio deberá acreditar ante la empresa, mediante declaración jurada, que no sigue estudios de nivel superior durante la vigencia del convenio.

Artículo 16º.- Porcentaje limitativo de beneficiarios. Para establecer el número máximo de beneficiarios señalados en el artículo 17º de la Ley, se tendrá en consideración que el porcentaje limitativo del veinte por ciento (20%), se aplica sobre el total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo y no debe superar el porcentaje limitativo del veinte por ciento (20%) por área u ocupación específica. Se excluye para efectos del cómputo del porcentaje, al personal que presta servicios a través de empresas especiales de servicios, cooperativas de trabajadores y a otras modalidades contractuales. El incremento adicional del 10% se aplicará al total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo.

La condición de discapacidad del beneficiario, deberá acreditarse con la inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS o el certificado de discapacidad otorgado de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad.

La condición de joven madre con responsabilidad familiar deberá acreditarse con el acta o partida de nacimiento del o de los hijos menores de edad que tenga a su cargo.

Artículo 17º.- De las ocupaciones. Las ocupaciones vinculadas a esta modalidad se clasifican en: ocupaciones básicas, de poca calificación o poca y ninguna complejidad, asociadas a niveles de menor responsabilidad en el ejercicio de la ocupación; y ocupaciones operativas que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad.

La clasificación de las ocupaciones en estos dos niveles se consigna en un listado elaborado por la AAT, organizado a nivel de subgrupos ocupacionales en el cual se incluyen los nombres técnicos y las denominaciones más comunes de las ocupaciones en el mercado. La ubicación de la ocupación en un nivel determina

automáticamente la duración del convenio, siendo no mayor a seis (6) meses en el caso de las ocupaciones básicas, prorrogable hasta por un período similar; y a veinticuatro (24) meses en el caso de las ocupaciones operativas, según el Anexo N° 01 que forma parte del presente Reglamento.

Si se presentase en el Programa una denominación de la ocupación no incluida en el listado, éste se acompañará del Formato de Ocupaciones. La AAT clasificará la denominación de la ocupación en el nivel correspondiente definiendo la duración del convenio.

CAPÍTULO IV MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PASANTÍA

Artículo 18º.- Tipos de participantes de la modalidad de Pasantía en la Empresa

a) Beneficiarios de 14 años o más que requieran aplicar y completar lo aprendido en la capacitación recibida en el CFP, respaldado por un Programa debidamente autorizado por el Sector correspondiente. También comprende a los estudiantes de los CETPRO del ciclo básico del MINEDU, de los CENFORP y de los Centros de Formación Sectorial del ciclo básico.

b) Beneficiarios que se encuentran estudiando en los últimos años de educación secundaria, que por razones de estudio necesiten participar determinado número de horas y días de la semana en la empresa. Serán presentados a las empresas por los centros educativos públicos y privados que por razones curriculares prevén pasantía en una empresa.

Artículo 19º.- De la jornada formativa de los estudiantes de Educación Secundaria. De acuerdo a la nueva currícula de Educación Secundaria la jornada formativa de Pasantía es de dos (2) a cuatro (4) horas diarias y de dos (2) a tres (3) veces por semana y no más de dos (2) meses en las unidades productivas.

Artículo 20º.- Del Programa que respalda la Pasantía. Se entenderá por Programa que respalda la Pasantía al que se refiere el artículo 25º de la Ley, a los Programas Sociales del Estado que cuenten con un componente de capacitación, orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios.

Artículo 21º.- De la acreditación de los CFP. El Programa facultará al CFP a realizar esta modalidad de acuerdo con sus requerimientos de calificación y selección. La empresa, al presentar el Convenio, adjuntará copia del documento que acredite dicha facultad.

Corresponde al MINEDU facultar a los CETPRO la realización de esta modalidad, siempre y cuando forme parte del currículo formativo.

Corresponde al MTPE facultar a los CENFORP la realización de esta modalidad formativa laboral.

Corresponde a cada Sector facultar al CFP Sectorial el desarrollo de esta modalidad formativa laboral.

Artículo 22º.- De la Modalidad Formativa de la Pasantía de Docentes y Catedráticos. La Pasantía deberá estar directamente, relacionada con la especialidad del docente o catedrático que la realice.

CAPÍTULO V MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL

Artículo 23º.- De los beneficiarios. Son aquellas personas mayores de 45 años hasta 65 años en situación de desempleo y sin alguna actividad económica dependiente o independiente, en los doce (12) meses previos a la firma del convenio.

Artículo 24º.- De la duración del Convenio. Bajo cualquier situación, el beneficiario no podrá utilizar dicha modalidad por más de doce (12) meses o de veinticuatro (24) meses como máximo, de ser el caso, y por una sola vez. El beneficiario no podrá realizar esta actividad formativa en más de una empresa.

Si la empresa, aun después de tomar conocimiento que el beneficiario ya no puede hacer uso de esta modalidad, permite que ello ocurra, se entenderá que el convenio ha quedado desnaturalizado.

Artículo 25º.- De la acreditación de la situación de desempleo. La situación de desempleo se acredita con la documentación establecida en el artículo 32º de la Ley. Adicionalmente el beneficiario deberá presentar una Declaración Jurada en la que señale que no ha trabajado de manera dependiente o independiente en los doce (12) meses previos a la firma del convenio, y que no ha celebrado anteriormente un convenio bajo la modalidad de actualización para la Reinserción Laboral.

Artículo 26º.- De los porcentajes limitativos de beneficiarios. Para establecer

el número máximo de beneficiarios, señalados en el artículo 32º de la Ley, se tendrá en consideración que el porcentaje limitativo del diez por ciento (10%), se aplica sobre el total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo y no debe superar el porcentaje limitativo del veinte por ciento (20%) por área u ocupación específica. Se excluye para efectos del cómputo de los porcentajes, al personal que presta servicios a través de empresas especiales de servicios, cooperativas de trabajadores y a otras modalidades contractuales.

El incremento adicional del diez por ciento (10%) se aplicará al total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo.

La condición de discapacidad del beneficiario, deberá acreditarse con la inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS o el certificado de discapacidad otorgado de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Artículo 27º.- De la verificación. La DPEFP o dependencia que haga sus veces, a la recepción del convenio, verificará la información remitida que acredita la situación de desempleo.

TÍTULO III

NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EN LA MODALIDAD FORMATIVA LABORAL

Artículo 28º.- De los adolescentes. Las modalidades formativas señaladas en la Ley y el Reglamento que comprenden a los adolescentes que tienen como edad mínima 14 años hasta que cumplan 18 años, podrán realizar actividades relacionadas a las modalidades formativas laborales, siempre y cuando, cuenten con el certificado médico que acredite su capacidad física, mental y emocional para realizar tales actividades, y el convenio sea suscrito por sus padres, tutores o responsables.

El certificado médico será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector Salud o de la Seguridad Social.

Artículo 29º.- De la jornada formativa. La jornada de los adolescentes de 14 años no excederá de cuatro (4) horas diarias ni de veinticuatro (24) horas semanales.

La jornada de los adolescentes entre los 15 y 17 años no excederá de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales, o treinta (30) horas semanales en el caso de Aprendizaje con Predominio en CFP: Prácticas Preprofesionales.

Artículo 30º.- De la autorización en horario nocturno. La DPEFP o la dependencia que haga sus veces, autorizará la realización de actividades en las modalidades formativas laborales, en jornada u horario nocturno, siempre y cuando, ello no perturbe la asistencia al CFP o al Centro Educativo, y resulte necesario para cumplir con la finalidad formativa.

Para la autorización, la empresa deberá presentar una declaración jurada en la que señale expresamente que cuenta con una jornada y horario de trabajo nocturno y que el desarrollo de la actividad formativa en ese horario resulta necesaria para cumplir con la finalidad formativa.

Para sustentar que el horario y jornada nocturna formativa no perturba la asistencia al CFP o al Centro Educativo, la declaración jurada deberá especificar claramente cuál es el horario y jornada nocturna que cumple el beneficiario en la empresa, y el horario de formación que realiza en el CFP, de manera tal que entre el fin de la jornada nocturna y el inicio de la jornada formativa en el CFP medie un período de tiempo no menor a ocho (8) horas.

Los adolescentes no podrán realizar actividades en ninguna de las modalidades formativas laborales en horario nocturno. Excepcionalmente, el Juez podrá autorizar la realización de actividades de las modalidades formativas laborales en horario nocturno, a partir de los 15 años hasta que cumplan 18 años, siempre que éste no exceda de cuatro (4) horas diarias.

Artículo 31º Del refrigerio. La empresa otorgará al beneficiario el tiempo de refrigerio en las mismas condiciones en el que es concedido a sus trabajadores.

Artículo 32º.- De los descansos. El descanso al que se refiere el inciso 5) del artículo 42º de la Ley deberá disfrutarse dentro de los doce (12) meses siguientes a la oportunidad en la que se adquirió el beneficio. El pago de la subvención económica que corresponde a dicho descanso será efectuado antes del mismo.

Para el cómputo del descanso, se tendrá en cuenta la acumulación de los

períodos intermitentes que hubiera realizado la persona en formación en una misma empresa.

