

CARTA DEL DIRECTOR

Apreciado amigo:

En estos últimos cinco años poco se ha avanzado en materia laboral, si nos detenemos a analizar la necesidad de alcanzar un sistema integral de relaciones laborales. Disposiciones superficiales como las producidas en el último año, referidas a control de asistencia, a planilla digitalizada, al tiempo de lactancia y otras de menor jerarquía han marcado el desarrollo de las modificaciones.

Sin embargo, a pesar de todo el esfuerzo desplegado por el Consejo Nacional de Trabajo, la Ley General de Trabajo no ha sido aprobada. Esto pese a haberse alcanzado consenso entre trabajadores y empleadores en más del 70 por ciento de su articulado.

El tiempo transcurrido respecto a un proyecto que intenta sistematizar nuestra legislación laboral aunado a su corte inmediatista lo está dejando –si es que no lo hizo ya– atrasado frente a lo que se requiere debido a los cambios en la tecnología, la informática, las necesidades de la globalización de la economía, entre otros.

Aspectos y materias muy importantes como la informática en el sistema de relaciones laborales, los instrumentos y equipos digitales de perfeccionamiento de la legislación en el cumplimiento de la legalidad, así como las comunicaciones vía internet e intranet, harán que el proyecto de Ley General de Trabajo se convierta a la brevedad en otra pieza de museo, y engrosará los más de catorce proyectos de ley que se han elaborado en esta materia.

El escenario resulta complejo debido a la próxima elección de un nuevo gobierno y podemos afirmar que cualquiera que sea elegido va aplicar modificaciones y cambios sustanciales en materia laboral. Aunque se han escuchado propuestas aisladas respecto a la estabilidad laboral, jornada de ocho horas, los services, entre otras, no se ha escuchado el planteamiento de un sistema integral de relaciones laborales que defina el papel de cada uno de los sujetos, reglas laborales claras y, esencialmente, que trate las materias con equidad y razonabilidad, lo que permitirá el respeto claro y preciso del derecho de las partes y también una claridad concreta para los inversionistas que generan empleo, así como para el desarrollo de las personas.

El escenario laboral se complica más y los dos partidos políticos que participan en la segunda vuelta electoral de una u otra forma han planteado la necesidad de establecer modificaciones constitucionales, volver a la Constitución de 1979 y/o convocar a una Asamblea Constituyente entre otras alternativas y quizás esta sea la razón por la que no se han planteado sistemas integrales en materia de relaciones laborales ya que al no tener un contexto constitucional definido, poco o nada se puede avan-

zar incluso en la Ley General de Trabajo que requiere el país; a lo mucho se podría ir reuniendo en un texto legal las normas actualmente vigentes, pero eso no es lo que necesita el país por cuanto lo que tenemos es disperso, muchas veces contradictorio, obsoleto, carente de modernidad y sustancialmente no está diseñado para la movilidad laboral y empresarial que los tiempos demandan.

Es por ello que, acogiendo las tendencias mundiales, en lo que debe trabajarse es en la definición de un sistema individual de derechos laborales que precisa contener nuestra legislación.

En materia colectiva es necesario diseñar un coherente y realista sistema de terminación de la relación laboral por causas atribuibles a la situación económica y técnica de la empresa. Asimismo este sistema debería estar a cargo de un instituto de negociación, conciliación y arbitraje, que emita informes técnicos definitivos y que sea autónomo.

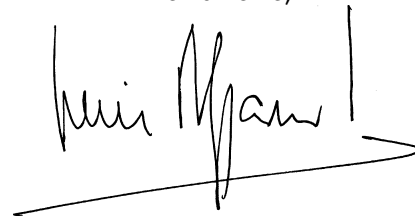
Finalmente cabe señalar que el tercer subsistema de relaciones laborales, nos referimos al del control de la legalidad, si bien presenta en la forma aparentes avances en realidad estos no existen.

Contamos con una Ley Procesal del Trabajo compleja, sesgada a una u otra parte y que sustancialmente sujeta a los procesos a un tiempo de espera de dos a seis años para su solución, y eso no es justicia.

Debemos tener un sistema sencillo, ágil, especial, desligado de los complejos procedimientos civiles. De otro lado, la Ley General de Inspecciones –Dec. Leg. N° 910– va a ser nuevamente modificada. Sin embargo, estos instrumentos que aparentemente velan por el control de la legalidad no son tales, pues ni se tiene al personal adecuado en el Poder Judicial para agilizar conflictos ni se cuenta con inspectores suficientes en el Ministerio de Trabajo, para controlar la legalidad en el cumplimiento de las normas legales.

Finalmente, como es conocimiento de todos, los subsistemas de control de legalidad pasan por dos acciones esenciales e imprescindibles: lograr calidad en el personal que los administra y el presupuesto requerido para contratarlos.

Atentamente,



LUIS APARICIO VALDEZ
Director

Aspectos Socioeconómicos y Jurídicos

Director

Luis Aparicio Valdez

Subdirector

Alfredo Chienda Quiroz

Equipo de Investigación

Jorge Bernedo Alvarado

Alfredo Chienda Quiroz

Aldo Vértiz Iriarte

Anna Vilela Espinosa

Asistente de la Publicación

Karla Canova Talledo

Administración

María H. Aparicio de Munar

Diagramación, Composición de Textos y Cuadros Estadísticos

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

ANÁLISIS

- El tema eterno (y muy mal enfocado) de la pobreza. Jorge Bernedo A.

6

ANÁLISIS LEGAL

- Lactancia Materna. Modifican Ley N° 27240
- El Tribunal Constitucional y las Jornadas Atípicas en la Actividad Minera
- Control de Asistencia. Documentos administrativos vinculados al Control de Asistencia
- Trabajadores en Ocupaciones Específicas. De dirección, de confianza, sin supervisión inmediata, servicio intermitente y jornada nocturna
- Horario Nocturno
- Prestaciones alimentarias vía suministro indirecto
- Jubilación Minera. Régimen especial de la Ley N° 25009
- Nulidad de afiliación al SPP. Modifican plazo para presentación de solicitud

10

11

14

17

20

21

23

24

JURISPRUDENCIA LABORAL

- Alcances de la causal de despido nulo relacionada con presentación de quejas o participación en procesos contra el empleador

25

JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL

- Las subvenciones económicas en el agro son remuneraciones si obedecen a contraprestaciones por servicios prestados al recurrente

28

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- Régimen Pensionario del D.L. N° 20530 (Parte V)

31

CONVENIOS COLECTIVOS

- Industrial Hilandera S.A.C. y Universidad Inca Garcilaso de Vega

33

EQUIPOS Y MAQUINARIAS

- Hornos y secadores y sus condiciones de seguridad

35

COYUNTURA

- El dilema del prisionero
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2003-2006)

37

37

INDICADORES LABORALES

- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Abril 2006
- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Enero 2006
- Aportaciones y Contribuciones Sociales: Mayo 2006
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Mayo 2006
- Aportes AFP 2005
- Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 2005 y 2006
- Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de quinta categoría
- Canasta de Precios AELE
- RMV - RMV Especiales - Gastos de Sepelio SPP-AFP - Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP - ESSA-LUD y ONP-SNP - CTS: Topes - Bono de Reconocimiento - Calendario de Informes Trimestrales - Impuesto Extraordinario de Solidaridad
- Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva

38

39

39

40

40

41

41

42

43

44

TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

45

LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 05 al 24 de mayo de 2006

55

Publicaciones que integran el Club of Labour Law Journals

Análisis Laboral, **Perú**

Arbeit und Recht, Kassel, **Alemania**

Australian Journal of Labour Law, **Australia**

Bulletin of Comparative Labour Relations, **Bélgica**

Canadian Labour & Employment Law Journal, **Canadá**

Comparative Labor Law and Policy Journal, **Estados Unidos**

Industrial Law Journal, **Sudáfrica**

International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Módena, **Italia**

Japan Labor Bulletin, Tokio, **Japón**

Lavoro e Diritto, Bolonia, **Italia**

Relaciones Laborales, **España**

The Industrial Law Journal, Oxford, **Gran Bretaña**

Escenas Laborales

• REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA Y DE SALIDA EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

Entrada en vigencia

Por D.S. N° 007-2006-TR, de 5 de mayo de 2006, publicado el 10 de mayo en el Diario Oficial El Peruano, se ha establecido que el Decreto Supremo N° 004-2006-TR que contempla disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, entrará en vigencia el día **1 de junio del año 2006**.

• AMPLÍAN LA DURACIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA MATERNA

Nacimiento múltiple

Nuestra Carta Magna establece en su artículo 4° que la Comunidad y el Estado protegen especialmente al niño y a la madre y, en su art. 6° dispone que la política nacional de población tiene como objetivo difundir y promover la paternidad responsable, así, como que es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos.

Por su parte, el Ministerio de Salud dentro de sus programas, promueve la lactancia materna, impulsando sus acciones desde el Programa de Crecimiento y Desarrollo. A su vez, la Organización Mundial de la Salud (OMS) exige a los gobiernos del mundo para que contribuyan a través de sus políticas y normas internas otorgar las facilidades necesarias para que la madre pueda dar de lactar a su hijo, tomando en cuenta que la lactancia materna constituye un elemento esencial en la alimentación de los niños y niñas durante sus primeros meses de vida y tiene repercusión en el desarrollo físico y mental del menor.

En este contexto el Estado peruano se ha visto en la necesidad de modificar lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 27240, que establece que la madre trabajadora, al término del periodo postnatal, tiene derecho a una hora diaria

de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. Así, mediante Ley N° 28731, de 12.05.2006, se ha incluido el tratamiento del permiso por lactancia materna en caso de nacimiento múltiple, el mismo que será de dos horas diarias. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de la jornada laboral de la madre trabajadora, no pudiendo en ningún caso ser objeto de descuento. Asimismo, la madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho establecido, el cual no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio. Para mayores alcances ver Análisis Legal en la página 10 de la presente edición.

• DECLARAN EL 15 DE MAYO COMO DÍA NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Tomando en cuenta que las Micro y Pequeñas Empresas resultan ser un sector de suma importancia para los objetivos nacionales en materia de políticas de empleo, inclusión social, competitividad, generación de riqueza y lucha contra la pobreza, por D.S. N° 008-2006-TR de 08.05.2006, se estableció el día 15 de mayo como el Día Nacional de la Micro y Pequeña Empresa.

• PROMULGAN LEY QUE PROMUEVE EL CANJE O REDENCIÓN DE ACCIONES DE INVERSIÓN

Recientemente, por Ley N° 28739 publicada en el Diario Oficial El Peruano el 23 de mayo de 2006, se ha establecido el marco jurídico necesario para la promoción del canje o redención de las acciones de inversión. Estas acciones se encuentran reguladas por Ley N° 27028. Sus antecedentes fueron las acciones laborales, luego denominadas acciones de trabajo.

Se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 28739, las empresas que tengan emitidas acciones de inversión, inscritas o no en el Registro, las cuales podrán ofrecer a los titulares de

dichos valores, el canje por otros valores mobiliarios o la redención de las mismas.

Asimismo se señala que al formular y, en su caso, ejecutar y cumplir la oferta la empresa deberá proveer un trato equitativo a todos sus titulares de acciones de inversión que ella hubiera emitido.

Para que las empresas se acojan a las disposiciones de la Ley bajo comentario, deben formular una oferta dirigida a los titulares de las acciones de inversión, pudiendo optar por una o más de las siguientes modalidades:

1. Canjearlas por acciones representativas del capital social, con o sin derecho a voto, o acciones preferentes de la empresa;
2. Canjearlas por bonos, papeles comerciales u otros valores mobiliarios emitidos por la empresa;
3. Redimirlas por el pago de su valor en dinero.

Se contempla, asimismo, que las empresas formulen ofertas sucesivas de acuerdo a lo establecido en la norma bajo comentario.

• FORMALIDAD DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO

En el art. 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) se establece que el contrato de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma **verbal o escrita** y el segundo, en los casos y con los requisitos que esta ley establece.

Respecto al contrato de trabajo a plazo indeterminado que, según hemos visto, de acuerdo a lo establecido en la LPCL puede celebrarse en forma verbal o escrita, existe una excepción a esta norma, la misma que se encuentra establecida en el art. 11° del Reglamento de la Ley N° 27626, Ley de Intermediación Laboral, aprobado por D.S. N° 003-2002-TR. En esta norma se establece que «los contratos de trabajo celebrados entre la entidad (o empresa de servicios) y el trabajador destacado, sean **indeterminados** o sujetos a modalidad, se formalizan **por escrito**, y se presentan para su registro

dentro de los quince (15) días naturales de suscritos, y se regulan por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento.

En el caso de las cooperativas de trabajo la obligación se considera cumplida con la presentación de la declaración jurada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en la que debe constar la nómina de trabajadores destacados a la empresa usuaria, la misma que se presenta dentro de los quince (15) días naturales de producido el destaque.»

• REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO DEL QUÍMICO FARMACÉUTICO

Por D.S. N° 008-2006-SA publicado el 11 de mayo último se ha aprobado el Reglamento de la Ley N° 28173, Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico, el mismo que comprende al profesional Químico Farmacéutico titulado en las universidades del país o con título revalidado y habilitado por el Colegio Profesional respectivo.

En el Capítulo II denominado "Del Trabajo del Químico Farmacéutico" se contemplan los requisitos para el ejercicio profesional (art. 5°) y cuáles son sus campos de actuación (art. 6°).

En el Capítulo IV, se establecen las obligaciones y derechos del Químico Farmacéutico, figurando entre estos últimos los siguientes: igualdad de trato y de oportunidades, sin discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole; acceder a cargos de jerarquía, alta dirección y/o dirección ejecutiva y gerencia en igualdad de condiciones que otros profesionales en el sector público, incluyendo a las Fuerzas Armadas y Policiales y en el sector privado; gozar de licencia con goce de haber para el ejercicio de cargos locales, regionales, nacionales o internacionales, de representación profesional, laboral o institucional, durante el tiempo de su gestión, cuando éstos no sean remunerados, en concordancia con la normatividad vigente; contar con un ambiente de trabajo adecuado y seguro para su salud física, psicológica y su integridad personal, cumpliendo con los requisitos técnicos y de bioseguridad de acuerdo al nivel y área donde se desempeña; contar con un seguro complementario de trabajo de riesgo cuan-

do manipule sustancias químicas, biológicas, radioactivas o citotóxicas de alto riesgo; gozar de una bonificación especial por trabajo en zonas de frontera o de menor desarrollo; percibir una bonificación por guardias y jornadas extraordinarias de acuerdo a la normatividad vigente; acceder a exámenes médicos periódicos de salud preventiva promovidas, a cargo del empleador, entre otros.

En el Capítulo VII, art. 27°, se contempla, asimismo, que la jornada laboral de trabajo del Químico Farmacéutico que presta sus servicios en el Sector Público, así como su trabajo en sobretiempo y los descansos remunerados se rigen por lo establecido en la Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud, así como por su Reglamento.

La jornada laboral de trabajo del Químico Farmacéutico que presta sus servicios en el sector privado se rige por las normas pertinentes del régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo a la Constitución Política del Perú.

• PERSONAS CON DISCAPACIDAD: Aprueban Reglamento de Infracciones y Sanciones

Recientemente, mediante Anexo - Resolución Ministerial N° 343-2006-MIMDES se ha aprobado el Reglamento de Infracciones y Sanciones por Incumplimiento de la Ley N° 27050 - Ley General de la Persona con Discapacidad, modificatoria y su Reglamento.

El objeto de este Reglamento es establecer el régimen de infracciones por incumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 27050 modificada por la Ley N° 28164 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 003-2000-PROMUDEH modificado por el D.S. N° 003-2006-MIMDES, haciendo exigible el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad a través de un procedimiento administrativo sancionador sustentado en el principio del debido procedimiento.

Las infracciones son clasificadas en tres grupos: Leves, graves y muy graves. Cabe resaltar que dentro de éstas últimas se ha contemplado el hecho de no contratar el Poder Ejecutivo, las instituciones constitucionalmente autónomas, las empresas del Estado, los Gobiernos Regionales y las Municipalidades, a personas con disca-

pacidad, que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo, en el porcentaje mínimo del tres por ciento (3%) de la totalidad del personal con que cuentan; asimismo no aplicar la administración pública, en los concursos públicos de méritos, la bonificación del quince por ciento (15%) del puntaje final obtenido, en favor de las personas con discapacidad que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un puntaje aprobatorio.

De acuerdo a la clase de infracción, la multa se aplica de la siguiente forma:

a) Infracciones leves de 0,5 hasta 02 UIT de multa.

b) Infracciones graves, más de 02 hasta 08 UIT de multa.

c) Infracciones muy graves, más de 08 hasta 12 UIT de multa.

Para graduar la sanción a imponerse, se tendrán en cuenta los antecedentes del infractor, la gravedad de la falta, las circunstancias en que se cometió y la existencia real o potencial del daño o perjuicio producto de su conducta. Se impondrá al infractor una multa no menor a la previamente impuesta, si por acción u omisión, no cesa en la conducta sancionada, a pesar de haber sido requerido por el CONADIS.

• REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Obligación de su reparto

El Decreto Supremo N° 039-91-TR, de 30.12.1991, establece en su art. 1° que el Reglamento Interno de Trabajo determina las condiciones a que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.

Están obligados a contar con Reglamento Interno de Trabajo todo empleador que ocupe más de cien (100) trabajadores.

Además en su art. 4° se establece que para efectos de la aprobación del Reglamento Interno, los empleadores presentarán a la Autoridad Administrativa de Trabajo tres (3) ejemplares, los que quedarán automáticamente aprobados a su sola presentación. Igual procedimiento se seguirá en el caso de modificación.

El empleador está obligado a entregar a los trabajadores un ejemplar del Reglamento Interno o de su modificación, dentro de los cinco (5) días naturales de producida su presentación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El tema eterno (y muy mal enfocado) de la pobreza

JORGE BERNEDO A.

El debate electoral, como tenía que ser, ha vuelto a traer a la discusión pública, la afrenta de la masiva pobreza nacional, más lacerante aún, tratándose de un país con importantes recursos, inclusive favorecidos por la ola global. En los últimos años han subido exponencialmente de precio casi todas nuestras materias primas de exportación (los minerales en un promedio del triple, el doble la harina pescado), mientras que las perspectivas de lo que tenemos y no exportamos o exportamos en proporciones ínfimas, como madera y flores, agricultura orgánica, plantas medicinales, frutas, pescado (incluyendo especialmente a la propia anchoveta) son igualmente muy prometedoras (1).

La ausencia de industria en el país, por otra parte, y la baja tasa de cambio, entre lo esencial, vienen conspirando en contra de la transformación de esta ola exportadora en empleo y ahorro interno. Y como veremos más adelante, lo fundamental de la lucha contra la pobreza debería debatirse en este terreno, en vez de ser motivo de insuficientes programas de gasto fiscal más o menos ingeniosos.

LAS RAÍCES

Con alta responsabilidad de los organismos multinacionales, pero mayor aún de los gobiernos de las últimas décadas, la pobreza dio un salto impresionante, especialmente en las áreas urbanas, a propósito de los shocks de precios y salarios. Entre 1975 y 1990, para citar un solo indicador, el circulante en poder del público descendió a la octava parte. No se necesita mucha suspicacia para entender cuál ha sido el efecto de esas medidas sobre los pobladores peruanos. Pero podemos citar también un solo dato significativo al respecto: en 1994, al realizarse el censo educativo, se encontró una desnutrición crónica promedio del 50 por ciento en la población del primer grado escolar (los shocks fueron en 1988 y 1990), habiendo departamentos –los de siempre en la sierra y selva– que tuvieron tasas de 70 por ciento de desnutrición crónica infantil. Varias generaciones peruanas actuales y futuras verán limitada la calidad de su vida y su productividad a partir de estos impactos. La historia demandará si estos golpes a la economía de la gente se justifican como única alternativa a la contención de la inflación, puesto que en varios países atacados de este mal, se tuvo la inteligencia de encontrar soluciones alternativas.

Lo fundamental ahora, es tener claro que la permanencia de la pobreza en niveles superiores a los históricos, debe explicarse por el modelo de funcionamiento económico. No solamente en lo que respecta a la adopción del consenso de Washington –del que ya reniegan sus propios autores– sino también en los fracasos previos del modelo primario-exportador y

el de sustitución de importaciones. Todos ignoraron a la población de la sierra, la concentradora de pobreza, que además alimenta la pobreza urbana, y nos han dejado en la situación actual.

Lo que caracteriza nuestro fracaso económico, es el incumplimiento de las dos condiciones más elementales de cualquier economía: acumular internamente y distribuir. Como hemos dolorosamente comprobado, el problema de la economía –siempre que se quiera generar bienestar para todos– no se limita a crecer. Puede el producto interno bruto crecer, simplemente porque aumentan las ventas de las grandes empresas, no necesariamente nacionales, generando muy poco empleo y menos salarios. Pero este tipo de crecimiento no alegra a la mayoría de la población, que solamente ve crecer las divisas (la disponibilidad de moneda en el país) que no afectan sus angustias. El crecimiento que no eleva sustantivamente el ahorro interno y la formación bruta de capital, que no moderniza el agro y que no refuerza paulatinamente la posibilidad de una industria autónoma –la generadora de empleo por excelencia– no es un crecimiento que se traslade a la población.

Las políticas distributivas, por su parte, no son programas especiales, sino elementos básicos del comportamiento macroeconómico. Cuando se decida realmente acabar con la pobreza, todo el sistema de precios se dirigirá hacia la redistribución, ampliando el mercado nacional e incorporando a los excluidos del país. Cuando ese día llegue se tendrá que redefinir el sistema de aranceles en función de nuestras propias conveniencias hasta donde sea posible, se regularizará el tipo de cambio, se rebajará el costo de los capitales y se harán éstos accesibles, se renegociará la deuda externa y las condiciones de movilidad de capitales, se reformulará la política fiscal, se tendrán políticas expresas de productividad y salarios, se administrarán políticas sectoriales, se replanteará la seguridad social.

Hay que subrayar, para el caso, que una política de acumulación interna y de redistribución, no es una política enemiga del capital ni de la inversión privada, como no debe serlo ningún planteamiento sensato destinado al crecimiento y al desarrollo. Lo que no puede permitirse una política de bienestar general, es la sustracción de los fines más primarios de una economía –insistimos, acumular internamente y distribuir– para sustituirlos por la exportación de bienes y capitales generando trabajo fuera del país, al margen de los intereses nacionales. Por el contrario, se debe establecer, de acuerdo con el capital, las reglas de juego que les permitan funcionar de manera estable y perdurable, sin los sobresaltos que se derivan de condiciones en sumo concesivas, expuestas a revanchismos y a la agitación social.

LOS FUNDAMENTOS DE LA NO SOLUCIÓN

Al aislarse la lucha contra la pobreza, e idearse una "política social" independiente de la dinámica económica, se ha sentenciado ya la perpetuación del mal. Se suele repetir que las acciones de lucha contra la pobreza no buscan eliminarla, sino atemperarla coyunturalmente, pero nos acercamos a las dos décadas con un esquema de programas fiscales destinados a ese alivio, sin resultados positivos. Alrededor del 2 por ciento del PIB, en la mejor época, se destina a resolver los problemas estructurales del 98 por ciento restante de nuestra estructura productiva.

Esta es en el fondo, la propuesta de generar programas con una parte del presupuesto, que no pueden compensar ni lejanamente el enorme golpe conferido a los salarios y al ingreso disponible para la población. La brecha en los salarios de los últimos treinta años equivale a varios PIB completos. La posibilidad de nuevos puestos perdurables de trabajo —y por tanto nuevos salarios y seguridad social para la población— no puede omitirse ni suplantarse en la discusión del modelo de crecimiento, y eso es lo que sucede cuando se alude a una política social ajena a las grandes decisiones de la economía.

La pontificación de la pequeña y microempresa como alternativa, por ejemplo, actúa en esta misma dirección, al asumirse un resultado negativo, la reducción de la escala de nuestra economía, como el origen de la solución a nuestro problema de subdesarrollo (2). Si pretendemos seriedad en el tema, debe discutirse ampliamente en cómo enfrentar el subdesarrollo, más allá de la simpleza de facilitar el funcionamiento de los mercados y "atraer inversiones" en condiciones precisamente adversas a la posibilidad de crecer acumulando y distribuyendo.

LA GAYA CIENCIA DE LOS "POBRETÓLOGOS"

La ideología de lucha contra la pobreza que se ha extendido en los últimos años a partir de propuestas de las multinacionales de crédito, pero con grave responsabilidad de los gobiernos y de la propia academia nacional, ha creado su propia versión "científica" de lo que es una injusta distribución del ingreso en el país.

La pobreza es clasificada, discutida, medida y evaluada, aún a sabiendas de la dificultad de asirla conceptualmente. Siendo una ausencia de satisfacción de necesidades, la pobreza puede derivarse hacia múltiples dimensiones. Pero a la vez, en su versión más material, la pobreza es un resultado de las características de la producción y del avance histórico, del "modo de producción" en términos clásicos. Eso hace incomparable la pobreza urbana y la pobreza rural, por ejemplo; y siendo más analíticos, la pobreza de los recolectores de la selva de Madre de Dios, con la de los pueblos jóvenes de San Juan de Lurigancho, aunque en la gaya ciencia se les mida con el mismo rasero.

Al problema conceptual se añade la medición tendenciosa. Las cifras sobre la pobreza son revisadas continuamente a gusto de cada gobierno, y para vergüenza de la estadística. Esto es fácil en tanto que no haya medidas objetivas siquiera para determinar la cantidad de pobres. La determinación de la línea de ingresos en función de una canasta arbitraria (que por lo demás se aplica a conjuntos de familias sin importar su tamaño ni estructura) y la variada cantidad de asignaciones en

el cálculo de ingresos y de gastos, permiten el manejo arbitrario de las cifras de pobreza, y risibles "explicaciones" de lo sucedido en un período u otro, que vuelven a formularse en función de las recomposiciones de cifras. Sobre esta endeble base empírica se han escrito toneladas de textos y justificaciones oficiales, formulado ecuaciones y modelos, recompuesto teorías y justificado todo tipo de entornos.

Otro flanco de estas políticas es la profusión de obras pequeñas y múltiples, que en buena cuenta debilitan las políticas sectoriales y tienen resultados superficiales. Cuando se ha intentado medir impactos —otro aspecto discutible de la "pobretología" dada la imposición de métodos con supuestos débiles por la multiplicidad de variables y comportamientos involucrados— casi siempre comprometidos, se ha esbozado una crítica de esta dispersión y se ha ido llevando los enfoques hacia programas más integrales. A la vez, se ha ido desplazando —en teoría, pues en la práctica sucede lo contrario— el enfoque asistencial para privilegiar la inversión en capital humano y el énfasis en la transformación de la economía de los pobres, reforzando sus tareas productivas, especialmente de supervivencia en el agro. Intencionalmente o no, estos replanteamientos llevarán tarde o temprano a la discusión de la viabilidad productiva de los pobres y al cambio de escenario de las políticas. (3)

El tema es bastante amplio. Mediciones de la cantidad de pobres, focalizaciones y mapas, evaluaciones de impacto, han ocupado desmesuradamente el interés de los científicos sociales, que han corrido tras el señuelo que los aísla de la discusión de los fundamentos de la economía del desarrollo. Así, lo que debió ser un tema administrativo, secundario, se ha convertido para muchos en la razón de ser de la investigación económica.

Hay que darle, sin embargo, algún lugar a los estudios de pobreza, y reconocer algunos logros a sus esfuerzos. Sabemos ahora, aunque en la estadística se pretenda disfrazarlo, que el gasto fiscal en este sentido —cuando menos unos cinco mil millones de dólares— ha sido inefectivo y está lejos de cumplir con las metas de reducir las proporciones y menos aún la cantidad absoluta de pobres. Sabemos que deben aplicarse políticas diferenciadas y sectoriales, en lugar de la profusión de obras pequeñas de infraestructura —en el FONCODES inicial el tipo de proyecto largamente más numeroso era la construcción de losas deportivas— sin impacto en la economía del pobre. Sabemos que los programas se han multiplicado y sobrepuesto entre sí en diversas instituciones del Estado, creando ineficiencia y caos administrativo. En fin, sabemos, tras algunos lustros de aprendizaje por experiencia antes que de ciencia, que en este tema, estábamos equivocados.

Ahora, para decirlo resumidamente, el Banco Mundial nos dice que se necesita una economía pro-pobre, vale decir, distributiva. Pero insiste en que la distribución la hacen los mercados, aunque reconoce crecientemente el rol estatal. Y sobre la acumulación interna, aún la ignora.

LOS POBRES EN EL CORTO PLAZO

Desde luego, no escapa a esta discusión el hecho que la pobreza está allí, en las vidas de millones de peruanos, que no van a esperar el día que se plantee seriamente el camino al desarrollo en un marco de consenso nacional.

Hay que hacer algo para reducir la pobreza, mejor que lo

intentado hasta ahora, utilizando de mejor manera, los fondos ya destinados por el tesoro público para estos fines. En otras palabras, no se trata de eliminar los fondos y programas destinados al alivio de la pobreza –después de todo, el mejor destino de un nuevo sol del erario es el que beneficie a la población pobre– en nombre de su desproporción frente al problema real.

Más bien, en lo inmediato, hay que emplear con mayor eficiencia estos fondos, con la diferencia que se tenga conciencia de su limitación y su rol. Con un agregado mayor, que sería el compromiso por retomar la realidad y tener conciencia de que la solución integral está en otra parte, en los fundamentos de la economía, donde ni siquiera se ha planteado de manera frontal la discusión, por ninguno de los gobiernos.

Luego, medidas tan variadas como tener buenas mediciones del ingreso –variable trabajosamente olvidada por el actual INEI– que permitan su seguimiento en detalle (4), reformar seriamente los programas duplicados e inefectivos, aislar la política menuda –palpable en la cantidad de comedores populares de origen partidario y hasta de personajes de la política local– de estas acciones, profundizar el proceso de regionalización para que asuma con calidad técnica sus funciones en este campo, van a tener lugar todavía, subrayamos, que ojalá al interior de un nuevo enfoque del destino nacional.

UNA MUESTRA DE LA DESUBICACIÓN PRESENTE

En lo que sigue, basados principalmente en la información de encuestas de hogares, mostraremos algunas líneas de acción que la estadística nos sugiere pero sin embargo no se encuentran presentes como prioridades –o tienen presencia sumamente escasa comparada con la importancia del problema– en las actividades de los variados programas de lucha contra la pobreza. Estos programas, se hallan actualmente recargados hacia los subsidios alimenticios y en pequeñas obras de infraestructura concentradas en la sierra y selva. Pretendemos, que hay muchas cosas importantes que ignoran.

Se trata de un listado apretado, y posiblemente pasible de algunos agregados, pero como dijimos, la intención es mostrar el desencuentro entre lo que se hace y lo que se debiera hacer, en función de la observación de la pobreza.

Vivienda de los pobres. El 20 por ciento de viviendas del país tiene techos de material precario, es decir está afectado por el clima, en especial las lluvias. La solución más barata y durable a este déficit ya la ha hallado la población, pues hay un 20 por ciento adicional de viviendas que tiene techos de calamina. Los programas de vivienda actuales, optan por el material noble. Aunque hay viviendas subsidiadas, el impacto de estos subsidios es escaso y es más bien propagandístico, mientras los pobres ven afectada su salud y seguridad por falta de techo en sus precarias viviendas. ¿No sería acertado un programa destinado a techar con calaminas las viviendas más pobres, inclusive promoviendo un pago sumamente laxo por parte de los beneficiarios?

En el mismo rubro, tenemos que en el 22 por ciento de viviendas del país –y casi la mitad de las viviendas rurales– no se dispone de servicios higiénicos. En el siguiente escalón, 27 por ciento de viviendas del país y casi la otra mitad de viviendas rurales (no hay redes de desagüe en el campo), tiene al

menos pozos sépticos y letrinas, que es lo que se puede por el momento instalar. Han habido y hay programas de establecimiento de letrinas (y educación para mantenerlas y usarlas) en el campo, pero por lo visto les falta recorrer, al menos, la mitad del camino. Y por esta vía, se propagan enfermedades y se genera pobreza, como haremos notar a continuación.

Salud del pobre. En el Perú se ha avanzado, felizmente, en la prevención por vacunas de las enfermedades virales, en el tratamiento de las enfermedades infecciosas agudas respiratorias y gastrointestinales, y más recientemente, se ha redoblado la atención materno infantil. La labor del Ministerio de Salud en las últimas décadas, ha sido épica (dadas las remuneraciones y condiciones de trabajo de su personal), además de creativa y profesional. Pero el alargamiento de la vida, la contaminación, el tren de vida urbano, han recompuesto el perfil epidemiológico nacional y tenemos ahora muchos pobres afectados de enfermedades graves (cáncer, en menor grado SIDA) y crónicas (diabetes, insuficiencias cardíacas y renales), sin seguridad social. En estos casos, los tratamientos son prolongados, o bien sumamente caros, o se requieren cirugías, y el personal de los hospitales, poco puede hacer al respecto. Para citar un caso muy visible, la mayor parte de personas que acuden al Hospital de Enfermedades Neoplásicas –después de conseguir un turno haciendo cola antes de la madrugada– o al Hospital Loayza y se les detecta cáncer y se les receta tratamientos de quimioterapia, no pueden pagarlo y mueren, aún en casos que son recuperables. Los departamentos de asistencia social consiguen "rebajas" del 10 por ciento de los costos de las recetas que pueden sobrepasar los mil soles y deben administrarse varias veces. Los médicos optan por devolver a los enfermos a sus casas a bien morir. El Estado no hace nada, ni por abaratar el tratamiento, ni por subsidiarlo.

