

Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXX N° 350 Agosto 2006

1-14

Setiembre 2006
LIMA PERÚ

Nuevas Tecnologías, Organización del Trabajo y Actores Sociales en el Siglo XXI

DIÁLOGO SOCIAL, LIBERTAD ECONÓMICA
Y RELACIONES DE TRABAJO

LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Y LAS NUEVAS RELACIONES DE TRABAJO

EMPLEO PRODUCTIVO Y EDUCACIÓN

POLÍTICAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

INTEGRACIÓN Y LIBRE COMERCIO EN
AMÉRICA LATINA ¿CUÁNTO COMERCIO O
CUANTA CALIDAD DE VIDA?

AIRT

XIV Congreso Mundial

La Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT) fue creada en 1966 para responder a la creciente necesidad de desarrollar e intercambiar conocimientos sobre las relaciones laborales a nivel internacional, ofreciendo a los académicos y profesionales un foro para el debate y la investigación. En este contexto, promueve el estudio de las relaciones de trabajo en todo el mundo estimulando el establecimiento de las asociaciones nacionales especializadas en este campo, facilitando el desenvolvimiento de la información acerca del desarrollo de las relaciones de trabajo, promocionando investigaciones y publicaciones en forma internacional y organizando congresos regionales a nivel mundial.

CARTA DEL DIRECTOR

Apreciado amigo:

Nuevas tecnologías, Organización del Trabajo y Actores Sociales en el Siglo XXI es el título del XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT), el mismo que se desarrollará en la ciudad de Lima entre el 11 y 14 de setiembre de este año.

Cuando se aprobó en Berlín en el año 2003, este trascendental evento, su realización parecía muy lejana, pero para obtener resultados satisfactorios, como afirmé en ese entonces, un Congreso de esta magnitud, debe prepararse con antelación para que los profesores y participantes tengan el tiempo necesario para investigar y aportar lo que el tema central requiere.

Diálogo Social, Libertad Económica y Relaciones de Trabajo, serán algunos de los temas que se debatirán en el Congreso como factores promotores del consenso y la participación efectiva de los actores sociales, incluidos gobierno sociedad civil y otros organismos. Las vías más idóneas, las experiencias en este campo, los nuevos mecanismos para alcanzar éxito productivo y eficaz y los avances a futuro, tendrán un importante mensaje para comprender estos temas tan necesarios en el mundo actual.

En lo referente a la Gerencia de Recursos Humanos y las Nuevas Relaciones de Trabajo, estoy seguro que estas materias serán abordadas en el Congreso con la trascendencia que requiere el contar con una nueva Gerencia adaptada a los cambios y retos que deben compatibilizar trabajo humano con medios de producción y entorno social. Reto complejo, pues los nuevos sesgos y visiones de la producción la hacen discurrir en la participación no sólo de la empresa que dirige sino del entorno de medianas y pequeñas empresas que participan en los procesos productivos y que se incorporarán con más importancia en el futuro.

El Empleo Productivo y la Educación. Estos temas tienen un mensaje paralelo, pues la mejor calidad del producto, la calidad en los procesos, la satisfacción oportuna y segura de las necesidades, discurren, para muchos países, en la necesidad de incrementar la productividad, tanto en el sector formal como en el informal y el hecho que este Congreso Mundial se lleve a cabo en América Latina ya tiene una significación pues le esperan retos sustanciales en este aspecto.

La educación, por su parte, será un factor determinante en todos los niveles y en todas las edades, pues despierta la calidad de trabajo y la iniciativa de empresa así como la creatividad y, por ende, coadyuva al desarrollo.

Políticas de Protección Social. Esta materia se inserta como elemento esencial del Trabajo Decente. El objetivo de las políticas debe ser mejorar los ingresos de los trabajadores como

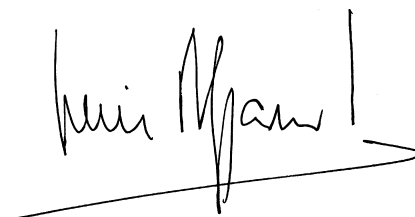
un propósito económico esencial, pero también con respeto al medio ambiente, la Seguridad Social y Salud en el Trabajo, puesto que ahora que los adelantos tecnológicos son violentos y cada vez más complejos sus efectos son muchas veces imperceptibles en lo inmediato, pero sí de consecuencias fatales en el corto plazo. Debemos atender estos aspectos con integralidad y proyección.

Integración y Libre Comercio en América Latina ¿Cuánto Comercio y Cuánta Calidad de Vida?, es otro de los temas de este evento. Decíamos hace tres años que para el 2006 América Latina debía haber suscrito nuevos convenios de libre Comercio con varias regiones y eso se ha cumplido, pero aún flota la pregunta que nos hiciéramos en esa oportunidad ¿Significará sólo mayor comercio o también una mejor calidad de vida? La búsqueda de respuestas y medidas de seguro se debatirán en este próximo Congreso de la AIRT que proporcionará vías de entendimiento y solución a esos y otros problemas concurrentes. No olvidemos que persiste el cuestionamiento para los países menos desarrollados que el libre comercio puede convertir la precariedad laboral en una ventaja competitiva, o para los más desarrollados, la deslocalización de empresas y la pérdida de empleos.

Finalmente, quiero agradecer a todos los directivos de la AIRT; a los Organismos Internacionales que con su apoyo nos han ayudado al éxito de este Congreso; a la Comisión Organizadora que preside el Dr. Germán Ramírez Gastón; a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos decana de América, a la Pontificia Universidad Católica del Perú, a la Universidad San Martín de Porres, así como a la Universidad de Lima por su invalorable apoyo académico y auspicio para su realización.

En mi calidad de Presidente de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo les deseo a todos los participantes éxitos en este Congreso y feliz retorno a vuestros países.

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

Ursula Olmos Heeren

Administración

María H. Aparicio de Munar

Diagramación, Composición

de Textos y Cuadros

Estadísticos

Katia Ponce de Munive

Jeannette Flores V.

Corrección de Textos

Teresa Flores C.

Diseño y Montaje

Manuel 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	3
ESCENAS LABORALES	5
ANÁLISIS	
• Empleo Limeño: Un buen momento para un recuento. Jorge Bernedo A.	7
INVITADOS	
• Lo laboral en los Tratados de Libre Comercio entre Países Americanos. Emilio Morgado Valenzuela	11
• El Trabajo Autónomo en Alemania: El ejemplo y la experiencia alemana. Jorge Luis Mayor Sánchez	15
ANÁLISIS LEGAL	
• Inspección del Trabajo	19
• Agenda Laboral-Tributaria (Parte I)	31
JURISPRUDENCIA LABORAL	
• Sentencias Casatorias de la Corte Suprema obligan al pago de remuneraciones devengadas durante el período de despido arbitrario	33
JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL	
• Gastos por asistencia de salud no son renta de quinta, si cumplen el criterio de "generalidad"	40
COYUNTURA	
• La cultura y la ciencia siempre olvidadas	42
• Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2003-2006)	42
• Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Julio 2006	43
INDICADORES LABORALES	
• Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Enero 2006	44
• Aportaciones y Contribuciones Sociales: Agosto 2006	44
• Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Agosto 2006	45
• Aportes AFP 2005	45
• Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 2005 y 2006	46
• Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de quinta categoría	46
• 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	47
• Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva	48
TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES	49
LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 04 al 25 de agosto de 2006	59

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

• PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES: Precisan artículo 4º del Dec. Leg. Nº 892

Mediante Ley Nº 28873 publicada el 15 de agosto de 2006 en el Diario Oficial El Peruano se dejó sin efecto el D.S. Nº 003-2006-TR que precisaba el saldo de la renta imponible a que se refiere el artículo 4º del Dec. Leg. Nº 892.

La reseñada Ley ha establecido, asimismo, que *"el saldo de la renta imponible a que se refiere el artículo 4º del Decreto Legislativo Nº 892 es aquél que se obtiene luego de compensar la pérdida de ejercicios anteriores con la renta neta determinada en el ejercicio, sin que ésta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades."*

Lo inaceptable es que la SUNAT con sus interpretaciones singulares que periódicamente nos ofrece, obligue al Estado a tener que proponer leyes que traten de enmendar sus anómalas consecuencias.

• FERIADOS NO LABORABLES: Establecen feriado el 7.12.2006 y señalan los correspondientes al 2007 en el Sector Público

Con el fin de estimular el desarrollo de la actividad turística como instrumento dinamizador de las actividades económicas locales y un medio para contribuir con el desarrollo social del país, se ha dispuesto mediante D.S. Nº 055-2006-PCM, de 21.08.2006, como feriado no laborables para el Sector Público los siguientes:

En el año 2006:

– Jueves 7 de diciembre.

Al respecto cabe precisar que este feriado viene a sumarse a la relación de feriado no laborables fijada por D.S. Nº 015-2006-PCM.

En el año 2007:

– Martes 2 de enero;

– Lunes 30 de abril;

– Jueves 28 de junio;

– Lunes 30 de julio;

– Viernes 31 de agosto;

– Martes 9 de octubre;

– Viernes 2 de noviembre;

– Lunes 24 de diciembre;

– Lunes 31 de diciembre.