El beneficiario cuyo convenio o prórroga finalice después de cumplidos doce (12) meses de formación sin antes haber disfrutado del descanso, tendrá derecho al pago del íntegro de la subvención.

Artículo 33º.- De la subvención económica. No se podrá pactar una subvención menor a la establecida en la Ley o renunciar a su percepción.

En caso la jornada y horario habitual de la empresa prevista para los trabajadores dependientes, sea menor a la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa laboral, la subvención económica mensual no podrá ser inferior a una Remuneración Mínima Vital.

Artículo 34º.- De la subvención económica adicional. El pago de la subvención económica adicional establecida en el inciso 6) del artículo 42º de la Ley, se hará dentro de los quince (15) días naturales siguientes a la fecha en que el beneficiario cumpla los seis (6) meses referidos en el artículo en mención.

Para el cómputo de la subvención adicional, se tendrá en cuenta la acumulación de los períodos intermitentes que hubiera realizado la persona en formación en una misma empresa.

Artículo 35º.- De las subvenciones previstas en la Ley

a. Las subvenciones previstas en la Ley deberán ser otorgadas en dinero, utilizándose los medios de pago usuales en la empresa.

b. Las subvenciones previstas en la Ley constituyen gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

Artículo 36º.- De la edad. Para los casos en que la Ley señale la edad como requisito para acceder o mantenerse en una modalidad formativa, debe entenderse que son años cumplidos.

Artículo 37º.- De la Inspección de las Modalidades Formativas Laborales. La DIL o dependencia que haga sus veces, es la encargada de realizar las visitas inspectivas programadas y especiales a efectos de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley y el Reglamento.

La DIL o dependencia que haga sus veces podrá realizar una inspección especial a solicitud del beneficiario o tercero con legítimo interés.

Artículo 38º.- De los Centros de Formación Profesional. Corresponde a los CFP:

a. Suscripción del Convenio

El CFP, de acuerdo a su reglamento, definirá al órgano responsable de la suscripción del Convenio así como el procedimiento para la suscripción oportuna de éste, en un plazo que no exceda los cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del Convenio.

b. Monitoreo y supervisión

El CFP coordinará con la empresa la periodicidad y ejecución del monitoreo y supervisión, de acuerdo a lo estipulado en el Plan o Programa, según la modalidad formativa laboral.

Artículo 39º.- Plazo de pago de la subvención y otros beneficios. Si a la fecha de la finalización del convenio existiera algún adeudo relacionado a la subvención económica o a cualquier otro beneficio establecido por Ley, el presente Reglamento, o por acuerdo entre las partes, éstos deberán ser cancelados dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de finalizado el convenio.

Artículo 40º.- De la desnaturalización. La desnaturalización de la modalidad formativa laboral, implica la existencia de una relación laboral.

CAPÍTULO II

DE LOS PLANES Y PROGRAMAS

Artículo 41º.- De los Planes. Los Planes a los que se refiere la Ley describen los objetivos, contenidos y condiciones del proceso formativo en la empresa, según cada modalidad formativa. Su presentación y ejecución es de carácter obligatorio y va anexo al convenio suscrito, salvo aquellos registrados ante la AAT y descritos en el artículo 54º del Reglamento.

Artículo 42º.- Finalidad del Plan. El Plan cumple un papel orientador para el logro de los objetivos de la formación en la empresa.

Artículo 43º.- Del contenido del Plan. El Plan contiene como mínimo lo siguiente:

a. Denominación del Plan: Según la modalidad formativa.

b. Datos generales: Información general sobre la empresa, el (los) beneficiario(s) y el CFP, según corresponda.

c. Objetivo del Plan: Consigna lo que debe lograr el beneficiario de acuerdo

a lo establecido en la Ley para cada modalidad formativa; debe especificar las competencias y capacidades a desarrollar.

d. Actividades formativas en la empresa: Contiene información básica sobre el conjunto de funciones y tareas que desarrollará el beneficiario en su proceso formativo.

e. Duración: Se indica fecha de inicio y término, así como especificación de horas y días en las cuales el beneficiario realizará su proceso de formación.

f. Contexto formativo: Breve descripción de las condiciones de infraestructura, ambiente, maquinarias, herramientas, insumos, condiciones de seguridad.

g. Monitoreo y evaluación: Incluye los criterios de evaluación de desempeño y designación de los responsables del seguimiento.

Sin perjuicio de lo señalado en el presente artículo, deberá darse cumplimiento al contenido exigido por la Ley para cada modalidad.

Artículo 44º.- Plazo de Presentación del Plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral. El Plan al que se refiere el artículo 34º de la Ley deberá ser presentado a la DPEFP, o a quien haga sus veces, para su registro, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al fin del plazo establecido por la Ley para su elaboración o de realizada su modificación.

Artículo 45º.- De los Programas. Los Programas, a los que se refiere el artículo 1º y el inciso 3) del artículo 35º de la Ley, contienen información mínima respecto al desarrollo del proceso formativo, según la modalidad a la que correspondan.

Artículo 46º.- Presentación del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil. Para la presentación del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil, la empresa deberá adjuntar los documentos que acrediten la necesidad de su realización por motivos de ampliación de mercado o expansión de la empresa.

Artículo 47º.- Vigencia del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil. El Programa Extraordinario de Capacitación concluirá en la misma fecha que se determine para el Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil.

Artículo 48º.- Del lugar de presentación de los Planes y Programas. Los Planes y Programas serán presentados ante la DPEFP, o quien haga sus veces, en el lugar donde el beneficiario ejecutará su formación.

Artículo 49º.- De la presentación de los Planes y Programas. La presentación de los Planes y Programas correspondientes a cada modalidad formativa laboral es un requisito indispensable para la suscripción y registro del convenio respectivo.

CAPÍTULO III DE LOS CONVENIOS

Artículo 50º.- De los convenios, prórrogas y modificaciones

a) El convenio, la prórroga o la modificación, deben ser celebrados por escrito y suscritos por las partes antes del inicio de la ejecución de las actividades formativas.

b) El convenio debe ser puesto en conocimiento de la DPEFP para su registro, dentro de los quince (15) días naturales de la suscripción. Sólo podrá ser presentado de manera extemporánea durante su vigencia.

Artículo 51º.- Del contenido de los convenios. Los convenios deben contener la siguiente información:

- Datos generales de las partes;
- Fecha de inicio y de término;
- Fecha de nacimiento del beneficiario;
- Lugar de la ejecución de la actividad formativa laboral;
- Correspondencia entre la especialidad del beneficiario y la actividad a desarrollar en la empresa, según la exigencia de la modalidad formativa laboral elegida; y,
- Firma original de las partes.

Sin perjuicio de lo señalado en el presente artículo, deberá darse cumplimiento a lo establecido en el artículo 46º de la Ley.

Artículo 52º.- Del lugar de presentación de los convenios. Los convenios serán presentados ante la DPEFP o quien haga sus veces del lugar donde el beneficiario ejecutará su formación.

CAPÍTULO IV DEL REGISTRO

Artículo 53º.- Del Libro Especial y de sus modificaciones. Los convenios de las distintas modalidades formativas laborales, descritas en el artículo 2º de la Ley, se inscribirán en un único Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas

Laborales, previamente autorizado por la DPEFP, o quien haga sus veces. Cuando la actividad formativa laboral se realice en lugar distinto a la sede principal de la empresa, ésta solicitará la autorización de su libro ante la AAT del lugar.

Es facultad de la empresa llevar más de un Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas, en función al centro de trabajo o cualquier otra pauta que considere conveniente, dentro de un criterio de razonabilidad.

Los libros especiales de convenios de modalidades formativas laborales de diferentes centros de trabajo de una misma empresa, podrán ser centralizados y llevados en cualquiera de ellos. En este caso cada centro de trabajo deberá contar con una copia simple del libro que le corresponda, siempre que se encuentre en una circunscripción territorial distinta al de la AAT que autorizó el libro especial de convenios de modalidades formativas laborales.

Artículo 54º.- Del Registro de Planes y Programas. Una copia del Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil y del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil, así como del Plan de Reinserción Laboral y sus modificaciones, será presentada a la AAT para su conocimiento y registro.

La AAT puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en las copias a que se refiere el párrafo precedente.

TÍTULO IV DE LAS SANCIONES

CAPÍTULO I INFRACCIONES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

Artículo 55º.- De las sanciones pecuniarias. En el caso de la infracción señalada en el inciso 5) del artículo 52º de la Ley, se aplicará la sanción pecuniaria correspondiente, si al realizarse una inspección laboral no se acredita la contratación del Seguro contra Enfermedad y Accidente a favor del beneficiario de las modalidades formativas laborales, por contravenir lo prescrito en el inciso 8) del artículo 42º de la Ley.

Sin perjuicio de lo anterior, de ocurrir un accidente o enfermedad, la empresa que no haya contratado el seguro contra Enfermedad y Accidente, deberá asumir directamente el costo de estas contingencias.

De comprobarse incumplimientos de las obligaciones indicadas en los artículos 51º y 52º de la Ley, deberán ser sancionados pecuniariamente. También serán sancionados pecuniariamente los incumplimientos de las obligaciones señaladas en la Ley y el Reglamento, no previstas en los artículos antes citados.