Vale la pena anotar además, que por la vía de la salud –ver al respecto trabajos de Juan Chacaltana a partir del seguimiento de paneles de familias– es que gran parte de las familias que se hallan al borde de la pobreza ingresan a ella, pues consumen lo poco que pudieran tener en atender a sus enfermos, cuando les es posible.

Educación del pobre. El mayor problema de la educación de los pobres no es la calidad de la infraestructura escolar, ni siquiera la desnutrición escolar combatida con desayunos y almuerzos, sino el abandono de la escuela. Entre 800 mil y un millón de alumnos –al respecto, no hay buenas estadísticas– abandonan el sistema escolar cada año, sin que se haga nada para recuperarlos. Mientras sus vecinos siguen asistiendo a la escuela, ellos dejan de hacerlo sin mayor explicación que el abandono y la pobreza. Pierden así, los beneficios educativos y sus conexos alimenticios. Ingresan a tener altos riesgos sociales, y al perder la oportunidad de formarse, solamente trabajarán –si llegan a hacerlo– en oficios de muy baja remuneración. No hay un programa de brigadas de recuperación escolar estatuido, por el cual los centros educativos se pongan metas expresas de reducción al máximo de la pérdida de sus alumnos, a pesar de que esta es una de las fuentes más seguras de perpetuamiento de la pobreza.

La educación de los adultos pobres, está por su lado, totalmente abandonada. Parte puede hacerse a través de los centros educativos, pero tal vez lo principal, se tiene que hacer a

través de los medios masivos de comunicación. Desde valores morales, recomendaciones de salud y seguridad, hasta generación de redes sociales, divulgación de oportunidades de empleo, educación vial, instrucción productiva de adultos, podrían desarrollarse a cargo del Estado y la sociedad civil, si se tuviera acceso a los medios masivos, escritos, radiales y televisivos. La responsabilidad de éstos es casi nula y se limitan a exhibir sus tarifas. Es necesario que se coordine su colaboración, así como el aporte privado para financiar esta educación, tal vez la más necesaria en estos momentos.

Empleo de los pobres. ¿En qué trabajan los pobres? debería ser la primera pregunta, pero debe ponerse a continuación ¿Cuáles están en peor situación cuando no trabajan? Si solamente se tuviera en cuenta este aspecto esencial, las principales preocupaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, deberían ser el empleo rural, y el de los trabajadores urbanos con bajos ingresos: comercio minorista, servicios personales, trabajadores –no precisamente los conductores– de empresas muy pequeñas, y también, trabajadores de empresas más grandes que pagan muy bajos salarios. Pero el MTPE prácticamente desconoce la posibilidad de incrementar la productividad del campo –hay programas en el Ministerio de Agricultura, en PRONAMACHS, en FONCODES, sobre este tema, pero igualmente débiles, en especial por el debilitamiento del Ministerio de Agricultura– y sus acciones de empleo son urbanas.

En el área urbana, de Lima y del interior, los ambulantes, los negocios de pobres, si no perseguidos por los municipios o abandonados a su suerte, solamente tienen atención de algunas ONGs. Los programas de microempresas atienden más a los conductores que a sus trabajadores. Recién parece haberse descubierto en el Estado, las posibilidades de créditos diversificados y pequeños con operadores especializados.

Los programas masivos de empleo, han tenido privilegio por los jóvenes, desprotegiéndolos e impulsando su inserción temprana, a la vez que generan una competencia desleal con los adultos; es decir, haciendo lo necesario no para resolver el desempleo juvenil, sino para favorecer las tasas de pobreza. En algún caso, debemos reconocer que en el programa A Trabajar Urbano, se hace la selección de personas con responsabilidades familiares. En realidad lo poco que se dedica a empleo masivo debería ser ampliado y dedicado a adultos jefes de hogar. En otro caso, el discutible Juntos que transfiere fondos liquidados (cien soles mensuales) a madres de familia pobres rurales con el compromiso de asegurar la atención de sus hijos en educación y salud, ni siquiera distingue entre madres con uno o con muchos más hijos.

La seguridad de los pobres. La pobreza va hermanada con toda clase de riesgos, desde antes del nacimiento hasta después de la muerte. La inseguridad vial afecta mucho más a quienes van a pie o en el pavoroso transporte público que tenemos y nadie puede reglamentar. En el campo, la prevención de desastres –la principal causa de ingreso a la pobreza en el área rural, Chacaltana dixit– está sumamente retrasada, pues es muy insuficiente lo que se tiene en materia de construcciones de protección y de refugios para las personas y el ganado. La violencia urbana, en general las lacras sociales, sobre todo contra mujeres y niños, tampoco es encarada con seriedad.

Los pobres no tienen seguridad social en salud, ni tampoco en pensiones, pero estamos seguros que habrá millones de ellos

abandonados en su vejez en los próximos años. Ahora son “solamente” algunas decenas o tal vez cientos de miles, los que no son atendidos ni siquiera por sus familias, por la obvia razón de su escasez de recursos. En ausencia de una reforma integral de la seguridad social –que ha perdido la solidaridad– está por idearse un programa que se enfoque en este problema de primer orden. Tal vez destinar un aporte solidario de quienes sí tienen acceso a la seguridad social (en el sistema privado de pensiones este aporte, copiado de la ley chilena, se eliminó) para crear atención a la tercera edad, de administración posiblemente municipal e incluso comunal –la idea no es nueva, existen experiencias al respecto en el ámbito internacional– que se dediquen a este tipo de atención, que será demandada muy pronto de manera masiva.

Los pobres, por último, ni siquiera pueden enterrar a sus seres queridos. En cada accidente del transporte, asesinato, derrumbe, transmitido efusivamente por reporteros sanguinarios, vemos a diario a gente pobre pidiendo con llanto que alguien le ayude a enterrar a sus muertos. Los costos de un entierro apenas digno son altos para un pobre. Ellos tienen sus propias salidas, por ejemplo, entierros en bolsas en cementerios clandestinos, pero esta no es la alternativa deseable. ¿Hay un sistema real de beneficencia, que igualmente podría sufrirse con créditos laxos, para resolver esta angustia?

CIERRE

Esta lista puede ampliarse, en aspectos como el acceso a la energía y las comunicaciones, o las preferencias en la construcción vial, por ejemplo. Pero esperamos haber mostrado que nuestra supuesta política social, además de ignorar intencionalmente su condena de largo plazo, tampoco es eficiente en lo que hace, ni menos hace lo que debe hacer.

Nos están ofreciendo cambios y esperanzas. Ojalá que se comience por enfrentar los problemas reales, y más prontamente, los de los más pobres.

- (1) Para que se tenga idea de la importancia de nuestro actual boom exportador, debe recordarse que el último quinquenio, 2001-2005, gracias a sus últimos años, es el único, desde 1950 en que hay cuentas continuas, que tiene un saldo claramente positivo de la balanza comercial, pues cuando ésta tuvo crecimiento le sucedió de inmediato un repunte de las importaciones. Los más de 800 millones de saldo positivo en la balanza comercial, que se registraron en diciembre del año pasado, por ejemplo, superan el saldo positivo de los anteriores cuarenta años en conjunto, donde se presentan saldos a favor y en contra. Más todavía, nuestra principal importación básica, el petróleo, puede en plazo mediano eliminarse por la utilización de gas. Por eso, el tema es si esta oportunidad favorecerá significativamente a los peruanos o no.
- (2) Como en otras ocasiones, nos extrañamos de la solemnidad con que se alude a la “importancia de la micro y pequeña empresa” exagerando sus proporciones en el número de empresas y en el empleo. La profusión de la pequeña empresa no es ningún orgullo nacional, sino más bien un problema: alegrarse de que casi todas nuestras empresas son pequeñas, equivale a alegrarse de que casi todos los peruanos sean de baja estatura.
- (3) Es muy discutible, sin embargo, que se pueda en los actuales niveles de indigencia de buena parte de la población, “enseñar a pescar en vez de dar pescado”, que se concibe como un supuesto básico, aunque se haga lo contrario. Es igualmente objetable, privilegiar en la proporción que se hace –el triple de gasto– la población rural frente a la urbana. Los pobres de las ciudades, para nombrar lo más visible, tienen urgencias más inmediatas y angustiantes y concentran las lacras sociales.
- (4) Alguien debe explicar cómo sucede en la estadística actual que el subempleo por ingresos de Lima Metropolitana viene incrementándose, mientras a la vez, la pobreza disminuye. Salvo que se forme un globo en la distribución del ingreso, en la franja que exista entre la línea que define la pobreza y la línea que define el subempleo por ingresos –ambas desconocidas para el público, como lo es también, desde hace muchos años, la canasta de consumo del índice de precios al consumidor– este resultado es extraño.

Lactancia Materna

Modifican Ley N° 27240

Recientemente fue modificado el artículo 1° de la Ley N° 27240, que otorga permiso por lactancia materna a la madre trabajadora con el objeto de incorporar dentro de sus alcances un tratamiento específico para el caso de nacimiento múltiple. Veamos a continuación la secuencia legislativa sobre la materia.

1. LEY N° 2851, SOBRE TRABAJO DE LOS NIÑOS Y MUJERES POR CUENTA AJENA

La Ley N° 2851, de 19 de noviembre de 1918, establecía en su art. 21° que las madres trabajadoras tenían el derecho a disponer, para amamantar a sus hijos, de proporciones de tiempo que en conjunto no excedieran de una hora al día, sin descuento en sus remuneraciones.

Dicha norma fue derogada, a partir del 29 de julio de 1995, por la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final de la Ley N° 26513 de 27.07.1995.

2. LEY N° 27240, LEY QUE OTORGA PERMISO POR LACTANCIA MATERNA

Como ya señalamos, el art. 21° de la Ley N° 2851 regulaba este derecho de las madres trabajadoras, el mismo que fue derogado por Ley N° 26513. Sin embargo, y dado que esta derogatoria causó no pocas preocupaciones, posteriormente, por Ley N° 27240 de 22 de diciembre de 1999 (23.12.1999), se estableció nuevamente la concesión de una hora diaria de permiso, dentro de la jornada de trabajo, a la madre trabajadora una vez que se reincorporara después de vencido el período post natal. El mencionado permiso se otorgaba hasta que el menor hubiera cumplido como mínimo seis meses de edad (numeral 1.1).

Según se contempla en los numerales 1.2 y 1.3 de la ley bajo comentario su oportunidad depende de lo que acuerden el empleador y la madre trabajadora, no pudiendo ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

Finalmente, el art. 2° de la Ley N° 27240 establece que no se afectarán los mayores beneficios otorgados sobre la materia por ley específica, pacto colectivo o costumbre reconocida.

3. LEY N° 27403, QUE PRECISA LOS ALCANCES DEL PERMISO POR LACTANCIA MATERNA

Por Ley N° 27403, de 19.01.2001, se precisaron los alcances del permiso por lactancia materna estableciéndose que la hora diaria de permiso por lactancia materna, a que se refiere la Ley N° 27240, se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.

4. LEY N° 27591, QUE EQUIPARA LA DURACIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA DE LA MADRE TRABAJADORA DEL RÉGIMEN PRIVADO CON EL PÚBLICO

Por Ley N° 27591 de 12 de diciembre de 2001, se modificó el numeral 1.1 de la Ley N° 27240 estableciéndose que la madre trabajadora al término del período postnatal tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad y que este permiso puede ser fraccionado en dos tiempos iguales, debiendo ser otorgado dentro de su jornada laboral.

Por su parte los numerales 1.2 y 1.3 de la Ley N° 27240 no fueron modificados por lo que sus alcances mantienen vigencia, en el sentido que el horario en que se ejercerá este derecho podrá ser convenido por la madre trabajadora y su empleador y no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

5. LEY N° 28731, QUE AMPLÍA LA DURACIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA MATERNA EN CASO DE NACIMIENTO MÚLTIPLE

En realidad lo que hace esta ley es ratificar la tendencia del legislador peruano de reconocer mayores derechos a la madre trabajadora en caso de nacimiento múltiple. En este contexto, existe la Ley N° 27606, de 21.12.2001, que establece que el descanso postnatal se extenderá por treinta días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple, con lo cual la madre gozará de un descanso por maternidad de 120 días; la Ley N° 28239, de 31.05.2004, que modifica la Ley N° 26790 –Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud– y reconoce un subsidio adicional por lactancia, así como la extensión del subsidio por maternidad en 30 días adicionales (total: 120 días de subsidio) en caso de partos múltiples.

En este contexto, la Ley N° 28731, de fecha 12.05.2006, modifica el artículo 1° de la Ley N° 27240 (en realidad modifica el numeral 1.1, manteniéndose los alcances de los numerales 1.2 y 1.3) incluyendo dentro de sus alcances el tratamiento del permiso por lactancia materna en caso de nacimiento múltiple, el mismo que se establece en dos horas diarias. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de la jornada laboral de la madre trabajadora, no pudiendo en ningún caso ser objeto de descuento.

El Tribunal Constitucional y las Jornadas Atípicas en la Actividad Minera

El pronunciamiento del Tribunal Constitucional (TC) –después de casi 3 años de iniciada la demanda– rechazando la aplicación de jornadas atípicas en la actividad minera, ha originado notoria preocupación no sólo entre las empresas que conforman este sector, sino también entre las personas y profesionales dedicados al quehacer laboral. En efecto, algunas derivaciones y/o conclusiones que se perciben en la referida sentencia, podrían estar removiendo otros criterios de acción que se han tenido como válidos permanentemente y que, a la luz de ciertas consideraciones del TC, parecerían haber perdido total validez.

Nos referiremos al contenido y alcances de la sentencia de fecha 17 de abril de 2006 recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC.

1. LA DEMANDA

Se trata de la demanda de amparo interpuesta por el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos contra la Empresa Southern Perú Copper Corporation pidiendo se deje sin efecto las jornadas de **12 horas diarias** de labor durante 4 días continuos por tres días de descanso (**4x3**), impuestas por la empresa desde el 10 de abril de 2000.

Esta medida no concordaba con la jornada de 8 horas establecida convencionalmente, por lo que se alegó **violación** de la fuerza vinculante de la convención colectiva, además de denunciar violación del derecho a la dignidad de la persona y de los trabajadores, a la igualdad ante la Ley y al carácter irrenunciable de los derechos laborales.

2. ARGUMENTOS DE LA EMPRESA

En la contestación de la demanda se dedujo principalmente, **excepción de cosa juzgada** en razón de haberse ya emitido pronunciamiento anterior sobre la misma materia (jornadas atípicas de 4 por 2 que en realidad correspondían a 4 por 3), por parte del TC con su sentencia de fecha 27 de setiembre de 2002, siendo demandantes y demandados los mismos que en el caso actual.

2.1 La sentencia del TC del año 2002. - En aquella oportunidad (Exp. N° 1396-2001-AA) la empresa arguyó en su defensa que las disposiciones legales sobre minería permiten una jornada ordinaria de hasta 12 horas consecutivas (**Reglamento de diversos títulos del TUO de la Ley General de Minería**: D.S. N° 003-94-EM concordante con el numeral 2) inciso a) del art. 206° de la Ley); que el Decreto Legislativo N° 713 también prevé la aplicación de jornadas atípicas; que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (art. 9°) faculta introducir cambios o variaciones dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades de la empresa;

que, incluso, la Convención Colectiva mencionada por los demandantes y el Reglamento Interno no impiden establecer estas modalidades de trabajo.

Al llegar el reclamo al Tribunal Constitucional (TC) conformado en dicha oportunidad por los doctores Rey Terry, Revoredo Marsano; Aguirre Roca; Alva Orlandini; Bardelli Lartirigoyen; Gonzales Ojeda y García Toma, declararon **infundada** la demanda respecto de los trabajadores que sí fueron notificados de la implementación del nuevo horario (152 trabajadores) y **fundada** respecto a los 28 que no fueron notificados.

Entre los argumentos del Tribunal expresados en dicha oportunidad, se precisaron los siguientes:

- La Constitución (art. 25°) prevé también la posibilidad de jornadas atípicas siempre que no superen en promedio las 48 horas semanales.
- La Convención Colectiva vigente en el centro de trabajo recoge la posibilidad de las jornadas atípicas (cláusula 22).
- Diversas disposiciones legales posibilitan trabajar jornadas atípicas de más de 8 horas diarias, pero no más de 48 semanales.
- Se cumplió con el requisito legal de la notificación previa exigida para la modificación (152 trabajadores).
- No se *"impuso sorpresivamente"* el cambio de horario, dado que existió comunicación tanto al Ministerio de Trabajo como a la Dirección General de Energía y Minas.
- La aplicación del horario cuestionado, no constituyó una situación de discriminación en razón de que la labor propia de los trabajadores de la sección Operaciones en Mina justifican la medida.
- Que los convenios OIT N°s. 51 y 52 mencionados equivocadamente en la sentencia de 1ra instancia, no son de aplicación a labores mineras sino a obras públicas.
- **No se acreditó** el perjuicio económico reclamado respecto al no pago de la *"bonificación diferencial por turno"*.

3. PRONUNCIAMIENTO DEL TC SOBRE LA ÚLTIMA DEMANDA DEL SINDICATO

En esta oportunidad el Tribunal no sólo no se pronunció directamente sobre la **excepción de cosa juzgada** deducida por la empresa, situación que sí fue considerada por la sentencia de 1era Instancia, sino que varió totalmente los criterios que sustentaron anteriormente su primera sentencia de fecha 27 de setiembre de 2002.

En efecto, en este último pronunciamiento dejaron de tener validez los alcances del artículo 25º de la Constitución sobre jornadas atípicas, así como las diversas normas legales que las posibilitaban en la actividad minera.

En esta última oportunidad se variaron, inclusive, los alcances interpretativos de la misma **negociación colectiva** vigente entre las partes, ya que originalmente (en la sentencia anterior) fue reconocida como no infractoria de la fuerza vinculante que generaba, en razón de haberse previsto dentro de ella la jornada ordinaria de 8 horas, sin descartar la posibilidad de utilizar las jornadas atípicas.

Sin embargo, en un nuevo juego interpretativo, esta posibilidad dual se desconoció, encontrándose como excusa los alcances de una frase al parecer emitida por la empresa que consideró como "*cláusula declarativa*" el texto del punto 22 del acuerdo, pese a que en la primera sentencia, en el Fundamento 3, se reconoció expresamente que "*queda claramente establecido que, en la referida Convención, las partes acordaron no sólo la duración de la jornada ordinaria de trabajo, sino también las jornadas atípicas, situación que de por sí, no violenta derecho fundamental de los afiliados al Sindicato*".

3.1 Un pronunciamiento que contradice lo resuelto anteriormente.- Todas estas circunstancias y contramarchas hacen perder fuerza y claridad a lo resuelto en el segundo pronunciamiento del Tribunal, dejando una estela de confusión y perplejidad entre los que confiamos plenamente en la ecuanimidad, seriedad y versación de quienes dicen administrar justicia, pues si bien es posible y legal que el Tribunal Constitucional resuelva un caso apartándose del **precedente**, como lo permite el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, para ello debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales actúa de esta manera.

Sobre este particular consideramos que lo expresado por el TC en el Fundamento 43 de su sentencia de fecha 17 de abril de 2006 no resulta suficiente, ni por los argumentos generales que en él se explicitan, ni por el contenido de cada uno de ellos, máxime cuando en el fondo se prescinde de la validez de razones legales que ayer fundamentaron su sentencia, para reemplazarlos por argumentos en los que parece estar ausente el contenido legal, o bien permitiendo interpretaciones exageradamente extensivas de ciertos principios constitucionales.

Trataremos de precisar algunas de estas ideas.

3.2 Un Informe sobre condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la minería del Perú, resulta base fundamental para el pronunciamiento del TC.- Este Informe, elaborado por el equipo técnico multidisciplinario para los países andinos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presen-

ta a la minería en el Perú –como realmente lo es– como actividad de alto riesgo para la salud y seguridad de quienes laboran en ella.

También se recoge del mismo informe que "*respecto de las condiciones básicas de vida, se destaca la diferencia de la vida en soledad Con la implantación de los sistemas acumulativos de trabajo, el trabajador, en esas circunstancias, adquiere comportamientos ansiosos y depresivos en diferentes grados, que en algunos casos son enfrentados con la ingesta excesiva de alcohol*".

De la misma manera el Informe resalta que la **alimentación** del trabajador minero es, por muchas causas, deficiente y deficitaria en términos de rendimiento energético, agravándose tal realidad por el hecho de trabajar 12 horas diarias, superándose las 48 horas semanales y alcanzando límites de 56 horas semanales.

Asimismo, en el campo de la **salud** el trabajador minero está expuesto a alrededor de 30 enfermedades profesionales, destacándose también los trastornos fisiológicos que comporta el trabajo físico en altura.

Como puede apreciarse, el contenido del **Informe** a que se hace referencia, sirve de fundamento básico para el nuevo pronunciamiento del Tribunal, estableciendo *a priori* como ciertos y aplicables al caso particular de la empresa demandada la totalidad de las negativas características que perfilan la realidad minera en el Perú, poniendo bajo el mismo saco o envoltorio a todas las empresas, incluso a las que presentan características distintas por tener una política más cuidadosa dentro de un perfil singularmente agresivo representado por la actividad minera en general.

Las apreciaciones asumidas por el Tribunal en los Fundamentos 4 a 11 tratan de compulsarse o contrastarse al caso concreto, utilizando para ello el contenido de la Inspección Especial practicada por el Inspector de Trabajo de la Dirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo de Tacna, a que se hace referencia en el Fundamento 26 del pronunciamiento del TC. El resultado de esta Inspección está muy lejos de corroborar lo expresado en el Informe antes citado, pues sólo sirve para acreditar la existencia de jornadas atípicas en el centro de trabajo que no fueron negadas en ningún momento por la demandada.

Como consecuencia puede apreciarse que, en esta oportunidad, el Tribunal ha prescindido de argumentos legales para fundamentar su nueva sentencia –contradictoria de la anterior– en lo expresado por el Informe elaborado por un equipo técnico de la OIT, sin demostrar que lo expresado en él coincide con la realidad de la empresa demandada y, en cambio, interpretando equivocadamente en el Fundamento 30 como **«deficiente alimentación principal»** lo que en realidad corresponde a un **«refrigerio adicional»** que se otorga gratuitamente para reforzar energías durante las 4 horas complementarias que singularizan la jornada atípica establecida.

3.3 La sentencia del TC y los parámetros constitucionales utilizados.- Se hace referencia en los Fundamentos 12 a 17 a los derechos constitucionales que habrían quedado afectados por el establecimiento de las jornadas atípicas dispuestas por la empresa.

Concretamente, en el Fundamento 35 se afirma que este sistema de turnos de trabajo afecta la **dignidad de las personas**,

siendo incompatible con el **derecho fundamental a la vida** reconocido en el art. 2º inciso 1 de la Constitución, así como incompatible con el **derecho a la protección del medio familiar**.

De la misma manera se afirma que la jornada laboral de 12 horas para los trabajadores mineros no es compatible con el concepto de "trabajo decente" adoptado por la OIT (Fundamento 36).

En cuanto al **derecho a la jornada de trabajo de ocho horas** (art. 25º de la Constitución) se refuerza este aserto recordando también el art. 24º de la *Declaración Nacional de Derechos Humanos* que dispone la **limitación razonable de la duración del trabajo** y que, según el art. 7º literal g) del *Protocolo Adicional a la Convención Americana "las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos"*.

Se menciona, también, el segundo párrafo del art. 25º de la Constitución referido al descanso semanal y anual remunerados, concluyendo de ello que la jornada laboral deberá considerar el **derecho de las personas al descanso y al disfrute del tiempo libre**, por lo que las jornadas atípicas "deberán ser razonables y proporcionadas según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario sea posible" (Fundamento 20).

Se insiste, asimismo, en vincular el tipo especial de jornada de trabajo materia del expediente, con la afectación a la salud y protección del medio familiar; con el respeto a la igualdad de oportunidades sin discriminación; con el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y con la fuerza vinculante de la Convención.

Resultaría preocupante si para sustentar una infracción constitucional que origine una acción de amparo, se consideran los derechos fundamentales bajo una interpretación marcadamente extensiva que se acomode al interés de las partes. Lamentablemente el Tribunal Constitucional parece no coadyuvar a una equilibrada inteligencia de tales pautas.

4. CONCLUSIONES DEL PRONUNCIAMIENTO DEL TC

4.1 La sentencia.- La sentencia del Tribunal declarando fundada la demanda y ordenando que la empresa "restituya la jornada laboral de ocho horas diarias, considerando una jornada semanal razonable en el asentamiento minero de Toquepala, conforme a los Fundamentos 28 a 44 expuestos en esta sentencia", no deja de ser preocupante en la medida que pueda violentar el principio de **cosa juzgada**, situación que no queda suficientemente dilucidada en el texto de la sentencia pues se trataría de los mismos actores (Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos) y de la misma demandada (Southern Perú Copper Corporation), sobre idéntica materia (jornada atípicas de 12 horas durante 4 días seguidos por 3 de descanso), pero con pronunciamientos totalmente contrarios, que no podrían justificarse invocando sólo el Artículo VII del Código Procesal Constitucional.

La sentencia a que aludimos elimina, también, la posibilidad de aplicación de normas sobre Minería (arts. 209 a 212 del Reglamento de diversos títulos del T.U.O. de la Ley General de Minería) determinando que resultan **incompatibles** con la Constitución.

Declara, finalmente, como **Precedentes obligatorios** los Fundamentos siguientes:

- En el caso particular de los trabajadores mineros, la

jornada razonable de trabajo no puede ser mayor de ocho horas diarias (**Fundamento 28**);

- Las jornadas atípicas en cualquier otro tipo de actividad laboral no pueden superar el **promedio** de ocho horas diarias (**Fundamento 29**);
- Los sistemas de turnos como los establecidos por la demandada, afectan la dignidad de las personas, al derecho fundamental a la vida y a la protección del medio familiar (**Fundamento 35**);
- Se sostiene que el convenio colectivo prevalece sobre el contrato individual de trabajo, cuando el convenio es más favorable al trabajador, debiendo tenerse presente que cuando la Constitución y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos fijan un **estándar mínimo**, los convenios colectivos y los contratos de trabajo no pueden contradecir dicho estándar mínimo bajo sanción de nulidad (**Fundamento 39**).
- Se declara la incompatibilidad constitucional de las normas sobre minería que permitan establecer un sistema especial de trabajo relacionado con las jornadas atípicas (**Fundamento 41**).

4.2 Otras conclusiones de importancia

- La limitación o prohibición de uso de las jornadas atípicas con márgenes mayores a las 8 horas diarias pero dentro del marco semanal de 48 horas, se aplica sólo al sector minero.

En cambio, podrán ser utilizadas para cualquier otra actividad económica en que la vida, seguridad y salud de los trabajadores no se encuentren afectadas o en peligro por el tipo de labor a desarrollar.

- **No cabría jornadas "ordinarias" mayores de 8 horas diarias y 48 semanales:** Así parecería desprenderse del **Fundamento 15, literal e)** cuando expresa que "En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de 48 horas semanales de modo que, siendo ésta la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor (por ejemplo, el artículo 4º del Convenio N° 1 (1919) de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)", debiendo recordarse que esta norma de la OIT permite, en determinados casos, que el promedio de horas de trabajo alcance hasta **56 horas** por semana.

Una interpretación extensiva de lo expresado en este Fundamento nos llevaría a **proscribir** las jornadas de trabajo de guardianes o vigilantes entre otros, que suelen alcanzar 12 horas diarias de labor normal, o bien, como se considera en el **Fundamento 17**, que los excesos de la jornadas semanales de 48 horas, constituyendo una excepción, exigen el **pago de horas extras** conforme a Ley.

- Tampoco es congruente del todo la conclusión contenida en el **Fundamento 33** cuando se asegura la existencia de una mayor exposición a los polvos minerales cuando la jornada es mayor, con los consiguientes peligros para la salud del trabajador. En realidad en ambos sistemas (jornadas de 8 horas y en las jornadas atípicas de 4x3) la labor desarrollada no supera las 48 horas semanales por lo que resulta poco convincente lo expresado en la sentencia sobre este particular.

Control de Asistencia

Documentos administrativos vinculados al Control de Asistencia

1. CARTA CALIFICANDO A UN TRABAJADOR COMO PERSONAL DE DIRECCIÓN

Lima, de de 200...

Señor

.....

Jr.

Miraflores

Presente.-

De nuestra mayor consideración:

Por intermedio de la presente nos dirigimos a usted en atención a que desempeña en nuestra empresa el cargo de, el mismo que pertenece al área de

En ese sentido nos cabe precisarle que en cumplimiento de sus funciones y actividades laborales, usted ejerce la representación de la empresa frente a los trabajadores del área a su cargo, así como frente a terceros vinculados a las operaciones de, actividades señaladas en las respectivas descripciones de funciones y en la documentación reglamentaria pertinente.

En virtud de lo antes precisado, le comunicamos que la empresa califica en calidad de puesto de dirección el cargo de que usted desempeña, esto en cumplimiento de lo preceptuado en el Art. 43º y siguientes del TUO del Dec. Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR, Reglamento del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Fomento del Empleo, aprobado por D.S. N° 001-96-TR, Arts. 59º y 60º, normas concordantes y disposiciones reglamentarias por lo que a usted se le reconoce la calidad de Personal de Dirección para todos los efectos legales.

Asimismo, le comunicamos que tal calidad se registrará en los libros de Planillas de Pago y en las Boletas de Pago correspondientes.

Igualmente le informamos que conforme a lo preceptuado en el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo aprobada por D.S. N° 007-2002-TR, normas conexas y concordantes y disposiciones reglamentarias usted no está comprendido en el control efectivo de asistencia.

Atentamente,

Constancia de recepción
de la carta

Gerente

2. CARTA CALIFICANDO A UN TRABAJADOR COMO PERSONAL DE CONFIANZA

Lima, de de 200...

Señor

.....

Jr.

Miraflores

Presente.-

De nuestra mayor consideración:

Por intermedio de la presente nos dirigimos a usted en atención a que desempeña en nuestra empresa el cargo de, el mismo que pertenece al área de

En ese sentido nos cabe precisarle que en cumplimiento de sus funciones y actividades laborales, usted labora en contacto personal y directo con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales y profesionales y, en general a información de carácter reservado. Asimismo sus opiniones e informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. Dichas actividades señaladas se consiguan en las respectivas descripciones de funciones y en la documentación reglamentaria pertinente.

En virtud de lo antes precisado, le comunicamos que la empresa califica en calidad de puesto de confianza el cargo de que usted desempeña, esto en cumplimiento de lo preceptuado en el Art. 43º y siguientes del TUO del Dec. Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR, Reglamento del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Fomento del Empleo, aprobado por D.S. N° 001-96-TR, Arts. 59º y 60º, normas concordantes y disposiciones reglamentarias por lo que a usted se le reconoce la calidad de Personal de Confianza para todos los efectos legales.

Igualmente le informamos que conforme a lo preceptuado en el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo aprobada por D.S. N° 007-2002-TR, normas conexas y concordantes y disposiciones reglamentarias usted no está comprendido en el control efectivo de asistencia.

Asimismo, le comunicamos que tal calidad se registrará en los libros de planillas y en las Boletas de Pago correspondientes.

Atentamente,

Constancia de recepción
de la carta

Gerente

3. CARTA CALIFICANDO A TRABAJADOR COMO PERSONAL NO SUJETO A FISCALIZACIÓN INMEDIATA

Lima, de de 200...

Señor
.....
Jr.
Miraflores
Presente.-

De nuestra mayor consideración:

Por intermedio de la presente nos dirigimos a usted en atención a que desempeña en nuestra empresa el cargo de, el mismo que pertenece al área de

En ese sentido nos cabe precisarle que en cumplimiento de sus actividades, usted las desarrolla sin fiscalización inmediata lo que comprende servicios de naturaleza intermitente, actividades señaladas en la respectiva Descripción de Funciones y en la documentación reglamentaria pertinente. Siendo su jornada semanal de horas iniciando sus actividades diariamente desde las a.m.

Los alcances de las particularidades de los servicios diarios y semanales están detallados en la indicada Descripción de Funciones de su puesto de trabajo, las cuales deberá cumplir a cabalidad.

En virtud a lo antes precisado, le comunicamos que la empresa califica en calidad de puesto no sujeto a fiscalización inmediata el cargo de que usted desempeña, esto en cumplimiento de lo preceptuado en el Art. 5º y siguientes del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo aprobada por D.S. Nº 007-2002-TR y normas conexas y disposiciones reglamentarias, por lo que a usted se le reconoce tal calidad diariamente para todos los efectos legales.

Igualmente le informamos que conforme a lo preceptuado en el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo aprobada por D.S. Nº 007-2002-TR, normas conexas y concordantes y disposiciones reglamentarias usted no está comprendido en el control efectivo de asistencia, sujetándose tan sólo a sus disposiciones contractuales y reglamentarias aplicables.