Las horas dejadas de trabajar en dichos días serán compensadas en la semana posterior o de acuerdo a lo que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

Se establece, asimismo, que los titulares de las entidades del Sector Público deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante los días feriados señalados.

A su vez, se dispone que los centros de trabajo del Sector Privado podrán acogerse a lo dispuesto en la norma bajo comentario, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma cómo se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar. A falta de acuerdo decidirá el empleador.

• LINEAMIENTOS DEL DECRETO LEY Nº 20530

Mediante R.M. Nº 405-2006-EF/15, de fecha 21.07.2006, publicada el 23.07.2006, se aprueban los lineamientos para el reconocimiento, declaración, calificación y pago de los derechos pensionarios del Decreto Ley Nº 20530.

A partir de la vigencia de la Ley Nº 28389, Ley de Reforma de los artículos 11º, 103º y Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, el régimen de pensiones del Decreto Ley Nº 20530 se encuentra cerrado, y sólo se considerarán como parte de dicho régimen los siguientes beneficiarios.

1. Pensionistas de cesantía e invalidez.
2. Trabajadores sujetos al régimen del Decreto Ley Nº 20530.
3. Actuales beneficiarios de pensiones de sobrevivencia.
4. Futuros sobrevivientes de pensiones de cesantía e invalidez de trabajadores activos.

Ahora bien, sobre el monto de las pensiones, cabe señalar que de acuerdo a la Ley Nº 28449, el monto máximo mensual de las pensiones correspondientes al régimen del Decreto Ley Nº 20530 es de dos (2) Unidades Impositivas Tri-

butarias (UIT) vigentes a la fecha que corresponda su pago.

Para identificar a los pensionistas afectos al monto máximo y la determinación del monto a reducir por cada mes, deberá recurrirse al procedimiento que establecen las nuevas reglas del Decreto Ley Nº 20530 emitidas a partir de la Ley Nº 28449 para el proceso de adecuación al tope de las pensiones superiores a dos UIT.

Ninguna pensión por efecto de la adecuación de las normas previstas para el régimen del D.L. Nº 20530 puede ser reducida por debajo de una UIT.

En este sentido, debemos recordar que sólo podrán ser reajustadas teniendo en cuenta las previsiones presupuestales, el costo de vida, la capacidad financiera del Estado y las posibilidades de la economía nacional.

• COMPENSACIÓN MENSUAL POR EL EJERCICIO DE FUNCIONES: D.U. Nº 019-2006

Mediante D.U. Nº 019-2006 de 31.07.2006, publicado el 01.08.2006 se establece la compensación mensual de los altos funcionarios y autoridades del Estado elegidos por votación popular y de los Ministros de Estado y autoridades con rango de Ministro de Estado, correspondiente a los meses de agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2006.

Las compensaciones mensuales son las siguientes:

- Presidente de la República: S/. 16,000.00.
- Congresistas: S/. 15,600.00
- Presidente del Consejo de Ministros, Ministros de Estado y autoridades con rango de Ministro de Estado: S/. 15,600.00.
- Presidentes de los Gobiernos Regionales: S/. 14,300.00.
- Alcalde de la Municipalidad Metropolitana de Lima: S/. 14,300.00.
- Alcaldes Provinciales y Distritales: S/. 11,050.00.

Cabe señalar que los altos funcionarios y autoridades del Estado están prohibidos de percibir, por el ejercicio de sus funciones, otros ingresos distintos a

los anteriormente indicados, cualquiera sea la fuente y la forma de pago. El íntegro de la compensación mensual de los altos funcionarios y autoridades comprendidos en el Decreto de Urgencia reseñado se encuentra sujeto al pago de los impuestos de ley y a los descuentos de carácter previsional respectivos.

Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 133-2006-TR (09.08.2006) se publicaron en el Diario El Peruano las disposiciones reglamentarias, complementarias y de precisión para la mejor aplicación del D.U. precitado.

• **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Construcción Civil

Hemos tomado conocimiento que se vienen realizando diversos operativos de verificación de normas de seguridad y salud en el trabajo en las obras de construcción civil en seis distritos de Lima: Santiago de Surco, La Molina, San Miguel, San Isidro, Cercado de Lima y Jesús María. Esta labor la realizan en conjunto las Direcciones de Protección del Menor y de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima y Callao.

Estos operativos tienen como objeto, entre otros, verificar:

- Que se cumplan las normas de seguridad, de acuerdo a las etapas constructivas que se están desarrollando;
- Si la obra cuenta con la cantidad suficiente de servicios higiénicos, si éstos se encuentran en buenas condiciones y si el empleador cumple con otorgar los implementos de protección personal de acuerdo a la labor desarrollada y a la zona de trabajo;
- Si la obra cuenta con botiquín de primeros auxilios y si la empresa ha cumplido con contratar la póliza del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo con cobertura de salud y de invalidez y sepelio.

• **LEY DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA**

Mediante Ley N° 28879 de fecha 17.08.2006, publicada el 18.08.2006, se establecen las disposiciones que regulan tanto a las personas naturales y jurídicas públicas o privadas, que prestan servicios de seguridad privada a terceros y aquellas personas jurídicas públicas o privadas que organizan servi-

cios internos por cuenta propia dentro de su organización empresarial; y las actividades inherentes a dicha prestación u organización.

Los servicios de seguridad privada son aquellas actividades destinadas a cautelar y proteger la vida e integridad física de las personas, así como dar seguridad a patrimonios de personas naturales o jurídicas, realizadas por personas naturales o jurídicas bajo alguna de las modalidades normadas en la Ley reseñada y debidamente autorizadas y registradas ante la autoridad competente.

Asimismo y de conformidad con los artículos 17° y 18°, esta Ley será de aplicación a toda persona natural (**miembros de la Policía Nacional**) o jurídica que realice en cualquier lugar del territorio nacional, actividades de servicio de seguridad privada bajo cualquiera de las siguientes modalidades:

- a) Prestación de Servicios de Vigilancia Privada.
- b) Prestación de Servicios de Protección Personal.
- c) Prestación de Servicios de Transporte de Dinero y Valores.
- d) Servicio de Protección por Cuenta Propia.
- e) Prestación de Servicios Individuales de Seguridad Personal y Patrimonial.
- f) Prestación de Servicios de Tecnología de Seguridad.
- g) Prestación de Servicios de Consultoría y Asesoría en Temas de Seguridad Privada.

Finalmente, cabe señalar que la autoridad competente para la regulación, control y supervisión de los servicios de seguridad privada, en cualquiera de las modalidades que en ella se norman, es el Ministerio del Interior, y la ejerce a través de la Dirección General de Control de Servicios de Seguridad, Control de Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (DICS-CAMEC).

• **DISCRIMINACIÓN**
Modifican Código Penal

Por Ley N° 28867 publicada el 9 de agosto último se modificó el artículo 323° del Código Penal referente a la Discriminación en los siguientes términos: *"El que, por sí o mediante terceros, discrimina a una o más personas o grupo de personas, o incita o promueve en forma pública actos discriminatorios, por mo-*

tivo racial, religioso, sexual, de factor genético, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política o de cualquier índole, o condición económica, con el objeto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años, ni mayor de tres o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas.

Si el agente es funcionario o servidor público la pena será no menor de dos, ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme al inciso 2) del artículo 36°.

La misma pena privativa de libertad se impondrá si la discriminación se ha materializado mediante actos de violencia física o mental".

• **LACTARIOS EN INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO**

Mediante Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES de 22.08.2006, publicado el 23.08.2006, se establece que las Instituciones del Sector Público en las cuales laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil deben contar con un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las madres lactantes extraigan su leche materna asegurando su adecuada conservación durante el horario de trabajo, lo que se conoce como lactario. El plazo para la implementación de los mismos en las instituciones del Sector Público es de sesenta (60) días hábiles contados a partir de la publicación del Decreto Supremo reseñado.

Adicionalmente, el 25.08.2006 se emitió el Anexo del D.S. antes mencionado, el cual establece como características mínimas que debe tener un Lactario Institucional, las siguientes:

- Área no menor de 10 metros cuadrados.
- Ambiente que brinde privacidad y comodidad que permita a las madrestrabajadoras la posibilidad de extraerse su leche sentadas.
- Contar con refrigeradora en donde almacenar la leche extraída por las madres durante su jornada laboral.
- Ubicación accesible en primer o segundo piso, salvo que la institución cuente con ascensor.
- Lavabo dentro del área o cerca del mismo para facilitar el lavado de manos.

Empleo Limeno

Un buen momento para un recuento

JORGE BERNEDO ALVARADO

PROBLEMAS DE DATOS

Damos una vuelta en esta ocasión a las cifras sobre el empleo en Lima Metropolitana, recogiendo como fuente a la encuesta especializada del Ministerio de Trabajo, de más amplia tradición, y muy posiblemente, mayor rigor. (1)

Al respecto vale la pena indicar algunas diferencias, entre la Encuesta Permanente de Empleo del INEI, importante por la continuidad de sus informes y su tamaño de muestra, y la Encuesta de Niveles de Empleo en Lima Metropolitana (ENELM) del MTPE, por su antigüedad y especialización.