Artículo 56º.- Del grado de las infracciones. Toda infracción a las obligaciones contenidas en la Ley y el Reglamento, será considerada como de segundo grado, de acuerdo a lo establecido en las normas sobre inspecciones de trabajo.

Artículo 57º.- De la entidad competente. La entidad competente para fiscalizar y sancionar las infracciones a la Ley sobre modalidades formativas laborales, es la DIL o dependencia que haga sus veces, en aplicación a lo señalado en las normas sobre inspecciones de trabajo.

TÍTULO V CAPÍTULO I SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 58º.- Función Orientadora y Preventiva. La empresa deberá orientar a los beneficiarios sobre los riesgos de seguridad y salud relacionados con su actividad económica, y las medidas de seguridad que deberán observar en su proceso formativo laboral.

Artículo 59º.- De los equipos de protección. La empresa deberá proporcionar a los beneficiarios, cuando sea necesario, equipos de protección personal con relación a la actividad a realizar.

La empresa deberá cumplir las condiciones mínimas establecidas en las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la integridad de los beneficiarios durante el proceso formativo laboral.

Artículo 60º.- De las actividades prohibidas para los adolescentes en formación. Se encuentra prohibido que los adolescentes realicen, bajo cualquier modalidad formativa laboral, actividades en subsuelo, labores que conlleven manipulación de pesos excesivos, sustancias tóxicas, actividades en las que su seguridad o la de otras personas esté bajo su responsabilidad o, en general, aquellas actividades contenidas en la «Relación de Trabajos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Física o Moral de los y las Adolescentes», de acuerdo a lo regulado en el Código de los Niños y Adolescentes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Las orientaciones generales para el cumplimiento de las obligaciones de los CFP, señaladas en el Artículo 43º de la Ley, serán definidas por los sectores de competencia.

El MTPE coordinará con el MINEDU y otros sectores e instituciones competentes de la regulación y supervisión de los CFP a fin de alcanzar el adecuado cumplimiento de sus obligaciones.

SEGUNDA.- En cumplimiento del artículo 32º de la Ley, el MTPE coordinará con la SUNAT, las acciones a seguir para la verificación de la información referida a la situación de desempleo del beneficiario.

TERCERA.- El MTPE coordinará con ESSALUD la implementación, instalación y desarrollo de un programa especial que cubra, como mínimo, los riesgos de enfermedad y accidentes de los beneficiarios que realicen actividades formativas laborales.

CUARTA.- El MTPE coordinará con el MINEDU, en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles, a fin que esta última institución establezca los requisitos para la obtención de la habilitación laboral técnica, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 22º de la Ley.

QUINTA.- El plazo para la adecuación de los convenios suscritos y registrados, a los alcances de las disposiciones sobre modalidades formativas laborales, será de cuarenta y cinco (45) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación del presente Reglamento en el Diario Oficial El Peruano.

SEXTA.- En el presente ejercicio fiscal, y por única vez, las empresas quedan exceptuadas de presentar el Programa de Capacitación Laboral Juvenil a que se refiere el primer párrafo del artículo 18º de la Ley.

En ese sentido, las empresas podrán presentar, por única vez, Programas Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil sustentados en necesidades distintas a las señaladas en la Ley, cuyo plazo de vigencia se extenderá como máximo hasta el 31 de diciembre de 2006.

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- El MTPE podrá dictar, mediante resoluciones ministeriales, disposiciones complementarias para la mejor aplicación del presente Reglamento.

SEGUNDA.- Los planes, programas, formatos, habilitación ocupacional y actualización del listado de ocupaciones, se regularán mediante Resolución Ministerial.

TERCERA.- El MTPE implementará, en el plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, la «Comisión Multisectorial de Capacitación Laboral y Demanda del Mercado de Trabajo» para el debido cumplimiento de la Cuarta Disposición Complementaria de la Ley.

CUARTA.- EL MTPE establece los procedimientos de registro o información de las modalidades formativas reguladas por normas especiales.

QUINTA.- En el caso de las micro empresas que se regulen por la Ley de Promoción y Formalización de la micro y pequeña empresa, Ley N° 28015, no será exigible las formalidades de los planes o programas de las modalidades formativas contenidas en la Ley. Para tal efecto bastará con la presentación de un compromiso de capacitación.

SEXTA.- El Anexo N° 1 a que se refiere el artículo 17º del Reglamento forma parte de éste. Sus modificatorias serán aprobadas mediante resolución ministerial.

SÉTIMA.- Los programas de aprendizaje dual regulados por instituciones creadas por ley, se rigen por sus propias normas. Supletoriamente se aplicarán las disposiciones de la Ley y el Reglamento.

ANEXO

1. Listado de Ocupaciones Básicas y Operativas

**LISTADO DE OCUPACIONES OPERATIVAS
MODALIDAD FORMATIVA DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL**

41 JEFES DE DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y OFICINISTAS

413 SECRETARIAS, TAQUÍGRAFAS, MECANÓGRAFAS Y OPERADORAS DE MÁQUINAS DE OFICINA
Auxiliar, Secretaria

414 OPERADOR DE EQUIPOS DE TRATAMIENTO DE TEXTOS Y AFINES
Operador, telefax
Operador, telégrafo

418 EMPLEADOS CONTABLES Y FINANCIEROS
Listero
Ayudante, Planillero
Ayudante, Facturador

42 PERSONAL ADMINISTRATIVO Y EMPLEADOS AFINES

421 EMPLEADOS DE APROVISIONAMIENTO Y ALMACENAJE
Auxiliar, almacén
Auxiliar, abastecimiento
Auxiliar, almacenaje y aprovisionamiento

44 JEFES DE SERVICIOS DE CORREOS; EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, DE IMPRENTA Y AFINES

443 CARTEROS Y MENSAJEROS
Clasificador, correspondencia

45 CAJEROS, PAGADORES, COBRADORES DE VENTANILLA

456 RECEPTORES DE APUESTAS Y AFINES
Bartender
Crupier, sala de juego
Recibidor de apuestas

52 JEFES, ECÓNOMOS Y MAYORDOMOS

522 COCINEROS CALIFICADOS
Ayudante, Cocinero
Empleado/a múltiple, restaurante de autoservicio
Preparador de comida rápida

523 BARMANES Y TRABAJADORES ASIMILADOS
Ayudante, Barman

61 AGRICULTORES (EXPLORADORES); TRABAJADORES CALIFICADOS DE CULTIVOS EXTENSIVOS

616 EXPLORADORES FORESTALES, TRABAJADORES FORESTALES CLASIFICADOS Y AFINES
Aprendiz de aserrador/monte
Aprendiz de clasificador/troncos
Aprendiz de cubicador/madera
Aprendiz de escuadrador/troncos
Aprendiz de descortezador, árboles
Aprendiz, escalador-podador, árboles

71 MINEROS, CANTEROS, SONDISTAS Y TRABAJADORES ASIMILADOS

716 COLADORES DE METALES EN MOLDES
Aprendiz, Colador de horno a presión

717 MOLDEADORES Y MACHEROS
Aprendiz de preparado de moldes sobre banco
Aprendiz de constructor/machos a máquina

72 OBREROS DE TRATAMIENTO DE LA MADERA Y DE LA FABRICACIÓN DE PAPEL

721 OBREROS DEL TRATAMIENTO DE LA MADERA
Aprendiz de horno de secado de madera

722 ASERRADOR, OPERARIO DE MÁQUINA DE CONTRACHAPADO Y TRABAJADOR ASIMILADO
Aprendiz de cortador de chapa de madera
Aprendiz de encolador de chapas de madera
Aprendiz de serruchador/aserradero

723 PREPARADORES DE PASTA PARA PAPEL

Aprendiz en blanqueado de pasta para papel
 Aprendiz en conducción de desfibradora de madera
 Aprendiz en conducción de mojadoras, pasta de papel
 Aprendiz en conducción de trituradoras/pulpa de madera
 Aprendiz de desfibrador raspador de madera
 Aprendiz, Lejiador, pasta para papel
 Aprendiz, Operador de batidora, pulpa de madera
 Aprendiz, Operador de caldera, pasta para papel
 Aprendiz, Operador de máquina de triturar madera
 Aprendiz, Operador de pasta para papel en general
 Aprendiz, Refinador de pasta de papel

73 OBREROS DE LOS TRATAMIENTOS QUÍMICOS Y TRABAJADORES ASIMILADOS**736 HILADOR DE FIBRAS ARTIFICIALES, EXCEPTO VIDRIOS**

Aprendiz, Hilador de nylon
 Aprendiz, Hilador de rayón y similares

74 HILANDEROS, TEJEDORES, TINTOREROS Y TRABAJADORES ASIMILADOS**741 PREPARADORES DE FIBRAS**

Aprendiz, Alimentadores de cardas
 Aprendiz de batidor de fibra
 Aprendiz, Canalero textil
 Aprendiz, Cardador de fibras
 Aprendiz, Clasificador de fibra
 Aprendiz, Desfibrador de lino o yute
 Aprendiz, Desmotador, textil
 Aprendiz, Despepitador, algodón
 Aprendiz, Emborrador de lana
 Aprendiz, Escogedor de fibra
 Aprendiz, Espapador
 Aprendiz, Estirador de fibra
 Aprendiz, Lavador de lana
 Aprendiz, Manuara
 Aprendiz, Mezclador de fibra
 Aprendiz en motosa o raparadora, seda
 Aprendiz en napado de fibra
 Aprendiz en peinado de fibra
 Aprendiz en rastrillado de lino
 Aprendiz en torcedor de mechas
 Aprendiz en triador de fibra