Opcional (El control de su asistencia al centro de trabajo estará a cargo del Servicio de Vigilancia y solamente se registrará el primer ingreso.)

Asimismo, le comunicamos que tal calidad se registrará en los libros de Planillas de Pago y en las Boletas de Pago correspondientes.

Atentamente

Constancia de recepción

Gerente

4. MODELO DE DESCRIPCIÓN BÁSICA DE FUNCIONES, ACTIVIDADES O TAREAS

DESCRIPCIÓN BÁSICA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

EMPRESA: Cód. de puesto Nº

Área: Puesto:

Trabajador: Calidad: Trabajador no sujeto a fiscalización Inmediata.

FUNCIÓN (Actividad o tarea)	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
1.		
2.		
3.		
4. La asistencia del trabajador se califica como no sujeto a fiscalización a la descripción consignada	Detalle de Asistencia Laboral: a. Recibirá mensualmente cartera de clientes. b. Marcará todos los días al inicio de la jornada. c. Se apersonará a las oficinas al término de sus actividades laborales a entregar el informe respectivo. d. e.	a. Deberá recabar constancia de haber visitado a cada cliente asignado. b. c.
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15. Esta descripción es meramente enunciativa mas no limitativa, pues son inherentes al desarrollo de este puesto todas las disposiciones verbales o escritas a través de correo electrónico y demás que envíe el empleador o sus representantes por necesidades del servicio y de las actividades que desarrolla.		
Elaborado:	Vigencia de este documento Del Hasta el:	
Autorizado por el empleador:		
Firma del trabajador (DNI Nº)	Huella digital	

1. MODELO DE TARJETA DE ASISTENCIA MANUAL O RELOJ

REGISTRO PERMANENTE DE CONTROL DE ASISTENCIA										
Tarjeta de Asistencia										
Nº _____		Mes: <u>Junio</u>		Año: <u>2006</u>						
Razón social: _____				RUC Nº: _____						
Local: _____										
TRABAJADOR CÓDIGO Nº _____										
Nombres: <u>Camila Micaela</u>										
Apellidos: <u>Álvarez Sarmiento</u>										
DNI Nº: <u>25830860</u>				Sección/Dpto. <u>Contabilidad</u>						
Local: _____										
DÍA	JORNADA DE TRABAJO		TOTAL HORAS (1)	TIEMPO DE REFRIGERIO		HORAS EXTRAS			FIRMA TITULAR	V ^o B ^o (1) Empresa
	Hora de Ingreso	Hora de salida		Inicio	Término	Inicio	Término	Total (1)		
01	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	18:30	1		
02	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	19:30	2		
05	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	20:30	3		
06	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	20:30	3		
07	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	21:00	3.5		
08	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	21:30	4		
09	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	22:00	4.5		
...		

(1) Opcional.

3. MODELO DE TARJETA DE ASISTENCIA PARA TRABAJADOR DE EMPRESA DE INTERMEDIACIÓN

REGISTRO PERMANENTE DE CONTROL DE ASISTENCIA										
Tarjeta de Asistencia										
Nº _____		Mes: <u>Junio</u>		Año: <u>2006</u>						
Razón social del empleador: _____				RUC Nº: _____						
Empresa usuaria: _____										
Local: _____										
TRABAJADOR DESTACADO CÓDIGO Nº _____										
Nombres: <u>Martha Sofía</u>										
Apellidos: <u>Salazar Medrano</u>										
DNI Nº: <u>74569087</u>				Sección/Dpto. <u>Recursos Humanos</u>						
Local: _____										
DÍA	JORNADA DE TRABAJO		TOTAL HORAS (1)	TIEMPO DE REFRIGERIO		HORAS EXTRAS			FIRMA TITULAR	V ^o B ^o (1) Empresa
	Hora de Ingreso	Hora de salida		Inicio	Término	Inicio	Término	Total (1)		
01	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	19:00	1		
02	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	19:30	1.5		
05	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	20:00	2		
06	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	20:30	2.5		
07	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	21:00	3		
08	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	21:30	3.5		
09	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	22:00	4		
...		

(1) Opcional.

2. MODELO DE TARJETA DE ASISTENCIA MANUAL O RELOJ

REGISTRO PERMANENTE DE CONTROL DE ASISTENCIA										
Tarjeta de Asistencia										
Nº _____		Mes: <u>Junio</u>		Año: <u>2006</u>						
Razón social: _____				RUC Nº: _____						
Local: _____										
TRABAJADOR CÓDIGO Nº _____										
Nombres: <u>Carlos Antonio</u>										
Apellidos: <u>Zanetti Florián</u>										
DNI Nº: <u>10408512</u>				Sección/Dpto. <u>Ventas</u>						
Local: _____										
DÍA	JORNADA DE TRABAJO		TOTAL HORAS (1)	TIEMPO DE REFRIGERIO		HORAS EXTRAS			FIRMA TITULAR	V ^o B ^o (1) Empresa
	Hora de Ingreso	Hora de salida		Inicio	Término	Inicio	Término	Total (1)		
01	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	18:00	1		
02	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	18:30	1.5		
05	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	19:00	2		
06	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	19:30	2.5		
07	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	20:00	3		
08	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	20:30	3.5		
09	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	21:00	4		
...		

(1) Opcional.

4. MODELO DE TARJETA DE ASISTENCIA MANUAL O RELOJ

REGISTRO PERMANENTE DE CONTROL DE ASISTENCIA										
Tarjeta de Asistencia										
Nº _____		Mes: <u>Junio</u>		Año: <u>2006</u>						
Razón social del empleador: _____				RUC Nº: _____						
Empresa usuaria: _____										
Local: _____										
TRABAJADOR DESTACADO CÓDIGO Nº _____										
Nombres: <u>Daniel Gonzalo</u>										
Apellidos: <u>Jiménez Ponce</u>										
DNI Nº: <u>25890013</u>				Sección/Dpto. <u>Logística</u>						
Local: _____										
DÍA	JORNADA DE TRABAJO		TOTAL HORAS (1)	TIEMPO DE REFRIGERIO		HORAS EXTRAS			FIRMA TITULAR	V ^o B ^o (1) Empresa
	Hora de Ingreso	Hora de salida		Inicio	Término	Inicio	Término	Total (1)		
01	7:30	16:15	8	12:00	12:45	16:15	17:15	1		
02	7:30	16:15	8	12:00	12:45	16:15	17:45	1.5		
05	PERMISO PERSONAL									
06	7:30	16:15	8	12:00	12:45	16:15	18:45	2.5		
07	INASISTENCIA									
08	INASISTENCIA									
09	7:30	16:15	8	12:00	12:45	16:15	20:45	4.5		
...		

(1) Opcional.

Trabajadores en Ocupaciones Específicas

De dirección, de confianza, sin supervisión inmediata, servicio intermitente y jornada nocturna

De acuerdo a lo señalado en el art. 5º del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (LJT) no están comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata, los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

Posteriormente el Reglamento de la LJT incorporó en su art. 10º a los trabajadores de confianza y estableció algunos puntos para definir las categorías de los trabajadores antes señalados, aspectos que analizaremos en los numerales siguientes.

1. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN

El Reglamento de la LJT en su art. 11º expresa que para delimitar con claridad a los trabajadores de dirección, debe considerarse lo dispuesto en el artículo 43º del TUO del Dec. Leg. N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR (LPCL) texto que define al personal de dirección como «aquéllos que ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituyen, o que comparten con aquél funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial».

Los trabajadores pueden alcanzar la calidad de trabajadores de Dirección en forma directa, es decir, según lo señalado en las condiciones del contrato o por promoción interna efectuada por el empleador.

En este aspecto la LPCL señala en su art. 44º que la ley no ampara el abuso de derecho.

Como puede observarse no tenemos una relación de los cargos u ocupaciones a los que se les puede asignar la calidad de trabajador de dirección. No obstante ello, los elementos que contiene la norma nos permiten concluir que trabajador de dirección es aquel que desarrolla cualquiera de las actividades siguientes:

- El que ejerce la representación del empleador: La LPCL considera que es personal de dirección el empleado que tiene las facultades legales para representar al empleador, es decir comprende al personal que cuenta con poderes generales y/o especiales y también aquellos que por la jerarquía del cargo tienen empleados y jefes a su cargo.
Dicha representación puede abarcar, por ejemplo, facultades para entablar conversaciones o negociaciones con terceros o pronunciamientos ante autoridades públicas, entre otros.
- Personal que lo sustituye: Comprende no sólo aquellos que tienen poder legal para representar al empleador sino todo el personal que de alguna manera lo repre-

sente en razón de su jerarquía ocupacional.

- Los que comparten función de administración y control: Comprende a los trabajadores que desarrollan las funciones y actos de administración o comparten la conducción de las diversas áreas de la empresa, sean éstas de nivel operativo, asesoría o control interno.
- Personal de cuya actividad o grado de responsabilidad del puesto que ocupan depende el resultado empresarial: Son aquellos trabajadores que desempeñan puestos cuyas funciones determinan pronunciamientos sobre determinados aspectos legales o institucionales que al final determinan los resultados empresariales.

El cuadro que desarrollamos a continuación grafica algunos casos prácticos de los trabajadores de dirección.

CARGO U OCU- PACIÓN	ELEMENTOS TIPIFICADOS				
	Representación del Empleador		Sustituye al personal de dirección	Comparte con personal de dirección funciones de administración y control	De su grado de responsabilidad dependen resultados empresariales
	Ante Terceros	Ante Trabajadores			
1. Presidente Ejecutivo	X	X	—	—	X
2. Gerente General	X	X	—	—	X
3. Director General	X	X	—	—	X
4. Auditor General	X	X	—	X	X
5. Subgerente General	X	X	X	X	X
6. Gerente de Área (Ventas, almacenes, contabilidad, administración, RR. HH., etc.)	X	X	X	X	X
7. Directores de Área	X	X	X	X	X
8. Administradores	X	X	X	X	X

2. TRABAJADORES DE CONFIANZA

Los trabajadores de confianza señalados en el art. 43º de la LPCL han sido incorporados como no sujetos a la jornada máxima por el D.S. N° 012-2002-TR que modificó el art. 11º del Reglamento de la LJT. Dicha norma, en cambio, excluyó a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo.

Se considera como trabajador de confianza a los así definidos en el art. 43º de la LPCL, es decir a los «que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y en general, a información de carácter reservado».

Asimismo, alcanza esa categoría a «aquellos cuyas opiniones e informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la promoción de las decisiones empresariales».

En el art. 44º de la LPCL se dispone que en la designación o promoción del trabajador, la ley no ampara el abuso del derecho o la simulación, así todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de confianza se encuentran comprendidos en los alcances de esta categoría. Este alcance se aplica también a los Trabajadores de Dirección.

El elemento esencial para calificar a un trabajador como de «confianza» es laborar en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, bajo cualquiera de las situaciones siguientes:

- a) La labor permite tener acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales: No solamente se ha calificado al trabajador como de confianza por conocer la información señalada, sino que sus labores implican el manejo y operación de tales secretos. Además, la empresa debe tener cuidado de calificar la información como «SECRETA» para que opere esta norma, de lo contrario podría ser cuestionada.
- b) En general la labor que desarrolla el trabajador permite operar información de «carácter reservado». Igualmente, no debe confundirse esta situación con el hecho de conocer información reservada sino de laborar con dicha información, y además, la empresa tiene que cumplir con calificar como de «carácter reservado» a la información respectiva.

Adicionalmente, también se considera trabajadores de confianza a quienes en razón de su prestación de servicios contribuyen a la formación de las decisiones empresariales. En este caso se requiere, según la ley, que las opiniones que viertan los funcionarios o sus informes sean presentados directamente al personal de dirección. En otras palabras este alcance comprende a los asesores, especialistas y expertos que desempeñan labores de asesoría.

El cuadro desarrollado a continuación señala los alcances de esta calificación.

CARGO U OCUPACIÓN	CONDICIONES ESENCIALES		
	Laborar en contacto personal y directo con personal de Dirección o con el Empleador		Contribuyen a la formación de las decisiones empresariales
	Teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales	Teniendo acceso en general a información de carácter reservado	Con opiniones o informes que son presentados directamente al personal de dirección
Asistentes de Gerencia	X	X	X
Jefes de División	X	X	X
Jefes de Departamento	X	X	X
Contadores	—	X	X
Jefes de RR. HH.	—	X	X
Abogados	—	X	X
Médicos	—	X	X

3. PROCESO PARA CALIFICAR A UN TRABAJADOR COMO DE DIRECCIÓN O DE CONFIANZA

El procedimiento para calificar a estos trabajadores está señalado en los arts. 59º a 61º del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo y tiene los alcances siguientes:

- a. Puesto: El empleador identificará y determinará los puestos de confianza o de dirección de la empresa de acuerdo a las particularidades antes señaladas.
- b. Comunicación por escrito: El empleador comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan puestos de confianza o de dirección y que esos cargos han sido calificados como tales.
- c. Registro en libro de planillas: El empleador debe consignar en el libro de planillas y boletas de pago la calificación «trabajador de confianza o de dirección». «La Calificación» indicada es una formalidad que debe observar el empleador, pero su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita. Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de confianza o de dirección podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, a los juzgados laborales o de paz letrados, para que dejen sin efecto tal «calificación».

4. TRABAJADORES SIN SUPERVISIÓN INMEDIATA

Son aquellos que realizan su labor parcial o totalmente bajo esa modalidad independiente, es decir sin supervisión inmediata, dado que su nivel de responsabilidad, conocimientos y función les permite desarrollar sus actividades con profesionalismo, desligada de cualquier aprobación previa.

En esta categoría los casos más frecuentes son:

CARGO	DETALLE
01 Supervisor Interno	Es la persona que supervisa y controla una línea de producción en una Planta Industrial o un sector comercial.
02 Auditor Interno	La persona que se encarga de verificar documentos, procedimientos administrativos y productivos, hechos y situaciones que se producen en diversas oportunidades y horarios.
04 Analista Externo de Personal	Se encargan de aplicar los sistemas de control de asistencia, beneficios, etc.

5. TRABAJADORES QUE LABORAN FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO

Son los que desarrollan sus labores parcial o totalmente fuera del centro de trabajo o del centro de operaciones del empleador. Se ha condicionado esta calificación a que los trabajadores acudan al centro de trabajo para dar cuenta de sus labores y realicen las coordinaciones pertinentes.

Cabe anotar que no estarían comprendidos dentro de los alcances de esta categoría los trabajadores sujetos a una estricta meta diaria de clientes susceptible de verificación regular pues ello implicaría una fiscalización inmediata.

Incluso no estarían incluidos quienes puedan acreditar que su labor diaria efectiva supera el máximo de 8 horas diarias o 48 semanales, pues se estaría atentando contra la norma constitucional.

El cuadro siguiente diseña las pautas para la aplicación o no de esta categoría de trabajadores.

CARGO U OCUPACIÓN	ELEMENTOS TIPIFICANTES				
	Sujeto a jornada máxima	Sujeto a cartera de clientes predeterminada diaria	Sujeto a horario de visitas y tiempo máximo por visita	Entrega de cartera sin fiscalización	Coordinación dentro de la jornada legal o vigente
COBRADOR	A Sí	X	X	—	X
	B Sí	X	X	—	—
	C No	—	—	X	X
	D Sí	—	X	—	—
VENDEDOR	A Sí	X	X	—	X
	B Sí	X	X	—	—
	C No	—	—	X	X
	D Sí	—	X	—	—

6. TRABAJADORES DE SERVICIOS INTERMITENTES

De igual modo, la norma reglamentaria en su art. 10º, define como trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquéllos que regularmente cumplen sus obligaciones de manera alternada con lapsos de inactividad.

De la definición antes señalada se desprenden los elementos que desarrollamos en el siguiente cuadro, los que deben darse en forma concurrente para calificar a un trabajador en esta categoría.

ELEMENTOS	DESCRIPCIÓN
DEBE SER UN SERVICIO INTERMITENTE	Se refiere a que las actividades laborales ordinarias de los trabajadores sean permanentes pero discontinuas. Por ejemplo labor de guardaespaldas, vigilante que registra visitas al local empresarial, etc. El vigilante o guardián que se encarga de la custodia de un edificio o instalación no está comprendido, pues la vigilancia es frecuente.
EL SERVICIO INTERMITENTE DEBE SER DE CARÁCTER REGULAR	Se requiere que los servicios intermitentes sean una labor permanente desempeñada por el trabajador y no encargos esporádicos o temporales.
LOS SERVICIOS DEBEN SER EFECTIVOS	Notése que las normas reglamentarias señalan que esta calificación se refiere a servicios efectivos alternados con lapsos de inactividad.

Obviamente de acreditarse que el servicio desarrollado por el trabajador representa una jornada mayor de 8 horas o mayor a la que estuviere obligado a laborar, eso implicaría el pago de sobretiempo pues la norma que comentamos facilita el tiempo y oportunidad en la prestación de servicios, pero no elimina la limitación constitucional a la jornada de trabajo.

7. LA JORNADA NOCTURNA

• **La jornada nocturna antes de las modificaciones de la Ley N° 27671.**- El Dec. Leg. N° 854 (25.09.1996) en su artículo 8º introdujo la figura de la llamada jornada nocturna considerando como tal la labor realizada entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. del día siguiente. El pago correspondiente no fue señalado en base a un porcentaje específico que debía adicionarse al haber básico del trabajador cualquiera fuera el monto de éste, sino más bien determinando que el trabajo realizado dentro de este horario no podía ser menor a la remuneración mínima mensual (RMM) vigente a la fecha de pago a la que debía aplicársele como sobretasa el 30 por ciento.

El Reglamento (D.S. N° 008-97-TR de 06.10.1997) en su

art. 11º consideró también exigible la sobretasa cuando la jornada era cumplida a la vez en horario diurno y nocturno, en cuyo caso el recargo deberá guardar proporcionalidad con el número de horas trabajadas dentro de rangos considerados como nocturno.

• **Modificaciones introducidas por la Ley N° 27671.**- Dentro de las variaciones sobre la Ley de Jornada de Trabajo introducidas por la Ley N° 27671 de 20.02.2002 que posteriormente quedaron involucradas en el TUO del Dec. Leg. N° 854 aprobado por D.S. N° 007-2002-TR, de 3 de junio de 2002, se mantuvo la norma sobre Jornada Nocturna con similares alcances a lo que ya venía rigiendo, salvo el incremento a 35 por ciento del porcentaje de sobretasa aplicable en vez del 30 por ciento que estuvo vigente sólo hasta el 21 de febrero de 2002.

Tanto en el Dec. Leg. N° 854 como en su modificatoria, el régimen aplicable para la jornada nocturna obliga a considerar como retribución un pago no menor a la RMM que corresponda al trabajador, bonificada con el porcentaje determinado por la norma según ha sido ya indicado.

Debe quedar claro que la sobretasa legal por trabajo nocturno no alcanza a todos los trabajadores que desarrollan sus labores en dicho turno, sino únicamente a los que haciéndolo perciben menos de S/. 675.00 mensual o S/. 22.50 diarios. En suma, aquellos servidores que por labor nocturna reciben como remuneración un monto superior al señalado no verán variado su ingreso.

Asimismo debe tenerse presente que en el caso de trabajadores mineros, agrarios o cualquier otro que pueda corresponder la sobretasa debe aplicarse no sólo sobre la remuneración mínima vital que actualmente alcanza S/. 500.00 mensuales desde el 01.01.2006, según lo dispuesto por el D.S. N° 016-2005-TR de fecha 28 de diciembre de 2005, sino también sobre la "remuneración mínima especial" válida para cada caso particular, ya que la norma legal, dispone que la base de cálculo sea la remuneración mínima "mensual" aplicable al trabajador minero, periodista o agrario, según el caso, la que deberá bonificarse con el 35 por ciento.

• **Proporcionalidad en caso de labor cumplida parcialmente en horario nocturno.**- La sobretasa de 35 por ciento es aplicable cuando la totalidad de la jornada se cumple en horario nocturno siempre que la remuneración sea igual a la mínima mensual. Si en cambio, el trabajo dentro del horario nocturno (10.00 p.m. - 06.00 a.m.) comprende sólo una o más horas, sin alcanzar la totalidad de horas laboradas, la sobretasa se reduce proporcionalmente a las horas nocturnas, tal como lo graficamos a continuación tomando como base la actual remuneración mínima vital (S/. 500.00):

Horas Nocturnas Trabajadas	Sobretasa Porcentual	Pago Adicional	Remuneración Total
8 horas	35%	S/. 175,00	S/. 675,00
7 horas	7/8 de 35% = 30,63%	S/. 153,15	S/. 653,15
6 horas	6/8 de 35% = 26,25%	S/. 131,25	S/. 631,25
5 horas	5/8 de 35% = 21,88%	S/. 109,40	S/. 609,40
4 horas	4/8 de 35% = 17,50%	S/. 87,50	S/. 587,50
3 horas	3/8 de 35% = 13,13%	S/. 65,65	S/. 565,65
2 horas	2/8 de 35% = 8,75%	S/. 43,75	S/. 543,75
1 hora	1/8 de 35% = 4,38%	S/. 21,90	S/. 521,90

Nota: Debe precisarse que los trabajadores cuya remuneración es la mínima vital y laboran una o más horas en horario nocturno no pueden recibir en pago una suma inferior a la determinada en el cuadro precedente como "remuneración total". Si la remuneración asignada por el empleador supera los límites antes indicados, no existirá obligación alguna de aplicar la sobretasa señalada en la norma. Fuera del caso expresamente referido, no existe disposición legal que obligue a un pago adicional por labor cumplida en horario nocturno.

Horario de Trabajo

El Horario de Trabajo en el Régimen Laboral de la Actividad Privada lo fija el empleador el cual tiene la facultad de modificarlo sin alterar el número de horas de la jornada de trabajo semanal.

Las normas que regulan el Horario de Trabajo están contenidas en el D.S. N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horarios y Trabajo en Sobre tiempo, y su Reglamento aprobado por D.S. N° 008-2002-TR, así como los contenidos en el D.S. N° 004-2006-TR.

1. CONCEPTO

Se entiende por "horario de trabajo" la **hora de ingreso y de salida fijada por el empleador**. Tiene, en consecuencia, un contenido distinto de la "jornada" de trabajo pues ésta comprende el número de horas laboradas en un día de trabajo, mientras que el Horario de Trabajo, abarca un lapso mayor, pues comprende también al tiempo destinado al "refrigerio", entendido éste como el lapso para ingerir los alimentos.

Sin embargo, se encuentran estrechamente ligados entre sí, ya que más de una vez la modificación de uno implica la alteración del otro, motivo por el cual se han establecido limitaciones legales que restringen la facultad del empleador de variar los horarios, como lo veremos más adelante.

A manera de ejemplo presentamos algunas modalidades de horarios de trabajo atendiendo sólo a la hora de ingreso y salida.

HORARIO DE TRABAJO		
EMPRESA	HORA DE INGRESO	HORA DE SALIDA
A	8:30 a.m.	5:15 p.m.
B	7:40 a.m.	4:25 p.m.
C	9:00 a.m.	5:45 p.m.
D	De 8:00 a.m. De 4:00 p.m.	A: 12:00 m. A: 8:00 p.m.

Nota: El tiempo de tolerancia es facultativo.

2. TIPOS

Los horarios de trabajo, al igual que la gran mayoría de las normas de Derecho del Trabajo, también absorbieron variados efectos de las tendencias flexibilizadoras de la década de los años noventa.

Así, la clasificación tradicional que consideraba los horarios fraccionados y los horarios corridos se ha visto invadida con otra tendencia de horarios atípicos que muestra diversas modalidades con particularidades que imprimen al Horario de Trabajo un mayor dinamismo.

- **Horario Fraccionado.**- Comprende el establecimiento de un horario de trabajo en dos períodos, casi siempre con extensiones de tiempo iguales, pero distanciados uno de otro por un lapso de dos, tres o más horas.
- **Horario Corrido.**- Son aquellos horarios que además de comprender la jornada ordinaria completa laborada en forma continua contemplan una breve interrupción de tiempo destinado al refrigerio, es decir, a tomar los alimentos, por lo que éste se debe programar en las horas que coincidan con el desayuno, almuerzo o cena. El tiempo destinado al refrigerio no puede ser menor de 45 minutos por día.

3. ESTABLECIMIENTO DEL HORARIO

Corresponde al empleador establecer el horario que regirá en el centro de trabajo el que también puede **modificar** pero sin alterar

el número de horas laboradas.

En este aspecto debe tenerse en cuenta que esta facultad específica se desprende del conjunto del ordenamiento legal que atribuye al empleador la facultad de ordenar y dirigir el centro de trabajo. (1)

4. PUBLICIDAD DEL HORARIO

Cabe agregar que el Convenio N° 1 de la OIT (2) en su art. 8º, numeral 1, literal a) señala que los empleadores deberán dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas se fijarían de manera que no excedan de los límites señalados en el Convenio (8 horas diarias y 48 semanales) y una vez notificadas, no podrán modificarse sino en el modo y con el aviso aprobado por la legislación nacional.

Adicionalmente el empleador dará también a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo.

En consecuencia las modalidades más frecuentes respecto a la publicidad del horario de trabajo pueden ser:

- a) Cartel colocado en lugar visible.
- b) Correo electrónico.- Considerado como medio de comunicación de horario en el Reglamento Interno de Trabajo.
- c) Carta individual.- Nada impide que se entregue a cada trabajador una carta en la cual se indique el Horario de Trabajo. Sería interesante que en estos casos se recabe cargo de recepción del documento.
- d) Comunicación colectiva.- Esta es otra vía que puede utilizarse y que involucra a trabajadores y empleadores.
- e) Volantes.- Distribuidos en el Centro de Trabajo, los mismos que contienen el cambio, modificación o el propio horario vigente. Aparentemente este medio no proporciona directamente una prueba de haberse comunicado el cambio de horario, pero si se hubiera incorporado al Reglamento Interno de Trabajo sí cuenta con el sustento probatorio necesario, lo que se complementará con el Memorándum en el que se ordene la distribución de los volantes.
- f) Boleta de Pago.- Es también éste un medio adecuado y económico para difundir la modificación del horario de trabajo. Para tales efectos se deberá colocar en la Boleta de Pago una glosa que informe el cambio o modificación del horario de trabajo o un recordatorio sobre el horario vigente.

Expresamente el art. 6º de la LJT señala que el Horario de Trabajo es la hora de ingreso y salida.

Si bien el empleador tiene esa facultad la ley establece algunas limitaciones que anotamos a continuación.

5. LIMITACIÓN A LA MODIFICACIÓN DEL HORARIO

El empleador, al disponer la modificación del horario de trabajo, no puede alterar el número de horas de labor que viene realizando el trabajador. Esto significa que el empleador, si bien puede modificar el horario de trabajo, esta acción no debe implicar a su vez la modificación del número de horas que labora el trabajador a la semana o en un período dado.

(1) LPCL, arts. 8º y 9º.

(2) Ratificado por nuestro país por Res. Leg. N° 10195 del 23.03.1945.

Prestaciones alimentarias vía suministro indirecto

Incorrecta aplicación del uso de los vales, tickets o documentos análogos

En esta oportunidad analizaremos la indebida utilización de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto como medio de pago por parte del empleador en caso éste decida unilateralmente extender la jornada de trabajo o servirse de ellas para pagar el trabajo en sobretiempo.

1. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Extensión por acto unilateral del empleador

La posibilidad de extender la jornada de trabajo **por acto unilateral del empleador** en aquellos centros de trabajo en que rijan jornadas menores a ocho (8) horas diarias o a cuarenta y ocho (48) horas a la semana, se encuentra contemplada expresamente en el art. 3º del TUO del Dec. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por Ley N° 27671 (LJT), y se podrá aplicar hasta alcanzar dichos límites máximos.

En estos casos, tratándose de una medida unilateral del empleador, éste deberá «incrementar la remuneración del trabajador en función al tiempo adicional». En consecuencia, no cabría la posibilidad de celebrar un acuerdo entre el empleador y trabajador que no corresponda realmente a un ajuste en la remuneración, ya que la norma antes reseñada no admite pacto en contrario y, además, por la existencia del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos contemplado en nuestra Carta Magna.

En el art. 3º de la LJT se indica que para aplicar los incrementos debe observarse el criterio de **remuneración ordinaria** contenida en el art. 12º de esa misma norma legal; pero, si nos remitimos a dicho artículo apreciamos que éste no se refiere a la remuneración ordinaria y que ese concepto se encuentra más bien contenido en el artículo 11º.

El mencionado art. 11º de la LJT nos indica lo que se entiende por remuneración ordinaria y nos remite al actual art. 6º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), que fuera modificado por el art. 13º de la Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias. (1)

Esa norma define como **remuneración para todo efecto legal** el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya, o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad so-

cial así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

En el artículo 11º antes señalado de la LJT también se indica que no se incluyen en el concepto de «remuneración ordinaria» las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual, según corresponda.

La pregunta que surge es respecto a si es posible retribuir el incremento de la jornada ordinaria a través de prestaciones alimentarias vía suministro indirecto.

• Prestaciones Alimentarias

Las Prestaciones Alimentarias se encuentran reguladas en la Ley N° 28051 de 31.07.2003 (publicada en el Diario Oficial El Peruano el 02.08.2003) y su Reglamento aprobado por D.S. N° 013-2003-TR de 27.10.2003, con las últimas modificaciones introducidas mediante D.S. N° 006-2006-TR, publicado en el Diario El Peruano el 20.04.2006.

• Modalidades de la prestación

De acuerdo a lo establecido en el art. 2º de la Ley reseñada, las modalidades de la prestación pueden ser:

- a) **Suministro directo:** El que otorgaría el empleador valiéndose de los servicios de comedor o concesionario provisto en el centro de trabajo. En los casos de otorgamiento de este beneficio a la fecha de entrada en vigencia de la Ley por acto unilateral del empleador, costumbre o mediante convención colectiva, mantiene su naturaleza de remuneración computable.
- b) **Suministro indirecto:**
 - b.1.) El que se otorga a través de Empresas Administradoras que tienen convenios con el empleador, mediante la entrega de cupones, vales, u otros análogos, para la adquisición exclusiva de alimentos en establecimientos afiliados.
 - b.2.) El que se otorga mediante convenio con empresas proveedoras de alimentos debidamente inscritas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

• Inafectación de la prestación

De acuerdo a lo establecido en el art. 3º de la norma bajo comentario, el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo **suministro indirecto** constituye **remuneración no computable** y por lo tanto no se tendrá en cuenta para la determinación de derechos o beneficios de naturaleza laboral, sea de origen legal o convencional, ni para los aportes y contribuciones a la Seguridad Social. (2)

Lo dispuesto anteriormente no es de aplicación para los tributos que tengan como base imponible las remuneraciones y que sean ingresos del Tesoro Público, por lo que las prestaciones alimentarias vía suministro indirecto sí se encuentran afectas al Impuesto a la Renta de 5ª categoría.

• Conclusión

Como se ha podido apreciar la Ley de Jornada de Trabajo exige, que en caso el empleador decidiera incrementar unilateralmente la jornada de trabajo inferior a ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, deberá incrementar «**la remuneración**» del trabajador en función al tiempo adicional. La norma consigna el término «remuneración» y, por tanto, no podrían utilizarse las Prestaciones Alimentarias otorgadas vía suministro indirecto para cubrir dicho incremento, por cuanto estas últimas, de acuerdo a lo establecido en la Ley Nº 28051 que las regula, carecen de las características y propiedades que tipifican el concepto de remuneración propiamente dicho. Expresado en otros términos, las prestaciones alimentarias reseñadas tienen efectos restringidos en una serie de beneficios colaterales que son propios de la «remuneración».

Además, los conceptos no remunerativos o «remuneraciones no computables», como son las prestaciones alimentarias vía suministro indirecto, se suelen otorgar en forma graciosa por las empresas y no como contraprestación de servicios efectivamente realizados por el trabajador.

En consecuencia, si se decide extender unilateralmente la jornada ordinaria de trabajo incrementándola en 45 minutos diarios, deberá incrementarse realmente la **remuneración** del trabajador en función a dicho tiempo adicional, para lo cual se deberán revisar las estructuras remunerativas existentes en la empresa y efectuar los ajustes pertinentes.

2. HORAS EXTRAS Y PRESTACIONES ALIMENTARIAS

Con motivo de la modificación del Reglamento de Prestaciones Alimentarias mediante Decreto Supremo Nº 006-2006-TR de 19.04.2006 y a la dación del Decreto Supremo Nº 004-2006-TR sobre el Control de asistencia y salida en el régimen laboral de la actividad privada han surgido algunas distorsiones en su aplicación que están atentando contra los derechos de los trabajadores por su mala praxis.

Así, se ha tomado conocimiento que las horas extras realizadas por los trabajadores están siendo compensadas con la entrega de vales o tickets de Prestaciones Alimentarias, tema contemplado en la Ley Nº 28051. ¿Es eso legalmente posible?

El TUO del Dec. Leg. Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo establece en su art. 10º que el valor de la hora extra corresponde al valor hora obtenido en base a lo que constituye la remuneración ordinaria

semanal, quincenal o mensual del trabajador –dependiendo de su forma de pago– bonificado con una sobretasa mínima de 25% para las dos primeras horas y 35% para las horas restantes.