La EPE tiene una PEA de 4 millones 111 mil personas para el mismo mes en que la ENELM muestra 3 millones 837 mil personas. Desde el 2002 ya la EPE había superado los 4 millones de población económicamente activa, para luego prácticamente estacionarse, mientras que el MTPE nunca se ha aproximado a dicha cifra. Para setiembre de 2005, el exceso de la EPE, equivalía a más del 10 por ciento respecto a las cifras del MTPE (2).

El INEI, en esta encuesta, afirma un desempleo del 9.3 por ciento, mientras que el MTPE, muestra 11.4 por ciento. Ambas encuestas, sin embargo coinciden en la cantidad de desempleados para setiembre de 2005, con 382-383 mil desempleados. Luego, las diferencias de cantidad se dan en los ocupados, donde el INEI supera al MTPE por 328 mil personas.

En otro orden, el de los ingresos promedio de los trabajadores, para el MTPE, el valor mensual, en setiembre de 2005, era de S/. 927. La EPE del INEI, solamente publica promedios de periodos anuales, y el último es de S/. 837.5, correspondiente al período agosto 2004 – julio 2005, cuyo punto

medio resulta retrasado respecto a la referencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La explicación de las diferencias puede tener varias fuentes, en orden de importancia: a) la metodología para proyectar las poblaciones totales y de mayores de 14 años, b) la metodología de la recolección de información, en lo que respecta a las variadas definiciones adoptadas en el proceso, así como la cantidad, el texto y orden de las preguntas y, en menor grado, c) la actualización de marcos muestrales y las características del procesamiento.

Las diferencias más que graves, en el sentido de sus dimensiones, son más bien importantes por mostrar un inútil desacuerdo, y una deseconomía de recursos públicos que se debería corregir, a nuestro entender –más que por el recurso fácil de concentrar de inmediato la recolección y definiciones en el INEI– manteniendo la especialización y la cooperación interinstitucional y poniendo orden en el conjunto del sistema estadístico, hasta que pueda disponerse de una institución con mayores recursos, independencia de los gobiernos de turno, y respetabilidad pública.

PARA LEER DATOS LIMEÑOS

Como en todo orden de cosas, Lima Metropolitana es también en el empleo una ciudad concentradora. Con alrededor del 28 por ciento de la población, concentra 30-31 por ciento de la población económicamente activa –dado que el campesinado tiene un peso importante– pero alrededor del 40 por ciento de los asalariados y del 50 por ciento de la masa salarial. Lima y Callao, integrados, son el gran mercado nacional en términos del empleo que podemos denominar “moderno”.

La mayor parte de ciudades que le siguen, unas 20 ó 30 que no llegan a equiparar la población de Lima, de casi 8 millones de personas, tienen, sin embargo, un patrón urbano de empleo. Es decir, significativo desempleo abierto –búsquedas activas de empleo– del orden del 7 al 14 por ciento, informalización y productividades decrecientes en las últimas décadas (3). En contraparte, los pueblos pequeños y el área rural no tienen problemas de desempleo –en el sentido de búsqueda de empleo– debido a la inexistencia de mercados de trabajo, y muestran incidencias altas de subempleo, sobre todo por la escasez y bajísimos salarios. En el Perú del interior, se emplean campesinos pobres para labores de siembra y cosecha, por salarios diarios de menos de un dólar, a veces suplementados con alcohol y alimento de faena.

LA POBLACIÓN TOTAL Y LA EDUCACIÓN

La población total de Lima Metropolitana, de 8 millones 222 mil habitantes en setiembre de 2005, según el MTPE es bastante mayor –alrededor del 10 por ciento– a lo que dicen los resultados provisionales del Censo 2005. Aun aceptando la afirmación del INEI, de una omisión promedio de algo más del 4 por ciento, las diferencias persistirían. En realidad se trata de una contradicción entre las proyecciones demográficas del propio INEI (que se utilizan en la encuesta) y el censo, que ha dado mucho que hablar y es muy difícil de resolver, a menos que no sea con otro censo, dentro de la metodología convencional, usada en todos los países en desarrollo.

La situación educacional provoca algunos comentarios relevantes. En primer lugar, tenemos en Lima a cerca de

70 mil analfabetos (mayores de 15 años sin instrucción), que no es poco, y que de hecho es más fácil y menos costoso alfabetizar –aunque la mitad son ancianos– aquí en la urbe, que en el mundo rural, donde el problema es más grave, dado el aislamiento y la condición de quechua hablantes, además de la inexistencia de material de lectura en la vida cotidiana.

El fuerte de nuestra población capitalina tiene instrucción secundaria, especialmente entre los estudiantes actuales y las personas de edades mayores. Para el conjunto de pobladores, por ejemplo, es mayor la cantidad de personas con instrucción superior que con primaria, debido al avance, al menos en cantidad, que venimos teniendo en la cobertura de la educación. A su vez, las personas con educación secundaria son alrededor del doble que las de instrucción superior.

Dentro de la educación superior, el peso de la instrucción superior no universitaria se viene haciendo más que evidente. Tenemos un poco más de un millón de residentes en la capital con estudios superiores universitarios, pero más de 850 mil personas con acceso a la superior no universitaria. La elevada demanda de personas que habiendo concluido la secundaria no pueden ingresar a la universidad y no consiguen empleo ha fomentado el desarrollo de este tipo de formación, satisfecha por

instituciones que ofrecen servicios educativos de variada calidad y precio.

775 mil personas en la ciudad de Lima, estudian actualmente en los diferentes niveles regulares. Casi un millón, se encuentran dedicados a los quehaceres del hogar, aunque esta cifra encubre a quienes no estudian ni trabajan. Es también importante la elevada cifra de jubilados y rentistas, que ya se acerca a las 300 mil personas.

LA ESTRUCTURA DE MERCADO Y LAS PRINCIPALES VARIABLES

Para la lectura de las características de la población ocupada utilizaremos esta variable, que nos permite observar la condición de público o privado, de dependiente o independiente, el tamaño de la empresa, o las ocupaciones de mayor marginalidad, como la de trabajadores del hogar o trabajadores familiares no remunerados.

El sector privado emplea a más de la mitad (51.9%) de todos los ocupados. Lo hace sobre todo a través de la pequeña y microempresa, que juntas hacen casi 34.8 por ciento de toda la ocupación. Las empresas que tienen al menos 50 trabajadores, solamente son responsables del 17.1 por ciento de la ocupación total de la metrópoli limeña. En cuanto a los independientes, algo más del 30 por ciento, son en su enorme mayoría no calificados, ni

como profesionales ni como técnicos. Otros grupos, como el de trabajadores familiares no remunerados o trabajadores del hogar son del 3.9 y 4.9 por ciento en el conjunto de ocupados.

Hay más ocupados hombres que mujeres, la proporción es de alrededor de cuatro ocupados por cada tres ocupadas. Pero en la edades más jóvenes, entre los 14 y 24 años, la relación se estrecha y prácticamente se igualan las cifras absolutas. También se parecen en mucho las cantidades absolutas de mujeres en el sector público con la de hombres. Los hombres, sin embargo, mantienen en el promedio, privilegios: figuran más en el sector privado, especialmente de la gran empresa; mientras que las mujeres tienen mayor participación entre los independientes no calificados, y mayor participación y cantidad, largamente, entre los trabajadores familiares no remunerados y los trabajadores en hogares. Es decir, se mantiene un patrón cultural adverso a las mujeres en términos de empleo, pero éste comienza a cambiar por el lado de las jóvenes, y en cuanto a sectores, en el sector público.

Los menores niveles educativos se concentran entre trabajadores independientes no calificados, entre no remunerados y trabajadores del hogar de manera muy marcada, como es de esperarse, y hay proporciones más importantes de instrucción superior en el

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR POR ESTRUCTURA DEMOGRÁFICA Lima Metropolitana

	ESTRUCTURA DEMOGRÁFICA										TOTAL	Cifras expandidas	Casos
	HOMBRE (AÑOS)				Total Hombre	MUJER (AÑOS)				Total Mujer			
	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más		14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más				
Población en edad de trabajar (PET)	14.8	20.6	5.6	7.4	48.3	15.9	21.7	6.2	7.8	51.7	100.0	6140934	8249
PEA ocupada	10.1	32.8	8.8	6.1	57.8	9.7	23.7	5.9	2.9	42.2	100.0	3400312	4492
PEA desocupada	20.3	19.6	3.9	4.1	48.0	19.6	27.3	4.0	1.0	52.0	100.0	437060	587
Inactivos	20.6	2.7	1.1	9.9	34.3	24.5	17.8	7.1	16.3	65.7	100.0	2303562	3170
Tasas													
Tasa de actividad (PEA/PET)	47.6	95.1	92.6	49.8	73.4	42.5	69.3	57.1	21.7	52.3	62.5	6140934	8249
Ratio empleo/población (PEA ocupada/PET)	37.8	88.4	87.6	45.8	66.3	33.7	60.3	52.4	20.8	45.2	55.4	6140934	8249
Tasa de desempleo (PEA desocupada/PEA)	20.6	7.1	5.5	8.0	9.6	20.6	12.9	8.1	4.3	13.7	11.4	3837372	5079
Razones de inactividad													
Esperando inicio de trabajo	37.3	12.6	10.9	9.9	70.7	8.7	18.2	---	2.4	29.3	100.0	31486	42
Estudiante	47.7	2.0	---	---	49.6	48.4	1.9	---	---	50.4	100.0	774559	936
Quehaceres del hogar	4.7	2.1	0.7	3.1	10.6	14.5	36.9	15.0	23.0	89.4	100.0	993683	1446
Jubilado o rentista	---	0.4	2.2	56.4	58.9	0.2	1.2	2.0	37.6	41.1	100.0	281695	428
Enfermo o incapacitado	3.3	12.6	5.9	26.5	48.3	4.5	10.4	6.4	30.4	51.7	100.0	112275	172
Otro	40.0	5.5	1.7	6.1	53.2	32.8	6.6	1.2	6.2	46.8	100.0	109864	146

Nota: Cifras preliminares.