742 HILANDEROS Y BOBINADORES

Aprendiz de aspeado, textil
 Aprendiz de bobinado, textil
 Aprendiz de devanado, textil
 Aprendiz de encarretado, textil
 Aprendiz en hilado de torno
 Aprendiz, Hilandero, hilo e hilaza
 Aprendiz de ovillado, textil
 Aprendiz, Pelotero, textil
 Aprendiz, Plegador de hilos
 Aprendiz, Retorcedor de hilo o hilaza
 Aprendiz, Rodetero, textil
 Aprendiz, Torcedor de hilo o hilaza
 Aprendiz en trascanador de madejas

746 TEJEDORES DE PUNTO A MÁQUINA

Calcetero, tejedor a máquina
 Confeccionador de tejidos de punto
 Operador de máquina de tricot
 Tejedor a máquina, géneros de punto
 Tejedor a máquina, calcetería
 Tejedor de calcetería, con bastidor mecánico
 Tejedor de punto

749 HILANDEROS, TEJEDORES, TINTOREROS Y TRABAJADORES ASIMILADOS, NO ESPECIFICADOS EN OTROS PÁRRAFOS

Aprendiz en confeccionado de conos de filtro para sombreros

Aprendiz, Cordonero a máquina
 Aprendiz, Flequero a máquina
 Aprendiz, Galonero a máquina
 Aprendiz, Hormador de boinas
 Aprendiz, Mallero
 Aprendiz, Pasamanero a máquina
 Aprendiz, Preparador de fieltro, a máquina

75 OBREROS DE LA PREPARACIÓN, CURTIDO Y TRATAMIENTO DE PIELS**751 CURTIDORES Y PELLEJEROS**

Aprendiz en adobado de cueros
 Aprendiz en clasificador de cueros y pellejos
 Aprendiz en cortado de cueros, curtidores
 Aprendiz en curtido de cueros
 Aprendiz en descarnado de cueros a mano
 Aprendiz en descarnado de cueros a máquina
 Aprendiz de hendedo en cueros o cortado de cueros
 Aprendiz de lavado de cueros
 Aprendiz de lustrado en cueros
 Aprendiz en operado de máquinas de dividir cueros
 Aprendiz en operado de rebanadora de cueros.

778 EBANISTA, OPERADORES DE MÁQUINAS DE LABRADO DE MADERA Y TRABAJADORES ASIMILADOS

Aprendiz en ajustado-operador de cepilladora, labra madera
 Aprendiz en ajustado-operador molduradora, labra de madera
 Aprendiz en ajustado-operador ranuradora, labra de madera
 Aprendiz en ajustado-operador torno, labra de madera
 Aprendiz en ajustado-operador de máquina de labrado, madera en general
 Aprendiz en ajustado-operador de sierra mecánica de precisión
 Aprendiz en ajustado-operador torno automático, labra madera
 Aprendiz en ajustado-operador de máquinas, fresadora-grabadora, labra de madera
 Aprendiz en ajustado de máquina, de labrado de madera en general
 Aprendiz en acabado de muebles de madera
 Aprendiz en carroceros, carrocerías de madera
 Aprendiz en cepillado de madera
 Aprendiz en chapeado de muebles de madera
 Aprendiz en charolador
 Aprendiz en confeccionado muebles, madera para el hogar u oficina
 Aprendiz en confeccionado de artículos de madera para deporte
 Aprendiz en curvado de madera
 Aprendiz en ebanista, marquetería
 Aprendiz, Ebanista de mesa de billar
 Aprendiz, Ebanista de pianos
 Aprendiz, Ebanistas de estuches para instrumentos
 Aprendiz, Ebanista o carpintero en madera, excepto construcción
 Aprendiz, Maquetista en madera
 Aprendiz, Modelista en madera
 Aprendiz, Operador de máquina de labrado de madera, en general
 Aprendiz, Restaurador de artículos de madera
 Aprendiz, Tallador de madera
 Aprendiz, Torno, labra de madera
 Aprendiz, Trazador de ebanistería
 Aprendiz, Trazador, labrado de madera
 Aprendiz, Tupista, labra de madera

81 OBREROS DE LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CAUCHO Y PLÁSTICO, INSTRUMENTOS DE MÚSICA, PINTORES Y CONDUCTORES DE MAQUINARIA Y MEDIOS DE TRANSPORTE (EXCEPTO A PEDAL Y A MANO) Y OTROS AFINES**811 OBREROS DE LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CAUCHO, EXCEPTO NEUMÁTICOS**

Aprendiz de alisado de productos de caucho
 Aprendiz de amasado de caucho
 Aprendiz de armado de productos de caucho
 Aprendiz en confeccionado-montado de artículos de caucho
 Aprendiz en cortado de caucho

Aprendiz de engomado de tejidos de caucho
 Aprendiz en ensamblado de productos de caucho
 Aprendiz en impregnado de caucho
 Aprendiz en lustrado de caucho
 Aprendiz en mezclado de caucho
 Aprendiz en montado de productos de caucho
 Aprendiz en operado de calandria de caucho
 Aprendiz en operado de máquina amasadora de caucho
 Aprendiz en operado de máquina calandradora de caucho
 Aprendiz en operado de máquina estiradora de caucho
 Aprendiz en operado de prensa de moldear caucho
 Aprendiz en vulcanizador de artículos de caucho, excepto neumáticos

812 OBREROS FABRICACIÓN PRODUCTOS DE PLÁSTICO

Aprendiz, Armador de productos de plástico
 Aprendiz, Confeccionador de productos de plástico
 Aprendiz, Ensamblador de productos de plástico
 Aprendiz, Montador de productos de plástico
 Aprendiz, Operador de máquina de fabricar bolsas de plástico
 Aprendiz, Operador máquina estiradora de plástico
 Aprendiz, Operador de máquina de sellar plásticos
 Aprendiz, Preparador de paneles de plástico
 Aprendiz, Pulidor de productos de plástico

813 OBREROS FABRICACIÓN Y VULCANIZACIÓN NEUMÁTICOS

Aprendiz, Confeccionador de neumáticos, primera fase
 Aprendiz, Cortador de acanaladuras en neumáticos
 Aprendiz, Cortador de estuas en neumáticos

84 OBREROS MANUFACTURA Y TRABAJADORES ASIMILADOS NO CLASIFICADOS EN OTRAS CLASIFICACIONES

841 CONSTRUCTORES Y AFINADORES DE INSTRUMENTOS MUSAICALES

Aprendiz, Acordeonero, constructor
 Aprendiz, Afinador de instrumentos musicales, pianos, órganos, acordeones
 Aprendiz, Constructor de instrumentos de viento de madera o de metal
 Aprendiz, Fabricantes de instrumentos musicales: arpas, guitarra, viento, acordeón
 Aprendiz, Guitarrero, fabricante de instrumentos de cuerda
 Aprendiz, Organero, constructor y afinador
 Aprendiz, Violenero, constructor y afinador

87 OPERADORES DE MÁQUINAS AGRÍCOLAS, FIJAS Y DE INSTALACIONES SIMILARES DE TIERRA

874 APAREJADORES Y EMPALMADORES DE CABLES

Aprendiz, Empalmador de cuerdas y cables en general; excepto en eléctrico

Fuente: INEI. Código de Ocupaciones

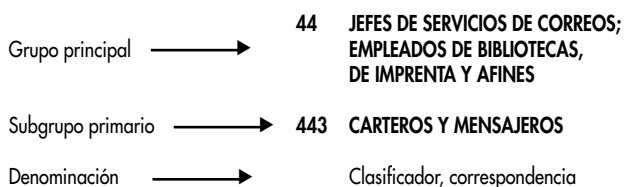
Nota Técnica:

El Código de Ocupaciones tiene una estructura piramidal formada por diez grandes grupos al nivel más elevado de agregación, subdivididas sucesivamente en grupos principales y subgrupos primarios.