Para efectos de calcular el recargo o sobretasa, en el art. 12º del citado dispositivo se establece que el valor hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador. Dado que la redacción de este artículo no resulta muy clara consideramos que debe entenderse en base a lo que se conceptúa como remuneración ordinaria, con todo lo que ella contiene.

De acuerdo al art. 11º del TUO del Dec. Leg. Nº 854, dentro del concepto de remuneración ordinaria se integra tanto lo percibido en dinero, en especie, e incluso el valor de la alimentación, pero se excluye lo que no constituye «remuneración» según los alcances del art. 6º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Antes: art. 39º del TUO del Dec. Leg. Nº 728).

Por su parte, en el art. 3º de la Ley Nº 28051 se regula que “El valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo las modalidades establecidas en los numerales b.1) y b.2) del artículo 2º inciso b) de la presente Ley, constituyen remuneración no computable y por lo tanto no se tendrá en cuenta para la determinación de derechos o beneficios de naturaleza laboral, sea de origen legal o convencional (...)”.

Por tanto, pretender sustituir el pago de la remuneración correspondiente por la labor en sobretiempo, por un pago a través de vales o tickets de Prestaciones Alimentarias vía suministro indirecto que, como se ha señalado por disposición legal constituyen remuneración no computable para la determinación de derechos o beneficios de naturaleza laboral, resulta una ilegalidad y además coloca a las empresas usuarias en una contingencia de alcance laboral.

Quienes fomentan esta situación señalan que la entrega de los referidos tickets permite que el pago de horas extras no represente una mayor carga económica para el empleador debido a que el valor de los mismos no tiene carácter remunerativo, esto es, que no forma parte de la base de cálculo de ningún beneficio laboral y no se encuentra afecto a aportes ni contribuciones sociales, salvo el Impuesto a la Renta.

3. CONCLUSIÓN GENERAL

Para ambos casos desarrollados en el presente artículo, no deja de ser importante recalcar lo que en forma contundente señala el art. 7º de la LPCL en el sentido que **“no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19º y 20º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 650”**, dentro de los cuales están incluidas las Prestaciones Alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

(1) El texto de la LJT se refiere al artículo 39º de la LFE, ahora artículo 6º de la LPCL.

(2) Esto queda corroborado con la modificación que introduce el artículo 13º de la Ley bajo comentario al 6º del TUO del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Jubilación minera

Régimen especial de la Ley N° 25009

Establecen nuevas condiciones para jubilación adelantada

Recientemente ha sido dictada la Ley N° 28738, que modifica el artículo 14° de la Ley N° 27803, sobre las condiciones para la jubilación adelantada del Régimen Especial de la Ley N° 25009. Veamos a continuación sus alcances.

Como se recordará por Ley N° 27803 se implementaron las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y gobiernos locales. En este sentido, en la mencionada norma se instituyó un Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios para los ex trabajadores cesados irregularmente comprendidos dentro de sus alcances, otorgándoles en su art. 3° el derecho a optar alternativa y excluyentemente por la reincorporación o reubicación laboral (inc. 1), jubilación adelantada (inc. 2), compensación económica (inc. 3), capacitación y reconversión Laboral (inc. 4).

A su vez, en el art. 14° se señalaba que podían acceder al beneficio de **Jubilación Adelantada** los ex trabajadores del Régimen Pensionario del D.L. N° 19990 comprendidos dentro de su ámbito de aplicación e inscritos en el Registro Nacional siempre que cumplieran cuando menos 55 años de edad en el caso de los hombres y 50 años de edad en caso de las mujeres y contaran con un mínimo de 20 años de aportación al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) a la fecha de entrada en vigencia de la Ley, vale decir al 30 de julio de 2002.

Recientemente, con fecha 19.05.2006, ha sido publicada en el Diario "El Peruano" la Ley N° 28738, que modifica el artículo 14° de la Ley N° 27803, posibilitando acceder al beneficio de Jubilación Adelantada establecido en el inciso 2) del artículo 3° de la Ley N° 27803 no sólo a los ex trabajadores del Régimen Pensionario del D.L. N° 19990, normas modificatorias y complementarias, sino también a los comprendidos en la Ley N° 25009 - Ley de Jubilación Minera, y en el D.S. N° 054-97-EF - TUO de la Ley del Sistema Privado de Fondos de Pensiones (SPP), comprendidos dentro de su ámbito de aplicación e inscritos en el Registro Nacional, siempre que tengan a la fecha de publicación de la última relación de ex trabajadores cesados irregularmente:

a) Para el caso de los ex trabajadores sujetos al régimen del D.L. N° 19990, normas modificatorias y complementarias, cuando menos 55 años de edad, en el caso de los hombres y 50 años de edad en caso de las mujeres y cuenten con un mínimo de 20 años de aportación a la fecha de vigencia de la Ley N° 28738.

b) Para el caso de los ex trabajadores sujetos al Régimen Especial de la Ley N° 25009, cuando cumplan los requisitos señalados en los artículos 1° (*) y 2° (**) de la norma citada.

A su vez, el artículo 2° de la Ley N° 25009 establece que para acogerse al beneficio establecido se debe tener derecho a pensión completa de jubilación a cargo del Sistema Nacional de Pensiones, regulado por D.L. N° 19990, para esto, se requiere acreditar 20 años de aportaciones cuando se trata de trabajadores que laboran

en minas subterráneas y, de 25 años, cuando realicen labores en minas a tajo o cielo abierto. En ambos casos, 10 años deberán corresponder a trabajo efectivo prestado en dicha modalidad.

c) Los ex trabajadores comprendidos en el Régimen Pensionario del D.S. N° 054-97-EF - TUO de la Ley del SPP y que a su vez estuvieren comprendidos en los beneficios de la Ley N° 27803, podrán acceder al beneficio de Jubilación Adelantada en el SNP. Para tales efectos la AFP procede a desafiliarse a cada trabajador que lo solicite por escrito en un plazo no mayor a 5 días de recibida la solicitud.

La pensión se reducirá hasta un máximo de 4% por cada año de adelanto de edad respecto a la edad establecida en el Régimen General de Jubilación regulado en el D.L. N° 19990 y normas modificatorias y complementarias, según se trate de hombres o mujeres respectivamente. En ningún caso se modificará el porcentaje de reducción por adelanto en la edad de jubilación ni se podrá adelantar por segunda vez.

Para el caso de los ex trabajadores comprendidos en el Régimen Especial de la Ley N° 25009, la fórmula para determinar la cuantía de la pensión será la establecida en la norma que a dicho Régimen le sea aplicable. Para determinar la cuantía de la pensión se tomará en cuenta la remuneración de un trabajador en actividad de igual nivel.

El Estado reconoce excepcionalmente los años de aporte pensionarios, desde la fecha de cese hasta la entrada en vigencia de la presente Ley, siempre que no hayan reiniciado actividad laboral directa con el Estado.

En caso de producirse el deceso o fallecimiento de un trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de la presente Ley, se reconocerá la pensión correspondiente a su cónyuge o hijos menores de edad, de acuerdo a lo establecido por el Sistema Previsional respectivo.

Cabe señalar que en la Ley bajo comentario se ha establecido un plazo máximo para su reglamentación de 30 días contados a partir de su publicación, vale decir hasta el 18 de junio del presente año.

(*) Los trabajadores que laboren en minas subterráneas o los que realicen labores directamente extractivas en las minas a tajo abierto tienen derecho a percibir pensión de jubilación a los 45 y 50 años de edad respectivamente.

(**) Los trabajadores que laboran en centros de producción minera, tiene derecho a percibir pensión de jubilación entre los 50 y 55 años de edad, siempre que en la realización de sus labores estén expuestos a los riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad. Se incluyen en los alcances de la presente Ley a los trabajadores que laboren en centros metalúrgicos y siderúrgicos.

Nulidad de afiliación al SPP

Modifican plazo para presentación de solicitud

Para obtener la nulidad de la afiliación de una persona a una AFP y, por tanto, su desincorporación del Sistema Privado de Pensiones, en primer lugar debe detectarse si la persona se encuentra comprendida en las causales de nulidad y anulabilidad establecidas en la legislación pertinente. Esta normatividad está contenida dentro del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Pensiones referido a Afiliación y Aportes, cuyo artículo 51° ha sido recientemente modificado por Resolución de SBS N° 565-2006, de 10.05.2006. Veamos sus alcances.

La figura de la nulidad de afiliación determina la desincorporación del trabajador del SPP y su incorporación al Sistema Nacional de Pensiones, así como la devolución de aportes y comisiones por parte de la AFP que deberán ser transferidos a la ONP.

Se posibilita solamente en caso de existir las siguientes causales, las cuales se encuentran expresamente contempladas en el art. 51° del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia relativas a Afiliación y Aportes:

- a) **Firma falsificada del trabajador:** Se declara la nulidad cuando se comprueba, según el procedimiento establecido, que la firma del trabajador en el contrato de afiliación es falsificada. Obviamente en este caso, al no existir manifestación de voluntad del agente, el acto jurídico es nulo de acuerdo al art. 219° del Código Civil.
- b) **Afiliación por responsabilidad del empleador:** Cuando no se haya cumplido con las normas que regulaban esta forma de afiliación.
- c) **Inexistencia del afiliado:** Siendo esta una causal de nulidad, lo que se requiere es probar que el supuesto trabajador no existe en realidad.

Asimismo, la afiliación al SPP podrá ser declarada nula por alguna de las causales de anulabilidad que se señalan a continuación:

- d) Comprobarse que el afiliado se encontraba percibiendo pensión de carácter vitalicio bajo el régimen del Decreto Ley N° 19990, administrado actualmente por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), con anterioridad a su incorporación al SPP;
- e) Comprobarse que el afiliado, a la fecha de su incorporación al SPP, cumplía con los requisitos para obtener una prestación por jubilación de carácter vitalicio en el régimen de pensiones del Decreto Ley N° 19990; y,
- f) Comprobarse que el afiliado haya sido excluido de la cobertura del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, como consecuencia de que la fecha de ocurrencia de invalidez, determinada por el COMAFP o COMEC según sea el caso, y que esta situación sea anterior a la fecha de su incorporación

al SPP, de conformidad con las normas del Título VII del Compendio bajo comentario.

En el último párrafo del art. 51° se establecía que: "El plazo para la presentación de la solicitud de nulidad de afiliación por las causales señaladas en los incisos a) y c) se sujetará a lo establecido en el numeral 1 del artículo 2001° del Código Civil; en el caso de los incisos d), e) y f) el referido plazo se sujetará a lo establecido en el numeral 4 del mencionado artículo, computándose dichos plazos a partir de la fecha de otorgamiento del respectivo CUSPP. El plazo para solicitar la nulidad de afiliación por responsabilidad del empleador a que se refiere el inciso b) anterior vencerá el 31 de diciembre de 1999."

Por Resolución de Superintendencia de Banca y Seguros N° 565-2006, de 10.05.2006, vigente desde el 13 de mayo de 2006, este último párrafo del artículo 51° ha sido modificado por el texto siguiente:

«El plazo para la presentación de la solicitud de nulidad de afiliación por las causales señaladas en los incisos a), b) y c) se sujetará a lo establecido en el numeral 1 del artículo 2001° y artículo 1993° del Código Civil y a las disposiciones complementarias dictadas por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones. En el caso de las causales señaladas en los incisos a) y b) el plazo es de diez años, el cual se computará a partir de la fecha en que el afiliado tomó conocimiento de su afiliación al SPP. Si no existiera documentación que sustente dicha fecha, se tomará como referencia la fecha de entrega del CUSPP. En cuanto a la causal c) el plazo se empieza a contar desde el momento en que la AFP toma conocimiento de la inexistencia del afiliado.

En el caso del inciso f), el plazo para la presentación de la solicitud de nulidad de afiliación se sujetará a lo establecido en el numeral 4 del artículo 2001° del Código Civil, debiendo el plazo contarse desde la fecha en que el afiliado presente la solicitud de evaluación y calificación de invalidez ante la AFP».

Jurisprudencia Laboral

Texto, Análisis y Comentario

Alcances de la causal de despido nulo relacionada con presentación de quejas o participación en procesos contra el empleador

CASACIÓN Nº 137-2005 Del Santa

Lima, veintiuno de octubre del dos mil cinco

LA PRIMERA SALA TRANSITORIA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:

VISTA: La causa número ciento treintisiete – dos mil cinco; en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha, producida la votación con arreglo a Ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad – Electronorte Medio – Hidrandina Sociedad Anónima mediante escrito de fojas doscientos sesentiocho contra la sentencia de vista de fojas doscientos sesentidós, su fecha veintidós de noviembre del dos mil cuatro, expedida por la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote que confirmando la sentencia apelada de fojas doscientos treintidós, fechada el nueve de junio del dos mil cuatro, declara fundada la demanda, en consecuencia dispone que cumpla con reponer en el empleo al demandante; con lo demás que contiene.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

La recurrente denuncia:

1.- La aplicación indebida del artículo veintinueve del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR.

2.- La inaplicación de la parte in fine del artículo cuarentisiete del Decreto Supremo número cero cero uno – noventa y seis – TR.

CONSIDERANDO:

Primero: Que, el recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad contempla el artículo cincuen-

tisiete de la Ley número veintiséis mil seiscientos treintiséis, Ley Procesal del Trabajo modificada por la Ley número veintisiete mil veintiuno, necesarios para su admisibilidad.

Segundo: Que, respecto a las denuncias propuestas la recurrente cumple con precisar con claridad qué norma ha sido indebidamente aplicada, y cuál es la que debió aplicarse, así como ha fundamentado debidamente, señalando cuál es el nexo causal que existe entre la norma denunciada y lo que es materia de controversia; por lo que satisface las exigencias contenidas en los literales a) y c) del artículo cincuentiocho de la Ley Procesal del Trabajo, resultando **PROCEDENTES** las causales invocadas, por tanto corresponde emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto.

Tercero: Que, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número setecientos veintiocho aprobado por Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, además del sistema general de protección contra el despido arbitrario (entendido por tal a aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta) que dispensa el segundo párrafo de su artículo treinticuatro mediante una tutela resarcitoria (pago de una indemnización legal), consagra con carácter excepcional la tutela restitutoria (restitución jurídica de la relación laboral a través de la reposición) frente al despido nulo, aquél que se funda en alguno de los motivos específicos que dicha Ley establece en numerus clausus en su artículo veintinueve, todos vinculados a conductas lesivas a determinados derechos constitucionales del trabajador, por lo que el sustento de esta norma radica en garantizar su pleno ejercicio sin que la situación de subordinación o dependencia que deriva de la relación de trabajo pueda limitarlos o restringirlos, lo cual encuentra fundamento en el tercer párrafo del artículo veintitrés de la Constitución Política del

Estado que señala que la relación no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Cuarto: Que, en este contexto el inciso c) del artículo veintinueve de la Ley acotada establece que es nulo el despido que tenga por motivo presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo veinticinco.

Quinto: Que, al respecto el primer párrafo del artículo cuarentisiete del Decreto Supremo número cero cero uno – noventa y seis – TR señala que se configura esta causal de despido si la queja o reclamo ha sido planteado contra el empleador ante las autoridades administrativas o judiciales competentes y, además, se acredite que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente el reclamo de sus trabajadores, por lo que queda claro que el inciso c) del artículo veintinueve de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral debe ser interpretado en concordancia con esta norma reglamentaria cuya inaplicación también se recusa.

Sexto: Que, bajo el marco jurídico que delimitan tales normas cabe entonces sancionar con la nulidad, al despido ejecutado por el empleador como represalia contra el trabajador que en defensa de sus derechos e intereses ha formulado una queja o iniciado un proceso ante las autoridades competentes.

Séptimo: Que, las instancias de mérito han establecido que el despido del demandante se produjo como consecuencia de la conducta negativa del empleador de despedir al trabajador sin expresión de causa, en aplicación inconstitucional de la segunda parte del artículo treinticuatro del De-

creto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR, además por transgresión de su derecho fundamental de petición al haber participado en un proceso contra el empleador, esto es, al formular un reclamo administrativo ante el Seguro Social de Salud para que se declare su aptitud física para el trabajo.

Octavo: Que, conforme a las reiteradas Ejecutorias de esta Sala Suprema, la simple tramitación efectuada por el accionante ante EsSalud no configura el supuesto legal que prevé el inciso c) del artículo veintinueve del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR, para que el despido sea nulo, pues cuando dicha norma se refiere a presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, debe entenderse que la queja, el reclamo o proceso seguido contra el empleador debe ser de naturaleza laboral, es decir referirse al incumplimiento o conductas del empleador que afecten los derechos del trabajador derivados de la relación de trabajo, o sus derechos fundamentales planteados ante autoridad judicial o administrativa competente, tal como lo dispone el artículo cuarenta y siete del Decreto Supremo número cero cero uno – noventa y seis – TR (Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo).

Noveno: Que, además, se debe precisar que el segundo párrafo del artículo treinta y cuatro del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR no ha sido declarado inconstitucional, pues el Tribunal Constitucional en el expediente número mil ciento veinticuatro – dos mil uno – AA/TC de fecha once de julio del dos mil dos, aclarada el dieciséis de setiembre del dos mil dos (caso Telefónica de Perú Sociedad Anónima) estableció que esta norma resulta inaplicable en la parte referida a la invalidez constitucional del despido masivo e incausado previsto en esa controversia, lo que no configura en el caso de autos.

COMENTARIO:

No es primera vez que la Corte Suprema a través de la Sala de Derecho Constitucional y Social ratifica el condicionamiento exigido por la norma reglamentaria para que se configure la causal de nulidad del despido tipificada en el inciso c) del artículo 29º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

En efecto, el dispositivo a que nos hemos referido considera que es nulo el despido que tiene por motivo: *“Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25º”* (actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador...).

A su vez, el artículo 47º del Reglamento de la Ley (D.S. N° 001-96-TR) precisa que la queja o reclamo debe haberse planteado ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes, acreditando, además, que la queja o reclamo debe estar **precedida** de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores.

Examinemos más en detalle el contenido de esta sentencia casatoria.

Décimo: Que, en consecuencia, esta Sala Suprema considera que en el caso sub examen la Sala Superior ha incurrido en las causales de aplicación indebida e inaplicación de las normas denunciadas al no ajustarse la conducta del empleador demandado a la causal prevista en el inciso c) del artículo veintinueve del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR reglamentada por el artículo cuarenta y siete del Decreto Supremo número cero cero uno – noventa y seis – TR.

RESOLUCIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto mediante escrito de fojas doscientos sesentiocho, por Hidrandina, en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fojas doscientos sesentidós, su fecha veintidós de noviembre del dos mil cuatro; y actuando en sede de instancia **REVOCARON** la sentencia apelada de fojas doscientos treinta y dos, fechada el nueve de junio del dos mil cuatro que declara fundada la demanda; **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADA**; en los seguidos por don Jorge Luis Campos Vicente sobre Nulidad de Despido; y estando a que la presente resolución sienta precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la Ley: **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; y los devolvieron.

SS.

Villacorta Ramírez,
Dongo Ortega,
Montes Minaya,
Estrella Cama,
León Ramírez

1. RECLAMO DEL DEMANDANTE

Del pronunciamiento de la Sala Suprema se deduciría que el trabajador acusó a su empleador de haber incurrido en **despido nulo** contra su persona en razón de haber participado en un proceso contra la empresa en que laboraba; referido concretamente a *“un reclamo administrativo ante el Seguro Social de Salud para que se declare su aptitud física para el trabajo”*.

Tanto la sentencia de Primera Instancia, como la expedida por la Sala Laboral de la Corte Superior del Santa – Chimbote, declararon **fundada la demanda**, estableciendo que *“el despido del demandante se produjo como consecuencia de la conducta negativa del empleador de despedir al trabajador sin expresión de causa, en aplicación inconstitucional de la segunda parte de artículo treinta y cuatro del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR, además por transgresión de su derecho fundamental de petición al haber participado en un proceso contra el empleador...”*.

Dicho en otras palabras, se acusaba al empleador de haber despedido al demandante **sin expresión de causa** por lo que tal medida implicaba hacer uso de una norma **inconstitucional**, refiriéndose al segundo párrafo del artículo 34º de la LPCL que tipifica al despido arbitrario y que, a criterio de

la Sala Laboral, habría dejado de tener validez por un pronunciamiento anterior del Tribunal Constitucional en el caso de Telefónica (Expediente N° 1124-2001-AA/TC y su Resolución aclaratoria de fecha 16.12.2002).

Adicionalmente, se trató de justificar lo resuelto en las instancias inferiores afirmando que también se había transgredido el "derecho fundamental de petición" ejercido por el trabajador al haber formulado un reclamo ante el Seguro Social de Salud.

2. FUNDAMENTOS DE LA CASACIÓN INTERPUESTA POR EL EMPLEADOR

La empresa esgrimió como razones las siguientes:

- Aplicación indebida de la causal de **despido nulo (inciso c) del artículo 29° de la LPCL** en que se basaron las primeras instancias para concluir la reposición del trabajador.
- Inaplicación del art. 47° del Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo relacionado directamente con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (**LPCL**) que exige acreditar que la queja o reclamo administrativo o judicial efectuado por el trabajador, debe estar precedido de conductas del empleador que impidan los reclamos del servidor.

Ambas causales fueron declaradas procedentes por la Sala Suprema.

2.1 Interpretación de la causal de nulidad tipificada en el inc. c) del art. 29° de la LPCL

Respecto a esta causal (nulidad del despido que tenga por causa la presentación de una queja o la participación en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes) la Sala Casatoria se atiene a la interpretación determinada por las propias normas legales que regulan su aplicación, es decir a lo que expresa la Ley y a los condicionantes reglamentarios que la complementan con propiedad.

En este sentido la Sala Suprema rechazó el criterio observado por las instancias inferiores, quienes en lugar de pronunciarse sobre si realmente existió la causal de nulidad alegada, consideraron que el despido "se produjo como consecuencia de la conducta negativa del empleador de despedir al trabajador sin expresión de causa, en aplicación inconstitucional de la segunda parte del artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, además por transgresión de su derecho fundamental de petición al haber participado en un proceso contra el empleador, esto es, al formular un reclamo administrativo ante el Seguro Social de Salud para que se declare su aptitud física para el trabajo" (**7° Considerando**).

Los integrantes de la Sala de Casación no admitieron tal razonamiento y basados en reiteradas jurisprudencias de la misma Sala, puntualizaron que "para que el despido sea nulo, la queja, el reclamo o proceso seguido contra el empleador debe ser de **naturaleza laboral** es decir referirse al incumplimiento o conductas del empleador que afecten los derechos del trabaja-

dor", requiriéndose, además, que sean planteados ante autoridad judicial o administrativa competente" (**8° Considerando**) e, inclusive, que la queja o el reclamo haya sido precedido de actitudes del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente el reclamo de sus trabajadores (**5° Considerando** refiriéndose al texto del artículo 47° reglamentario de la causal de nulidad que originó este Expediente).

Como consecuencia de este razonamiento, la sentencia casatoria declaró **fundado** el recurso interpuesto por la parte empresarial y, pronunciándose sobre las causales denunciadas por ésta, determinó que la Sala Laboral había incurrido en **aplicación indebida** de la causal de nulidad de despido tipificada en el inciso c) del artículo 29° de la LPCL, así como también había **inaplicado** la norma reglamentaria de este mismo artículo, por lo que **CASARON** la sentencia emitida en segunda instancia y **revocándola** la declararon **infundada**.

Recordemos a este respecto que el fin esencial de la **casación** es lograr la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social, así como la unificación de la jurisprudencia laboral nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, tal como lo preceptúa el artículo 54° de la Ley Procesal del Trabajo modificada por Ley N° 27021.

2.2 ¿Contraposición de criterios con el Tribunal Constitucional?

Además de los argumentos que merecieron el pronunciamiento casatorio de la Sala Suprema sobre el caso analizado, encontramos también algunos razonamientos que ameritan ser resaltados pese a su contenido no suficientemente profundizado. Tenemos, así, los siguientes:

El **Tercer** y **Noveno Considerando** parecen revelar un desencuentro con los criterios que actualmente rigen en el **TC** sobre el despido arbitrario.

En efecto, la Sala Suprema basándose en lo que el Tribunal expresó en los numerales 2.6 y 2.8 de la Resolución Aclaratoria de fecha 16.09.2002 sobre el caso Telefónica, consideró que no cabía el despido arbitrario cuando éste revelaba **ceses colectivos encubiertos** bajo los alcances del segundo párrafo del artículo 34° de la LPCL y que, en tales casos, se imponía excepcionalmente la **reposición** del trabajador despedido (tutela restitutoria), ya que sólo cabe legalmente esta medida cuando se trata de las causales específicas que originan **despido nulo** y no en cualquier otro caso distinto.

Parecería, en consecuencia, que la Sala Casatoria no participa necesariamente de la tesis que proscribió definitivamente el despido incausado, como ya lo sostiene permanentemente el Tribunal Constitucional, pues ello significaría eliminar la **tutela resarcitoria** o indemnizatoria propuesta en el artículo 34° de la LPCL que no ha sido declarado inconstitucional por el Tribunal. ¿Existe, acaso, contraposición de criterios entre ambas instituciones?

Jurisprudencia Tributario-Laboral

Las subvenciones económicas en el agro son remuneraciones si obedecen a contraprestaciones por servicios prestados al recurrente

RTF N° : 6231-3-2004
Expediente N° : 6375-02
Interesado : Proyecto Especial Río Cachi
Asunto : Aportaciones a Essalud y otros
Procedencia : Ica
Fecha : Lima, 25 de agosto de 2004

Vista la apelación interpuesta por Proyecto Especial Río Cachi contra la Resolución de Intendencia N° 105-4-02962/SUNAT del 30 de setiembre de 2002, expedida por la Intendencia Regional Ica de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, que declara improcedente la reclamación contra las Resoluciones de Determinación N°s. 102-03-0000875 a 102-03-0000878 y Resoluciones de Multa N°s. 102-02-0001847 a 102-02-0001855, giradas por Aportaciones al Régimen de Pensiones y a Essalud de octubre y noviembre de 2000, y por las infracciones previstas en el numeral 1 de los artículos 175° y 178°, y numeral 13 del artículo 177° del Código Tributario.

CONSIDERANDO:

Que la Administración señala que el recurrente no incluyó como remuneración afecta a retenciones y aportaciones de ley, los pagos realizados en los Programas de Promoción de la Producción Agraria e Irrigación – Operación y Mantenimiento;

Que agrega que del análisis de las órdenes de servicio, comprobantes de pago, hojas de tarea por labores agrícolas e informes realizados por la Dirección de Desarrollo Comunal, se tiene que los trabajos agrícolas realizados durante los meses acotados no constituyen actividades de capacitación como afirma el recurrente, sino que son trabajos prestados por obreros agrarios en relación de dependencia, cuya producción es con fines lucrativos a favor del recurrente, puesto que los cultivos no han sido hechos en las parcelas de los campesinos, lo cual se corrobora con los servicios de guardianía de campamento, guardián vaquero, asistente de guardianía y cocinera, asimismo indica que en tal situación se encuentran registrados campesinos que pertenecen a otros sectores distintos de Chiara, tales como Liriopata, Chupas, Cochabamba, Ahuapuquio, agregando que se pretende incluir como agropecuaria la organización de eventos de capacitación, labor que es evidentemente administrativa, precisando además que el recurrente comercializa los productos agropecuarios producidos en las tierras destinadas a la capacitación de los campesinos;

Que indica que el argumento del recurrente, en el sentido que trabaja bajo la modalidad de producción compartida con el campesinado, no hace sino comprobar que desnaturalizó lo que en estricto debían ser las labores de capacitación, las cuales no son lucrativas en esencia;

Que asimismo, afirma que las labores incluidas dentro del programa irrigación, como la lectura de instrumentos meteorológicos, son de beneficio sólo para el proyecto, ya que fue creado como órgano desconcentrado del Instituto Nacional de Desarrollo, con la finalidad de ejecutar estudios y obras que permitan un manejo integral de los recursos de agua de riego en el departamento de Ayacucho, agregando que el recurrente pretende incluir como programa agrario las labores de operación y mantenimiento de la red hidrometeorológica, las que constituyen por su naturaleza labores de construcción y mantenimiento;

Que señala que al estar presentes los tres elementos determinantes de una relación laboral, como son, prestación personal del servicio, remuneración y subordinación, existe dicha relación entre el recurrente y sus trabajadores;

Que indica que los libros Diario y Mayor contienen anotaciones de hechos vinculados con asuntos tributarios, por lo que atendiendo a la autonomía del derecho tributario y en virtud de lo dispuesto en la Norma XI del Título Preliminar del citado Código, el recurrente debió legalizarlos dentro del plazo previsto en el artículo 2° de la Resolución de Superintendencia N° 086-2000/SUNAT, antes de ser utilizados, lo que no ocurrió en este caso, tal como se corrobora en la cédula de situación legal de libros y registros contables, por lo que ha incurrido en la infracción tipificada en el numeral 1 del artículo 175° del mencionado código;

Que agrega que está acreditado en autos que el recurrente omitió incluir dentro de la base imponible de las Aportaciones al Régimen de Pensiones y a Essalud las subvenciones económicas abonadas a sus trabajadores dependientes en octubre y noviembre de 2000, por lo que las sanciones giradas mediante las Resoluciones de Multa N°s. 102-02-0001847 a 102-02-0001850, en aplicación del numeral 1 del artículo 178° del referido código, están arregladas a ley;

Que asimismo, señala que el recurrente no ha cuestionado el giro de las Resoluciones de Multa N°s. 102-02-0001851 y 102-02-0001852, expedidas por la infracción de omitir realizar las retenciones de las Aportaciones al Régimen de Pensiones a las citadas subvenciones, sancionada por el numeral 13 del artículo 177° del aludido código;

Que el recurrente manifiesta que realiza en las comunidades campesinas labores básicamente de asistencia agropecuaria, precisando que la capacitación se realiza en los propios terrenos de cultivo de los beneficiarios, ya que no podía ser de otra manera, al tratarse de sembríos y manejo de recursos como el agua, en participación conjunta, en el cual los beneficiarios aportan el terreno y mano de obra y la entidad interviene con la asistencia técnica y pesticidas;

Que afirma que ha instalado 14 estaciones meteorológicas y 52 estaciones hidromecánicas con la finalidad de llevar controles diarios del tiempo y los caudales de agua, otorgando una subvención económica de S/. 15,00 diarios para los pobladores que realizan los controles meteorológicos y de S/. 120,00 mensuales para los que se encuentran a cargo de los pluviómetros y limni-

métricos, no realizando más de 4 horas diarias de trabajo, por lo que no se encuentran afectos a las aportaciones legales;

Que indica que el registro de los libros principales y auxiliares son impresos mediante el sistema computarizado SIAF-SP, en hojas sueltas, los que son legalizados y empastados, tal como lo establece la Resolución de Contaduría N° 067-97-EF/93.01, que aprueba los Instructivos Contables N° 001 documentos y libros contables rubro 5, párrafo 3 referido a legalización de los libros contables, que autoriza a las entidades que llevan la contabilidad en sistemas de soporte magnético a empastar y compaginar los libros principales y auxiliares para proceder a su legalización respectiva;

Que agrega que, de acuerdo con lo establecido en las Resoluciones de Superintendencia N°s. 086-2000-SUNAT y 078-98-SUNAT, los libros contables principales pueden ser legalizados con un retraso máximo de 3 meses contados desde el mes siguiente de realizadas las operaciones;

Que el inciso b) del artículo 3° del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 19990 – Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, establece que son asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, los trabajadores al servicio del Estado bajo los regímenes de la Ley N° 11377 o de la actividad privada;

Que el artículo 3° de la Ley N° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, sustituido por la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 27177, precisa que son asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechohabientes, precisando que son afiliados regulares los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores;

Que de acuerdo al Decreto Supremo N° 004-87-MIPRE, el recurrente fue creado como un órgano desconcentrado del Instituto Nacional de Desarrollo;

Que mediante Resolución Directoral N° 042-98-INADE-7201 del 21 de mayo de 1998, el recurrente aprobó, en vía de regularización, la subvención económica para aquellas personas que participen en las actividades agropecuarias a cargo de la Dirección de Desarrollo Comunal, precisando que ello no significa vínculo laboral alguno, el que fue incrementado mediante la Resolución Directoral N° 062-98-INADE-7201 del 23 de octubre de 1998;

Que el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, define subvención como socorro, auxilio, y como cantidad que se entrega o se recibe para remediar alguna necesidad, asimismo señala que es dinero con que se sostienen oficialmente entidades que por su actividad no tienen ingresos, o cuyas entradas son insuficientes;

Que de los informes internos del recurrente, órdenes de servicio y comprobantes de pago, que obran en autos, se tiene que las subvenciones se pagaron a personal obrero por labores consistentes, entre otros, en siembra y establecimiento de los cultivos programados, apoyo eventual de operador de maquinaria agrícola, aplicaciones preventivas para el control de hongos del suelo, riegos, dosificación de nutrientes, tutores y preparación de nuevos substratos, riegos, fertilización complementaria y control sanitario, labores de desmalezado, mantenimiento de los módulos forrajeros, cercos perimetrales, una vaquera encargada del ordeño y pastoreo, un vaquero guardián del ganado del recurrente, guardiana de campamento, elaboración de quesos y una cocinera;

Que asimismo, se verifican pagos por labores eventuales de operación y mantenimiento de la red hidrometeorológica;

Que de lo expuesto, se tiene que los pagos reparados obedecen a contraprestaciones por servicios prestados al recurrente por personal que, según sus propios informes internos, son calificados como obreros, por lo que, aunque éstos hayan sido denominados subvenciones, no presentan tal naturaleza;

Que el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, añadiendo que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad;

Que asimismo, respecto de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, el artículo 53° del referido texto prescribe que éstos pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes;

Que según lo antes señalado, se concluye que resulta improcedente el argumento del recurrente referido a que el personal contratado trabaja por horas y que por lo tanto no está afecto a las aportaciones sociales, dado que de acuerdo con los artículos antes citados, pueden establecerse contratos individuales de trabajo sujetos a modalidad, como son, los contratos de obra determinada o servicio específico;

Que de otro lado, de acuerdo con el criterio adoptado en las Resoluciones del Tribunal Fiscal N°s. 694-4-97, 638-2-97 y 5507-2-2002, entre otras, el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades por el cual el trabajador se compromete libremente a prestar servicios al empleador en forma personal y subordinada, por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, a cambio de una remuneración, debiendo presentarse para la existencia de ese tipo de contrato la concurrencia de la prestación personal del servicio y de la subordinación o dependencia, que es el vínculo jurídico del cual se deriva el derecho del empleador de dirigir la actividad que el trabajador pone a su disposición, pudiendo normar las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y la correspondiente obligación del trabajador de acatar las indicaciones y órdenes impartidas, y de una remuneración, que es la contraprestación que otorga el empleador al trabajador a cambio de la actividad que éste realiza a su favor;

Que en tal sentido, atendiendo a que los pagos materia del reparo califican como remuneración propia de una relación laboral, corresponde mantener los reparos por Aportaciones al Régimen de Pensiones y a Essalud acotados;

Que dado que las Resoluciones de Multa N°s. 102-02-0001847 a 102-02-0001852, 102-02-0001854 y 102-02-0001855 han sido giradas sobre la base de tales reparos, procede igualmente mantenerlas;

Que el numeral 1 del artículo 175° del Texto Único Ordenado del Código Tributario aprobado por Decreto Supremo N° 135-99-EF, prescribe que constituye infracción omitir llevar los libros de contabilidad u otros libros o registros exigidos por las leyes, reglamentos o por resoluciones de superintendencia u otros medios de control exigidos por las leyes y reglamentos, o llevar-

los sin observar la forma y condiciones establecidas en las normas correspondientes;

Que el artículo 2° de la Resolución de Superintendencia N° 86-2000-SUNAT establecía que los libros de actas, así como los registros y libros contables debían ser legalizados antes de su uso, incluso cuando sean llevados en hojas sueltas, continuas o computarizadas, lo que no cumplió la recurrente según está acreditado en autos (folio 375);

Con las vocales León Pinedo, Chau Quispe a quien se llamó

para completar Sala e interviniendo como ponente el vocal Arispe Villagarcía.