Fuente: MTPE. Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo, setiembre 2005.

PEA OCUPADA: ESTRUCTURA DE MERCADO POR VARIABLES DIVERSAS
Lima Metropolitana: Setiembre 2005

	Sector Público	Sector privado (incluye empleadores)				Independiente			Trabajador familiar no remunerado	Trabajador del hogar practicante otro	TOTAL	Cifras expandidas	Casos
		Total	Microem-presa (2 a 9 trab.)	Pequeña empresa (10 a 49 trab.)	Mediana y grande (50 a más trab.)	Total	Profesional técnico o afín	No profesio-nal no técnico					
PEA ocupada	7.6	51.9	21.4	13.4	17.1	31.8	3.1	28.7	3.9	4.9	100.0	3400312	4492
Estructura demográfica													
Hombre	6.9	58.9	24.8	14.1	20.1	31.9	3.6	28.3	1.6	0.7	100.0	1965938	2614
14 - 24 años	1.9	68.7	34.7	16.2	17.8	22.9	1.9	21.0	4.9	1.7	100.0	342137	465
25 - 44 años	6.6	62.7	24.0	14.7	23.9	29.4	2.9	26.5	0.9	0.5	100.0	1116361	1374
45 - 54 años	11.2	46.3	18.9	11.9	15.5	41.8	8.3	33.4	0.1	0.6	100.0	298680	470
55 años a más	10.6	41.0	21.1	10.0	9.9	46.2	3.5	42.7	2.2	---	100.0	208760	305
Mujer	8.5	42.2	16.7	12.4	13.1	31.6	2.5	29.1	7.0	10.6	100.0	1434374	1878
14 - 24 años	2.0	58.8	25.3	17.0	16.5	12.9	0.6	12.3	11.0	15.3	100.0	330056	366
25 - 44 años	10.0	42.9	15.4	12.8	14.7	32.1	3.3	28.8	5.0	10.0	100.0	804745	1031
45 - 54 años	14.2	25.6	11.4	7.8	6.4	46.9	2.0	45.0	5.7	7.6	100.0	199510	328
55 años a más	6.6	15.6	8.9	4.0	2.7	59.1	3.0	56.1	12.5	6.2	100.0	100063	153
Nivel educativo													
Sin nivel	---	7.6	4.0	3.6	---	70.7	---	70.7	17.6	4.2	100.0	23658	37
Primaria incompleta	0.9	27.0	12.9	8.7	5.5	50.0	---	50.0	5.7	16.5	100.0	143179	205
Primaria completa	2.4	24.7	15.5	4.7	4.6	52.9	0.1	52.8	4.6	15.5	100.0	175909	266
Secundaria incompleta	1.2	41.0	25.9	6.8	8.2	40.8	0.1	40.7	7.7	9.4	100.0	415546	581
Secundaria completa	2.3	55.6	25.4	14.2	16.0	34.5	1.9	32.6	4.2	3.4	100.0	1395869	1814
Superior no universitaria incompleta	5.2	56.1	23.2	13.5	19.4	29.9	4.0	25.9	3.2	5.6	100.0	142602	188
Superior no universitaria completa	15.5	58.8	19.5	15.4	23.8	21.6	4.2	17.4	1.4	2.7	100.0	416747	564
Superior universitaria incompleta	8.9	64.4	27.3	14.9	22.2	19.9	5.3	14.6	3.8	3.0	100.0	194701	237
Superior universitaria completa	25.5	57.7	10.4	19.0	28.2	15.6	9.3	6.3	0.8	0.5	100.0	492101	600
Nivel de empleo													
Subempleo	2.0	44.2	25.6	10.1	8.5	40.6	3.6	36.9	6.7	6.5	100.0	1569324	2086
Subempleo por horas	4.4	34.8	20.4	9.1	5.3	52.1	11.3	40.8	4.2	4.4	100.0	320754	438
Subempleo por ingresos	1.4	46.6	27.0	10.3	9.3	37.6	1.7	36.0	7.3	7.1	100.0	1248570	1648
Empleo adecuado	12.4	58.4	17.7	16.2	24.5	24.3	2.7	21.6	1.5	3.4	100.0	1830988	2406
Horas semanales de trabajo													
Hasta 14	1.8	25.9	15.4	7.7	2.7	70.2	14.5	55.6	1.4	0.7	100.0	139931	182
15 a 34	11.0	36.8	18.3	12.1	6.5	38.2	6.6	31.6	8.8	5.2	100.0	444767	615
35 a 47	14.1	49.4	16.1	14.8	18.4	28.0	3.2	24.8	5.5	3.0	100.0	563391	725
48	6.6	72.9	22.7	16.6	33.7	14.8	1.7	13.1	1.5	4.2	100.0	410950	560
49 a 59	5.4	57.4	23.3	14.0	20.1	30.6	1.4	29.2	3.3	3.3	100.0	528866	688
60 a más	5.4	52.0	24.2	12.5	15.3	32.9	1.8	31.1	2.8	6.8	100.0	1312407	1722
Categoría ocupacional													
Empleador	---	100.0	89.3	8.8	1.9	---	---	---	---	---	100.0	181226	232
Empleado privado	---	100.0	24.7	29.8	45.5	---	---	---	---	---	100.0	827042	1047
Obrero privado	---	100.0	47.7	25.5	26.8	---	---	---	---	---	100.0	755968	1019
Trabajador del sector público	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---	---	100.0	257551	349
Trabajador independiente	---	---	---	---	---	100.0	9.8	90.2	---	---	100.0	1081188	1478
Trabajador familiar no remunerado	---	---	---	---	---	---	---	---	100.0	---	100.0	131913	172
Trabajador del hogar, practicante, otro	---	---	---	---	---	---	---	---	---	100.0	100.0	165425	195
Grupo ocupacional													
Profes. técnico, gerente, administ., funcionario	25.6	58.2	14.1	19.0	25.2	15.3	15.3	---	---	0.9	100.0	694700	844
Empleado de oficina	17.6	73.2	21.8	15.7	35.7	5.3	---	5.3	2.5	1.4	100.0	281317	366
Vendedor	---	34.3	19.6	5.7	9.0	57.2	---	57.2	8.4	---	100.0	778107	1064
Agríc., ganad., pescador, minero, cantero	---	48.9	12.2	23.2	13.5	40.3	---	40.3	10.8	---	100.0	24662	46
Artesano y operario	0.2	67.4	30.7	18.6	18.0	29.8	---	29.8	2.5	0.1	100.0	664656	870
Obrero, jornalero y ocupación N.E.	6.0	70.6	45.5	15.0	10.1	21.4	---	21.4	2.1	---	100.0	93551	149
Conductor	2.1	35.1	20.0	6.3	8.8	62.3	---	62.3	0.5	---	100.0	240632	326
Trabajador de los servicios	3.9	58.8	25.1	16.0	17.7	29.2	---	29.2	7.8	0.2	100.0	468711	646
Trabajador del hogar	---	---	---	---	---	---	---	---	---	100.0	100.0	153977	181
Rama de actividad económica													
Extractivas (Agríc., ganad., pesca y minería)	---	72.3	17.0	23.4	31.9	19.8	---	19.8	8.0	---	100.0	33256	57
Industria manufacturera	---	76.7	27.6	20.3	28.8	19.6	0.7	18.9	3.0	0.7	100.0	624576	804
Construcción	---	68.1	40.4	14.1	13.6	31.9	1.1	30.8	---	---	100.0	177230	251
Comercio	---	40.1	20.8	8.1	11.2	50.8	0.5	50.3	9.0	0.1	100.0	852403	1143
Servicios no personales	22.8	52.6	14.7	15.8	22.1	23.6	6.9	16.7	0.6	0.4	100.0	1130274	1475
Servicios personales	---	47.7	31.3	11.0	5.3	45.8	4.1	41.7	6.5	0.1	100.0	426853	579
Hogar	---	---	---	---	---	---	---	---	---	100.0	100.0	155720	183
Promedio de ingresos de la PEA ocupada (en nuevos soles de setiembre de 2005)													
Media	1435.4	1144.6	818.8	1087.1	1596.1	613.9	908.0	581.8	---	595.0	926.7	3400312	4492
Mediana	1146.8	730.2	598.9	750.0	1001.2	509.1	600.0	500.0	---	540.2	648.8	3400312	4492

Nota: Cifras preliminares.