En el listado de las ocupaciones operativas se consigna:

- a) Grupo principal: dos dígitos
- b) Subgrupo primario: 3 dígitos
- c) Denominación(es)

Ejemplo:



LISTADO DE OCUPACIONES BÁSICAS MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

41 JEFES DE DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y OFICINISTAS

415 OPERADORES DE ENTRADA DE DATOS, MÁQUINA PERFORADORA, TARJETAS, CINTAS O SIMILARES

Digitador
 Operador, tipo por computadora

42 PERSONAL ADMINISTRATIVO Y EMPLEADOS AFINES

421 EMPLEADOS DE APROVISIONAMIENTO Y ALMACENAJE

Ayudante, kardista
 Ayudante, tarjador
 Ayudante, Controlador de peso
 Ayudante, Recepcionista de mercadería (almacén)
 Ayudante, Registrador/entradas y salidas de mercaderías

422 EMPLEADOS DE CÁLCULO DE MATERIALES Y PLANIFICACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

Ayudante de abastecimiento/materiales
 Ayudante en cálculo de materiales

423 EMPLEADOS DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Ayudante de controlador de tarjetas de personal
 Ayudante de tramitador

43 JEFES DE SERVICIOS DE TRANSPORTES Y TRABAJADORES AFINES

436 EMPLEADOS DE SERVICIOS DE TRANSPORTE

Ayudante en despacho/autobuses
 Ayudante en despacho/camiones
 Ayudante en despacho/transporte aéreo
 Ayudante en despacho/transporte carga
 Ayudante de empresa de transporte

44 JEFES DE SERVICIOS DE CORREOS; EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, DE IMPRENTA Y AFINES

442 EMPLEADOS DE BIBLIOTECA Y SERVICIOS DE ARCHIVO

Ayudante de biblioteca

443 CARTEROS Y MENSAJEROS

Ayudante de encomendero reparto de encomiendas
 Ayudante de oficina/conserje de oficina
 Ayudante de mensajero correspondencia

444 CORRECTORES DE PRUEBA DE IMPRENTA Y AFINES

Ayudante en clasificado de documentos

45 CAJEROS, PAGADORES, COBRADORES DE VENTANILLA

451 CAJEROS, PAGADORES, COBRADORES DE VENTANILLA

Cajero, almacén/autoservicio
 Cajero, apuestas
 Cajero, hotel
 Cajero, mostrador
 Cajero, restaurante
 Cajero, tienda
 Cajero, venta de billetes
 Taquillero

454 RECEPCIONISTAS Y EMPLEADOS DE OFICINA Y AGENCIA DE VIAJES

Recepcionista
 Recepcionista, Consultorio médico
 Recepcionista, hotel
 Recepcionista, médico

46 EMPLEADOS DE OFICINA EN OPERACIÓN DE CAMPO Y OTROS OFICINISTAS

462 OTROS OFICINISTAS

Auxiliar de oficina
 Operador de fotocopiadora

- 52 JEFES, ECÓNOMOS Y MAYORDOMOS**
- 523 BARMANES Y TRABAJADORES ASIMILADOS**
Azafata, servicio de comidas/personal
Mozo
- 54 PELUQUEROS, ESPECIALISTAS EN TRATAMIENTO DE BELLEZA Y TRABAJADORES ASIMILADOS**
- 541 PELUQUEROS, ESPECIALISTAS EN TRATAMIENTO DE BELLEZA Y TRABAJADORES ASIMILADOS**
Ayudante, Manicurista
Ayudante, Cosmetólogo
Ayudante, Maquillador
Ayudante, Pedicurista
Ayudante, Peinadora
Ayudante, Peluquero
Ayudante, Peluquero-barbero
- 55 TRABAJADORES DE SERVICIOS VARIOS**
- 551 TRABAJADORES DE POMPAS FÚNEBRES, EMBALSAMADORES**
Ayudante de pompas fúnebres/agencia funeraria
Ayudante, Tramitador de documentos para sepelio
- 57 COMERCIANTES VENDEDORES AL POR MAYOR Y MENOR**
- 573 DEMOSTRADOR (A)**
Demostrador (a) de artículos
Demostrador (a) de productos para la venta en establecimiento
Degustador de productos
- 575 VENDEDORES Y EMPLEADOS DE COMERCIO NO ESPECIFICADO**
Ayudante, dependiente de tienda
- 61 AGRICULTORES (EXPLOTADORES); TRABAJADORES CALIFICADOS DE CULTIVOS EXTENSIVOS**
- 616 EXPLOTADORES FORESTALES, TRABAJADORES FORESTALES CLASIFICADOS Y AFINES**
Aprendiz, almadiero
Aprendiz, marcador/árboles
Aprendiz de plantado, árboles/silvicultura
Aprendiz, podador, silvicultura
Aprendiz de secado, corcho
Aprendiz de talador (cortador de árboles)
Aprendiz de trozador/árboles
- 62 CRIADORES Y TRABAJADORES PECUARIOS CALIFICADOS DE LA CRÍA DE ANIMALES PARA EL MERCADO Y AFINES**
- 621 CRIADORES DE GANADO, PECUARIO Y OTROS ANIMALES (EXCEPTO EL GANADO LECHERO)**
Aprendiz, esquilador
Aprendiz, ordeñador
- 623 AVICULTORES Y TRABAJADORES CALIFICADOS DE LA AVICULTURA**
Ayudante, Clasificador, pollos
Ayudante, Cortador, pollos
- 71 MINEROS, CANTEROS, SONDISTAS Y TRABAJADORES ASIMILADOS**
- 711 MINEROS CANTEROS Y OBREROS DEL TRATAMIENTO DE MINERALES, ROCAS Y PIEDRAS**
Aprendiz, de lavado/minerales
Aprendiz, aserrado de piedra
Aprendiz, Clasificador de piedra
Aprendiz, Machacador, minerales
Aprendiz, Triturador, minerales
- 717 MOLDEADORES Y MACHEROS**
Aprendiz, constructor de machos a mano
- 718 OBREROS DEL TRATAMIENTO DE LOS METALES**
Aprendiz, bronceado
Aprendiz de cementado de metales
Aprendiz de cromado
Aprendiz de galvanizado
Aprendiz de niquelado
Aprendiz de plateado
Aprendiz de pulverizado de metal a pistola
Aprendiz de zincado en baño caliente
- 719 OBREROS METALÚRGICOS NO CLASIFICADO EN OTRO CÓDIGO**
Aprendiz limpiado de metales
Aprendiz de soplado de arena para limpiar metales
Aprendiz de pavonado de metales
Aprendiz de pulido de piezas de moldeo
- 72 OBREROS DE TRATAMIENTO DE LA MADERA Y DE LA FABRICACIÓN DE PAPEL**
- 721 OBREROS DEL TRATAMIENTO DE LA MADERA**
Aprendiz, impregnador de madera
Aprendiz, secador de madera
- 722 ASERRADOR, OPERARIO DE MÁQUINA DE CONTRACHAPADO Y TRABAJADOR ASIMILADO**
Ayudante, clasificador de madera
- 723 PREPARADORES DE PASTA PARA PAPEL**
Ayudante, cortador de trapos, pasta de papel
Ayudante, cortador de viruta para pulpa de madera
Ayudante, preparación de pasta para papel
- 724 OBREROS DE LA FABRICACIÓN DE PAPEL**
Ayudante, Fabricación de papel a mano
Ayudante, Plisador de papel
- 73 OBREROS DE LOS TRATAMIENTOS QUÍMICOS Y TRABAJADORES ASIMILADOS**
- 737 OBREROS DE TRATAMIENTOS QUÍMICOS Y TRABAJADORES ASIMILADOS NO ESPECIFICADOS EN OTROS PÁRRAFOS**
Ayudante, Lavador de materias químicas
- 745 TEJEDORES A MÁQUINA, CONTROLADORES Y REPARADORES**
Ayudante de confeccionado de velos y mantillas a máquina
Ayudante del comprobador de tejidos
Ayudante, Controlador de tejidos
Ayudante, Controlador de máquina lectora tejedora (alfombras)
Ayudante, Recontador/a de alfombras
Ayudante, Remendador de tejidos
Ayudante, Reparadora de alfombras
Ayudante, Revisor de tejidos
Ayudante, Tejedor de alfombra a máquina
Ayudante, Tejedor de redes
Ayudante, Tejedor de tul
Ayudante, Tejedor de telar mecánico
Ayudante, Tejedor de telar Jacquard
Ayudante, Urdidor
Ayudante, Zurcidor de tejidos
- 748 BLANQUEADORES, TINTOREROS Y TRABAJADORES EN ACABADO PRODUCTOS TEXTIL**
Ayudante, Acabados de tejidos
Ayudante, Aderezador de seda
Ayudante, Aprestador de tejidos
Ayudante, Blanqueador
Ayudante, Carbonizador de lana
Ayudante, Cepillador de pana
Ayudante, Descrudador de productos textiles
Ayudante, Desgomador de seda
Ayudante, Encogedor de productos textiles
Ayudante, Encolador, textiles
Ayudante, Gaseador, textiles
Ayudante, Impermeabilizador de productos textiles
Ayudante, Impregnador de productos textiles

Ayudante, Lavador de hilados y productos textiles
 Ayudante, Perchador de textiles
 Ayudante, batanero
 Ayudante, Planchador de géneros acabados
 Ayudante, Preparador de aprestos textiles
 Ayudante, Pulidor, textiles
 Ayudante, Sanforizador
 Ayudante en secado, Fabricación de textiles
 Ayudante de tintorero de fibras
 Ayudante, Tintorero de hilados
 Ayudante, Tintorero de ropas
 Ayudante, Tintorero de tejidos

76 OBREROS DE LA PREPARACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS

761 MOLINEROS Y TRABAJADORES ASIMILADOS

Ayudante, Aventador de granos, molino
 Ayudante, Despolvador de granos
 Ayudante, Molinero de arroz
 Ayudante, Molinero de cereales
 Ayudante, Molinero de especias
 Ayudante, Molinero de granos
 Ayudante, Pesador de granos
 Ayudante, Revolvedor de granos

763 MATARIFES Y CARNICEROS

Ayudante, Choricero
 Ayudante, Fiambrero, carnes
 Ayudante, Mantequero (manteca)