RESUELVE:

Confirmar la Resolución de Intendencia N° 105-4-02962/SUNAT del 30 de setiembre de 2002.

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

COMENTARIO:

La RTF indica que el argumento del recurrente, en el sentido que trabaja bajo la modalidad de producción **compartida con el campesinado**, no hace sino comprobar que desnaturalizó lo que en estricto debían ser las labores de capacitación, las cuales no son lucrativas en esencia.

Asimismo, se afirma que las labores incluidas dentro del programa irrigación, como la lectura de instrumentos meteorológicos, son de beneficio sólo para el proyecto, ya que fue creado como órgano desconcentrado del Instituto Nacional de Desarrollo, con la finalidad de ejecutar estudios y obras que permitan un manejo integral de los recursos de agua de riego en el departamento de Ayacucho, agregando que el recurrente pretende incluir como programa agrario las labores de operación y mantenimiento de la red hidrometeorológica, las que constituyen por su naturaleza labores de construcción y mantenimiento.

Señala que al estar presentes los tres elementos determinantes de una relación laboral, como son, prestación personal del servicio, remuneración y subordinación, existe dicha relación entre el recurrente y sus trabajadores.

Indica que los libros Diario y Mayor contienen anotaciones de hechos vinculados con asuntos tributarios, por lo que atendiendo a la autonomía del derecho tributario y en virtud de lo dispuesto en la Norma XI del Título Preliminar del citado Código, el recurrente debió legalizarlos dentro del plazo previsto en el artículo 2° de la Resolución de Superintendencia N° 086-2000/SUNAT, antes de ser utilizados, lo que no ocurrió en este caso, tal como se corrobora en la cédula de situación legal de libros y registros contables, por lo que ha incurrido en la infracción tipificada en el numeral 1 del artículo 175° del mencionado código.

Indica que el registro de los libros principales y auxiliares son impresos mediante el sistema computarizado SIAF-SP, en hojas sueltas, los que son legalizados y empastados, tal como lo establece la Resolución de Contaduría N° 067-97-EF/93.01, que aprueba los Instructivos Contables N° 001 documentos y libros contables rubro 5, párrafo 3 referido a legalización de los libros contables, que autoriza a las entidades que llevan la contabilidad en sistemas de soporte magnético a empastar y compaginar los libros principales y auxiliares para proceder a su legalización respectiva.

Es así que de los informes internos del recurrente, órdenes de servicio y comprobantes de pago, que obran en autos, **se tiene que las subvenciones se pagaron a personal obrero por labores consistentes, entre otros, en siembra y establecimiento de los cultivos programados, apoyo eventual de operador de maquinaria agrícola, aplicaciones preventivas para el control de hongos del suelo, riegos, dosificación de nutrientes, tutores y preparación de nuevos**

substratos, riegos, fertilización complementaria y control sanitario, labores de desmalezado, mantenimiento de los módulos forrajeros, cercos perimetrales, una vaquera encargada del ordeño y pastoreo, un vaquero guardián del ganado del recurrente, guardiana de campamento, elaboración de quesos y una cocinera.

Asimismo, considera la RTF que respecto de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, el artículo 53° del referido texto prescribe que éstos pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Es por lo expresado que la RTF concluye que resulta improcedente el argumento del recurrente referido a que el personal contratado trabaja por horas y que por lo tanto no está afecto a las aportaciones sociales, dado que de acuerdo con los artículos antes citados, pueden establecerse contratos individuales de trabajo sujetos a modalidad, como son, los contratos de obra determinada o servicio específico.

De otro lado, de acuerdo con el criterio adoptado en las Resoluciones del Tribunal Fiscal N°s. 694-4-97, 638-2-97 y 5507-2-2002, entre otras, el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades por el cual el trabajador se compromete libremente a prestar servicios al empleador en forma personal y subordinada, por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, a cambio de una remuneración, debiendo presentarse para la existencia de ese tipo de contrato la concurrencia de la prestación personal del servicio y de la subordinación o dependencia, que es el vínculo jurídico del cual se deriva el derecho del empleador de dirigir la actividad que el trabajador pone a su disposición, pudiendo normar las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y la correspondiente obligación del trabajador de acatar las indicaciones y órdenes impartidas, y de una remuneración, que es la contraprestación que otorga el empleador al trabajador a cambio de la actividad que éste realiza a su favor.

En tal sentido, atendiendo a que los pagos materia del reparo califican como remuneración propia de una relación laboral, corresponde mantener los reparos por Aportaciones al Régimen de Pensiones y a Essalud acotados.

Dado que las Resoluciones de Multa N°s. 102-02-0001847 a 102-02-0001852, 102-02-0001854 y 102-02-0001855 han sido giradas sobre la base de tales reparos, procede igualmente mantenerlas.

Régimen Pensionario del D.L. N° 20530

Tribunal Constitucional

Declaran infundadas demandas de inconstitucionalidad contra la Ley N° 28389 y fundadas en parte demandas de inconstitucionalidad contra la Ley N° 28449 que modificaron régimen pensionario regulado por el D.L. N° 20530

(PARTE V)

(...)

35. La tipología de límites materiales

El carácter constitucional del Estado propicia la necesidad de contar con límites de distinta naturaleza. El sistema de la Constitución no sólo debe permitir detectar un núcleo irreformable en la misma, sino básicamente relativizar dicho límite mediante el conocido procedimiento de ponderación. De inicio se debe establecer la necesidad de contar con una cláusula de intangibilidad, para luego revisar los preceptos protegidos.

El Congreso de la República no puede hacer uso de la reforma constitucional para variar el sistema democrático de gobierno, para sustituir el régimen 'representativo', para modificar la Constitución económica o para alterar el principio de alternancia del gobierno, a tenor de los artículos 1, 3, 43 y 58 de la Constitución.

Precisamente, para evitar que los órganos constituidos en ejercicio del poder constituyente derivado que le ha sido acordado constitucionalmente, produzcan cualquier modificación de esos principios sustanciales, estos han quedado fuera del alcance del constituyente derivado. Los derechos fundamentales son consustanciales al Estado social y democrático de derecho.

36. Los derechos fundamentales como límites a la reforma constitucional pensionaria

Los derechos fundamentales y otros principios constitucionales no pueden modificarse sustancialmente, porque son los que le otorgan la calidad de Estado social y democrático de derecho al Estado peruano. Para afrontar ello existen límites implícitos; así, el artículo 32 *in fine*, de la Constitución, determina que no pueden someterse a referéndum la supresión o la disminución de los derechos fundamentales de las personas.

Esta norma se erige como una verdadera cláusula de límite material para la potestad de reforma parcial de la Constitución. Esta cuestión es cardinal para esclarecer si la modificación de la Primera Disposición Final y Transitoria y del artículo 103 de la Constitución vulneran el derecho a la pensión.

37. La proscripción de la supresión o disminución de derechos fundamentales

Un punto esencial en la limitación a la reforma constitucional material es la determinación de cuándo estamos ante un derecho fundamental. Por lo tanto, tal como se determinará *infra*, es necesario establecer, de un lado, qué carácter posee el derecho a la pensión estipulado en el artículo 11 de la Constitución; y de otro, cuál es la verdadera naturaleza normativa de la Primera Disposición Final y Transitoria, que es la que finalmente se ha modificado. Por consiguiente, sólo comprobando que tal disposición recoge un derecho fundamental o que su modificación afecta uno, se podrá afirmar que la reforma constitucional realizada por el Congreso ha sobrepasado sus fronteras.

Al respecto, este Colegiado ha señalado, en el fundamento 97 de la Sentencia del Expediente N° 014-2002-AI/TC, que

"(...) el segundo párrafo del artículo 32° de la Constitución, en la parte que prevé que no se puede suprimir o disminuir derechos fundamentales, establece un verdadero límite material, de carácter expreso, a la reforma parcial de la Constitución, que no alude al procedimiento o a los requisitos formales que deben observarse cada vez que se intente una reforma constitucional, sino al contenido mismo de la reforma, esto es, a la materia que ella pretenda incidir, que, como recuerda el tantas veces referido segundo párrafo del artículo 32°, no puede suponer ni disminución ni supresión de los derechos fundamentales".

De hecho, todo cambio en los derechos fundamentales debe ubicarse den-

tro de una tendencia evolutiva orientada a fortalecer, ampliar y mejorar la esfera de autodeterminación y desarrollo en sociedad del individuo. Este principio implica que los derechos fundamentales únicamente pueden reformarse para mejorar su situación preexistente. Sin embargo, los derechos fundamentales no son absolutos; en su desarrollo histórico y concreto se han generado conflictos jurídicos –reveladores de la antinomia social sobre tal cuestión–, lo que puede acarrear la necesidad del cambio de su estatuto.

A guisa de ejemplo, véase la historia de la oposición del derecho a la libertad sobre el derecho a la propiedad en la época esclavista, o, más modernamente, del derecho al acceso a la información pública sobre el carácter reservado de las comunicaciones de las autoridades, o el de la intimidad sobre la libertad informática.

38. La correlación entre derechos fundamentales y dignidad humana

Los derechos fundamentales, incluso el derecho a la pensión, no tienen la calidad de absolutos, más aún si en nuestro constitucionalismo histórico el derecho a la vida, a la propiedad, a la libertad, entre otros, tampoco la han tenido. Por lo tanto, no obstante lo mencionado en el artículo 32 *in fine* de la Constitución, el legislador es competente para variar el contenido de los derechos fundamentales, siempre y cuando se respete las condiciones generales consagradas en la Constitución y no se quebrante su 'contenido fundamental'. Así, en la Sentencia del Expediente N° 014-2002-AI/TC, este Colegiado ha señalado que

"(...) una cosa, en efecto, es limitar o restringir el ejercicio de un derecho constitucional, y otra, muy distinta, disminuirlo o suprimirlo. La limitación de un derecho no comporta su disminución o supresión, sino sólo el establecimiento de las condiciones dentro de las cuales deberá realizarse su ejercicio. De allí que el Tribunal Constitucional haya sido enfático en señalar que no se puede despojar de contenido a un derecho so pretexto de limitarlo o, acaso, suprimirlo, pues la validez de tales limitaciones depende que ellas respeten el contenido esencial de los derechos sobre los cuales se practica la restricción".

Teniendo en cuenta ello, se considera que el derecho fundamental a la pensión tiene como principal sustento la dignidad humana, la cual se erige como legitimadora y limitadora del poder público. Es decir, el principio y derecho de la dignidad del ser humano, reconocido en los artículos 1 y 3 de la Constitución, se erige como un límite concreto y primordial frente a cualquier tipo de reforma constitucional.

De otro lado, tomando en consideración que el artículo 44 de la Constitución reconoce como un deber fundamental del Estado

"(...) promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación",

se debe reconocer el compromiso del Congreso para legislar lealmente sobre la base de la equidad pensionaria, concepto que está íntimamente relacionado con el principio-derecho antes enunciado. En este esquema, la idea de una dignidad pensionaria

"(...) implica una limitación jurídica del gobierno; es la antítesis del gobierno arbitrario"[23].

En consecuencia, al resolver la presente causa, será incontrovertible que este Colegiado utilice el principio de dignidad, incluso en su dimensión de derecho fundamental aplicado a las pensiones, para determinar cómo se ha realizado la reforma constitucional.

(...)

[23] Mclwain, Charles Howard. Constitucionalismo antiguo y moderno. Madrid, CEC, 1991. p. 37.

39. La imposibilidad de afectar el contenido esencial de los derechos fundamentales

Respecto al artículo 32 *in fine* de la Constitución, este Colegiado ha señalado, como parte del fundamento 94 de la Sentencia del Expediente N° 014-2002-AI/TC, que

"(...) aunque la Constitución de 1993 no tenga una cláusula semejante a la que existe en los ordenamientos de España o Alemania, por mandato de las cuales se exige al legislador que respete el contenido esencial de los derechos, es claro que se trata de un límite implícito, derivado de la naturaleza constituida de la función legislativa, que, desde luego, en modo alguno, puede equipararse a la que supuso el reconocimiento del derecho, esto es, a la del Poder Constituyente".

Si bien se ha precisado de manera nominal la existencia de dicho límite, este Colegiado, para el presente caso, determinará con claridad si la reforma constitucional realizada afecta, o no, el derecho fundamental a la pensión. En ese contexto, la restricción será inconstitucional sólo si afecta directa y claramente su contenido esencial.

Es decir, la reforma será inconstitucional, desde el punto de vista material, si el legislador como constituyente derivado, modifica el contenido esencial del derecho fundamental a la pensión, siempre y cuando este hecho constituya un elemento vulnerador de la dignidad de la persona humana, y termine, por lo tanto, desvirtuando la eficacia de tal derecho.

40. La determinación de la supuesta afectación del contenido esencial del derecho fundamental a la pensión

La existencia de tal supresión o disminución sólo podrá determinarse en el desarrollo de la presente sentencia. Esto supone que, si del cotejo entre la actual prescripción de la Primera Disposición Final y Transitoria y la pasada, se concluye la afectación al derecho fundamental a la pensión, entonces este Colegiado deberá declarar fundadas las demandas; caso contrario, infundadas.

La Primera Disposición Final y Transitoria, antes de la reforma constitucional, señalaba que

"(...) los nuevos regímenes sociales obligatorios, que sobre materia de pensiones de los trabajadores públicos, se establezcan, no afectan los derechos legalmente obtenidos, en particular el correspondiente a los regímenes de los decretos leyes 19990 y 20530 y sus modificatorias".

La Primera Disposición Final y Transitoria constitucional actualmente precisa lo siguiente:

"Declarase cerrado definitivamente el régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530".

A partir de la compulsación de ambas disposiciones y de la aplicación de un *test* de razonabilidad a la nueva formulación constitucional, se determinará finalmente si el derecho a la pensión ha sido conculcado. Para ello se utilizarán los principios de unidad y eficacia integradora de la Constitución, los mismos que guardan directa relación con los principios de la economía social de mercado que la rigen.

41. El reconocimiento de los derechos fundamentales de los pensionistas

Finalmente, es imprescindible que este Colegiado insista en la necesidad de una protección objetiva y proporcional de los pensionistas, en su calidad de titulares de los derechos fundamentales.

Debe enfatizarse que su situación particular dentro del constitucionalismo contemporáneo impone a todo intérprete constitucional que su especial situación sea reconocida plenamente.

Al respecto, este Tribunal considera pertinente reproducir el fundamento 21 del Voto Razonado del juez Cançado Trindade en la Sentencia de Reparaciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el Caso Villagrán Morales y otros vs. Guatemala, Caso de los 'Niños de la Calle', del 26 de mayo del 2001, en el cual se expresó que

"(...) es difícil eludir la perturbadora indagación: si todos llegamos a este mundo, y de él partimos, con igual fragilidad, de que da testimonio la mortalidad, propia de la condición humana, ¿por qué nos victimamos unos a los otros durante el tan breve caminar de nuestras vidas? (...) Un mundo que se descuida de sus ancianos no tiene pasado; ya no participa de la herencia de la humanidad. Un mundo que sólo conoce y valoriza el presente efímero y fugaz (y por lo tanto desesperador) no inspira fe ni esperanza. Un mundo que pretende ignorar la precariedad de la condición humana no inspira confianza. Trátase de un mundo que ya perdió de vista la dimensión temporal de la existencia humana. Trátase de un mundo que desconoce la perspectiva intergeneracional, o sea, los deberes que cada uno tiene en relación tanto con los que ya recorrieron el camino de sus vidas (nuestros antepasados) como los que todavía están por

hacerlo (nuestros descendientes). Trátase de un mundo en que cada uno sobrevive en medio a una completa desintegración espiritual. Trátase de un mundo que se ha simplemente deshumanizado, y que hoy necesita con urgencia despertar para los verdaderos valores".

Consideramos, por ello, un imperativo constitucional el que a través de la presente sentencia se configure objetiva y proporcionalmente el derecho a la pensión de aquellas personas que trabajaron para el Estado y aportaron durante su vida laboral, con el objeto de que, llegada su tercera edad, gocen razonablemente de una vida digna.

C. EL CONTENIDO SOCIAL DEL DERECHO A LA PENSIÓN

§1. EL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO, LA ECONOMÍA SOCIAL DE MERCADO Y EL DERECHO A LA PENSIÓN

42. El reconocimiento del Estado social y democrático de derecho

El Tribunal Constitucional ha precisado que cuando el artículo 43 de la Constitución reconoce que

"la República del Perú es democrática (...) y social"

configura al Estado peruano como un Estado social y democrático de derecho, tal como lo ha reconocido este Colegiado en diversa jurisprudencia, entre la cual se puede citar el fundamento 10 de la Sentencia del Expediente N° 0008-2003-AI/TC, Caso Más de cinco mil ciudadanos, Sobre Decreto de Urgencia, y el fundamento 1 de la Sentencia del Expediente 0048-2004-AI/TC, Caso José Miguel Morales Dasso, Sobre Ley de Regalía Minera. La configuración de nuestro Estado como uno social y democrático de derecho es el marco al cual debe ajustarse el desarrollo del derecho a la pensión.

Los principios jurídicos de supremacía constitucional y de fuerza normativa de la Constitución impiden que tal reconocimiento sea concebido como un canon interpretativo meramente político y, en tanto tal, carente de consecuencias jurídicas.

Por el contrario, en virtud del principio interpretativo de la unidad de la Constitución, la condición 'social' del Estado se instituye, de un lado, como un criterio hermenéutico de las cláusulas constitucionales y del ordenamiento jurídico, en general; y, de otro, como una institución determinante del contenido esencial de los derechos fundamentales.

43. Las garantías sociales en favor del pensionista

Al referirse a la aplicación de las nuevas reglas pensionarias, el constituyente derivado, en la reformada Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución, se ha remitido a

"razones de interés social",

lo cual importa la relevancia de aplicar al derecho a la pensión los contenidos propios de un Estado democrático y social de derecho.

Esta fórmula política es la concreción de una evolución histórica, representada por el tránsito de un Estado liberal abstencionista y básicamente garantista de la autonomía individual, a un Estado comprometido con la promoción del bienestar general, donde la seguridad social aparece como una garantía institucional que otorga sostenibilidad al derecho a la pensión. De esta manera, la visión netamente formal de los valores de libertad e igualdad incorpora, en su substrato más íntimo, un contenido material orientado hacia la real consolidación de la libertad pero con justicia social. Por tal razón, la reforma, para que se considere constitucional, debe necesariamente contener una base de justicia social, que no puede ser eludida.

En tal sentido, el Estado social y democrático de derecho no excluye, ni menos aún desconoce, las garantías del libre desarrollo de la personalidad en los distintos ámbitos y etapas de la vida, sean políticos, sociales, económicos o culturales. En el componente mismo del derecho individual, se reconoce un deber social traducido en el compromiso de coadyuvar a la real eficacia de aquellos factores mínimos que aseguran una vida acorde con el principio de dignidad humana, y que se encuentran proyectados en el conjunto de los valores superiores que la Constitución incorpora para el goce de todas las personas.

Ello es así porque todos los pensionistas han contribuido con su trabajo a la creación de la riqueza nacional, para que, al momento de la redistribución de la misma, tengan una razonable participación, mediante el goce solidario de su derecho a la pensión, en base a un sistema eficiente de seguridad social que les permita satisfacer sus necesidades básicas dignamente.

(...)

Convenios Colectivos

Industrial Hilandera S.A.C. y Universidad Inca Garcilaso de la Vega

INDUSTRIAL HILANDERA S.A.C.

En Ate, siendo las 15:00 horas del día 16 de diciembre de 2005, se reunieron en el local de Industrial Hilandera S.A.C., sito en Calle Los Hornos N° 174, Urb. Vulcano, Ate – Vitarte, de una parte el Sindicato de Trabajadores Textil Industrial Hilandera representada por los miembros que conforman la Comisión de Defensa Laboral, señores: Nicolás Tello Torrico, Secretario General, Máximo Mallqui Eslava, Secretario de Defensa y Virgilio Palomino Núñez, Secretario de Técnica y Estadística, y como Delegado Alterno, Miguel de la Cruz Yactayo, asesorados por el señor Roberto Torres Castro, Asesor Laboral, a quienes en adelante se le denominará El Sindicato; y de la otra parte, en representación de Industrial Hilandera S.A.C., los señores: Eddie Thornberry Schiantarelli, Gerente General, Alfredo Dávila Castillo, Sub Gerente General, Alfredo Murguía Llanos, Jefe de RR.II., asesorada por el Dr. Enrique Santoro Capella, a quien en adelante se le denominará La Compañía, con la finalidad de dar solución total y definitiva al Pliego de Peticiones sobre Aumento de Salarios y mejora de Condiciones de Trabajo correspondiente al período año 2005-2006 materia del expediente descrito en la referencia.

Instalada que fue la reunión, las partes luego de exponer sus argumentos y formalizar sus propuestas procedieron a deliberar ampliamente sobre el particular, adoptándose finalmente los siguientes acuerdos:

Primera.- Ámbito de Aplicación. Conciliado

La presente Convención Colectiva se pacta a nivel de empresa y es aplicable sólo al personal de obreros estables con vínculo laboral vigente a la fecha de presentación del Pliego de Peticiones que haya superado el período de prueba y se encuentre afiliado al Organismo Sindical, según consta de la relación de trabajadores beneficiados que a continuación se indica: Castañeda Paredes Félix, Quispe Carrillo Justo Humberto, Quispe Pérez Máximo, Barrantes Gutiérrez José, Velásquez Vásquez Wilfredo, De la Cruz Yactayo Miguel, Mallqui Eslava Máximo, Sulca Cerda Rufino, Palomino Núñez Virgilio, Hilario Gonzales Paulino, Osorio García Mario Martín, Imán Imán Oswaldo, Belleza Gonzales Carlos, Palpa Pérez Miguel Emilio, Lozano Alvarado Nicolás, Huamán Aucapiña Augusto, Pillaca Cruz Leandro, Tapia Alejos Freddy, Luyo Ramos Sergio, Padilla Gonzales Rubén Elmer, Limaymanta Gonzales Ido Cosme, Tello Torrico Nicolás y Lizana Cárdenas Rómulo.

Condiciones Económicas

Segunda.- Aumento de Salarios. Conciliado

La Compañía conviene en otorgar a sus trabajadores obre-

ros estables y afiliados al organismo sindical comprendidos en la cláusula primera de ésta Convención Colectiva, un aumento de salarios de S/. 0.40 (cuarenta céntimos de nuevo sol) diarios a partir del 4 de octubre de 2005 sobre los salarios básicos percibidos al día 3 del mismo mes y año.

Tercera.- Gratificación Extraordinaria. Conciliado

La compañía conviene en otorgar a los trabajadores obreros estables descritos y comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente convención colectiva una gratificación extraordinaria a título de liberalidad y por única vez de S/. 320.00 (Trescientos Veinte y 00/100 nuevos soles), cuyo importe será abonado en dos armadas, en la forma siguiente:

- Primera Armada: S/. 200.00 (Doscientos y 00/100 nuevos soles) que se pagará el día 30 de diciembre de 2005.
- Segunda Armada: S/. 120.00 (Ciento veinte y 00/100 nuevos soles) que se pagará el día 27 de enero de 2006.

Cuarta.- Asignación Familiar (mensual). Conciliado

La Compañía conviene en elevar bajo los mismos términos y condiciones pactadas, la asignación familiar mensual que viene actualmente otorgando a sus trabajadores obreros, en la forma siguiente:

- Cónyuge: A la suma de S/. 39.00
- Hijos menores de 18 años: A la suma de S/. 5.00.

Quinta.- Asignación Escolar Anual. Conciliado

La Compañía conviene en elevar bajo los mismos términos y condiciones pactadas a la suma de S/. 130.00 la asignación escolar anual que viene actualmente otorgando a sus trabajadores obreros por dicho concepto.

Condiciones de Trabajo

Sexta.- Asignación por Fallecimiento. Conciliado

La Compañía conviene en incrementar las asignaciones por fallecimiento que viene otorgando en la fecha a sus trabajadores obreros bajo los mismos términos y condiciones pactadas, en la forma siguiente:

- Del trabajador: A la suma de S/. 550.00
- Familiares del Trabajador: A la suma de S/. 270.00 (cónyuge, padres e hijos).

Sétima.- Asignación por Quinquenio de Años de Servicios. Conciliado

La Compañía conviene en incrementar bajo las mismas condiciones pactadas las asignaciones por años de servicios que viene otorgando actualmente a sus trabajadores de acuerdo a la escala que a continuación se indica:

- A los 05 años de servicios: A la suma de S/. 57.00

- b) A los 10 años de servicios: A la suma de S/. 66.00
- c) A los 15 años de servicios: A la suma de S/. 75.00
- d) A los 20 años de servicios: A la suma de S/. 85.50
- e) A los 25 años de servicios: A la suma de S/. 94.00
- f) A los 30 años de servicios: A la suma de S/. 101.00
- g) A los 35 años de servicios: A la suma de S/. 112.00

Octava.- Vigencia. Conciliado

La presente Convención Colectiva tiene un plazo de duración de un (1) año, que iniciado a partir del 4 de octubre de 2005 concluirá el 3 de octubre de 2006.

Novena.- Ratificación de Convenios. Conciliado

La Compañía conviene en otorgar a sus trabajadores obreros estables y sindicalizados comprendidos en la cláusula primera de esta Convención Colectiva las condiciones de trabajo pactadas mediante convención colectiva celebrada entre las mismas partes el 17 de diciembre de 1996 que hubieren sido incrementadas mediante convenios colectivos posteriores y la presente convención colectiva, con excepción de aquellas condiciones económicas y/o de trabajo que hubieren sido eliminadas mediante convención colectiva celebrada el 13 de diciembre del año 2002.

Décima.- Reintegros del Pliego. Conciliado

El Sindicato acepta y la Compañía conviene en cancelar a sus trabajadores obreros comprendidos en la presente negociación colectiva los reintegros que pudieren devengarse por efecto de los acuerdos adoptados en la presente Convención Colectiva durante el mes de febrero del año 2006.

Solución Total y Definitiva

Por la presente Convención Colectiva que suscriben de una parte El Sindicato y de la otra parte La Compañía, se conviene en dar solución total y definitiva a la negociación directa inherente al Pliego de Peticiones sobre Aumento de Salarios y Mejora de Condiciones de Trabajo correspondiente al periodo año 2005-2006.

Queda perfectamente establecido que los pedidos contenidos en el Pliego de Peticiones presentado por El Sindicato a la Compañía y que no hubieren sido expresamente comprendidos en la presente Convención Colectiva, se consideran retirados de ésta negociación por parte de El Sindicato.

Aprobación y Registro

La presente Convención Colectiva será puesta en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo por cualesquiera de las partes en estricto cumplimiento a lo previsto en el artículo 58º del Decreto Ley N° 25593 y se tendrá por aprobada a su sola presentación.

Se suscribe la presente Convención Colectiva previa redacción y lectura de la misma, siendo firmada por los representantes de cada una de las partes en señal de aceptación y conformidad de los acuerdos en ella expresados. Eran las 17:30 horas.

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA PERÍODO 2005-2006

En Lima a los trece días del mes de diciembre del año 2005, siendo las 11 horas se reunieron en la Facultad de Ciencias Contables sito en el Jr. Washington N° 1556-Lima, la Comisión Negociadora de la Universidad presidida por el Dr. Manuel Alpaca Salazar e integrada por el Dr. Jorge Cáceres Torres y Dr. Jorge Velásquez Gallarday. De la otra parte la Comisión Negociadora del Sindicato de Obreros de la Universidad presidida por el señor Jorge Rojas Cajahuaringa – Secretario General e integrada por los señores: Oswaldo Cumpén Rivadeneyra – Secretario de Organización, Pedro Cortez Villegas – Secretario de Economía, Gaudencio Huanca Sudario – Secretario de Disciplina, Gregorio Miranda Contreras – Secretario de Estadística, Manuel Nahuis Camargo – Secretario de Defensa, César Malca Cobba – Secretario de Relaciones Exteriores, Exaltación Achulli Huallpa – Secretario de Deportes y Cultura, Eusebio Marttel Tello – Secretario de Prensa y Propaganda, Próspero Pretell Condori – Secretario de Asistencia Social y Ángel Palomino Vargas – Delegado ante la FENTUP.

Después de dialogar y deliberar las alternativas propuestas en reuniones anteriores y al amparo del Texto Único Ordenado del D.L. N° 25593, el D.S. N° 010-2003-TR, las partes convienen en lo siguiente:

Primero.- La Universidad conviene en incrementar el jornal básico de los Obreros en la siguiente forma:

1º Del 1º de julio del año 2005 al 31 de Marzo del año 2006 la suma de S/. 4.00 (cuatro y 00/100 nuevos soles) diarios.

2º Del 1º de abril al 30 de junio del año 2006, sobre el incremento anterior se adicionará la suma de S/. 2.00 (dos y 00/100 nuevos soles) diarios.

Segundo.- La Universidad conviene en incrementar la Asignación Familiar por hijos del 2% al 5% del Haber Básico, a partir del 1º de julio del año en curso, la misma que será otorgada bajo las mismas condiciones vigentes.

Tercero.- El Sindicato de Obreros se compromete a elevar la productividad, e incentivar a sus agremiados el cumplimiento de sus labores en forma eficiente y responsable.

Cuarto.- Las partes convienen que el Convenio Colectivo suscrito para el período 2004-2005 mantiene su vigencia.

Sexto.- La Comisión Negociadora del Sindicato retira todos los puntos del Pliego de Reclamos que no son materia del presente Convenio.

Sétimo.- Los reintegros correspondientes desde la vigencia del presente Convenio se pagará en el mes de abril del año 2006.

Octavo.- La vigencia del presente Convenio es de un año y rige a partir del 1º de julio de 2005 al 30 de junio de 2006.

Leída el Acta las Partes se ratifican en su contenido, firmando en señal de conformidad a las once horas.

Equipos y Maquinarias

Hornos y secadores y sus condiciones de seguridad

El D.S. N° 049-82-ITI/IND estableció que las empresas están obligadas a dar cumplimiento a las disposiciones del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial contenidas en el D.S. N° 42-F del 22.05.1964 y sus modificaciones, dentro de ellas están las referidas a: Hornos y secadores y sus condiciones de seguridad. Estas disposiciones están contenidas en los artículos 665° a 707° del indicado D.S. N° 42-F.