Fuente: MTPE. Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo, setiembre 2005.

sector público y en la gran empresa. La mayor educación, sin embargo, se encuentra más diversificada de lo que la mayoría de personas supone. Aparecen universitarios en proporción importante en la microempresa y en las pequeñas empresas, e inclusive como trabajadores familiares no remunerados. También es interesante la proporción de trabajadores con instrucción superior no universitaria entre trabajadores en hogares.

Estas sorpresas relativas no dejan de darse. Es de suponer, por ejemplo, que hay muchas jornadas cortas entre los trabajadores independientes no calificados, pero también las hay en el sector empresarial, que por ende tiene también tasas importantes de subempleo por horas. Igual sucederá más adelante con las bajas remuneraciones, que se encuentran diversificadas aunque sean más intensas en los sectores de la ocupación con menos exigencias de calificación.

La categoría ocupacional, permite hacer algunas deducciones de interés. Por ejemplo, sabemos que el 89.3 por ciento de trabajadores de la pequeña empresa son empleadores, y que habría por lo tanto unas 161 mil 800 microempresas de 2 a 9 trabajadores en el país, pero en la gran mayoría estarán entre el tamaño 2 y 3. Habría también unas quince mil microempresas y alrededor de tres mil 400 empresas con 50 o más trabajadores en la capital peruana.

Esta escala productiva es ínfima, y más de una vez hemos reparado en su afrenta. Si bien no puede abandonarse a la microempresa, es esta ausencia de empresas que merecen denominarse como tales, con un importante nivel de diversificación y técnica, lo que demuestra la ausencia de políticas de empleo en el país. La abundancia de empleo independiente y de microempresas es espontánea, la generación de empresas y empleo decente es lo que mide la presencia –ni siquiera la eficiencia– de políticas de empleo en el país.

En los grupos ocupacionales hemos llegado ya al antes temido absurdo –desde el punto de vista de un proyecto industrial– de tener en la gran empresa de Lima más empleados de ofici-

na que obreros y operarios. Pero a nivel total, hay otro fenómeno: una suma parecida de vendedores, que de profesionales, técnicos, gerentes y funcionarios, que ahora resultan masivos y ya no una élite dirigente, en mérito de la multiplicación de microempresas. También impresiona el número de conductores, 240 mil que trabajan en la capital.

La industria limeña significa un poco más de la sexta parte del empleo manufacturero nacional, con 625 mil puestos. Pero, apenas un poco más de la cuarta parte de este empleo es de empresas de 50 o más trabajadores. La gran mayoría está en la micro y pequeña empresa o en el sector artesanal. En otras palabras, en lugar de desarrollar nuestra industria manufacturera, hemos retrocedido hacia la industria artesanal del siglo XIX, reemplazando la avenida Argentina por la gran cantidad de talleres de los barrios marginales de Lima. En cambio, son por supuesto amplios los sectores del comercio y los servicios personales, resultado igualmente del protagonismo de la producción y el empleo en el sector informal.

Acápiteme importante es el del ingreso mensual por trabajo. Tenemos medias y medianas. La diferencia entre ambos valores (el promedio y el valor que separaría a los trabajadores en dos grupos del mismo número de miembros), denota desigualdad, y ésta es más alta en el sector privado empresarial que en cualquier sector, desde el público hasta los trabajadores del hogar.

Pero hay que ver en especial los niveles, recordando que el ingreso por trabajo de Lima Metropolitana es alrededor del doble que el nacional. El promedio total no llega a mil soles y la mediana no alcanza S/. 650, mientras el salario mínimo del sector privado es de S/. 500. En el sector privado, la microempresa tiene remuneraciones medianas mayores a la mínima por 20 por ciento, las medianas de la pequeña empresa son mayores a la mínima en 50 por ciento y en las empresas con más de 50 trabajadores son el doble. Entre independientes, los sectores supuestamente calificados tienen remuneraciones más cercanas a la micro que

a la pequeña empresa, y los trabajadores del hogar superan a los independientes no calificados, si bien, rondando ambos grupos la remuneración mínima. La más alta mediana del ingreso mensual por trabajo, poco más de dos remuneraciones mínimas, es la del sector público. En fin, parece ser lo más preocupante.

CIERRE

Grave problema es el del empleo en el área que concentra los capitales, la infraestructura productiva y los recursos humanos del país. Difícilmente podría ser mejor en el resto de la nación. Ojalá al menos podamos comprender, desde esta aislada capital, las reales dimensiones de la crisis de empleo. Ello nos permitiría postergar los aspavientos, la política menuda, las cortinas de humo y las figuraciones, y pensar con seriedad en metas nacionales trascendentes, serias, significativas, constructoras de futuro.

(1) Como en otras ocasiones hemos anotado, tenemos problemas con la profusión de fuentes en empleo, observado mediante encuestas de hogares. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) mantiene la Encuesta Permanente de Hogares (EPE) desde el 2001, la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), desde 1995, y recientemente –desde 2006– la monumental Encuesta Continua, ENCOH, donde se recoge data de alrededor de mil viviendas diarias. Estas tres encuestas tienen información de población económicamente activa aunque con metodologías y cobertura de información distinta, y en el caso de la ENCOH con la singularidad que el ingreso solamente se recoge en la capital y no en el interior del país. El Censo de población del 2005 tiene valores de población total menores a los usados por las encuestas a partir de proyecciones.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por su parte, mantiene la Encuesta de Niveles de Empleo Lima Metropolitana (ENELM), casi con continuidad total por alrededor de 40 años.

(2) La presunción de una población económicamente activa prácticamente estacionaria en Lima Metropolitana desde el 2002 hasta la actualidad, es insostenible en un escenario de crecimiento económico acelerado, como el de los recientes años, aun cuando tenga peso sustancial la exportación de materias primas. Lo más probable es una sobreestimación inicial, que el INEI está tratando de corregir, no sin costos en variables diversas.

(3) Por tal motivo, mucho de lo que se observa y afirma en el caso de Lima Metropolitana, puede estar sucediendo también en el resto de ciudades del país, de más de 100 mil habitantes.

Lo Laboral en los Tratados de Libre Comercio entre Países Americanos

EMILIO MORGADO VALENZUELA (*)

En el contexto de los actuales procesos de globalización existen tres Tratados de Libre Comercio (TLC) en los que lo laboral forma parte de un Acuerdo de Cooperación Laboral (ACL), acompañado de un Anexo que contiene "los principios laborales": el TLC de América del Norte y su ACLAN, el TLC de Canadá y Chile y su ACLCC, y el TLC de Canadá y Costa Rica y su ACLCCR. También hay dos TLC en los que lo laboral está incorporado en el texto del Tratado: el de Estados Unidos de América y Chile (TLCEUACHI) y el de Estados Unidos, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana (TLCEUCARD).

En esta Ponencia analizo los propósitos, principios y compromisos laborales contenidos en esos TLC y ACL, interrelacionándolos con principios y normas de la OIT y con principios de carácter laboral adoptados en la ONU y la OEA. Concluyo formulando algunas consideraciones referidas a impactos de esos contenidos en las relaciones de trabajo.

La Ponencia no se refiere a la globalización propiamente tal ni a los contenidos no laborales de los TLC. Tampoco examina lo atinente a sus contenidos institucionales ni a los procedimientos de verificación del cumplimiento de obligaciones, solución de controversias y aplicación de sanciones.

CONTENIDOS LABORALES

Como se observa en los Anexos 1, 2 y 3 no es uniforme la dimensión laboral de los ACL y TLC en lo atinente a propósitos, obligaciones, compromisos, principios y tratamiento de las relaciones de trabajo.

1. Propósitos, obligaciones y compromisos

En los ACL las Partes se obligan a promover y dar efectivo cumplimiento a su legislación laboral mediante medidas de fiscalización que comprendan, entre otras, el establecimiento de comisiones de empleadores y trabajadores y la promoción de la mediación, conciliación y arbitraje. Asimismo se obligan a garantizar que las personas con interés jurídicamente reconocido tengan acceso adecuado a tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales o del trabajo, en lo concerniente a la aplicación de la respectiva legislación laboral y los convenios colectivos de trabajo, incluyendo lo referido a las relaciones entre empleadores y trabajadores. También se obligan a garantizar que los procedimientos ante esos tribunales sean justos, equitativos y transparentes, y a dar debida consideración a las solicitudes presentadas por empleadores o trabajadores o sus representantes para que se investigue cualquier presunta violación de la legislación laboral. Si legalmente procede, cada Parte se obliga a publicar por adelantado cual-

quier medida que se proponga adoptar, y brindar una oportunidad razonable para que las personas interesadas puedan formular sus observaciones. Del mismo modo las Partes se obligan a promover el conocimiento público de su legislación laboral y de los procedimientos para su aplicación y cumplimiento, y, en su caso, impulsarán la educación de la población respecto de la legislación laboral.

Similares medidas se contemplan el TLCEUACHI y el TLCEUCARD, aunque en el segundo se agregan garantías procesales y medidas para asegurar el debido proceso.

2. Principios Laborales

Salvo diferencias de redacción, los principios laborales declarados en el ACLAN y en el ACLCC son idénticos, en tanto que en el ACLCCR se distingue entre principios y derechos fundamentales concordantes con los de la Declaración de la OIT de 1998 y los "adicionales", a la vez que se omite el principio de protección de los trabajadores migratorios, y no se desarrollan los contenidos de los principios y derechos declarados, como ocurre en el ACLAN y ACLCC.