764 OBREROS DE LA CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS

Ayudante, Aderezador de aceitunas
 Ayudante, ahumador de carnes y pescado
 Ayudante, Congelador de alimentos
 Ayudante, Curador de carne o pescado
 Ayudante, Deshidratador de alimentos
 Ayudante, Enlatador de pescado
 Ayudante, Preparación y conservación de frutas secas
 Ayudante, Pelador de frutas y hortalizas, para conservas
 Ayudante, Preparador de jamones o jamonero
 Ayudante, Preparador de bocaditos envasados (papa frita, camote, etc.)
 Ayudante, Preparador de alimentos concentrados
 Ayudante, Preparador de charqui
 Ayudante, Rellenador de aceitunas
 Ayudante, Salador de alimentos, carnes y pescado
 Ayudante, Salchichero
 Ayudante, Secador de pescado al sol

766 PANADEROS, PASTELEROS, CONFITEROS Y OBREROS DE LA FABRICACIÓN DE TÉ, CAFÉ Y CACAO

Ayudante, Amasador de pan
 Ayudante, Clasificador de café o de té
 Ayudante, Chancaquero, elaborador de chanchaca
 Ayudante, Chocolatero, preparador
 Ayudante, Churrero, preparador
 Ayudante, Colocador de tablas, panadería
 Ayudante, Confitero, preparador
 Ayudante, Escarchador de frutas
 Ayudante, Fidero
 Ayudante, Galletas, fabricación, operador de máquinas sobadora de masa
 Ayudante, Galletas, operador de troquel
 Ayudante, Hojaldrista
 Ayudante, Hornero de pan
 Ayudante, Laminador de chocolates
 Ayudante, Laminador de galletas
 Ayudante, Mazapán, confeccionador
 Ayudante, Mezclador de ingredientes, fabricación chocolate
 Ayudante, Melcochero, preparador
 Ayudante, Mezclador de café
 Ayudante, Mezclador de té
 Ayudante, Molinero de café
 Ayudante, Molinero de cacao

Ayudante, Panadero
 Ayudante, Pastelero
 Ayudante, Torrefactor de café
 Ayudante, Torrefactor de achicoria y otros sucedáneos
 Ayudante, Tostador de café
 Ayudante, Tostador de cacao
 Ayudante, Turroneo, preparador

77 OBREROS DEL CALZADO, SASTRES, MODISTOS, PELETEROS, EBANISTAS, TAPICEROS Y OTROS TRABAJADORES AFINES

772 PELETEROS, COSEDORES, BORDADORES Y TRABAJADORES ASIMILADOS

Ayudante de acabados en productos de peletería
 Ayudante, Bordadores a mano o a máquina en general
 Ayudante, Cosedor a mano y a máquina, en general
 Ayudante, Cosedor a mano prendas vestir, excepto calzado cuero
 Ayudante, Cosedor a mano de prendas de peletería
 Ayudante, Cosedor a máquina-remalladores
 Ayudante, Peletero
 Ayudante de costura

774 PATRONISTA Y CORTADORES

Ayudante, Cortador de guantes
 Ayudante, Cortador prendas vestir, inclusive cuero y piel
 Ayudante, Cortador ropa blanca, tapicería, telas paraguas
 Ayudante, Cortador de toldos y sombrillas, tiendas campaña
 Ayudante, Cortador de vestidos, inclusive cuero y piel
 Ayudante, Cortador de velas de embarcaciones
 Ayudante, Cortador, sastrería
 Ayudante, Patronista prendas de vestir, lencería, sombreros, gorros
 Ayudante, Patronista de ropa blanca
 Ayudante, Patronista tiendas campaña, toldos, sombrillas
 Ayudante, Patronista de velas de embarcaciones
 Ayudante, Patronista de tela de paraguas
 Ayudante, Trazador de prendas de vestir, lencería

775 TAPICEROS Y TRABAJADORES ASIMILADOS

Ayudante, Colchonero
 Ayudante, Confeccionador de colchas
 Ayudante, Confeccionador de cortinas
 Ayudante, Confeccionador de ropa de tapicería
 Ayudante, Confeccionador de edredones

777 OBREROS DE CALZADO Y TRATAMIENTO DE CUERO

Ayudante, Acabado de calzado
 Ayudante, Aparador de calzado
 Ayudante, Armador de calzado
 Ayudante, Cortador empeines calzado, a máquina o a mano
 Ayudante, Cortador de palas de calzado, a máquina o a mano
 Ayudante, Cortador de suelas
 Ayudante, Cosedor de calzado, a máquina
 Ayudante, Despuntador de suelas
 Ayudante, Guarnecedor de calzado
 Ayudante, Hornero, armador de calzado
 Ayudante, Lijador de cantos, calzado
 Ayudante, Montador de palas de calzado
 Ayudante, Montador de suelas
 Ayudante, Patronista de calzado
 Ayudante, Preparador de palas de calzado
 Ayudante, Preparador de suelas
 Ayudante, Zapatero ortopedista

78 OBREROS, MECÁNICOS Y AJUSTADORES DE METALES, EQUIPOS ELÉCTRICOS, ELECTRÓNICOS Y DE VEHÍCULOS DE MOTOR

781 OBREROS DE LABRA DE METALES (HERREROS, AJUSTADORES, PULIDORES Y AFINES)

Ayudante, Carpintero mecánico

782 MECÁNICOS DE VEHÍCULOS DE MOTOR

Ayudante de mecánico de vehículos de motor

783 ELECTRICISTA, ELECTRONICISTA Y OTROS (INCLUYE A TRABAJADORES ASIMILADOS)

Ayudante de ajustador eléctrico

Ayudante, Electricista
Ayudante, Electricista de vehículos

785 FONTANEROS, SOLDADORES, CHAPISTAS, CALDEREROS Y MONTADORES DE ESTRUCTURAS METÁLICAS

Ayudante, Ajustador de tuberías
Ayudante, Soldador

79 AJUSTADORES, MONTADORES E INSTALADORES DE MÁQUINAS E INSTRUMENTOS DE PRECISIÓN, RELOJEROS, MECÁNICOS, JOYEROS Y PLATEROS

793 SOPLADORES, MODELADORES, LAMINADORES, CORTADORES Y PULIDORES DE VIDRIO

Ayudante, Acabador de bordes/cristal
Ayudante, Afinador a máquina de cristales de óptica
Ayudante, Afinador de vidrio, óptica de anteojería
Ayudante, Biselador de cristales
Ayudante, Conductor de máquina de estirar vidrio plano
Ayudante, Cortador, tallador de cristales de óptica
Ayudante, Curvador de tubos de vidrio
Ayudante, Desbastador, óptica de anteojería
Ayudante, Esmerilador de bordes, vidrio
Ayudante, Esmerilador de lentes a máquina
Ayudante, Pulidor a máquina de cristales de óptica
Ayudante, Pulidor de cristales
Ayudante, Pulidor de lentes
Ayudante, Tallador de cristales de óptica

81 OBREROS DE LA FABRICACIÓN DE LOS PRODUCTOS DE CAUCHO Y PLÁSTICO INSTRUMENTOS DE MÚSICA Y MEDIOS DE TRANSPORTE

812 OBREROS FABRICACIÓN PRODUCTOS DE PLÁSTICO

Ayudante, Taladrador de productos de plástico

813 OBREROS FABRICACIÓN Y VULCANIZACIÓN NEUMÁTICOS

Ayudante de reencachador de neumáticos

839 OBREROS DE LAS ARTES GRÁFICAS NO CLASIFICADOS EN OTRAS CLASIFICACIONES

Ayudante, Estampado textiles
Ayudante, Impresor a la plancha, de telas
Ayudante, Impresor de telas a máquina
Ayudante, Operador de prensa estampar en relieve o seco

94 PERSONAL DOMÉSTICO, LIMPIADORES, LAVANDEROS, PLANCHADORES Y AFINES

945 PERSONAL DE SERVICIOS NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPÍGRAFES

Ayudante, Jardinería
Acomodador, sala, cine, teatro, etc.
Ayudante, Armador de cajas de cartón a mano
Ayudante, Descargador de aviones
Ayudante, Descargador de barcos
Ayudante, Embalador a mano y/o máquina
Ayudante, Empaquetador a mano y/o máquina
Ayudante, Ensacador a mano
Ayudante, Escogedor de botellas
Ayudante, Envasador a mano o y/o máquina

95 MENSAJEROS, REPARTIDORES, PORTEROS Y AFINES

951 MENSAJEROS Y REPARTIDORES

Ascensorista
Botones
Maletero, Hotel

97 PEONES AGROPECUARIOS FORESTALES DE LA PESCA Y AFINES

971 PEONES DE LABRANZA Y PEONES AGROPECUARIOS

Cosechador
Cultivador
Injertador de árboles frutales
Inseminador
Recolector de miel

98 PEONES DE LA MINERÍA, SUMINISTRO ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA

984 PEONES DE MONTAJE, EMBALADORES MANUALES Y OTROS PEONES DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

Ayudante, Productos terminados
Ayudante, Cosedor a mano, encuadernación
Ayudante, Embalador, a mano
Ayudante, Embalador, a mano/cajas
Ayudante, Embalador, industria conservera/enlatado
Ayudante, Embotellador manual
Ayudante, Empaquetador manual
Ayudante, Ensacador, a mano
Ayudante, Envasador, a mano
Ayudante, Etiquetador, a mano
Ayudante, Peón, clasificación/botellas
Ayudante, Peón, enrollador de bobinas/a mano
Ayudante, Peón, enrollador de filamentos/a mano
Ayudante, Peón, enrollador de resortes/a mano
Ayudante, Peón, industria vitivinícola
Ayudante, Peón, operaciones de montaje manual
Ayudante, Sellador de bolsas

Fuente: INEI. Código de Ocupaciones

Nota Técnica:

El Código de Ocupaciones tiene una estructura piramidal formada por diez grandes grupos al nivel más elevado de agregación, subdivididas sucesivamente en grupos principales y subgrupos primarios.