(Continuación de Hornos y Secadores)

Las tuberías abastecedoras de petróleo de los hornos y secadores encendidos por este combustible, estarán provistas de dispositivos automáticos que detengan el abastecimiento del petróleo cuando la presión baje demasiado para mantener la llama en los quemadores.

La presencia de válvulas de cierre de seguridad automáticas en las tuberías de abastecimiento de combustible, no dispensará al operador de mantener una constante vigilancia en el abastecimiento de combustible.

Todas las instalaciones de hornos, deberán controlarse desde un puesto de mando central, situado de tal manera que permita la operación a distancia y evite que los trabajadores estén expuestos al peligro.

Antes de que sean encendidos los hornos y secadores se cuidará de realizar un examen detenido de los mismos, para asegurarse de que todos sus accesorios y aparatos están en buen estado de funcionamiento, tales como, equipo de abastecimiento de aire, chimeneas, equipo de abastecimiento de combustible, etc.

Cuando los hornos y secadores pequeños sean encendidos por antorchas de mano, éstas estarán equipadas con pantallas y serán de largo suficiente para evitar quemaduras.

Cuando se aplique la antorcha a los quemadores y se abra la válvula de abastecimiento de combustible, el abastecimiento de aire se abrirá para producir una ligera corriente y se mantendrá en funcionamiento hasta que desaparezca el peligro de que se apague.

Ninguna persona se detendrá o pasará delante de las puertas durante la operación de encendido.

En caso de que los quemadores de petróleo, gas o carbón de los hornos y secadores se apaguen accidentalmente, o que se interrumpa el abastecimiento de combustible, las válvulas de abastecimiento de combustible se cerrarán y la cámara de combustión deberá ventilarse a fondo antes de encender de nuevo los quemadores.

Los hornos y secadores eléctricos, así como sus accesorios, dispositivos, aditamentos y circuitos, se construirán, instalarán y conservarán de acuerdo con los requisitos del Título Quinto.

CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD PARA LOS DIVERSOS TIPOS DE HORNOS

Altos Hornos

Estará prohibido a toda persona no autorizada, el acceso a las escaleras o escalas que conduzcan a las plataformas o pasillos elevados de los altos hornos, a los calentadores de aire, a las máquinas soplantes, equipos para el hierro en bruto de fundición, a los colectores de polvo y a los lavaderos del gas de combustión, debiendo indicarse la existencia de peligros por medio de señales adecuadas.

Se dispondrá de techo en las plataformas, los pasillos y las escaleras de altos hornos o de sus equipos auxiliares, que estén expuestos a las inclemencias climáticas.

Las plataformas de la parte superior de los calentadores de aire que sirvan un mismo grupo de altos hornos, estarán conectadas por pasillos.

El piso de los pasillos que queden sobre los tubos portavientos de los altos hornos y alrededor de los etalajes y de los cascos de los hornos, serán de rejilla para que los trabajadores que sean asfixiados por los gases puedan ser vistos desde abajo.

Cuando los vertederos de fundición se proyecten a una distancia considerable fuera de los pisos de moldear en los altos hornos, se dispondrá de plataformas con barandillas.

Los pasillos en las rampas de los montacargas de los altos hornos, estarán provistos de una o más estaciones de refugio para proteger a los operarios en caso de que el material caiga dentro del horno.

Las palancas de maniobra y las válvulas e interruptores para las operaciones de control en los altos hornos, calentadores de aire, máquinas soplantes, equipos para el hierro en bruto de fundición, colectores de polvo y lavadores de gas de combustión, estarán provistos de dispositivos de cierre y se cerrarán cuando las instalaciones que controlan van a ponerse fuera de servicio, repararse o inspeccionarse, debiendo cuidarse en lo posible que los mandos estén centralizados.

Las vías de los montacargas para subir mineral en los altos hornos, estarán cerradas por planchas debajo de toda su parte inferior, a fin de proteger a los operarios del mate-

rial que caiga, y estarán cubiertos en los costados hasta una altura de no menos de 3 metros (10 pies) desde el piso o nivel de trabajo, para evitar que los operarios pongan las manos en los rieles.

Los fosos de los montacargas para subir mineral en los altos hornos, estarán cerrados por planchas debajo de toda su parte inferior a todos los lados de los carros.

Las tolvas y los arcones debajo de las vías de los montacargas para subir material en los altos hornos, estarán cubiertos por rejillas.

Los pisos del área de colada de los altos hornos estarán provistos por lo menos de dos salidas, de ancho suficiente, las cuales serán conservadas sin obstrucción.

Cuando no se esté utilizando los huecos para verter fierro fundido y escoria en los pisos del área de colada, éstos se mantendrán tapados por rejillas metálicas resistentes.

Los conductos, los canales de colada, las compuertas y los vertederos en los pisos de los talleres de fundición de los altos hornos, se conservarán calientes y libres de humedad.

Las compuertas permanentes de los canales para escoria o para hierro en los pisos de los talleres de fundir de los altos hornos, serán accionados por medio de cables o por otros medios que permitan un control a distancia.

Se dispondrá de un amplio número de pasillos, sobre los canales para la escoria y para hierro fundido en los pisos de los talleres de fundición de los altos hornos, los cuales se construirán preferentemente de planchas de hierro.

Las aberturas de colada para hierro y escoria de los altos hornos, estarán provistos de pantallas engoznadas o ajustables para proteger a los trabajadores contra las salpicaduras.

Se dispondrá de herramientas mecánicas para tapar las aberturas de colada de la escoria de los altos hornos, para evitar que los operarios se expongan a las llamas de gas y a las partículas volantes de escoria.

Al efectuarse el vaciado en los altos hornos, las aberturas de colada para hierro deberán abrirse por medio de taladros neumáticos o eléctricos giratorios, del tipo aprobado, insertados a través de aberturas en las pantallas de colada y complementados a través de aberturas en las pantallas de colada y complementados por chorros de oxígeno para cortar el hierro solidificado dentro de los tapones de arcilla.

Las máquinas para tapar las aberturas de colada de los altos hornos, deberán accionar por medio de control a distancia, desde un lugar seguro y estarán provistos de grapas mecánicas u otros dispositivos eficaces para mantenerlas en su lugar cuando no se usen.

Los carros para el transporte de la escoria y el hierro en los altos hornos estarán provistos de:

a) Enganches apropiados conforme a las condiciones locales y cuando la Dirección de Industrias y Electricidad lo estime pertinente, del tipo automático; y

b) Guardabarros o resguardo para las ruedas.

Entre la locomotora y los carros que transporten metal fundido, se insertará un carro vacío a fin de proteger al conductor contra las salpicaduras de metal fundido.

Los calderos para escoria y hierro, serán inspeccionados antes de llenarlos, a fin de asegurarse de que estén comple-

tamente libres de humedad o material húmedo (ladrillo, charra o perdigones), que puedan causar explosión.

Los calderos para escoria y hierro no se llenarán de manera que se derramen y en todo caso se dejará un borde de por lo menos 25 cms. (10 pulgadas).

Los operarios se mantendrán a distancia de los calderos para escoria, y hierro de los altos hornos, mientras éstos se llenan.

Las máquinas para colar hierro bruto estarán provistas de:

a) Pantallas o refugios de protección de los extremos de los vertederos.

b) Pantallas en los extremos de descarga.

Los vidrios de observación del material de las toberas de los altos hornos serán del tipo de vidrio doble, con espacio de aire entre ellos.

Los tubos portavientos y las otras tuberías horizontales para el gas de los altos hornos, estarán provistos de adecuadas aberturas de inspección y de limpieza con cubiertas aseguradas por pernos.

Las tuberías de desahogo, las entradas o las partes superiores de los altos hornos estarán provistas de puertas de explosión para desahogar la presión, construidas de tal manera que eviten la expulsión de material pesado del horno durante caídas de material o explosión.

Las puertas de los calentadores de aire no serán abiertas sino después de asegurarse de que la presión ha desaparecido y a los operarios les estará prohibido aflojar o ajustar los pernos en las puertas de descarga o en las válvulas de gas, mientras los calentadores estén trabajando.

Los quemadores de gas de los calentadores de aire estarán contruidos de tal manera que puedan cerrarse o taparse herméticamente, cuando se vaya a entrar a los calentadores por cualquier motivo.

Las válvulas de descarga de los calentadores de los altos hornos se conducirán hacia la chimenea.

Las tuberías mezcladoras de aire frío, entre las tuberías maestras de tiro frío de las máquinas soplantes de los altos hornos y las tuberías maestras de tiro caliente de los calentadores estarán equipadas con válvulas automáticas de retención, para evitar que el gas de las tuberías maestras de tiro caliente sea aspirado hacia las máquinas.

Las tomas de aire de las máquinas soplantes de los altos hornos estarán:

a) Colocadas fuera de las cámaras o de los edificios de las máquinas soplantes.

b) Protegidos por filtros; y

c) Instalados de tal manera que no puedan aspirar hacia las máquinas aire que contenga gases, vapores o polvos inflamables o tóxicos, ni vapor, agua o desperdicios de cualquier clase.

Las máquinas soplantes estarán provistas de dispositivos que indiquen a los operarios cuando las máquinas estén recalentadas.

Las válvulas de las máquinas soplantes serán inspeccionadas frecuentemente y se probará su ajuste, las válvulas que tengan escapes serán reparadas o reemplazadas.

El dilema del prisionero

El dilema del prisionero es un problema clásico de la teoría de juegos. Tiene muchas versiones, pero podemos postularlo de manera práctica así: Dos acusados de espionaje son capturados por el ejército enemigo y los captores plantean a cada cual por separado, que declaren las posiciones de sus tropas de tal manera que el que declare primero sea liberado mientras al otro se le aplica la pena máxima; si ambos declaran pueden quedar vivos y se les liberaría tal vez en un juicio al finalizar la guerra, si ninguno declara, se les liberaría pronto, cuando los captores cambien de posición y pase el peligro.

Póngase usted en el caso de uno de los dos prisioneros. Si es usted completamente egoísta, opta por su propio pellejo y no le interesa la suerte del otro, confiesa y sale libre. Claro, la situación feliz, es que ninguno confiesa, pero para arriesgar por esta alternativa tiene que jugarse la vida en nombre de la decisión ajena, la del otro prisionero, un espía. Hay una alternativa intermedia, y es la que quiere impulsar el enemigo: que ambos confiesen de inmediato, aunque tendrían que enfrentar la justicia militar de su propio bando. Otro punto a tener en cuenta, es que, en cualquier caso, debe

confiar en la palabra de sus captores.

Lo que hace el dilema es, en buena cuenta, castigar la cooperación y premiar el egoísmo, en principio; y además, mantener siempre castigado o amedrentado a cada espía, y por supuesto, asegurar las ventajas del enemigo.

Los lectores más suspicaces, asociarán este dilema con el de nuestros votantes, que en su mayoría, van a votar por alguien con quien no estén de acuerdo. Note que si el voto no válido (blanco o viciado, según nuestra legislación) es significativo, el candidato ganador –que lo va a ser por un margen estrecho– quedará en minoría, como ya lo está en el Congreso. Así que ganando, no ganará del todo. Y si vota en blanco o viciado, también perderá.

¿Cuál es la solución intermedia, el mal menor? Es votar simplemente por aversión, como lo hará la mayoría y la historia los juzgará, aunque podrían tener suerte y el gobierno resultante no sea tan malo como se dice.

Ahora bien, a muy pocos les gustará este planteo, aunque en la intimidad sepan que el paralelo es bastante aproximado. Lo que estará reconociendo el lector en ese caso, es que esta prisionero de un bando enemigo, y que ese bando es el que pone las reglas del jue-

go, y claro, las pone a su favor.

Vamos avanzando. ¿Quién es el enemigo? Es la falta de democracia y ciudadanía. Es el resultado de una permanente fragmentación nacional. Cuando se decía que éramos un país de desconcertadas gentes, no era solamente que estábamos en el desconcierto como desorientación. También es la falta de concierto, de acuerdo. Los partidos, frentes, movimientos, candidatos, casi no tienen propuestas comunes que no sean ofertas, pero el propio electorado está también lejos de tener aspiraciones conjuntas. Así todos están en minoría, prisioneros.

Corolario. Para la liberación política, tenemos que ser conscientes de esta nuestra desintegración y de la urgencia de superarla. Fortalecer con prontitud y mucho, nuestros espacios de concertación y diálogo, como el Acuerdo Nacional y el Consejo Nacional de Trabajo, por citar dos muy visibles, aunque hay muchos más. Desarrollar la descentralización nacional de manera que las decisiones y recursos se distribuyan a lo largo y a lo ancho del país. Pugnar por el establecimiento de metas nacionales comunes. Y esta será la obligación de cualquiera que gane, pues de lo contrario será, igualmente, prisionero.

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR DE LIMA METROPOLITANA (2003 – 2006)

		ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL											
		1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL			
MES	AÑO	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Enero		101.75	104.60	107.77	109.81	0.23	0.54	0.10	0.50	0.23	0.54	0.10	0.50	2.28	2.80	3.48	1.89
Febrero		102.27	105.73	107.51	110.42	0.47	1.09	-0.23	0.55	0.70	1.63	-0.13	1.05	2.81	3.42	-1.65	2.71
Marzo		103.37	106.22	108.21	110.92	1.12	0.46	0.65	0.46	0.23	2.10	0.51	1.51	3.39	2.75	1.87	2.50
Abril		103.32	106.20	108.34	111.49	-0.05	-0.02	0.12	0.51	1.78	2.07	0.63	2.03	2.59	2.78	2.02	2.91
Mayo		103.28	106.57	108.48		-0.03	0.35	0.13		1.74	2.44	0.76		2.40	3.12	1.79	
Junio		102.80	107.17	108.76		-0.47	0.56	0.26		1.26	3.01	1.03		2.17	4.25	1.48	
Julio		102.64	107.38	108.88		-0.15	0.19	0.10		1.11	3.21	1.13		1.98	4.61	1.40	
Agosto		102.66	107.37	108.68		0.01	-0.01	-0.18		1.12	3.20	0.95		1.89	4.58	1.22	
Setiembre		103.23	107.39	108.58		0.56	0.02	-0.09		1.69	3.22	0.86		1.97	4.60	1.22	
Octubre		103.28	107.36	108.74		0.05	-0.02	0.14		1.74	3.19	1.00		1.29	3.95	1.28	
Noviembre		103.45	107.67	108.81		0.17	0.29	0.07		1.91	3.49	1.07		1.87	4.08	1.06	
Diciembre		104.04	107.66	109.27		0.56	-0.01	0.42		2.48	3.48	1.49		2.48	3.48	1.49	
Promedio		103.00															

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

ABRIL 2006

(Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo		PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
			ABR.	MAR.	ABRIL	ABR. 2006 DIC. 2005
ÍNDICE GENERAL		100.000	111.49	110.92	0.51	2.03
1. ALIMENTOS Y BEBIDAS		47.545	111.81	110.86	0.85	3.77
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar			113.8	112.6	1.1	4.8
1.1.1. Pan y Cereales			116.8	115.9	0.8	0.6
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes			99.3	101.0	-1.6	4.8
1.1.3. Pescados y Mariscos			121.5	113.4	7.1	0.7
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos			109.4	107.9	1.4	2.1
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles			107.1	107.4	-0.2	-0.6
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas			134.6	132.2	1.8	10.4
1.1.7. Frutas			113.4	121.7	-6.8	-4.6
1.1.8. Leguminosas y Derivados			114.4	114.9	-0.4	-0.2
1.1.9. Tubérculos y Raíces			133.7	135.3	-1.2	18.6
1.1.10. Azúcar			160.7	124.6	28.9	40.3
1.1.11. Café, Té y Cacao			112.3	112.2	0.1	1.5
1.1.12. Otros Productos Alimenticios			101.3	101.4	-0.1	-0.2
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas			112.6	112.5	0.1	7.5
1.1.14. Bebidas Alcohólicas			87.6	87.6	0.0	0.1
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar			105.9	105.9	0.0	0.5
2. VESTIDO Y CALZADO		7.488	105.23	105.12	0.11	0.41
2.1. Telas y Prendas de Vestir			106.4	106.3	0.1	0.5
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos			106.5	106.4	0.1	0.5
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa			102.1	102.0	0.2	0.5
2.2. Calzado y Reparación de Calzado			102.4	102.3	0.1	0.1
2.2.1. Calzado			102.5	102.4	0.1	0.1
2.2.2. Reparación de Calzado			100.8	101.0	-0.2	0.1
3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.		8.845	121.65	121.47	0.15	0.07
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua			106.3	106.1	0.2	0.2
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda			104.5	104.2	0.3	0.3
3.1.2. Consumo de Agua			111.8	111.8	0.0	0.0
3.2. Energía Eléctrica y Combustible			135.1	135.0	0.1	-0.1
3.2.1. Energía Eléctrica			112.1	112.1	0.0	-0.1
3.2.2. Combustible			155.8	155.6	0.2	0.0
4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA		4.949	105.52	105.48	0.04	0.23
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación			107.3	107.3	-0.1	0.5
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar			107.7	107.7	0.0	0.6
4.1.2. Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos			98.9	99.5	-0.6	-1.3
4.2. Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios			105.0	104.9	0.1	-0.3
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación			100.5	100.4	0.1	0.3
4.3.1. Aparatos Domésticos			101.3	101.0	0.3	0.7
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos			97.3	98.0	-0.7	-0.9
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.			105.5	104.9	0.6	1.2
4.5. Mantenimiento del Hogar			109.0	109.0	0.0	0.1
4.5.1. Cuidado del Hogar			109.8	109.8	0.0	0.1
4.5.2. Lavado y Mantenimiento			101.5	101.6	0.0	-0.4
4.6. Servicio Doméstico			102.1	102.1	0.0	0.4
5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.		2.904	111.10	111.09	0.01	0.11
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos			113.1	113.1	0.0	0.0
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos			107.1	107.6	-0.5	-1.1
5.3. Servicios Médicos y Similares			107.1	107.1	0.0	0.3
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares			113.2	113.1	0.1	0.4
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades			116.4	116.0	0.4	0.0
6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES		12.409	118.22	117.72	0.43	0.01
6.1. Equipo para el Transporte de Personal			105.1	105.1	0.0	2.4
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos			150.3	149.9	0.3	0.4
6.2.1. Combustibles y Lubricantes			163.4	162.8	0.3	0.1
6.3. Servicio de Transporte			117.2	116.6	0.5	0.0
6.4. Comunicaciones			84.7	84.7	0.0	-1.2
6.4.1. Servicio Telefónico			82.8	82.8	0.0	-1.3
7. ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA		8.820	110.09	109.90	0.17	2.07
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación			99.6	99.4	0.2	0.7
7.1.1. Equipos y Accesorios			99.2	99.0	0.3	0.7
7.1.2. Servicio de Reparación a Radio y TV.			103.2	103.2	0.0	0.0
7.2. Servicios de Esparcimiento y Cultura			104.1	103.9	0.1	0.2
7.3. Libros, Periódicos y Revistas			93.7	93.6	0.1	0.3
7.4. Servicio de Enseñanza			115.3	115.1	0.2	2.7
8. OTROS BIENES Y SERVICIOS		7.040	97.45	97.29	0.17	0.46
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal			95.3	95.2	0.1	0.2
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales			94.2	94.2	0.0	0.1
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal			99.7	99.3	0.4	0.7
8.2. Otros Bienes No Especificados			112.7	111.4	1.2	4.9
8.3. Servicios de Alojamiento			100.3	99.9	0.4	-0.7
8.4. Giras turísticas			124.0	123.4	0.4	-0.3
8.5. Otros Servicios No Especificados			101.4	101.5	0.0	0.6
8.6. Tabaco			110.9	110.0	0.8	1.2

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.

Evolución de la Remuneración Mínima Vital RMV Julio 1990 a Enero 2006

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 - ENE. 2006	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 / 31.12.2005	27	16	460.0 m. 15.33 d.	12.20	6.44	493.12	-7.2%
01.01.2006/...			500 m. 16.66 d.	8.69		524.88	-4.97%

(*) 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

Mayo 2006

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

RÉGIMEN	PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN								
	INDUSTRIA			COMERCIO			SERVICIOS		
	OBrero	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBrero	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBrero	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 MAYO 2006

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)	—	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
	• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	S/. 6.615.15	—	0.88%	0.88%	1.01% (3)	0.90%
	COMISIONES POR SERVICIOS							
• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	1.95%	1.80%	1.98%	1.94%	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 prorrogó para el año 2005 el aporte del 8%. A partir de enero 2006 se retornó al porcentaje del 10%.

Aportes AFP 2005

MES	TIPO	APORTES POR AFP				TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	
ENE.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,420.73
	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	
FEB.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,420.73
	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	
MAR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,420.73
	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	
ABR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,453.53
	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	
MAY.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,453.53
	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	
JUN.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,453.53
	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	

MES	TIPO	APORTES POR AFP					TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA	
JUL.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	—	6,486.33
	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		
AGO.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,486.33
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	10.40	
SET.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,486.33
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	10.40	
OCT.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,475.59
	COM.	2.27	1.95	1.80	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	10.84	10.68	11.46	10.40	
NOV.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,475.59
	COM.	2.27	1.95	1.80	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	10.83	10.68	11.46	10.40	
DIC.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	6,475.59
	COM.	2.27	1.95	1.80	2.45	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	11.17	10.83	10.68	11.46	10.40	

AP= Aporte Principal.

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

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda" (TUO-LIR-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS** (D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003) (D.S. N° 177-2004-EF)

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

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

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

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

Impuesto a la Renta 2006: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías
TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda" (TUO-LIR-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS** (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003) (D.S. N° 177-2004-EF) (D.S. N° 176-2005-EF DE 15.12.2005)

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2004	7 UIT	3,200.00	S/. 22,400.00
2005	7 UIT	3,300.00	S/. 23,100.00
2006	7 UIT	3,400.00	S/. 23,800.00

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2006**
Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF) y Ley N° 27513		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 91,800.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 91,800.00 Hasta S/. 183,600.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,508$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 183,600.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 22,032$

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

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

RETENCIONES MENSUALES 2006		
MES	RENDA NETA GLOBAL ANUAL	RETENCIÓN DEL MES
ENE.	$(R_o \times 12) + GF + GN + A$	$r^1 = I/12$
FEB.	$(R_o \times 11) + GF + GN + A + Ra$	$r^2 = I/12$
MAR.	$(R_o \times 10) + GF + GN + A + Ra$	$r^3 = I/12$
ABR.	$(R_o \times 9) + GF + GN + A + Ra$	$r^4 = (I - a) / 9$
MAY.	$(R_o \times 8) + GF + GN + A + Ra$	$r^5 = (I - b) / 8$
JUN.	$(R_o \times 7) + GF + GN + A + Ra$	$r^6 = (I - b) / 8$
JUL.	$(R_o \times 6) + 0 + GN + A + Ra$	$r^7 = (I - b) / 8$
AGO.	$(R_o \times 5) + 0 + GN + A + Ra$	$r^8 = (I - c) / 5$
SET.	$(R_o \times 4) + 0 + GN + A + Ra$	$r^9 = (I - d) / 4$
OCT.	$(R_o \times 3) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{10} = (I - d) / 4$
NOV.	$(R_o \times 2) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{11} = (I - d) / 4$
DIC.	$(R_o \times 1) + 0 + 0 + A + Ra$	$r^{12} = I - e$

Ro = Remuneración mensual ordinaria. **A** = Sumas adicionales en el mes tales como: horas extras, bonificación por cierre de pliego, gratificación extraordinaria, participación en las utilidades.

Nota importante: A partir del Ejercicio Gravable 2006 ya no se aplicará directamente el por-

centaje (s) de la Escala del Impuesto a la Renta en la que se encuentra el trabajador por sus rentas anuales, a las rentas extraordinarias (ver el comentario). El Impuesto a la Renta sobre los montos extraordinarios se deduce directamente de las sumas percibidas en el mes, no se prorratea.

Ra = Total Remuneraciones e ingresos extraordinarios y otros percibidos 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: Hasta el año 2005 respecto al Impuesto a la Renta resultante cuando se abonaban rentas extraordinarias de 5ta. y deducibles para el empleador a efectos de sus rentas de tercera, el segundo párrafo del Art. 71° de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por D.S. N° 054-99-EF que fue incluido por la Ley N° 27356 (18.10.2000) desde el 01.01.2001, indicaba 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 aplicaba directamente en el mes de su devengo.

Además la Tercera Disposición Final de la indicada Ley N° 27356 precisaba que lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 71° de la Ley será de aplicación a las aportaciones a ESSALUD y a la ONP. A partir del 01.01.2006 se derogó el texto. Ver Escena «Retención mensual», en Informe Laboral N° 240, Enero 2006, págs. 4 y 5.

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/.)									
	SET. 2005	OCT. 2005	NOV. 2005	DIC. 2005	ENE. 2006	FEB. 2006	MAR. 2006	ABR. 2006	MAYO 2006	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	736.90	743.30	745.60	749.50	758.83	769.68	779.35	792.96	801.05	30%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	141.80	141.20	141.20	142.00	142.00	142.00	145.00	144.80	144.80	5%
3.0 Vestido y Calzado	134.58	134.58	134.58	134.58	134.58	135.42	135.42	135.42	135.42	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	620.20	612.70	615.70	615.70	623.41	623.41	623.41	623.41	623.41	23%
5.0 Salud, Servicios Médicos	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	193.50	193.50	193.50	190.50	190.50	190.50	190.50	190.50	190.50	7%
7.0 Esparcimiento	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	1%
8.0 Enseñanza	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	16%
9.0 Bienes y Servicios Varios	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	61.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	250.00	253.00	253.00	253.00	253.00	255.00	257.00	257.00	260.00	10%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,619.40	2,620.70	2,626.00	2,627.70	2,644.74	2,658.42	2,673.10	2,686.50	2,699.60	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) (*)											
		JUN. 2005	JUL. 2005	AGO. 2005	SET. 2005	OCT. 2005	NOV. 2005	DIC. 2005	ENE. 2006	FEB. 2006	MAR. 2006	ABR. 2006	
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	108.48	108.72	107.97	107.21	107.22	107.10	107.74	108.90	110.21	110.86	111.81	
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	104.25	104.39	104.50	104.54	104.63	104.71	104.80	104.98	105.12	105.12	105.23	
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	118.00	116.43	117.49	119.54	120.34	120.85	121.57	121.63	121.29	121.47	121.65	
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	104.26	104.36	105.12	105.15	105.18	105.29	105.28	105.35	105.37	105.48	105.52	
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	110.49	110.89	111.22	111.35	111.33	111.28	110.98	110.99	110.99	111.09	111.10	
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	115.09	115.97	116.17	116.84	117.16	117.53	118.20	117.83	117.69	117.72	118.22	
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	107.54	107.53	107.59	107.62	107.62	107.74	107.85	107.94	108.14	109.90	110.09	
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	96.72	96.74	96.54	96.30	96.79	97.00	97.00	97.15	97.14	97.29	97.45	
INDICE GENERAL	100.00%	108.76	108.88	108.68	108.58	108.74	108.81	109.27	109.81	110.42	110.92	111.49	

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

1. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)			
TAMBIÉN APLICABLE A LOS CONVENIOS DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL Y PRÁCTICAS PREPROFESIONALES			
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 Al 31.12.2005	S/. 15.33	S/. 460.00	
Del 01.01.2006	S/. 16.66	S/. 500.00	

2. REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES ESPECIALES				
MINEROS (125 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)
S/. 20.83 d. S/. 625.00 m.	S/. 50.00 d. S/. 1500.00 m.	S/. 19.51 S/. 585.30	S/. 22.49 d. S/. 675.00 m.	D.S. Nº 016-2005-TR del 28.12.2005 (29.12.2005)

(1) La perciben los que laboran entre las 10:00 pm. y 6:00 am. (TUO del 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)
MAR. 2006	S/. 160,277.62	110.92 / 65.3156
ABR. 2006	S/. 161,110.26	111.49 / 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
ABR. 2006	S/. 6,615.15
MAY. 2006	S/. 6,615.15
JUN. 2006	S/. 6,615.15

Gastos de Sepelio SPP - AFP

MONTO PROMEDIO DE GASTOS DE SEPELIO (R.M. Nº 232-98-EF/SAFP de 19.06.1998, Art. 114º)	
MES	MONTO
ABR. 2006	S/. 2,999.76
MAY. 2006	S/. 2,999.76
JUN. 2006	S/. 2,999.76

Según el Art. 114º 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 Al: 31.12.2005	1 RMV	S/. 460.00
Del: 01.01.2006	1 RMV	S/. 500.00

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 Mayo 2006)

FECHA	9/06	12/06	13/06	14/06	15/06	16/06	19/06	20/06	21/06	22/06
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

¿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, 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)

ABR. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	24.10	462.39596	10.53	7.48386
02	24.10	462.67338	10.53	7.48594
03	24.59	462.95602	10.55	7.48802
04	24.32	463.23605	10.58	7.49012
05	24.47	463.51780	10.58	7.49221
06	24.29	463.79786	10.56	7.49430
07	24.15	464.07664	10.53	7.49638
08	24.15	464.35558	10.53	7.49847
09	24.15	464.63469	10.53	7.50055
10	24.07	464.91314	10.49	7.50263
11	24.25	465.19362	10.56	7.50472
12	24.02	465.47188	10.48	7.50680
13	24.02	465.75031	10.48	7.50888
14	24.02	466.02890	10.48	7.51096
15	24.02	466.30766	10.48	7.51304
16	24.02	466.58659	10.48	7.51512
17	23.96	466.86505	10.48	7.51720
18	24.10	467.14515	10.56	7.51930
19	24.06	467.42499	10.52	7.52139
20	24.38	467.70835	10.51	7.52347
21	24.44	467.99251	10.47	7.52556
22	24.44	468.27684	10.47	7.52764
23	24.44	468.56135	10.47	7.52972
24	24.51	468.84676	10.42	7.53179
25	24.48	469.13203	10.45	7.53387
26	24.61	469.41883	10.46	7.53595
27	24.48	469.70445	10.50	7.53805
28	24.41	469.98951	10.45	7.54013
29	24.41	470.27474	10.45	7.54221
30	24.41	470.56015	10.45	7.54429

(*) 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)

ABR. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.09	5.38232	2.04	1.81746
02	3.09	5.38277	2.04	1.81756
03	3.21	5.38324	2.03	1.81766
04	3.13	5.38370	1.97	1.81776
05	3.19	5.38417	1.99	1.81786
06	3.25	5.38465	2.01	1.81796
07	3.23	5.38513	2.00	1.81806
08	3.23	5.38560	2.00	1.81816
09	3.23	5.38608	2.00	1.81826
10	3.30	5.38656	2.00	1.81836
11	3.25	5.38704	1.97	1.81846
12	3.28	5.38753	1.99	1.81856
13	3.28	5.38801	1.99	1.81866
14	3.28	5.38849	1.99	1.81876
15	3.28	5.38898	1.99	1.81886
16	3.28	5.38946	1.99	1.81896
17	3.24	5.38994	2.04	1.81906
18	3.26	5.39042	1.99	1.81916
19	3.27	5.39090	2.00	1.81926
20	3.26	5.39138	2.00	1.81936
21	3.29	5.39186	2.01	1.81946
22	3.29	5.39235	2.01	1.81956
23	3.29	5.39283	2.01	1.81966
24	3.32	5.39332	2.02	1.81976
25	3.28	5.39381	2.02	1.81986
26	3.28	5.39429	1.97	1.81996
27	3.30	5.39478	2.00	1.82006
28	3.33	5.39527	1.99	1.82016
29	3.33	5.39576	1.99	1.82026
30	3.33	5.39625	1.99	1.82036

(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)

ABR. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.09	1.60851	2.04	0.57465
02	3.09	1.60859	2.04	0.57471
03	3.21	1.60868	2.03	0.57476
04	3.13	1.60877	1.97	0.57482
05	3.19	1.60885	1.99	0.57487
06	3.25	1.60894	2.01	0.57493
07	3.23	1.60903	2.00	0.57498
08	3.23	1.60912	2.00	0.57504
09	3.23	1.60921	2.00	0.57509
10	3.30	1.60930	2.00	0.57515
11	3.25	1.60939	1.97	0.57520
12	3.28	1.60948	1.99	0.57526
13	3.28	1.60957	1.99	0.57531
14	3.28	1.60966	1.99	0.57537
15	3.28	1.60975	1.99	0.57542
16	3.28	1.60983	1.99	0.57548
17	3.24	1.60992	2.04	0.57553
18	3.26	1.61001	1.99	0.57559
19	3.27	1.61010	2.00	0.57564
20	3.26	1.61019	2.00	0.57570
21	3.29	1.61028	2.01	0.57575
22	3.29	1.61037	2.01	0.57581
23	3.29	1.61046	2.01	0.57586
24	3.32	1.61055	2.02	0.57592
25	3.28	1.61064	2.02	0.57597
26	3.28	1.61073	1.97	0.57603
27	3.30	1.61082	2.00	0.57608
28	3.33	1.61091	1.99	0.57614
29	3.33	1.61100	1.99	0.57619
30	3.33	1.61109	1.99	0.57625

(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

PRECISAN FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA DEL D.S. N° 004-2006-TR, QUE ESTABLECIÓ DISPOSICIONES SOBRE EL REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA Y DE SALIDA EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA (10.05.2006) (318447)

DECRETO SUPREMO N° 007-2006-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 004-2006-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 6 de abril del año en curso, fueron dictadas disposiciones diversas sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada;

Que, según lo prescrito en el artículo 9° de dicha norma, su entrada en vigencia se produciría a los 30 días calendario siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano;

Que, desde la dación del mencionado dispositivo diversas organizaciones de empleadores han venido solicitando el aplazamiento de su entrada en vigencia, con el objeto de poder adecuarse a sus alcances;

Que, con la finalidad de posibilitar la correcta aplicación y cumplimiento de la norma en mención, resulta necesario disponer la prórroga de su entrada en vigor;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 560 y en el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1°.- Prórroga

El Decreto Supremo N° 004-2006-TR entrará en vigencia el día 1 de junio del año 2006.