¿Qué compromisos directos e indirectos derivan de los principios y derechos declarados en los ACL? En el ACLAN y ACLCC se expresa que el enunciado y contenido básico de los principios laborales no constituyen «normas mínimas comunes» sino «lineamientos que las Partes se comprometen a promover, conforme a las condiciones que establezca la legislación interna de cada país». Aunque se declara que esos principios delimitan «áreas amplias de atención en que las Partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas laborales», no es menos cierto que también se declara la obligación de atender el compromiso de «promover» la presencia y vigencia de los principios laborales. Si "promover" contiene la obligación de emprender acciones destinadas a incorporar algo que no está plenamente establecido en la actualidad, la obligación asumida por las Partes de continuar esforzándose por mejorar sus normas laborales confiere a la adopción de los principios laborales tanto un efecto consolidador de la normatividad laboral nacional, como uno inspirador de cambios para ajustarla al espíritu y letra de los

(*) Presidente de la Asociación Chilena de Relaciones Laborales y Director de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo. Director del Instituto de Estudios del Trabajo (Universidad La República). Profesor de Derecho del Trabajo en la Escuela de Graduados (Facultad de Derecho de la Universidad de Chile), y en la Escuela de Derecho (Universidad La República). Abogado y consultor en derecho y relaciones de trabajo. Presidente de Honor y Ex Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Presidente Honorario y Ex Presidente de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ex Director Regional Adjunto de la OIT para América Latina y el Caribe. Doctor Honoris Causa (Université de Bordeaux).

correspondientes ACL. A su vez, en el ACLCCR las Partes también se obligan a que los principios fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT de 1998 estén reflejados en su legislación y práctica.

Las Partes del TLCEUACHI (artículo 18.1) y del TLCEUACARD (artículo 16.1) reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de 1998, en lo atinente a los principios relativos a los derechos fundamentales de "la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación". (1) También se comprometen a procurar garantizar que su legislación laboral establezca normas consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos (artículos 18.8 y 16.8, respectivamente) (2)

Aun cuando cada Parte tiene derecho a adoptar o modificar su legislación laboral, los TLC les imponen la doble obligación de que su legislación establezca normas consistentes con los derechos laborales universalmente reconocidos y de procurar el perfeccionamiento de esas normas.

Con diferente redacción, en el TLCEUACHI y en el TLCEUACARD las Partes declaran que procurarán no dejar sin efecto ni derogar –ni ofrecerán dejar sin efecto o derogar– dicha legislación de manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Por lo tanto no adoptarán esas medidas para incentivar el comercio con la otra Parte o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio, ya que consideran inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral.

De lo expuesto se concluye que en el TLCEUACHI y TLCEUACARD se reconocen los siguientes principios laborales:

- libertad de asociación y la libertad sindical;
- reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- abolición del trabajo infantil;
- eliminación de las peores formas de trabajo infantil;
- eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación, y
- condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional. (3)

En relación con los Convenios que desarrollan esos principios debe recordarse que al incorporarse libremente a la OIT, los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas. (4)

En consecuencia, aun cuando el principio de "eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación" no

fue expresamente incorporado en los artículos 18.8 y 16.8, respectivamente, las Partes del TLCEUACHI y TLCEUACARD están doblemente obligadas a respetarlo y promoverlo por cuanto forman parte de los principios y derechos expresados en los convenios fundamentales de la OIT y, además, tiene el carácter de "internacionalmente reconocidos".

3. Relaciones de trabajo

Del enunciado de los propósitos y principios de los TLC y ACL, y de las materias objeto de la cooperación laboral entre las Partes (Anexo 3), se desprende que esos textos –en sus respectivos ámbitos– incorporan las siguientes expresiones de las relaciones de trabajo:

- Cooperación, participación y diálogo social, incluyendo lo concerniente al derecho de los trabajadores a ser sujetos de políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos, de empleo y atención al desempleo, de seguridad social, y de bienestar social para los trabajadores y sus familias.
- Condiciones mínimas de trabajo, incluyendo el salario mínimo y el tiempo de trabajo.
- Empleo, formación y capacitación profesional.
- Estabilidad en el empleo.
- Huelga.
- Libertad de trabajo.
- Libertad sindical y el derecho de asociación y organización.
- Negociación colectiva.
- No discriminación, incluyendo el derecho a remuneración igual por trabajo igual de mujeres y hombres, los derechos de los trabajadores migratorios y los derechos de las personas discapacitadas.
- Seguridad y salud en el trabajo, incluyendo lo concerniente a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Solución de conflictos.
- Trabajo de menores y jóvenes.

Los efectos de los TLC y ACL, unidos a los derivados de los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos en entornos de creciente globalización, generan múltiples y variados impactos en los sistemas productivos y en la organización del trabajo. De ellos derivan reestructuraciones en los niveles, estructura, contenidos y calidad del empleo, de los ingresos y de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Tales cambios, sin duda, han dado paso a nuevos factores condicionantes de los sistemas de relaciones de trabajo, sus sujetos, objetivos, contenidos, niveles, componentes administrativos y, muy especialmente, su trama normativa. Además han originado nuevas necesidades y respuestas en instituciones jurídico-laborales como la contratación y el despido, la sindicación y la negociación colectiva, la conflictividad laboral, la determinación de las remuneraciones y la distribución del tiempo de trabajo. A la vez, han conferido nuevos protagonismos a los sistemas educativos y de formación y capacitación, así como a los sistemas e instituciones de protección social encaminadas a evitar o disminuir efectos discriminatorios, excluyentes o marginadores.

INTERACCIONES DE LOS CONTENIDOS LABORALES DE LOS TLC/ACL CON PRINCIPIOS Y NORMAS DE LA OIT Y DE OTRAS FUENTES INTERNACIONALES

Numerosas y variadas interacciones nacen de los compromisos asumidos por las partes del ACLCCR, TLCEUACHI y TLCEAUCARD respecto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo consagrados en la Declaración de la OIT de 1998, y de los derechos laborales internacionalmente reconocidos, en relación con las correspondientes legislaciones laborales nacionales de las Partes. Estas deben ser armónicas con las normas internacionales del trabajo (NIT) de la OIT y con principios y normas vinculadas a lo laboral adoptadas por la ONU y la OEA.

Las NIT cumplen funciones inspiradoras y promocionales respecto de las normas nacionales de trabajo, sin perjuicio de su papel consolidador de los contenidos normativos nacionales que sean armónicos con las NIT. Esas funciones resultan fortalecidas cuando en los TLC y ACL las Partes se obligan a dar efectivo cumplimiento a la legislación nacional, inspirada y consolidada por las NIT.

También las NIT dan contenidos substantivos a enumeraciones y descripciones de los contenidos laborales de TLC y ACL, a la vez que proporcionan a las Partes el recurso a los medios institucionales y procesales de verificación de aplicación y solución de controversias existentes en la OIT. Como ambos sistemas no son excluyentes y se fortalecen recíprocamente, las Partes pueden también recurrir a los sistemas de control de cumplimiento y solución de controversias establecidos en los correspondientes instrumentos internacionales de libre comercio.

Cabe evocar que junto a las NIT existen contenidos laborales en instrumentos internacionales adoptados en la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y en la Organización de los Estados Americanos (OEA). Tal es el caso, por ejemplo, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) (21); la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948) y sus modificaciones; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (San Salvador, 1988). (5)

Como los Estados Parte de los TLC y ACL también son Miembros de esas organizaciones puede ocurrir que el tratamiento de lo laboral en múltiples tratados internacionales origine conflictos en cuanto a su preeminencia como fuentes del derecho interno. Al respecto predomina la tesis de que prevalece la norma internacional que en su conjunto es más favorable al trabajador (6). Tal opción debería complementarse considerando no sólo lo sustantivo de la norma sino que también lo concerniente a la naturaleza y nivel garantizador del sistema establecido para la verificación de su cumplimiento, solución de controversias e imposición de sanciones.

De otra parte es conveniente precisar cómo las NIT y demás normas internacionales de carácter laboral debidamente ratificadas se incorporan en el derecho interno de las partes. Sobre el particular debe señalarse que las que tienen la condi-

ción de derechos humanos fundamentales poseen rango constitucional en Chile, Costa Rica, México y Nicaragua. En El Salvador, Guatemala y Honduras tienen el rango de ley y prevalecen sobre la legislación nacional, en tanto que en la República Dominicana, en forma general se reconoce y aplican las normas contenidas en tratados internacionales ratificados. (7) Asimismo es importante tener presente la aceptación de la teoría monista o la dualista en los correspondientes ordenamientos jurídicos nacionales. (8)

CONSIDERACIONES FINALES

Al concluir esta monografía creo oportuno formular algunas consideraciones respecto de los objetivos que presiden a los contenidos laborales de los TLC y ACL, la capacidad garantizadora de esos TLC y ACL en lo concerniente al cumplimiento de dichos contenidos, y la transnacionalización de las relaciones de trabajo.