En el listado de las ocupaciones operativas se consigna:

- Grupo principal: dos dígitos
- Subgrupo primario: 3 dígitos
- Denominación(es)

Ejemplo:

Grupo principal	→	95 MENSAJEROS, REPARTIDORES, PORTEROS Y AFINES
Subgrupo primario	→	951 MENSAJEROS Y REPARTIDORES
Denominación(es)	→	Ascensorista Botones Maletero, hotel

DISPONEN QUE LAS EPS CONSIGNEN SEPARADAMENTE EN LAS FACTURAS QUE EMITAN A CARGO DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS LA PARTE QUE CORRESPONDE AL CRÉDITO DERIVADO DE LAS APORTACIONES A ESSALUD (21.09.2005) (300748)

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 047-2005-SEPS/CD

Lima, 16 de setiembre de 2005

VISTOS: El Informe N° 00167-2005/IRD de la Intendencia de Regulación y Desarrollo, el Informe N° 0035-2005/IG de la Intendencia General y el Informe Jurídico N° 012-2005-SEPS/OAJ de la Oficina de Asuntos Jurídicos; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 15° de la Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud - establece que las Entidades Empleadoras que otorguen cobertura de salud a sus trabajadores a través de planes de salud contratados con Entidades Prestadoras de Salud (EPS), gozarán de un crédito respecto de las aportaciones que efectúen a EsSalud, el mismo que será equivalente al 25% de dichas aportaciones, según lo dispuesto en el Artículo 16° de la mencionada Ley;

Que, el Artículo 41° del Reglamento de la Ley N° 26790, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-97-SA, establece que la cobertura que ofrezca la Entidad Empleadora con cargo al crédito no excluirá el tratamiento de dolencias preexistentes y comprenderá, al menos, la atención de la capa simple y la atención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no cubiertos por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo;

Que, con la finalidad de contar con información necesaria para cumplir con sus funciones de regulación y supervisión, la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud, mediante Resolución de Superintendencia N° 026-2003-SEPS/CD, dispuso que las EPS remitan o presenten, según corresponda, con una periodicidad mensual, la información sobre Afiliaciones o Titulares, Asegurados, Apor-

tes y Entidades Empleadoras, haciendo uso, para ello de las Tablas 1, 2, 3 y 4 incluidas en el Anexo 1 de dicha Resolución;

Que, es necesario dictar medidas que faciliten a las EPS la recolección de información relacionada con el monto de los aportes que corresponden a la capa simple, contenido en la tabla 4 - Aportes a las EPS, a fin de que la SEPS pueda tomar conocimiento preciso de las fuentes de financiamiento de los planes de salud ofertados por aquellas;

Que, conforme a lo dispuesto en el inciso b) del artículo 8° del Reglamento de Organización y Funciones de la SEPS, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 029-2001-SEPS/CD, corresponde al Consejo Directivo aprobar los reglamentos y otras disposiciones de carácter general que sean de observancia obligatoria para el Sistema;

Que, conforme a lo dispuesto en el inciso c) del artículo 10° del citado Reglamento de Organización y Funciones de la SEPS, corresponde al Superintendente velar por la correcta ejecución de los acuerdos del Consejo Directivo y expedir las resoluciones que correspondan;

Estando a lo acordado por el Consejo Directivo en Sesión Ordinaria N° 013-2005-SEPS de fecha 6 de setiembre de 2005;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Las EPS consignarán separadamente en las facturas que emitan a cargo de las Entidades Empleadoras la parte que corresponde al crédito derivado de las aportaciones a EsSalud, salvo que la diferenciación la hayan efectuado mediante la emisión de dos facturas. Dicho monto deberá ser reportado en el campo N° 9 de la Tabla 4 del Anexo 1 que forma parte de la Resolución de Superintendencia N° 026-2003-SEPS/CD.

Artículo 2°.- Las EPS darán cumplimiento a esta disposición conforme al siguiente cronograma:

a) A partir del 1 de enero de 2006 facturarán a las Entidades Empleadoras con doscientos cincuenta (250) o más asegurados, de la manera indicada en el Artículo 1° de la presente Resolución.

b) A partir del 1 de julio de 2006 dicha disposición deberá ser aplicada para todas las Entidades Empleadoras, independientemente del número de sus asegurados.

Artículo 3°.- La presente Resolución entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

APRUEBAN FORMULARIOS 6008 Y 9000 RELATIVOS AL SEGURO ESSALUD VIDA (24.09.2005) (300919)

RESOLUCIÓN DE GERENCIA CENTRAL DE SEGUROS N° 48-GCSEG-GDA-ESSALUD-2005

Lima, 20 de setiembre de 2005

CONSIDERANDO:

Que, mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 2-11-IPSS-95, de fecha 16 de marzo de 1995, se autorizó la implantación del Seguro de Accidentes Personales a favor de los asegurados en el Instituto Peruano de Seguridad Social, hoy Seguro Social de Salud – EsSalud y con el concurso de las compañías de seguros nacionales que estén dispuestas a participar;

Que, actualmente el servicio de Pólizas de Seguros de Accidentes Personales – Seguro EsSalud Vida, se encuentra a cargo de La Positiva Seguros y Reaseguros, con quien se ha suscrito el contrato por el período del 1.6.2005 al 1.6.2008;

Que, con la finalidad de estandarizar los procedimientos de registro del afiliado titular y beneficiarios y de presentación a EsSalud de las solicitudes de indemnización del Seguro de Accidentes Personales – Seguro EsSalud Vida, en caso de afiliados titulares y/o cónyuge o concubina(o) que han sufrido accidentes, es necesario aprobar los formularios respectivos;

De conformidad con las facultades conferidas;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar los siguientes formularios, relacionados con el Seguro EsSalud Vida, los mismos que forman parte de la presente resolución:

a) Formulario 6008, Registro del Afiliado y Beneficiarios, para la declaración y registro de la información del afiliado titular y beneficiarios, a cargo del afiliado titular.

Este formulario se presentará en original (EsSalud) y dos copias (Compa-

ña Aseguradora y Usuario).

b) Formulario 9000, Solicitud de indemnización – Seguro EsSalud Vida, para solicitar las indemnizaciones por siniestros del afiliado titular y/o su cónyuge o concubina(o) coberturados por el Seguro EsSalud Vida.

Este formulario se presentará en original (Compañía Aseguradora) y dos copias (EsSalud y Usuario).

Los formularios en mención deberán ser presentados por los interesados en:

- Lima y Callao : Agencias de EsSalud.

- Provincias : Oficinas o Unidades de Seguros de las Redes Asistenciales de EsSalud.

Artículo 2°.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente a su publicación.

Artículo 3°.- DISPONER que la Gerencia de Servicios al Asegurado coordine la publicación de los formularios referidos en el artículo 1° de la presente Resolución en la página web del Seguro Social de Salud – EsSalud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ESTABLECEN CRONOGRAMA PARA LA RENOVACIÓN DE INSCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES QUE PRESTAN SERVICIOS DE SALUD VINCULADOS A PLANES DE SALUD DE LAS EPS (24.09.2005) (300930)

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 048-2005-SEPS/S

Lima, 21 de setiembre de 2005

VISTOS: El Informe N° 00174-2005-SEPS/IRD de la Intendencia de Regulación y Desarrollo, el Informe N° 0042-2005/IG de la Intendencia General y el Informe Jurídico N° 00179-2005-EPS/OAJ de la Oficina de Asuntos Jurídicos; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Superintendencia N° 081-2003-SEPS/CD se aprobó el Reglamento de Registro de Empresas y Entidades que prestan servicios de salud vinculados a los planes de salud de las Entidades Prestadoras de Salud;

Que, en la Segunda Disposición Transitoria de dicha Resolución se estableció que los Certificados de Registro otorgados a las empresas y entidades inscritas antes de la entrada en vigencia del Reglamento tendrían una validez de dos años, la misma que culmina el 15 de diciembre de 2005;

Que, con la finalidad de facilitar el trámite de renovación se considera necesario programar la presentación de las correspondientes solicitudes a la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud;

Que, el artículo 3° de la Resolución de Superintendencia N° 081-2003-SEPS/CD autoriza al Superintendente a dictar las disposiciones que resulten necesarias para el mejor cumplimiento de la misma, dando cuenta al Consejo Directivo;