Artículo 2°.- Refrendo

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

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO DEL QUÍMICO FARMACÉUTICO DEL PERÚ (11.05.2006) (318501)

DECRETO SUPREMO N° 008-2006-SA

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28173, se promulgó la Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico del Perú, que regula el trabajo de dicho profesional en todas las dependencias del sector público y privado;

Que, es necesario dictar las disposiciones reglamentarias para el debido cumplimiento de la mencionada Ley;

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 118° inciso 8. de la Constitución Política del Perú y en la Ley del Poder Ejecutivo, Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobación

Apruébase el Reglamento de la Ley N° 28173, Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico del Perú, que consta de siete (7) Capítulos, veintisiete (27) artículos y cuatro (4) Disposiciones Finales.

Artículo 2°.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por los Ministros de Trabajo y Promoción del Empleo y de Salud.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los nueve días del mes de mayo del año dos mil seis.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

PILAR MAZZETTI SOLER

Ministra de Salud

REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO DEL QUÍMICO FARMACÉUTICO DEL PERÚ

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Reglamento norma el ejercicio profesional del Químico Farmacéutico colegiado y habilitado, en el sector público, en el sector privado y en el ejercicio libre de la profesión, cualquiera sea la modalidad de la relación laboral, en concordancia con lo señalado en la Ley N° 28173 Ley de Trabajo del Químico Farmacéutico, Ley N° 23536 – Ley que establece las normas generales que regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud, Ley N° 16447 – Ley que reconoce a las profesiones Odonto-Estomatológica y Químico Farmacéutica como profesiones médicas y Ley N° 26842 - Ley General de Salud y sus respectivos reglamentos.

Artículo 2°.- ALCANCE

Este Reglamento comprende al profesional Químico Farmacéutico titulado en las universidades del país o con título revalidado y habilitado por el Colegio Profesional respectivo.

Artículo 3°.- ROL DEL QUÍMICO FARMACÉUTICO

El Químico Farmacéutico como profesional universitario de las ciencias médicas, a través de sus instituciones representativas, participa en la formulación, evaluación y aplicación de la Política Nacional de Salud y en particular de la Política Nacional de Medicamentos.

El profesional Químico Farmacéutico desarrolla acciones promocionales, preventivas, asistenciales, de rehabilitación y reguladoras de la Salud Pública, Ocupacional y Ambiental destinadas a la persona, la familia y la comunidad como

integrante del equipo de salud; asimismo desarrolla actividades de gestión y aseguramiento de la calidad en la producción de alimentos, tóxicos, medicamentos, productos farmacéuticos y afines.

Artículo 4º.- ACTO FARMACÉUTICO

Es el ejercicio de la profesión en el cuidado, prevención, promoción y recuperación de la salud, proveyendo los fundamentos y conocimientos farmacéuticos necesarios relacionados a la química farmacéutica, cosmética, clínica, toxicológica, alimentaria, productos naturales y otras especialidades afines a la profesión en los insumos, procesos industriales, productos y en la atención farmacéutica. Se rige por el Código de Ética del Colegio Químico Farmacéutico del Perú.

CAPÍTULO II DEL TRABAJO DEL QUÍMICO FARMACÉUTICO

Artículo 5º.- REQUISITOS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL

Son requisitos para el ejercicio profesional:

a) Tener título profesional a nombre de la Nación otorgado por una universidad del país reconocida por la Asamblea Nacional de Rectores o Título expedido por universidades extranjeras revalidado por el órgano competente de acuerdo a ley.

b) Estar inscrito y habilitado en el Colegio Profesional respectivo.

Artículo 6º.- CAMPOS DE ACTUACIÓN

De acuerdo a su perfil profesional los Químicos Farmacéuticos ejercen sus actividades en los siguientes campos:

a) GESTIÓN ADMINISTRATIVA: Está referido a la realización de actividades de planeamiento, coordinación, organización, dirección, asesoramiento, supervisión, ejecución, evaluación y control en dependencias públicas, privadas, en la Seguridad Social y en las Fuerzas Armadas y Policiales.

b) ASISTENCIAL: Está referido a la atención farmacéutica en la prestación de servicios de promoción, prevención, protección, recuperación y desarrollo de la salud del paciente en los establecimientos de salud y la comunidad; incluye la elaboración de fórmulas magistrales y mezclas endovenosas, la dispensación, uso racional y seguimiento farmacoterapéutico del medicamento.

c) CAPACITACIÓN Y DOCENCIA: Está referido a las actividades de capacitación y la docencia en universidades y otros centros de educación.

d) INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN: Está referida a la investigación pura y aplicada, al desarrollo de nuevos conocimientos y búsqueda de nuevos métodos y técnicas de las ciencias químico farmacéuticas para prevenir las enfermedades y resolver problemas de salud en beneficio de la salud humana, animal y vegetal. Incluye la información de medicamentos y tóxicos y los resultados de las investigaciones.

e) INDUSTRIAL: Está referida a las actividades de gestión de la calidad y elaboración industrial de productos farmacéuticos y afines, agroquímicos, complementos y suplementos nutritivos, alimentos y bebidas, para uso humano, animal y vegetal.

f) LABORATORIOS DE ANÁLISIS: Está referido a los análisis químicos, físico-químicos, bromatológicos, bioquímicos y clínicos, microbiológicos, farmacológicos, toxicológicos, forenses, químico legal y de armas químicas, así como al control de calidad de los productos farmacéuticos y afines.

g) REGULATORIOS: Está referido a su participación en las actividades (a nivel gubernamental central, regional y local) relacionadas a la normatividad en las siguientes materias:

1. Registro Sanitario, Acceso y Uso Racional, Control y Vigilancia Sanitaria de: medicamentos, otros productos farmacéuticos y afines; alimentos y bebidas; sustancias tóxicas;

2. Contrataciones y Adquisiciones del Estado;

3. Propiedad Intelectual (Patentes);

4. Acuerdos Internacionales;

5. Proyectos de Inversión, particularmente en Medicamentos Esenciales y desarrollo de la agroexportación;

6. Aduanas (importación y exportación).

h) MERCADEO Y VENTAS: Está referido a las actividades de promoción, publicidad y ventas.

i) PERICIAL: Está referido a las actividades de peritaje ante los órganos competentes.

j) AUDITORÍA, CONSULTORÍA Y ASESORÍA: Está referido a estas actividades en los sistemas de Gestión de la Calidad, Ambiental y de la Salud en las áreas de acuerdo a su especialidad.

k) SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL: Está referido a su participación en la promoción y protección de la salud de los trabajadores y de la población expuesta a los impactos de las actividades económicas, y en la prevención y control de los riesgos y daños a la salud en los centros de trabajo y en el ambiente externo.

l) SALUD INTERCULTURAL: Está referido a la utilización de los recursos naturales terapéuticos y aplicación de los conocimientos prácticos adquiridos por la población (medicina tradicional, medicina alternativa y complementaria) para la prevención y el tratamiento de las enfermedades, articulados con la medicina convencional.

CAPÍTULO III DE LAS FUNCIONES

Artículo 7º.- FUNCIONES

Son funciones del Químico Farmacéutico, las siguientes:

a) Satisfacer la demanda de los usuarios, durante el proceso de la atención integral a través del acto farmacéutico.

b) Planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar las actividades en farmacias, boticas, droguerías, servicio de farmacia, departamento de farmacia y almacenes especializados de medicamentos.

c) Velar por el acceso y uso racional de los medicamentos en la población.

d) Integrar comités técnicos en entidades nacionales, regionales y locales.

e) Participar activamente en el Sistema Nacional de Farmacovigilancia.

f) Desarrollar la Farmacopea Peruana y participar en la elaboración de los formularios nacionales e institucionales de medicamentos, otros productos farmacéuticos y afines.

g) Participar activamente en todas las etapas del proceso de suministro de productos farmacéuticos y afines, garantizando su calidad.

h) Formular, preparar y controlar las mezclas intravenosas de medicamentos citotóxicos, nutricionales, antibióticos y otros, así como las fórmulas oficinales y magistrales, garantizando su calidad.

i) Cumplir y hacer cumplir, según el caso, la aplicación de las Buenas Prácticas de Manufactura, de Laboratorio, Almacenamiento, Dispensación, Atención Farmacéutica y otras que exija la Autoridad de Salud y recomiende la Organización Mundial de la Salud.

j) Participar en la gestión de las acciones de salud y en las estrategias sanitarias, promoviendo la atención integral de salud y el uso racional de medicamentos.

k) Participar en los programas de investigación, monitoreo, control y conservación del medio ambiente.

l) Proporcionar información en medicamentos, alimentos y tóxicos.

m) Formular, elaborar, controlar y evaluar farmacológicamente los medicamentos y suplementos nutricionales y los obtenidos a partir de recursos naturales, terapéuticos y homeopáticos.

n) Elaborar, controlar y evaluar los radiofármacos, los medicamentos biotecnológicos y nutracéuticos.

o) Planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar acciones de aseguramiento de la calidad en empresas de producción y servicio farmacéutico.

p) Planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar acciones de investigación y desarrollo de medicamentos y/o sus formas farmacéuticas, así como de otros productos farmacéuticos y afines.

q) Ejercer la función de administración, docencia y de investigación en las instituciones educativas.

r) Ejercer la asesoría, consultoría, auditoría y peritaje en los campos de su especialidad a los organismos privados, estatales u organismos no gubernamentales.

s) Proponer y participar en la formulación y aplicación de las políticas, planes y programas así como en las acciones reguladoras en el campo Químico Farmacéutico, de la Salud Pública, Ocupacional y Ambiental, Medicina Tradicional, Al-

ternativa y Complementaria, Alimentación y Nutrición.

t) Proponer y participar en la elaboración de normas técnicas, reglamentos y directivas relacionadas con la Salud Pública, Ocupacional y Ambiental, con los medicamentos, otros productos farmacéuticos y afines, con la higiene y calidad de los alimentos y bebidas, y con las sustancias tóxicas.

u) Planificar, organizar, dirigir, coordinar, supervisar, evaluar y aprobar la producción de medicamentos, otros productos farmacéuticos y afines de uso en seres vivos, en laboratorios y establecimientos farmacéuticos. Ejerce la función de responsable técnico del funcionamiento de las industrias y establecimientos farmacéuticos, farmoquímicos, genómicos, biotecnológicos y de las industrias que elaboren productos naturales de uso en salud, otros productos que contengan en su composición sustancias con alguna actividad farmacológica, alimentos y bebidas o sustancias químicas capaces de causar daño a la salud de las personas;

v) Dirigir y realizar los análisis físico-químicos, químicos, bioquímicos, microbiológicos, farmacológicos, clínicos, toxicológicos (toxicología legal, forense y ambiental), bromatológicos y otros inherentes a su formación profesional.

w) Realizar el análisis, identificación y clasificación arancelaria en la importación y exportación de materia prima, material de empaque, medicamentos, otros productos farmacéuticos y afines de uso en los seres vivos.

x) Participar en el control y vigilancia sanitaria contra la falsificación, adulteración y venta ambulante de productos farmacéuticos y afines, así como en la elaboración, comercialización y expendio de alimentos.

y) Proponer y participar en los proyectos y programas de monitoreo, vigilancia y sistemas de información para la identificación, prevención y control de riesgos y daños a la salud pública, ocupacional y ambiental, control de los medicamentos, alimentos y sustancias tóxicas.

z) Participar en los Estudios de Evaluación de Riesgos, Estudios de Impacto Ambiental-EIA, Diagnóstico Ambiental Previo o Preliminar-DAP y de Programas de Adecuación y Manejo Ambiental-PAMA.

aa) Desarrollar y evaluar el seguimiento farmacoterapéutico a nivel comunitario y hospitalario, informando y reportando los resultados de sus intervenciones a la Autoridad de Salud pertinente.

Artículo 8º.- DE LA DISPENSACIÓN DE PRODUCTOS

El Químico Farmacéutico es responsable de la dispensación, de la información y orientación al usuario sobre la administración, uso y dosis del medicamento, otros productos farmacéuticos, afines, sus interacciones con otros medicamentos y alimentos, sus reacciones adversas y sus condiciones de conservación.

Artículo 9º.- DE LA RESPONSABILIDAD

El Químico Farmacéutico tiene la responsabilidad y está autorizado para la adquisición y custodia de productos farmacéuticos y afines. Tiene la responsabilidad del control e informe periódico a la Autoridad de Salud de los estupefacientes, psicotrópicos y otras sustancias peligrosas sometidas a fiscalización. Estas actividades no podrán ser delegadas.

CAPÍTULO IV DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 10º.- DERECHOS DE LOS QUÍMICOS FARMACÉUTICOS

Son Derechos del Químico Farmacéutico:

a) La igualdad de trato y de oportunidades, sin discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

b) Acceder a cargos de jerarquía, alta dirección y/o dirección ejecutiva y gerencia en igualdad de condiciones que otros profesionales en el sector público, incluyendo a las Fuerzas Armadas y Policiales y en el sector privado.

c) Ocupar de manera exclusiva cargos correspondientes a los niveles de la carrera de acuerdo a méritos y competencias.

d) Gozar de licencia con goce de haber para el ejercicio de cargos locales, regionales, nacionales o internacionales, de representación profesional, laboral o institucional, durante el tiempo de su gestión, cuando éstos no sean remunerados, en concordancia con la normatividad vigente.

e) Contar con un ambiente de trabajo adecuado y seguro para su salud física, psicológica y su integridad personal, cumpliendo con los requisitos técnicos y de

bioseguridad de acuerdo al nivel y área donde se desempeña.

f) Contar con un seguro complementario de trabajo de riesgo cuando manipule sustancias químicas, biológicas, radioactivas o citotóxicas de alto riesgo.

g) Gozar de una bonificación especial por trabajo en zonas de frontera o de menor desarrollo.

h) Acceder a cargos de dirección y jefaturas mediante concursos en el sector público, incluyendo a la Seguridad Social, las Fuerzas Armadas y Policiales, y en el sector privado de acuerdo a las normas aplicables.

i) Percibir una bonificación por guardias y jornadas extraordinarias de acuerdo a la normatividad vigente.

j) Acceder a exámenes médicos periódicos de salud preventiva promovidas, a cargo del empleador.

k) Obtener licencia con o sin goce de haber por capacitación oficializada y no oficializada.

l) Acceder a estudios de post-gradó conducentes a un grado académico o especialización en el país o en el extranjero, de acuerdo a lo establecido en el inciso precedente del presente artículo.

m) Gozar de facilidades para realizar docencia.

Artículo 11º.- OBLIGACIONES

El Químico Farmacéutico está obligado a:

a) Cumplir con los preceptos establecidos en el Código de Ética y Deontología del Colegio Químico Farmacéutico del Perú.

b) Acreditar habilitación profesional.

c) Acreditar competencia profesional por medio de la certificación y recertificación otorgada por el Colegio Químico Farmacéutico del Perú.

d) Desarrollar el trabajo profesional en el marco de las políticas de salud e institucionales establecidas.

e) Proteger la vida y la salud de la persona, la familia y la comunidad, a través de actividades de prevención, promoción y recuperación de la salud, fomentando el acceso y uso racional de los productos farmacéuticos y afines.

f) Respetar el carácter confidencial de su actividad profesional.

g) Proponer iniciativas que considere útiles para el mejoramiento continuo de la profesión y de las tareas que le hayan sido asignadas.

h) Permanecer y actuar en los procesos de producción, suministro y dispensación de productos farmacéuticos y afines y de todo establecimiento farmacéutico.

CAPÍTULO V DE LA CARRERA PROFESIONAL

Artículo 12º.- DE LA CARRERA PROFESIONAL

El Estado garantiza la línea de carrera profesional del Químico Farmacéutico. Las entidades públicas preverán los cargos en el Cuadro para Asignación de Personal y su financiamiento en el Presupuesto Analítico de Personal. Para el desempeño de dichos cargos se requiere título profesional de Químico Farmacéutico y estar habilitado.

Artículo 13º.- DE LOS NIVELES DE CARRERA

En el sector público, la carrera del Químico Farmacéutico, se regula por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Nacional, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; la Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud y su Reglamento, sus normas supletorias y modificatorias.

Los niveles de carrera en el sector público incluyen también a los Químicos Farmacéuticos de la Seguridad Social y los civiles de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú y se estructuran de la siguiente manera:

- Nivel IV: Hasta 5 años
- Nivel V: mayor de 5 hasta 10 años
- Nivel VI: mayor de 10 hasta 15 años
- Nivel VII: mayor de 15 hasta 20 años
- Nivel VIII: mayor de 20 años

En el sector privado se rigen por las normas que le fueran aplicables.

Artículo 14º.- DEL ASCENSO

La progresión en la carrera del Químico Farmacéutico, se llevará a cabo me-

diente el proceso de ascenso de un nivel a otro, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- a) Tiempo de servicios
- b) Evaluación del desempeño
- c) Calificación profesional

Artículo 15º.- DEL TIEMPO DE SERVICIOS

El tiempo de servicios, se determina por el número de años en el ejercicio de la profesión en el Sector Público. El tiempo mínimo de permanencia en cada nivel es de cinco años.

Artículo 16º.- DE LA CALIFICACIÓN

La calificación profesional es el proceso a través del cual se evalúa la capacidad y el potencial del profesional.

Para tal fin se tomará en cuenta:

- a) El Grado y/o título de magíster, doctor y de especialista.
- b) Docencia, investigación y producción científica tecnológica.
- c) Publicaciones.
- d) La capacitación a través de Programas de Educación Químico Farmacéutica Continua.

e) Cursos de post-grado de nivel universitario.

f) Capacitación especializada en instituciones nacionales e internacionales.

g) Distinciones.

h) Cursos, congresos, convenciones, seminarios, talleres, etc.

Artículo 17º.- DE LA EVALUACIÓN

La evaluación es el proceso integral, sistemático y continuo de apreciación valorativa de las aptitudes y rendimiento del Químico Farmacéutico. La evaluación está a cargo del jefe inmediato superior en el marco de la normatividad vigente, asegurando la transparencia e idoneidad del proceso.

Artículo 18º.- DEL PROCESO DE ASCENSO

El proceso de ascenso estará a cargo de un Comité de Ascenso, el cual elaborará las bases y la tabla de calificación correspondientes, estableciendo la lista de los Químicos Farmacéuticos aptos para el ascenso. Este comité deberá incluir la participación de un representante del Colegio Profesional correspondiente. Los resultados podrán ser impugnados ante el Comité de Ascensos del superior jerárquico o en su ausencia ante la autoridad competente.

En el proceso de ascenso los factores tomados en cuenta tienen la siguiente ponderación:

- Tiempo de servicio 20%
- Calificación profesional 45%
- Evaluación 35%

Artículo 19º.- DE LAS JERARQUÍAS

Los cargos jerárquicos en la correspondiente unidad orgánica en el Sector Público, incluyendo la Seguridad Social, Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, será ocupado por profesionales Químicos Farmacéuticos de acuerdo a concurso de méritos.

Artículo 20º.- PARTICIPACIÓN DEL COLEGIO QUÍMICO FARMACÉUTICO DEL PERÚ

El Colegio Químico Farmacéutico del Perú participará en calidad de veedor en la elaboración del Reglamento de concursos para cargos jefaturales de Departamentos y Servicios de Farmacia; en el Sector Público, Seguridad Social, Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú.

CAPÍTULO VI DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN

Artículo 21º.- OTORGAMIENTO DE TÍTULOS Y GRADOS

Los títulos de Químico Farmacéutico y de Especialista, así como los grados de Bachiller, Magíster y Doctor sólo pueden ser otorgados por las universidades del país reconocidas por la Asamblea Nacional de Rectores, de acuerdo a ley de la materia. Los otorgados en el extranjero deben ser revalidados.

Artículo 22º.- DE LOS ESTUDIOS DE POST GRADO

El Químico Farmacéutico podrá seguir estudios de post grado en Diplomaturas, Especialización, Maestrías y Doctorado, obteniendo el Título Universitario de Especialista, Magíster o Doctor a nombre de la Nación.

Artículo 23º.- DE LAS ESPECIALIDADES

Las Especialidades de los Químicos Farmacéuticos son las que la Universidad Peruana reconozca y otorgue, o valide de acuerdo a ley, las mismas que deben ser registradas en el Colegio Químico Farmacéutico del Perú y serán consignados en el Reglamento del Residentado Farmacéutico.

Artículo 24º.- DE LA RESIDENCIA

Los Residentes que pertenezcan a instituciones del Sector Público, Seguridad Social, Sanidad de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú en condición de nombrados podrán acogerse a su solicitud al beneficio del destaque durante el período de su formación. Al finalizar el residentado permanecerán en el área de su especialidad en la institución de origen, un tiempo mínimo igual al de duración de su formación.

Artículo 25º.- DE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL

La capacitación profesional es un derecho y a la vez un deber del Químico Farmacéutico. Todo profesional Químico Farmacéutico debe Certificarse y Recertificarse de acuerdo al reglamento respectivo, en convenio con universidades reconocidas por la Asamblea Nacional de Rectores. El Colegio Químico Farmacéutico del Perú, de acuerdo a sus atribuciones, promoverá y cautelará la certificación y la recertificación de sus agremiados.

Artículo 26º.- DE LA PROMOCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Las entidades empleadoras del sector público y privado deberán promover la capacitación de su personal profesional químico farmacéutico en el marco de la legislación vigente.

La capacitación a cargo del empleador se registrará de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, pudiéndose contabilizar dentro de su jornada laboral cuando se realicen en el horario de trabajo, garantizando la continuidad del funcionamiento del servicio.

CAPÍTULO VII DE LA JORNADA LABORAL

Artículo 27º.- DE LA JORNADA LABORAL

La jornada laboral de trabajo del Químico Farmacéutico que presta sus servicios en el Sector Público, así como su trabajo en sobre tiempo y los descansos remunerados se rigen por lo establecido en la Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud, así como por su Reglamento.

La jornada laboral de trabajo del Químico Farmacéutico que presta sus servicios en el sector privado se rige por las normas pertinentes del régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo a la Constitución Política del Perú.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Los recursos que demande el presente Reglamento serán con cargo al presupuesto del sector correspondiente.

Segunda.- Créase una Comisión encargada de proponer el Reglamento de Residentado Farmacéutico.

Tercera.- Mediante resolución ministerial se dictarán las disposiciones complementarias que se requieran para la mejor aplicación del presente Reglamento.

Cuarta.- Deróguese o modifíquese todas las normas que se opongan a lo dispuesto en el presente Reglamento.

MODIFICAN ARTÍCULO DEL TÍTULO V DEL COMPENDIO DE NORMAS DE SUPERINTENDENCIA REGLAMENTARIAS DEL SPP, CORRESPONDIENTE A AFILIACIÓN Y APORTES (12.05.2006) (318595)

RESOLUCIÓN SBS N° 565-2006

Lima, 10 de mayo de 2006

El Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

CONSIDERANDO:

Que, en el Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), aprobado mediante Resolución N° 080-98-EF/SAFP, se regula lo referido a los procesos de Afiliación y Aportes, en cuyo Subcapítulo VII del Capítulo I se establece la normativa de la nulidad de afiliación para aquellos trabajadores que se hubieran incorporado al SPP;

Que, el artículo 51° del precitado título establece las causales por nulidad y anulabilidad que pueden ser invocadas por los trabajadores afiliados a una AFP;

Que, las causales descritas en el inciso a) del mencionado artículo, por haberse comprobado, según el procedimiento establecido, que la firma del trabajador es falsificada; la referida al inciso b), por afiliación por responsabilidad del empleador, cuando no se haya cumplido con las normas que regulaban esta forma de afiliación; y la referida al inciso c), de comprobarse la inexistencia del afiliado, contemplan plazos de prescripción para la presentación de las respectivas solicitudes de nulidad de afiliación, asociados a lo que establece el numeral 1 del artículo 2001° del Código Civil;

Que, sobre la base de las evaluaciones realizadas y tomando en cuenta los principios contenidos en el mencionado código, resulta necesario establecer modificaciones respecto del reconocimiento de la fecha de inicio para el cómputo de los plazos para la prescripción en la presentación de las solicitudes de nulidad de afiliación, a fin de cautelar debidamente los derechos previsionales de aquellos trabajadores que, por razones ajenas a su voluntad, fueron incorporados indebidamente al SPP, sin cumplir con los procedimientos señalados en la normativa sobre la materia;

Estando a lo opinado por las Superintendencias Adjuntas de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las atribuciones conferidas por el numeral 9 del artículo 349° de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702 y sus modificatorias, y el inciso d) del artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 054-97-EF;

RESUELVE:

Artículo Primero.- Sustituir el último párrafo del artículo 51° del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado mediante Resolución N° 080-98-EF/SAFP y sus modificatorias, correspondiente a Afiliación y Aportes, por el texto siguiente:

«El plazo para la presentación de la solicitud de nulidad de afiliación por las causales señaladas en los incisos a), b) y c) se sujetará a lo establecido en el numeral 1 del artículo 2001° y artículo 1993° del Código Civil y a las disposiciones complementarias dictadas por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

En el caso de las causales señaladas en los incisos a) y b) el plazo es de diez años, el cual se computará a partir de la fecha en que el afiliado tomó conocimiento de su afiliación al SPP. Si no existiera documentación que sustente dicha fecha, se tomará como referencia la fecha de entrega del CUSPP. En cuanto a la causal c) el plazo se empieza a contar desde el momento en que la AFP toma conocimiento de la inexistencia del afiliado.

En el caso del inciso f), el plazo para la presentación de la solicitud de nulidad de afiliación se sujetará a lo establecido en el numeral 4 del artículo 2001° del Código Civil, debiendo el plazo contarse desde la fecha en que el afiliado presente la solicitud de evaluación y calificación de invalidez ante la AFP».

Artículo Segundo.- La presente resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN JOSÉ MARTHANS LEÓN

Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

LEY N° 28731 (13.05.2006) (318666)

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 AMPLÍA LA DURACIÓN DEL
PERMISO POR LACTANCIA MATERNA**Artículo único.- Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto modificar el artículo 1° de la Ley N° 27240 «Ley que otorga Permiso por Lactancia Materna», en el sentido siguiente:

«Artículo 1°.- Del objeto de la Ley

1.1 La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.

1.2 La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho establecido en el párrafo precedente.

1.3 El derecho que por la presente Ley se otorga no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio».

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinticuatro días del mes de abril de dos mil seis.

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente del Congreso de la República

GILBERTO DÍAZ PERALTA
Segundo Vicepresidente del Congreso de la República
AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:
Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil seis.

DAVID WAISMAN RJAVINSTHI
Segundo Vicepresidente de la República
Encargado del Despacho de la Presidencia de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente del Consejo de Ministros

DECLARAN EL 15 DE MAYO COMO DÍA NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA
EMPRESA (13.05.2006) (318697)

DECRETO SUPREMO N° 008-2006-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, las micro y pequeñas empresas del Perú constituyen la gran mayoría de las unidades empresariales, ocupan a millones de trabajadores peruanos y contribuyen cuantiosamente con el Producto Bruto Interno Nacional;

Que, dicho sector resulta de suma trascendencia para los objetivos nacionales en materia de políticas de empleo, inclusión social, competitividad, generación de riqueza y lucha contra la pobreza, por lo que corresponde reconocer su importancia a través de la celebración del Día Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, la misma que deberá estar contemplada en el Calendario Cívico Nacional;

Que, uno de los símbolos del empresariado nacional, en el sector de la micro y pequeña empresa, es el emprendimiento que realizó el empresario del distrito de Villa El Salvador, caracterizado por su constante contribución al desarrollo económico y social de su localidad y del país;

Que, en virtud de ello, con fecha 15 de mayo de 1987 en la localidad de Oviedo (España), el distrito de Villa El Salvador recibió el premio «Príncipe de Asturias de la Concordia», el cual representa también un reconocimiento del valor social y económico de los micro y pequeños empresarios peruanos que en todo el territorio nacional han sido actores y ejemplo de la iniciativa privada y su compromiso con el país;

Que, por todo lo expuesto, es necesario reconocer y resaltar a este sector del país, así como promover su rol económico y social, con la institucionalización del Día Nacional de la Micro y Pequeña Empresa;

Que, el artículo 59° de la Constitución Política del Perú, dispone que el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades y de conformidad con el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú; y, Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1°.- Declarar el día 15 de mayo como el Día Nacional de la Micro y Pequeña Empresa.

Artículo 2°.- Encargar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como ente rector de la política de la micro y pequeña empresa, para que organice las actividades encaminadas a la celebración de este importante día en forma participativa y a nivel nacional, regional y local.

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

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los ocho días del mes de mayo del año dos mil seis.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD

Presidente del Consejo de Ministros

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

LEY N° 28735 (18.05.2006) (318953)

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 REGULA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, MUJERES EMBARAZADAS Y ADULTOS MAYORES EN LOS AEROPUERTOS, AERÓDROMOS, TERMINALES TERRESTRES, FERROVIARIOS, MARÍTIMOS Y FLUVIALES Y MEDIOS DE TRANSPORTE

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer el marco normativo que regula la

atención de los pasajeros con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores en los aeropuertos, aeródromos, terminales terrestres, ferroviarios, marítimos y fluviales y estaciones de ruta, aeronaves, vehículos de transporte terrestre y ferrocarriles, a efectos de garantizar el respeto a los principios de igualdad de derechos, de movimiento y de elección y, el derecho a desenvolverse con el mayor grado de autonomía e independencia posible; así como a la seguridad en su traslado y movilización.

Artículo 2°.- Ámbito de aplicación

La presente Ley se aplica en todos los aeropuertos, aeródromos y aeronaves de naturaleza civil y comercial, incluyendo las aeronaves militares que transportan personal civil; en los terminales terrestres, ferroviarios, marítimos y fluviales y estaciones de ruta; en vehículos de transporte terrestre interprovincial de pasajeros y de turismo interprovincial y ferrocarriles de transporte de pasajeros en el ámbito nacional.

Artículo 3°.- Accesibilidad

Las autoridades administrativas, empresas operadoras de aeropuertos, de terminales terrestres, ferroviarios, marítimos y fluviales y de estaciones de ruta; los explotadores aéreos, de servicios de transporte terrestre interprovincial de pasajeros, de turismo interprovincial y operadores ferroviarios de transporte de pasajeros, deberán adoptar las siguientes medidas de accesibilidad para los pasajeros con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores:

1. En los Aeropuertos, Terminales Terrestres, Estaciones de Ruta y Terminales Ferroviarios, Marítimos y Fluviales de nuestro país deberán adoptar las siguientes medidas de accesibilidad:

1.1 Construcción de rampas para pasajeros con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores.

1.2 Colocación de señalizaciones, incluidas las visuales y sonoras.

1.3 Adaptación de servicios higiénicos.

1.4 Instalación de teléfonos públicos accesibles.

1.5 Implementación de un ascensor, mobiliario especial en las salas de espera y de embarque y adecuación de cafeterías, tiendas y otros servicios que se brinde en los aeropuertos; así como, cumplir con las Normas Técnicas de Edificación a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 27920.

1.6 Otras medidas necesarias para lograr el acceso pleno de los pasajeros con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores a las instalaciones o servicios.

2. Los Explotadores Aéreos, los Operadores de Transporte Terrestre Interprovincial de Personas de Ámbito Nacional y los Operadores Ferroviarios deberán adoptar en las aeronaves, ferrocarriles y vehículos de transporte, las siguientes medidas de accesibilidad para pasajeros con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores:

2.1 Implementar plataformas elevadoras que permitan el embarque de personas con impedimentos en silla de ruedas.

2.2 Contar con una silla de ruedas especial de abordaje, que permita el traslado de la persona con discapacidad al interior del medio de transporte.

2.3 Implementar cartillas de instrucción en el sistema braille u otro análogo para personas con discapacidad visual.

2.4 Implementar señales visuales para personas con discapacidad auditiva.

2.5 Implementar asientos especiales, con abrazaderas rebatibles, ubicados de preferencia cerca de las puertas de salida.

2.6 Sólo en caso de evidente riesgo de la integridad física del pasajero se podrá exigir un certificado médico.

2.7 Sólo se podrá exigir un acompañante cuando sea evidente que el pasajero no puede valerse por sí mismo, o lo recomiende un certificado médico.

2.8 El equipaje deberá llevar un distintivo especial para facilitar su identificación y brindar atención preferente al pasajero.

2.9 Los animales guías que acompañen a los pasajeros invidentes deben transportarse de conformidad con las normas que establece el reglamento de la presente Ley.