Objetivos orientadores

Los cambios habidos en los contenidos y orientaciones del tratamiento de lo laboral en los acuerdos de integración (9) y de libre comercio (10) permiten pensar que asistimos a una reimplantación revalorizadora de lo económico. En ella, lo laboral tiende a acompañar a su clásico carácter de expresión de anhelos de justicia social, propósitos más funcionales a objetivos económicos, como el del libre comercio internacional.

Tal afirmación nos remonta al nacimiento de las NIT, época en la que las aspiraciones de justicia social coexistieron con necesidades derivadas del comercio internacional, proceso que se favorecería con la existencia de normas laborales protectoras que permitieran que la competencia internacional no estuviera determinada por la inexistencia o insuficiencia de esa normatividad. (11)

Al respecto cabe evocar que en el Preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles se estableció que "si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países", y que en la Declaración de Filadelfia (1944) se dispone que el propósito central de toda política nacional e internacional debe ser el logro de las condiciones que permitan alcanzar los propósitos objeto de la Declaración, y que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en la Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para "fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen".

En los TLC y ACL lo económico y lo laboral aparecen estrechamente interrelacionados. Ello ha permitido que se sostenga que los contenidos laborales expresan o conducen a modalidades de neoproteccionismos económicos o laborales. El nivel de equilibrio entre los objetivos económicos y laborales dependerá en gran parte de tres factores: (a) las orientaciones, objetivos y estrategias de los correspondientes operadores públicos y privados, en los ámbitos nacional e internacional; (b) la evolución que experimenten los entornos económicos y políticos

nacionales e internacionales, y (c) la naturaleza que pueda alcanzar el diálogo social, en todos los niveles. (12)

Capacidad garantizadora

La capacidad garantizadora del cumplimiento de los compromisos laborales contenidos en los TLC y acuerdos complementarios resulta en gran parte determinada por el nivel de coercibilidad de sus normas reguladoras del control de cumplimiento y de solución de controversias, incluidas las de aplicación de sanciones. También resulta determinada por factores sociopolíticos y económicos que tienen creciente presencia en las relaciones internacionales, tales como los niveles de paz social y gobernabilidad existentes en los Estados Parte y la naturaleza y contorno de su respectiva "imagen-país", especialmente en lo concerniente a la seguridad de los emprendimientos económicos y la estabilidad de las políticas y programas gubernamentales. A ello se agrega que junto a los procedimientos institucionales oficiales existen otros establecidos por componentes de la llamada "sociedad civil", en niveles nacionales e internacionales. Tal es el caso, por ejemplo, de las actividades de organizaciones de empresarios, de trabajadores y de consumidores (incluidas las de boicot); de las normas y principios contenidos en códigos de conducta y acuerdos entre empresas transnacionales y organizaciones sindicales, y de modalidades asumidas por sistemas de responsabilidad social empresarial.

Transnacionalización de las relaciones de trabajo

Al ámbito nacional de las relaciones de trabajo se suma el transnacional, facilitado en la medida en que existan sujetos sociales supranacionales representativos de empleadores y de trabajadores y, de otra parte, idóneos mecanismos de regulación y facilitación de sus interacciones.

En nuestro continente tal proceso transnacionalizador resulta dificultado si se tiene presente que esa dimensión internacional debe coexistir con sistemas nacionales de relaciones de trabajo gobernado por legislaciones que radican el nivel de las relaciones de trabajo –en forma preponderante o exclusiva– y excluyentemente en el nivel del establecimiento o de la empresa. Tal descentralización no resulta funcional con las ampliadas perspectivas derivadas de la globalización, por lo que una idónea presencia de lo laboral en los procesos de libre comercio internacional exige revisar urgentemente los marcos nacionales de las relaciones de trabajo. De lo contrario el mundo ancho de los nuevos relacionamientos internacionales será ajeno a los sujetos nacionales de las relaciones de trabajo.

- (1) En la Declaración se recuerda que todos los Miembros tienen un compromiso derivado de su mera pertenencia a la OIT, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales, aun cuando no hayan ratificado los correspondientes Convenios.
- (2) Adicionalmente en el TLCEUACARD las Partes "afirman pleno respeto por sus Constituciones" y reconocen que en la Declaración de la OIT se establece "que los estándares laborales no deben ser utilizados para fines proteccionistas".
- (3) En el TLCEUACHI las obligaciones de cada Parte se refieren a la aplicación efectiva del nivel de salario mínimo general establecido por ella.
- (4) En el Anexo 4 se presentan las ratificaciones de los Convenios Fundamentales de la OIT por los Estados Parte de TLC en América. Respeto del

estado de las ratificaciones de los demás Convenios de la OIT referidos a los contenidos laborales de los TLC y ACL, ver: Oficina Internacional del Trabajo: Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2005 (II), Documento informativo sobre ratificaciones y actividades normativas hasta el 31 de diciembre de 2004. Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª. Reunión, 2005.

- (5) Emilio Morgado: Algunas consideraciones acerca de lo laboral en el derecho internacional de los derechos humanos. En: Presente y perspectivas del Derecho del Trabajo. En: Segunda Reunión de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1990). Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. México D. F. 1991.
- (6) Ver: Mario Pasco Cosmópolis: Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo. 2ª. Edición. AELE, Lima, 1997; Américo Plá Rodríguez: "Los Principios del Derecho del Trabajo". 3ª. Edición. Depalma, Buenos Aires, 1998.
- (7) Emilio Morgado: Iberoamérica. Constitucionalización de los principios y derechos fundamentales. En: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: El Trabajo y la Constitución. Estudios en Homenaje al Profesor Alonso Olea.
- (8) Ver: Arnaldo Sussekind: "Direito Internacional do Trabalho", 3ª, edición actualizada. LTR, Sao Paulo, 1983; Geraldo W. Von Potobski y Héctor G. Bartolomei de la Cruz: "La Organización Internacional del Trabajo. El sistema normativo internacional. Los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales". ASTREA, Buenos Aires, 1990. Además ver: Diego Corvera Vergara y Juan S. Gumucio Rivas: Las normas de los Convenios 87 y 98 de la OIT y su relación con la normativa interna chilena. En: Revista Laboral Chilena, Julio 2000, N° 88; Sergio Gamonal Contreras: Efectos de la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT en el Derecho Colectivo Chileno. En: Revista Laboral Chilena, Noviembre 1999, N° 11/99; José Luis Ugarte Cataldo: Libertad Sindical y Constitución. En: Revista Laboral Chilena, Mayo 2000, N° 86.
- (9) Ver: Luis Aparicio Valdez y Emilio Morgado Valenzuela: Estudio sobre la integración sociolaboral andina, en especial el Convenio Simón Rodríguez" AELE, Lima, 1999; Adolfo Ciudad Reynaud: Las normas laborales y el proceso de integración en las Américas, OIT, 2001; Oscar Ermida Uriarte: La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y su eficacia jurídica, en: El trabajo y la Constitución. Estudios en homenaje al Profesor Manuel Alonso Olea. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 2003; Leopoldo Gamarra V.: El proceso de integración de la Comunidad Andina de Naciones y los derechos laborales, en: Asociación Chilena de Relaciones Laborales: Ob.cit, Tomo I.
- (10) Ver: Daniel Martínez: El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial. Una mirada desde los países americanos, OIT, Lima, 2004; Diego López: El Tratado de Libre Comercio entre Chile y los Estados Unidos. OXFAM, Santiago, 2004. Y en Asociación Chilena de Relaciones Laborales: Quinto Congreso Regional Americano de Relaciones de Trabajo, Santiago, Julio de 2005 (Tomos I y II), ver: Lance Compa: Crafting a social dimension in a hemispheric trade agreement; Maria Lorena Cook: International Labor Standards and national labor reform unions and workers' rights in Latin America; Sabino Hernández M.: El TLC y sus efectos en el Ecuador; Pablo Lazo Grandi: Derechos laborales en la agenda comercial internacional; Daniel Martínez: Relación entre el comercio internacional y las normas laborales; Emilio Morgado Valenzuela: Los tratados de libre comercio suscritos por Chile y el sistema chileno de relaciones colectivas de trabajo; Mario Pasco Cosmópolis: Lo laboral en los procesos de integración y los tratados de libre comercio; Bernardo Van der Laat Echeverría: Relaciones de trabajo y protección social en los procesos de integración y en los tratados de libre comercio en Centroamérica.
- (11) Ver: Nicolas Valticos "Derecho Internacional del Trabajo". Editorial TECNOS. Madrid, 1997; Oficina Internacional del Trabajo: Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global. 75º aniversario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra. 2001.
- (12) Ver: OIT: Por una globalización justa. El papel de la OIT. Informe presentado por el Director General de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª. reunión, Ginebra, 2004; Emilio Morgado: América: El diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos". OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe (Proyecto CIMT-OIT), 2002.