Que, conforme a lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 10° del Reglamento de Organización y Funciones de la SEPS, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 029-2001-SEPS/CD, corresponde al Superintendente emitir las resoluciones y normas en materia de su competencia;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Las Empresas y Entidades que prestan servicios de salud vinculados a los planes de salud de las EPS con Certificados de Registro cuya vigencia culmina el 15 de diciembre de 2005, conforme a lo dispuesto en la Segunda Disposición Transitoria de la Resolución de Superintendencia N° 081-2003-SEPS/CD, deberán renovar su inscripción de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 9°, 11° y 12° del Reglamento correspondiente. La presentación de la solicitud de renovación deberá efectuarse de acuerdo al siguiente cronograma:

Cronograma de Presentación de Expediente de Solicitud de Renovación de Certificado de Registro en la SEPS Noviembre 2005 - Enero 2006			
Número de Registros		Plazo de Presentación de Solicitud de Renovación	
De	Hasta	Inicio	Término
98-0001-C	00-0237-C	2/11/2005	30/11/2005
00-0238-C	01-0463-C	1/12/2005	30/12/2005
01-0468-C	03-0666-C	2/1/2006	31/1/2006

Artículo 2°.- La presente Resolución entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Sumillas de Legislación

Del 09 al 24 de setiembre de 2005

1. **Reglamento de Aranceles Judiciales (299932) (09.09.2005)**
Anexo - R. Adm. N° 159-2005-CE-PJ de 07.09.2005. Ver anexo de Legislación.
2. **Ley que restituye la vigencia del artículo 53° de la Ley N° 23733 – Ley Universitaria y deroga la Décima Disposición Final de la Ley N° 28427 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2005 (299999) (10.09.2005)**
Ley N° 28603 de 09.09.2005. Ver anexo de Legislación.
3. **Se dicta Resolución Legislativa del Congreso que aprueba la agenda legislativa del período anual de sesiones 2005-2006 (300000) (10.09.2005)**
Se dicta Resolución Legislativa N° 005-2005-CR de 08.09.2005 que aprueba la agenda Legislativa del período anual de sesiones 2005-2006 con el siguiente contenido: Reforma de la Constitución para lo que se señala:
 - a. Ley de reforma constitucional sobre causal de vacancia por retiro de un partido político.
 - b. Ley de reforma constitucional sobre el procedimiento de acusación constitucional
 - c. Legislación de reforma constitucional integral sobre administración de justicia, incluyendo el fuero privativo militar y el Consejo Nacional de la Magistratura.
4. **Modifican el Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (300111) (12.09.2005)**
Mediante Res. SBS N° 1385-2005 de 08.09.2005 se incorporó el artículo 77° al Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por la Resolución N° 052-98-EF/SAFP.
5. **Resolución Legislativa que aprueba la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (300167) (13.09.2005)**
Resolución Legislativa N° 28602 de 10.09.2005. Ver anexo de Legislación.
6. **Ratifican la “Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus familiares” (300180) (13.09.2005)**
D. S. N° 071-2005-RE de 10.09.2005. Ver anexo de Legislación.
7. **Encargan a PROINVERSIÓN efectuar el pago de los pasivos laborales de las empresas prestadoras de servicios de los departamentos de Tumbes y Piura (300173) (13.09.2005)**
Se dicta D. S. N° 116-2005-EF de 12.09.2005 que encarga a la Agencia de Promoción de la Inversión Privada –PROINVERSIÓN, a efectuar el pago de los pasivos laborales de las Empresas Prestadoras de Servicios de los departamentos de Tumbes y Piura.
8. **Incrementan la “Asignación Extraordinaria por Trabajo Asistencial” para el personal no profesional de la salud que desarrolla labor asistencial en las Direcciones Regionales de Salud (300174) (13.09.2005)**
Se dicta D. S. N° 118-2005-EF de 12.09.2005 que otorga por única vez en el mes de setiembre la suma de S/.180.00 al personal profesional, técnico y auxiliar no profesional de la salud que desarrolla labor asistencial en las Direcciones Regional de Salud, con excepción de los profesionales de la salud.
9. **Disponen formulación de un Programa de Homologación de los Docentes Universitarios de universidades públicas y crean Comisión para su elaboración (300389) (16.09.2005)**
Se dicta D. S. N° 121-2005-EF de 15.09.2005 que dispone la formulación de un Programa de Homologación para los docentes universitarios de las universidades públicas, en el marco del artículo 53° de la Ley N° 23733-Ley Universitaria y la Ley N° 28603.
10. **Reajustan la Asignación Extraordinaria por Trabajo Asistencial –AETA y otorgan una asignación extraordinaria mensual para las enfermeras al servicio del Estado (300389) (16.09.2005)**
Mediante D. S. N° 122-2005-EF de 12.09.2005 que autoriza a las Direcciones Regionales de Salud para que, a partir del mes de setiembre, reajusten la percepción de la Asignación Extraordinaria por Trabajo Asistencial-AETA de las enfermeras, en situación de actividad, de las Leyes N°s. 23536 y 27669, que prestan servicios en dichas Direcciones Regionales, por el monto correspondiente a cuatro (4) días adicionales a los que se vienen otorgando a la vigencia del presente Decreto Supremo.
11. **Aprueban Reglamento para implementación de plazas en el Presupuesto Analítico de Personal según cargos previstos en el CAP para su cobertura en las Direcciones Regionales de Salud integradas a los Gobiernos Regionales (300401) (16.09.2005)**
Por D. S. N° 018-2005-SA de 12.09.2005 se aprobó el Reglamento para implementación de plazas en el Presupuesto Analítico de Personal según cargos previstos en el CAP para su cobertura mediante el Cambio de Grupo Ocupacional y Cambio de Línea de Carrera en las Direcciones Regionales de Salud que integran los Gobiernos Regionales.
12. **Aprueban Reglamento de la Ley N° 28498 – Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud No Médicos Cirujanos (300403) (16.09.2005)**
Se dicta D. S. N° 019-2005-SA de 15.09.2005 que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28498 – Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud No Médicos Cirujanos contratados por el Ministerio de Salud a Nivel Nacional.
13. **Declaran infundada demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra numerales 8 y 10 de artículo IV del Título Preliminar y el artículo 16°, Inc. d) de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (300495) (17.09.2005)**
Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional N° 008-2005-PI/TC, de 12.08.2005. Ver anexo de Legislación.
14. **Aprueban Reglamento de la Ley N° 28518 “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales” (300612) (19.09.2005)**
Decreto Supremo N° 007-2005-TR de 16.09.2005. Ver anexo de Legislación.
15. **Aprueban Factores de Reajuste aplicables a obras de edificación del Sector Privado correspondientes a las Seis Áreas Geográficas, producidas en el mes de agosto de 2005 (300704) (20.09.2005)**
Mediante Resolución Jefatural N° 296-2005-INEI de 15.09.2005 se aprobaron Factores de Reajuste aplicables a obras de edificación del Sector Privado correspondientes a las Seis Áreas Geográficas, producidas en el mes de agosto de 2005.
16. **Reconocen representante de los empleadores ante el Consejo Directivo de EsSalud, en representación de la pequeña y microempresa (300733) (21.09.2005)**
Se dicta R. M. N° 259-2005-TR de 20.09.2005 que reconoce como representante de los empleadores a la doctora Hilda Graciela Fernández – Baca de Valdez, ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud – EsSalud, en representación de la pequeña y microempresa.
17. **Disponen que las EPS consignen separadamente en las facturas que emitan a cargo de las Entidades Empleadoras la parte que corresponde al crédito derivado de las aportaciones a ESSALUD (300748) (21.09.2005)**
R. de S. N° 047-2005-SEPS/CD de 16.09.2005. Ver anexo de Legislación.
18. **Disponen reincorporación de ex trabajadores cesados en el marco de las Leyes N°s. 27803 y 28299 (300791) (22.09.2005)**
Se dicta Resolución de la SUNARP N° 238-2005-SUNARP/SN de 07.09.2005 que dispone la reincorporación de los ex trabajadores cesados en el marco de las leyes N°s. 27803 y 28299.
19. **Aceptan renuncia y designan Directora Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional (300858) (23.09.2005)**
Mediante R. M. N° 268-2005-TR de 22.09.2005 se aceptó la renuncia formulada por Elizabeth Cecilia Cornejo Maldonado, al cargo de Directora Nacional de Promoción del Empleo. Asimismo mediante R. M. N° 269-2005-TR de 22.09.2005 se designó a la economista Vilma Lourdes Terán Espinoza, en el cargo en mención.
20. **Designan representante titular del Ministerio ante el Consejo Nacional del SENATI (300905) (24.09.2005)**
Mediante R. M. N° 272-2005-TR de 22.09.2005 se designó al señor Ricardo Irvarren Figueroa, Director Ejecutivo del Programa de Capacitación Laboral Juvenil – PROJOVEN como representante Titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante el Consejo Nacional del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI.
21. **Aprueban Formularios 6008 y 9000 relativos al Seguro EsSalud Vida (300919) (24.09.2005)**
Resolución de Gerencia Central de Seguros N° 48-GCSEG-GDA-ESSALUD-2005 de 20.09.2005. Ver anexo de Legislación.
22. **Establecen Cronograma para la renovación de inscripción de las Empresas y Entidades que prestan servicios de salud vinculados a planes de salud de las EPS (300930) (24.09.2005)**
R. de S. N° 048-2005-SEPS/S de 21.09.2005. Ver anexo de Legislación.