Artículo 4°.- Servicio especial

4.1 Toda persona que preste servicio en aeropuertos, aeródromos, terminales terrestres, estaciones de ruta, terminales ferroviarios, marítimos y fluviales; debe estar capacitada para atender adecuadamente las necesidades de los pa-

sajeros con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores.

4.2 El Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS) en coordinación con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, brindará capacitación al personal comprendido en la presente Ley, sobre sus alcances y cumplimiento.

Artículo 5º.- Deberes de los pasajeros

Los pasajeros con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores tienen la obligación de informar de manera indubitable al adquirir el pasaje o reservar el vuelo, con veinticuatro (24) horas de anticipación, salvo casos de emergencia, las atenciones especiales que requieran de acuerdo a su condición.

La empresa que extiende el pasaje o hace la reserva de viaje tiene la obligación de notificar al responsable del medio de transporte, respecto a los pasajeros que requieran atenciones especiales.

Artículo 6º.- Sanciones

El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley dará lugar a la aplicación de una sanción de amonestación o multa a las empresas, de hasta cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), atendiendo a la gravedad de la falta, sin perjuicio de las sanciones establecidas por la Ley N° 27920, por incumplimiento de Normas Técnicas de Edificación, cuando correspondan.

Artículo 7º.- Difusión de la Ley

Los medios de comunicación social del Estado se encargarán de la adecuada difusión de la presente Ley. El CONADIS coordinará con los medios de comunicación privados para la difusión de la presente Ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

PRIMERA.- Plazo de adecuación e imposición

Las empresas a que se refiere el artículo 2º de la presente Ley se adecuarán a lo dispuesto en ésta, dentro del plazo de un (1) año, contado desde la fecha de su publicación.

SEGUNDA.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo en un plazo de sesenta (60) días a partir de la vigencia de la presente Ley, dictará las normas reglamentarias pertinentes así como las sanciones administrativas a imponerse.

TERCERA.- Disposición Derogatoria

Deróganse y/o modifíquense todas las normas que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinticuatro días del mes de abril de dos mil seis.

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente del Congreso de la República

GILBERTO DÍAZ PERALTA
Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA
POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

DAVID WAISMAN RJAVINSTHI
Segundo Vicepresidente de la República
Encargado del Despacho de la Presidencia de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente del Consejo de Ministros

LEY N° 28738 (19.05.2006) (319005)

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 14º DE LA LEY N° 27803,
SOBRE LAS CONDICIONES PARA LA JUBILACIÓN ADELANTADA
DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA LEY N° 25009**

Artículo 1º.- Modificación del artículo 14º de la Ley N° 27803

Modifícase el artículo 14º de la Ley N° 27803, conforme al texto siguiente:

«Artículo 14º.- De la Jubilación Adelantada

Podrán acceder al beneficio de Jubilación Adelantada establecido en el inciso 2) del artículo 3º, los ex trabajadores del Régimen Pensionario del Decreto Ley N° 19990, normas modificatorias y complementarias, así como de la Ley N° 25009 – Ley de Jubilación Minera, y Decreto Supremo N° 054-97-EF – TUO de la Ley del Sistema Privado de Fondos de Pensiones, comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la presente Ley e inscritos en el Registro Nacional, siempre que tengan a la fecha de publicación de la última relación de ex trabajadores cesados irregularmente:

a) Para el caso de los ex trabajadores sujetos al régimen del Decreto Ley N° 19990, normas modificatorias y complementarias, cuando menos 55 años de edad, en el caso de los hombres y 50 años de edad en caso de las mujeres y cuenten con un mínimo de 20 años de aportación a la fecha de vigencia de la presente Ley.

b) Para el caso de los ex trabajadores sujetos al Régimen Especial de la Ley N° 25009, cuando cumplan los requisitos señalados en los artículos 1º y 2º de la citada norma.

c) Los ex trabajadores comprendidos en el Régimen Pensionario del Decreto Supremo N° 054-97-EF – TUO de la Ley del Sistema Privado de Fondos de Pensiones y que a su vez estuvieren comprendidos en los beneficios de la Ley N° 27803, podrán acceder al beneficio de Jubilación Adelantada en el Sistema Nacional de Pensiones. Para tales efectos cada Administradora de Fondos de Pensiones – AFP procede a desafiliar a cada trabajador que lo solicite por escrito en un plazo no mayor de cinco (5) días de recibida la solicitud, según el procedimiento que establezca el reglamento de la Ley.

La pensión se reducirá hasta un máximo de cuatro por ciento (4%) por cada año de adelanto de edad respecto a la edad establecida en el Régimen General de Jubilación regulado en el Decreto Ley N° 19990 y normas modificatorias y complementarias, según se trate de hombres o mujeres respectivamente. En ningún caso se modificará el porcentaje de reducción por adelanto en la edad de jubilación ni se podrá adelantar por segunda vez. Para el caso de los ex trabajadores comprendidos en el Régimen Especial de la Ley N° 25009, la fórmula para determinar la cuantía de la pensión será la establecida en la norma que a dicho Régimen les sean aplicables.

Para la determinación de la cuantía de la pensión se tomará en cuenta la remuneración de un trabajador en actividad de igual nivel.

El Estado reconoce excepcionalmente los años de aporte pensionarios, desde la fecha de cese hasta la entrada en vigencia de la presente Ley, siempre que no hayan reiniciado actividad laboral directa con el Estado.

En caso de producirse el deceso o fallecimiento de un trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de la presente Ley, se reconocerá la pensión correspondiente a su cónyuge o hijos menores de edad, de acuerdo a lo establecido por el sistema previsional respectivo».

Artículo 2º.- Reglamento de la Ley

Encárgase al Poder Ejecutivo la reglamentación de la presente Ley en el plazo máximo de treinta (30) días calendario de publicada la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.
En Lima, a los veinticinco días del mes de abril de dos mil seis.

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente del Congreso de la República

GILBERTO DÍAZ PERALTA
Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

No habiendo sido promulgada dentro del plazo constitucional por el señor Presidente de la República, en cumplimiento de los artículos 108º de la Constitución Política y 80º del Reglamento del Congreso, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los dieciocho días del mes de mayo de dos mil seis.

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente del Congreso de la República

FAUSTO ALVARADO DODERO
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

APRUEBAN DIRECTIVA SANITARIA "APLICACIÓN TÉCNICA DEL CERTIFICADO MÉDICO REQUERIDO PARA EL OTORGAMIENTO DE PENSIÓN DE INVALIDEZ - D.S. Nº 166-2005-EF" (22.05.2006) (319245)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 478-2006/MINSA

Lima, 18 de mayo de 2006

Visto el Oficio Nº 001-2006 de la COMISIÓN-CMI, propuesto por el Presidente de la Comisión Sectorial encargada de revisar el Certificado Médico de Invalidez;

CONSIDERANDO:

Que, por Decreto Supremo Nº 166-2005-EF, se dictaron medidas complementarias referentes a la solicitud de pensión de invalidez y la presentación del "Certificado Médico de Invalidez", el cual será expedido por el Ministerio de Salud, por el Seguro Social de Salud (EsSalud), o por las Entidades Prestadoras de Salud (EPS);

Que, como en el anotado "Certificado Médico de Invalidez", confluyen componentes técnicos de carácter biomédico relacionados con la discapacidad y, componentes sociales de carácter laboral relacionados con el tema de pensiones, lo cual impide que dicho certificado pueda ser expedido en forma integral, es necesario revisarlo y proponer las adecuaciones del caso;

Que, con Resolución Ministerial Nº 327-2006/MINSA, de fecha 28 de marzo de 2006, se conformó la Comisión Sectorial encargada de la revisión del "Certificado Médico de Invalidez" a que se refiere el citado Decreto Supremo Nº 166-2005-EF;

Que según el Informe Final de la mencionada Comisión Sectorial, es necesario implementar los procedimientos técnico-administrativos para la expedición del Certificado Médico previsto en el referido Decreto Supremo Nº 166-2005-EF, por parte del Ministerio de Salud, Seguro Social de Salud (EsSalud) y las Entidades Prestadoras de Salud (EPS), razón por la cual, se ha elaborado la Directiva Sanitaria: "Aplicación Técnica del Certificado Médico requerido para el otorgamiento de pensión de invalidez - D.S. Nº 166-2005-EF";

Estando a lo informado por la Dirección General de Salud de las Personas y, con la visación de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

Con la visación del Viceministro de Salud; y,

De conformidad con lo dispuesto en el literal l) del artículo 8º de la Ley Nº 27657 - Ley del Ministerio de Salud;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar la Directiva Sanitaria Nº 003-MINSA/DGSP-V.01: "Aplicación Técnica del Certificado Médico requerido para el otorgamiento de pensión de invalidez - D.S. Nº 166-2005-EF", la misma que en documento adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2º.- La Dirección General de Salud de las Personas, se encargará de la difusión de la mencionada Directiva Sanitaria en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud, de niveles: II-2, III-1 y III-2; en los establecimientos acreditados y autorizados del Seguro Social de Salud (EsSalud); y, en los del ámbito de las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) que determine la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud (SEPS).

Artículo 3º.- Las Direcciones Generales u órganos responsables de los establecimientos de salud indicados en el Artículo 2º, son responsables de la difusión, implementación, aplicación y cumplimiento de la mencionada Directiva Sanitaria.

Artículo 4º.- La Oficina General de Comunicaciones, publicará dicha Directiva Sanitaria en el Portal de Internet del Ministerio de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

PILAR MAZZETTI SOLER
Ministra de Salud

LEY Nº 28739 (23.05.2006) (319256)

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

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

LEY QUE PROMUEVE EL CANJE O REDENCIÓN DE LAS ACCIONES DE INVERSIÓN

Artículo 1º.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer el marco jurídico necesario para la promoción del canje o redención de las acciones de inversión.

Artículo 2º.- Definiciones

Para los efectos de la presente Ley, salvo indicación en contrario, se entiende por:

a) Acción: bien mueble destinado a la circulación que representa una parte alícuota del capital social de una sociedad anónima, que otorga a su propietario la calidad de accionista. Para los efectos de esta Ley, bajo el término acción se incluyen las participaciones sociales que representan el Capital Social de las sociedades comerciales de responsabilidad limitada que, por cualquier razón, hubieran emitido acciones de inversión.

b) Acciones de Inversión: las reguladas por Ley Nº 27028. Sus antecedentes fueron las acciones laborales, luego denominadas acciones de trabajo.

c) Acciones Preferentes: son acciones que confieren algún privilegio frente a las acciones ordinarias.

d) Accionista: persona natural o jurídica titular de un número determinado de acciones en una sociedad anónima.

e) Canje: intercambio de acciones de inversión por otros valores mobiliarios, permitido por la presente Ley.

f) CONASEV: Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores.

g) Días: comprende días naturales.

h) Empresa: sociedad y, cuando sea el caso, la sucursal en el Perú de una sociedad constituida en el extranjero, reguladas por la Ley General de Sociedades.

i) Ley de Sociedades: Ley General de Sociedades Nº 26887.

j) Oferta Pública: la invitación, adecuadamente difundida, que una empresa dirige al público en general, o a determinados segmentos de éste, para realizar cualquiera de los actos jurídicos previstos en esta Ley, referidos al canje o redención de las acciones de inversión.

k) Órgano social competente: la Junta General de Accionistas o de Socios y en el caso de sucursales el órgano social competente conforme a la Ley que rija la principal. Si se contara con la respectiva facultad, el Directorio o, para el caso de la sociedad anónima cerrada sin Directorio, el Gerente General. En caso de procedimientos concursales, la Junta de Acreedores.

l) Plazo: el que se computa conforme al artículo 183º del Código Civil.

m) Redención: el acto por el cual los titulares de acciones de inversión disponen

de dichos valores a cambio del pago de su precio en dinero, con la finalidad de que la empresa los amortice para todos los efectos legales con arreglo a esta Ley.

n) Registro: el Registro Público del Mercado de Valores a que se refiere el TUO.

o) TUO: Texto Único Ordenado de la Ley del Mercado de Valores, Decreto Supremo N° 093-2002-EF.

p) Valores Mobiliarios: aquellos a los que se refiere el artículo 3° del TUO.

Toda indicación de números de artículos que no señale la norma a que corresponde, se entiende referida a la presente Ley.

Artículo 3°.- **Ámbito de aplicación**

Se encuentran comprendidas en las disposiciones de la presente Ley, las empresas que tengan emitidas acciones de inversión, inscritas o no en el Registro, las cuales podrán ofrecer a los titulares de dichos valores, el canje por otros valores mobiliarios, o la redención de las mismas.

Al formular y, en su caso, ejecutar y cumplir la Oferta, la empresa deberá proveer un trato equitativo a todos sus titulares de acciones de inversión que ella hubiera emitido.

Artículo 4°.- **Modalidades**

Para que las empresas se acojan a las disposiciones de la presente Ley, deben formular una Oferta dirigida a los titulares de las acciones de inversión, pudiendo optar por una o más de las siguientes modalidades:

1. Canjearlas por acciones representativas del capital social, con o sin derecho a voto, o acciones preferentes de la empresa;
2. Canjearlas por bonos, papeles comerciales u otros valores mobiliarios emitidos por la empresa;
3. Redimir las por el pago de su valor en dinero.

Las empresas están facultadas a formular ofertas sucesivas conforme a la presente Ley.

Artículo 5°.- **Formulación de la Oferta**

La empresa que decida formular la Oferta, referida en el artículo anterior, debe consecutivamente, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Adoptar la decisión expresa de formular la Oferta mediante acuerdo tomado por el órgano social competente, de conformidad con sus normas estatutarias. Las empresas que tengan emitidas acciones de inversión inscritas en el Registro deben comunicar dicho acuerdo como hecho de importancia, de conformidad con la normativa del mercado de valores.
2. Efectuar la publicación de no menos de 3 avisos, en el Diario Oficial El Peruano y en uno de amplia circulación del domicilio principal de la empresa oferente, con intervalos de 5 días, el último de los cuales debe ser publicado con una antelación no menor de 15 días a la fecha de inicio del canje o de la redención. Sin perjuicio de lo anterior y con sujeción a las normas que dicte CONASEV sobre el particular, la empresa podrá utilizar cualquier otro medio de difusión, para que los titulares tomen conocimiento de la oferta y recaben información suficiente para una adecuada toma de decisión.

3. Las empresas deberán publicar en su página web, en caso de que la tuvieren, y en la página web de CONASEV la relación de titulares de acciones de inversión que aparezcan registrados en la matrícula de acciones de inversión o en el registro correspondiente de la institución de compensación y liquidación de valores; dicha relación no incluirá la tenencia personal de cada titular. CONASEV brindará las facilidades a las empresas para la publicación en su página web.

Artículo 6°.- **Contenido del aviso**

Los avisos a que se refiere el artículo anterior deben contener, cuando menos, la siguiente información:

- a) Nombre de la empresa que realiza la Oferta, y en su caso, el o los nombres originales de las empresas emisoras;
- b) La oferta de canje o redención. En caso de canje, se debe precisar la naturaleza, valoración y características de los valores que se ofrecen en canje, la relación de canje correspondiente, así como el régimen de los remanentes que no alcancen a cubrir la relación de canje. En caso de redención, el valor de redención y el plazo en que se efectuará el o los pagos respectivos, que no excederá de treinta (30) días de la fecha de finalización de la Oferta;
- c) Lugar donde los titulares pueden recabar la información y documentación relativa a la Oferta;
- d) Plazo de vigencia de la Oferta, así como su fecha de inicio y fin, el que

comprenderá un período mínimo de cuarenta y cinco (45) días naturales;

e) Información precisa sobre la forma en que se debe aceptar la Oferta o, en su caso, rechazarla;

f) De ser el caso, indicación de la página web donde se haya publicado la relación de titulares de acciones de inversión, conforme al numeral 3 del artículo 5°, y,

g) Cualquier otra información que determine la CONASEV, con carácter general o particular.

Artículo 7°.- **Determinación de valor de canje o redención para la Oferta**

El valor de canje o redención es determinado en función a lo siguiente:

1. El valor de canje o redención de las acciones de inversión, inscritas o no en el Registro, es determinado por el registro de entidades valorizadas inscritas como tales en cualquiera de los Colegios de Contadores Públicos Departamentales de la República, banco, banco de inversión o empresa de consultoría no vinculada a la empresa oferente, a los accionistas principales, ni a sus administradores, de reconocida independencia y solvencia moral y profesional.

La empresa designa la entidad encargada de determinar el valor de canje o redención, a partir de un registro de entidades valorizadoras, creado expresamente por CONASEV para tal efecto. Los criterios para efectuar la valoración serán establecidos mediante norma de carácter general aprobada por CONASEV.

El valor de redención para las acciones de inversión inscritas en el Registro no puede ser menor a la cotización promedio ponderada del último semestre registrada en Rueda de Bolsa.

2. Después de la primera valoración y antes de cerrar la Oferta, a pedido de la empresa o de los titulares accionistas de inversión, CONASEV podrá designar a otra entidad valorizadora inscrita como tal en cualquiera de los Colegios de Contadores Públicos Departamentales de la República, banco, banco de inversión o empresa de consultoría no vinculada a la empresa oferente, a los accionistas principales, ni a sus administradores, de reconocida independencia y solvencia moral y profesional, para determinar el valor de canje o redención. Este pedido para designar a otra entidad valorizadora deberá ser publicitado en la página web de CONASEV y se deberá habilitar una lista de adherentes.

El costo de esta valoración lo asume la parte solicitante. En el caso de que el solicitante sea un accionista de inversión los costos serán a cuenta del valor total de redención o canje de las acciones de inversión.

Los criterios para esta segunda valoración, las condiciones para la lista de adherentes y la elección del mayor valor de redención serán establecidos mediante norma de carácter general aprobada por CONASEV.

3. En cualquiera de los casos anteriores, la empresa deberá poner a disposición de los titulares de acciones de inversión los supuestos, la tasa de descuento, los métodos, procedimientos o cálculos utilizados para determinar el valor propuesto de canje o redención, así como la denominación o razón social de la entidad que realizó la valoración.

4. Las normas de carácter general que emita CONASEV, así como la información que las empresas pongan a disposición de los titulares de acciones de inversión, referidas a la determinación del valor de canje o redención, seguirán los principios generales para la transparencia del mercado contenidos en el TUO y deberán ser publicadas en sus respectivas páginas web.

Artículo 8°.- **Aceptación, rechazo y silencio**

La aceptación, el rechazo o el silencio de los titulares respecto de la Oferta, se rigen, según sea el caso, por las siguientes reglas:

1. Aceptación expresa: la cual genera un derecho de crédito a favor del titular contra la empresa.

2. Rechazo: que debe efectuarse de manera expresa por el titular, mediante carta notarial o carta simple con cargo de recepción de la empresa, a su elección, dentro del plazo de vigencia de la Oferta.

Los titulares de acciones de inversión que rechacen la Oferta, mantienen la calidad jurídica de tales.

3. Silencio:

3.1 Una vez concluido el plazo de la Oferta, la empresa publica un aviso conteniendo el nombre de aquellos titulares que no hayan manifestado aceptación ni rechazo a la oferta conforme a los numerales anteriores, reiterando su intención de canjear o redimir las acciones de inversión y para que en un plazo de treinta

(30) días manifiesten su voluntad. Dicho aviso debe ser publicado en el diario de mayor circulación nacional, en un plazo no mayor de quince (15) días, en su página web, en caso de que la tuviera y en la página web de CONASEV.

3.2 De no manifestar voluntad en el plazo indicado en el párrafo anterior, el silencio es interpretado como manifestación de la voluntad en el sentido de aceptar la Oferta de canje o redención propuesta, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 142º del Código Civil.

Esta aceptación tácita genera un derecho de crédito a favor del titular contra la empresa, aplicándose las siguientes reglas:

a. Si la Oferta es de canje, la empresa emite los valores a favor de los titulares que correspondan;

b. Si la Oferta es de redención, la empresa consigna al Banco de la Nación, el importe del valor total de redención de los titulares que no manifestaron voluntad. Estos o sus herederos podrán reclamar el dinero consignado, previa acreditación. La empresa debe proporcionar la información disponible, que obra en su poder, relativa a los titulares de acciones en cuyo favor se hace la consignación a efectos de que recaben los fondos que les correspondan.

Artículo 9º.- Efectos para la empresa

9.1 La realización de cualquiera de los actos jurídicos mencionados en el artículo 4º no genera la obligación de la empresa de adaptarse a la modalidad de sociedad anónima abierta conforme a lo dispuesto por el numeral 1 del artículo 249º de la Ley de Sociedades, salvo que se cumpla alguna de las demás condiciones en dicho artículo.

9.2 A las Ofertas de canje o redención que se formulen conforme a la presente Ley no les son aplicables los requisitos en el TUO y sus normas reglamentarias para la inscripción de valores mobiliarios emitidos por Oferta Pública, sin que ello altere su calidad de Oferta Pública. A estas Ofertas Públicas se les aplicarán las normas especiales que para tal efecto CONASEV emita, las que regularán la información de carácter mínimo que las empresas deben presentar para la adecuada toma de decisiones por parte de los titulares de acciones de inversión.

9.3 Sin perjuicio de la presentación de información conforme a lo prescrito en el numeral anterior, la inscripción de los valores mobiliarios que pudieran ofrecer en canje es facultativa para la empresa.

9.4 Para los efectos de la presente Ley, la creación de nuevas acciones como consecuencia de los aumentos de capital que se acuerden o la emisión de obligaciones u otros títulos convertibles en acciones, no genera el derecho de suscripción preferente señalado en la Ley de Sociedades.

Artículo 10º.- Facultad sancionadora

10.1 CONASEV tiene facultades de tipificación de las infracciones y de imposición de las respectivas sanciones por el incumplimiento de las normas de la presente Ley y disposiciones complementarias que se dicte.

10.2 Las entidades valorizadoras sancionadas por CONASEV, por faltas graves y muy graves, no podrán participar nuevamente en la determinación del valor de canje o redención de otras acciones de inversión, por el plazo que se determine en la respectiva resolución de CONASEV.

10.3 Los supuestos de las infracciones y las sanciones serán establecidos en las normas reglamentarias.

Artículo 11º.- Excepción de realizar una Oferta Pública de Adquisición

11.1 Aquellos tenedores de acciones de inversión que, como consecuencia de la Oferta de canje, alcancen una participación significativa del capital social de acuerdo a las disposiciones del Reglamento de Oferta Pública de Adquisición y Compra de Valores por Exclusión, estarán exceptuados de realizar una Oferta Pública de Adquisición (OPA).

11.2 La excepción de realizar una OPA establecida en el numeral anterior no será aplicable para aquellas personas naturales o jurídicas que, dentro de seis (6) meses anteriores, contados a partir de la fecha de aprobado el canje, hayan adquirido directa o indirectamente, en un solo acto o actos sucesivos, obligaciones convertibles en acciones con derecho a voto, certificados de suscripción preferente de acciones con derecho a voto u otros valores similares que dan derecho a la suscripción o adquisición de acciones con derecho a voto, así como acciones con derecho a voto o acciones de inversión de una sociedad que tenga al menos una clase de acciones con derecho a voto representativas de su capital social inscritas en la bolsa de valores, y como consecuencia de ello alcancen una participación

significativa del capital social de dicha sociedad, según el Reglamento mencionado en el numeral anterior, al momento de realizarse el canje.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- Derechos registrales

Para la inscripción del aumento de capital en el Registro de Personas Jurídicas del Sistema Nacional de Registros Públicos que se origine en el canje previsto en esta Ley, basta la presentación de copia certificada notarial del acta de la sesión del órgano social competente para decidir el aumento. Dicha inscripción está sujeta al pago de derechos registrales.

SEGUNDA.- Acciones en tesorería

Para determinar el valor de canje o redención de las acciones de inversión se deberá tomar en cuenta el valor de las acciones representativas del capital social, con o sin derecho a voto, que se encuentren en la tesorería de la empresa.

TERCERA.- Emisión de acciones de inversión en fusiones

Entiéndese que el numeral 3) del artículo 2º de la Ley N° 27028 incluye aquellos casos en que se produzca fusión entre empresas, bajo cualquiera de sus modalidades, en las que participe una persona jurídica con acciones representativas del capital social y acciones de inversión emitidas y otra(s) sólo con acciones comunes y no acciones de inversión. La emisión de acciones comunes que pueda haber lugar como consecuencia de dicha fusión genera la obligación proporcional de emisión de nuevas acciones de inversión.

CUARTA.- Aplicación Supletoria

Es de aplicación supletoria a la presente Ley las disposiciones del TUO y sus normas reglamentarias, en lo que resulte pertinente y siempre que no se opongan a la presente Ley.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Norma derogatoria

Deróganse la Tercera Disposición Final del TUO de la Ley del Mercado de Valores, Decreto Legislativo N° 861, cuyo texto fue aprobado por Decreto Supremo N° 093-2002-EF, así como todas las disposiciones, normas reglamentarias y complementarias que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

SEGUNDA.- Exoneración de medidas de austeridad

A efectos de dar cumplimiento a la presente Ley y ante restricciones de recursos humanos, CONASEV, previa evaluación, podrá incorporar nuevo personal mediante contratos de trabajo de naturaleza temporal, cumpliendo con el requisito de concurso público para lo cual queda exceptuada de lo señalado en el literal d) del artículo 6º de la Ley N° 28652, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2006.

El personal contratado sólo realizará tareas que se deriven de la aplicación de la presente Ley y vinculadas a las acciones de inversión.

TERCERA.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo en un plazo de noventa (90) días de publicada la presente Ley, dictará las normas reglamentarias necesarias para su mejor aplicación.

CUARTA.- Vigencia de la Ley

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

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión de la Comisión Permanente realizada el día nueve de febrero de dos mil seis, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108º de la Constitución Política del Estado, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los diecinueve días del mes de mayo de dos mil seis.

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente del Congreso de la República

GILBERTO DÍAZ PERALTA
Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

Sumillas de Legislación

Del 05 al 24 de mayo de 2006

1. Constituyen Comisión encargada de llevar a cabo evaluación curricular y proceso de selección de personal de ex trabajadores cesados irregularmente (05.05.2006) (318004)

Se dicta R.M. N° 321-2006-MIMDES de 04.05.2006 que resuelve constituir la Comisión encargada de llevar a cabo la evaluación curricular y el proceso de selección de personal de los ex trabajadores cesados irregularmente, que dentro del proceso de Ejecución del beneficio de reubicación laboral, hubieren presentado Formato para Postulación a las plazas, aprobado por Resolución Ministerial N° 107-2006-TR.

2. Disponen que la ONP notifique directamente en el plazo de ley las resoluciones que emita a los afiliados en el procedimiento de Bono de Reconocimiento y otros (05.05.2006) (318056)

Mediante R.J. N° 052-2006-JEFATURA/ONP de 24.04.2006 se dispone que la Oficina de Normalización Previsional-ONP notificará directamente las resoluciones que emita, dentro del plazo de Ley, a los afiliados que tengan procedimiento de Bono de Reconocimiento, Bono de Reconocimiento Complementario, Bono Complementario de Jubilación Adelantada, conforme a la normativa administrativa vigente.

3. Aprueban nuevo Reglamento Interno de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo del Ministerio (08.05.2006) (318332)

Mediante R.M. N° 423-2006/MINSA de 04.05.2006 se aprobó el nuevo Reglamento Interno de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo del Ministerio de Salud.

4. Modifican Res. Adm. N° 113-2006-P-CSJLI/PJ y establecen nueva conformación de la Comisión de Asuntos Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (08.05.2006) (318360)

Se dicta Res. Adm. N° 172-2006-P-CSJLI/PJ de 04.05.2006 que modifica la Res. Adm. N° 113-2006-P-CSJLI/PJ en el extremo que señala al Sr. Rodrigo Nole Zapata, en calidad de Jefe de Personal como integrante de la Comisión de Asuntos Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, siendo la nueva conformación: Dra. Isabel Cristina Torres Vega, Vocal Superior; Lic. Roxana Milagros Alvarado Arévalo, Jefe de la Oficina de Personal; Sr. Carlos Tasayco Silva, representante de los Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima.

5. Precisan fecha de entrada en vigencia del D.S N° 004-2006-TR, que estableció disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada (10.05.2006) (318447)

D.S. N° 007-2006-TR de 05.05.2006. Ver anexo de Legislación.

6. Aprueban Reglamento de la Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico del Perú (11.05.2006) (318501)

D.S. N° 008-2006-SA de 09.05.2006. Ver anexo de Legislación.

7. Autorizan viaje de funcionaria de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima-Callao a El Salvador para participar en el II Taller Hemisférico sobre Seguridad y Salud Ocupacional (12.05.2006) (318561)

Mediante R.M. N° 173-2006-TR de 04.05.2006, se autorizó a la funcionaria de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima-Callao su viaje a El Salvador para participar en el II Taller Hemisférico sobre Seguridad y Salud Ocupacional.

8. Modifican artículo del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, correspondiente a Afiliación y Aportes (12.05.2006) (318595)

Resolución SBS N° 565-2006 de 10.05.2006. Ver anexo de Legislación.

9. Dictan Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna (13.05.2006) (318666)

Ley N° 28731 de 12.05.2006. Ver anexo de Legislación.

10. Declaran el 15 de mayo como Día Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (13.05.2006) (318697)

D.S. N° 008-2006-TR de 08.05.2006. Ver anexo de Legislación

11. Modifican la R.M N° 321-2006-MIMDES, que constituyó la Comisión encargada de evaluar y seleccionar a ex trabajadores cesados irregularmente que hayan presentado el Formato para Postulación a las Plazas (13.05.2006) (318688)

Mediante R.M. N° 341-2006-MIMDES de 11.05.2006 se modificó el artículo 1° de la R.M. N° 321-2006-MIMDES, el mismo que constituye la Comisión encargada de llevar a cabo la evaluación curricular y el proceso de selección de personal de los ex trabajadores cesados irregularmente, que dentro del proceso de Ejecución del beneficio de reubicación laboral, hubieren presentado el Formato para postulación a las plazas.

12. Aprueban "Reglamento de Infracciones y Sanciones por incumplimiento de la Ley N° 27050 - Ley General de la Persona con Discapacidad, Modificatoria y su Reglamento (13.05.2006) (318689)

Se dicta R.M. N° 343-2006-MIMDES de 11.05.2006 que aprueba el "Reglamento de Infracciones y Sanciones por Incumplimiento de la Ley N° 27050-Ley General de la Persona con Discapacidad, Modificatoria y su Reglamento".

13. Declaran improcedente la huelga nacional indefinida acordada por algunos Sindicatos Bases de Salud de Lima-Callao y Regiones para el martes 16 de mayo de 2006 (16.05.2006) (318884)

Mediante R.M. N° 458-2006/MINSA de 15.05.2006 se declaró improcedente la huelga nacional indefinida acordada por algunos Sindicatos Bases de Salud de Lima-Callao y Regiones, para el día martes 16 de mayo del presente año.

14. Dictan Ley que regula la atención de las personas con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores en los aeropuertos, aeródromos, terminales terrestres, ferroviarios, marítimos y fluviales y medios de transporte (18.05.2006) (318953)

Ley N° 28735 de 16.05.2006. Ver anexo de Legislación.

15. Crean el "Premio Nacional al Desarrollo Empresarial de la Micro y Pequeña Empresa" (18.05.2006) (318979)

Mediante R.M. N° 187-2006-TR de 15.05.2006, se ha creado el "Premio Nacional al Desarrollo Empresarial de la Micro y Pequeña Empresa", que estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como reconocimiento a las empresas enmarcadas en la categoría de Micro y Pequeña Empresa, así como los empresarios vinculados a éstas.

16. Aprueban Factores de Reajuste aplicables a obras de edificación del sector privado, correspondientes a las seis Áreas Geográficas, producidas en el mes de abril de 2006 (18.05.2006) (318992)

Se dicta Resolución Jefatural N° 152-2006-INEI de 15.05.2006, el mismo que aprueba los Factores de Reajuste que se debe aplicar a las obras de edificación, correspondiente a las seis Áreas Geográficas para las Obras del Sector Privado por variación de precios de todos los elementos que intervienen en el costo de dichas obras.

17. Dictan Ley que modifica el artículo 14° de la Ley N° 27803, sobre las condiciones para la jubilación adelantada del régimen especial de la Ley N° 25009 (19.05.2006) (319005)

Ley N° 28738 de 18.05.2006. Ver anexo de Legislación.

18. Aprueban Directiva Sanitaria "Aplicación Técnica del Certificado Médico requerido para el otorgamiento de pensión de invalidez - D.S N° 166-2005-EF" (22.05.2006) (319245)

R.M. N° 478-2006/MINSA de 18.05.2006. Ver anexo de Legislación.

19. Dictan Ley que promueve el canje o redención de las acciones de inversión (23.05.2006) (319256)

Ley N° 28739 de 19.05.2006. Ver anexo de Legislación.

20. Establecen disposiciones sobre clasificación de riesgo mínima para poder ofertar Productos Previsionales en el Sistema Privado de Pensiones (SPP) (24.05.2006) (319340)

Mediante Circular N° AFP-75-2006 de 19.05.2006 se establecieron disposiciones sobre clasificación de riesgo mínima para poder ofertar Productos Previsionales en el Sistema Privado de Pensiones. La presente circular entrará en vigencia luego de quince (15) días de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".