El Trabajo Autónomo en Alemania

El ejemplo y la experiencia alemana

JORGE LUIS MAYOR SÁNCHEZ (*)

1. LOS CUATRO PILARES BÁSICOS DE LA SITUACIÓN JURÍDICA EN ALEMANIA

El estudio del trabajo autónomo en el derecho alemán que analizaremos en el presente trabajo de investigación se estructura en tres grandes apartados. En primer lugar se tratarán los orígenes jurídicos de esta materia en Alemania. A continuación se abordarán los cambios que se han dado en la práctica, los cuales han propiciado nuevas propuestas de carácter científico sobre la distinción entre trabajadores por cuenta ajena y autónomos, así como también la respuesta del legislador al respecto en el año 2006. Y finalmente plantearemos algunas reflexiones acerca de las perspectivas que marcan la frontera entre trabajador por cuenta ajena y los trabajadores autónomos o independientes.

El análisis del "modelo alemán", por sus características, servirá para advertir cómo han evolucionado los vínculos entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente, y ello con todas las alternativas y riesgos que siempre han acompañado, y que acompañan, a estas tendencias. Se trata, como ocurre en el ámbito del Derecho en general, y también en Derecho del Trabajo, no sólo de cuestiones de carácter jurídico formal. Mucho más, la controversia sobre autónomos y/o trabajadores por cuenta ajena se inserta, en la dialéctica socio-política, en las llamadas relaciones de trabajo. Intentaré en esta aventura intelectual no perder de vista el trasfondo de esta discusión.

En el examen de la situación real del trabajo autónomo en la Alemania Unificada hay que destacar cuatro aspectos fundamentales. Si se comprenden esos cuatro pilares, no se tendrán dificultades a la hora de perderse en el laberinto de situaciones particulares de este complejo e intenso debate que de ningún modo está cerrado.

Primero, a diferencia de otros países, entre ellos Italia, España y Francia, en Alemania no existe ninguna disposición legal que precise qué debe entenderse por "**trabajador**", y que marque la línea divisoria entre trabajo por cuenta ajena y trabajo autónomo, si bien el concepto de trabajador, así como la delimitación entre tales categorías, se ha realizado por los tribunales.

Segundo, en comparación con ciertos países, de nuevo España y también Holanda e Italia, el número de trabajadores autónomos en Alemania es aún bastante reducido. Sin embargo, como está sucediendo en otros Estados europeos, en determinados sectores y profesiones observamos que el trabajo autónomo aumenta pues la actividad de algunos trabajos por cuenta ajena se ejerce de modo independiente. Esto

no sólo afecta a los propios implicados sino también al sistema de protección social.

Tercero, estas medidas han despertado la reacción de la jurisprudencia, de la doctrina, y en el año 2005 también del legislador que, en líneas generales, pretenden extender el marco de protección del Derecho del Trabajo, y sobre todo del Derecho Social, a aquellos trabajadores que están en la "zona gris" entre autónomos y por cuenta ajena.

Cuarto y último, ahora, como antes, nos hallamos en el interior de una polémica abierta, que busca el modo de garantizar un nivel de protección, una especie de "**habeas corpus**" para todos los trabajadores, al margen de que sean trabajadores por cuenta ajena o autónomos. Al mismo tiempo, se intentan corresponder los deseos de independencia y autonomía de aquellos que prefieren realizar su trabajo por cuenta propia.

Si se tienen en consideración estos argumentos, ya se conoce bastante acerca de cómo se regula y valora el trabajo autónomo en Alemania. En el siguiente apartado se mostrarán los criterios que sigue la jurisprudencia para adoptar el estatuto del trabajador, separándolo así de otros tipos y formas de empleo.

2. BASE LEGAL: PRINCIPIOS GENERALES

2.1 La jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo sobre la delimitación del concepto de trabajador.- El Derecho del Trabajo alemán no contiene ninguna definición legal de trabajador. Han sido los tribunales alemanes los que han desarrollado un catálogo flexible de medidas para distinguir la actividad de los trabajadores por cuenta ajena de los autónomos.

El punto central se sitúa, como en otros países, en la "dependencia personal", o bien en la "subordinación personal".

Los tribunales alemanes controlan si una persona está obligada a acatar las órdenes de un tercero atendiendo a las siguientes premisas:

- Tiempo de trabajo.
- Lugar de trabajo.
- Contenido de la prestación laboral.

(*) Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Salamanca - España. Investigador del Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social de la Universidad de Salamanca. Diplomado en Estudios Avanzados en Derecho del Trabajo por la Universidad de Salamanca. Diplomado en Dirección Estratégica de Recursos Humanos por la Universidad Complutense de Madrid. Diplomado en Relaciones Internacionales, Diplomacia y Medios de Comunicación por la Universidad Complutense de Madrid. (1)

Unido a lo anterior, para diferenciar la actividad del trabajo autónomo de los trabajadores por cuenta ajena, los tribunales investigan igualmente si las personas afectadas están incorporadas a una organización del trabajo extraña. Aclararé esta idea sólo con un ejemplo. En el sector de los medios de comunicación, especialmente en la radio y en la televisión, además de los trabajadores empleados en los mismos, también se ocupan un gran número de llamados "colaboradores libres". Un principio esencial para la jurisprudencia, el cual identifica la condición de trabajador, es si estos disponen de un estrecho o un amplio ámbito de trabajo. Con ello, los tribunales revisan si los colaboradores se incluyen en los planes organizativos de la radio o de la televisión sin que esto implique libertad de acción propia. Si es así, se trata de un trabajador y no de un "colaborador libre", ya que el mismo se integra, en efecto, en la organización de la empresa.

En definitiva, la jurisprudencia del Tribunal Federal Alemán de Trabajo se sirve de un "método hipológico". El "tipo" no tiene un número fijo de criterios sino una cantidad indeterminada de señales características, que según el supuesto concreto se presentan con distinta intensidad, pero que no aparecen necesariamente. Hay que comprobar si los indicios más relevantes ocurren con tal fuerza e intensidad para que el "tipo" en total se pueda afirmar.

Esta forma de proceder tiene ventajas y desventajas. Como inconveniente hay que resaltar que el resultado está muy condicionado por el hecho individual y por eso no es fácil concretarlo de antemano. Aunque tiene como ventaja que la jurisprudencia puede reaccionar de manera abierta y adaptarse cuando cambian las condiciones de hecho y de la situación. Esto se pone de manifiesto en una extensa práctica jurisprudencial en diversos sectores y profesiones, como son los medios de comunicación, los seguros, el transporte, el "teletrabajo" o en las franquicias. A partir del método tipológico adoptado por los tribunales, hay que examinar cada ejemplo y si los elementos "dependencia personal" (con sus subcriterios) e "incorporación a la organización de la empresa" se aplican, y cuál de esos signos impone su sello al caso particular.

2.2 Personas asimiladas a trabajadores.- En el Derecho del Trabajo alemán, lo que los aleja del resto de países europeos vecinos, es que no se acepta una división definitiva entre trabajadores por cuenta ajena, los cuales están protegidos por el Derecho del Trabajo, y autónomos, que quedan fuera del mismo.

Por esta razón, la jurisprudencia ha venido impulsando desde hace algún tiempo una tercera categoría, para englobar a aquellas personas que aunque trabajan de manera independiente, su situación económica hace, sin embargo, que estén más cerca del trabajo por cuenta ajena que del trabajo autónomo. El patrón que enmarca a este grupo es la dependencia económica y no la "subordinación personal". Se trata de "personas asimiladas a trabajadores" o "cuasitrabajadores".

En 1951 se aprobaba una regulación especial para cuasitrabajadores, ocupados en trabajos a domicilio, pues la llamada "Ley de trabajo a domicilio" ordena ciertos estándares de protección de carácter laboral para este colectivo.

Desde 1974 existe en Alemania una definición legal de "cuasitrabajadores", lo que es sorprendente, en la Ley de Convenios Colectivos. En una reforma de este mismo año se previó que para este segmento de personas dependientes económicamente y necesitadas de cobertura social, tal como los "trabajadores por cuenta ajena", podrán firmar convenios colectivos.

Para cuasitrabajadores permanece un Derecho del Trabajo pero con un nivel de seguridad menor. Se puede hablar en la práctica de un "Derecho del Trabajo *light*". Así, hay algunas disposiciones legales dirigidas expresamente a los mismos con la Ley Federal de Vacaciones (Bundesurlaubsgesetz) y la Ley de Protección del Trabajo (Arbeitsschutzgesetz). Además, algunos Principios del Derecho del Trabajo se aplican por la jurisprudencia con cierto reparo.

Se puede afirmar que este conjunto de cuasitrabajadores se encuentra, por decirlo de algún modo, en el "monte purgatorio", esto es, en algún lugar entre el paraíso y el infierno de Dante (La Divina Comedia), pero ¿Qué es el cielo o el infierno?, ¿el trabajo autónomo o el trabajo dependiente?

3. CAMBIOS EN LA SITUACIÓN DE HECHO Y REACCIONES DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO

3.1 Nuevas tendencias de la situación real.- Una vez presentada una perspectiva general sobre el estado jurídico de las relaciones entre autónomos y trabajadores por cuenta ajena, es preciso señalar algunos aspectos que se han modificado en la práctica, y que han dado lugar a reflexionar si las señales de distinción tradicionales son válidas en este momento.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (Statistisches Bundesamt), en Alemania existen alrededor de 43,5 millones de personas activas, de las cuales más o menos 4 millones son autónomos. Esto significa el 11% de la población activa, en comparación con el 30% de Grecia, el 25% de Italia y alrededor del 20% en España. Ciertamente, estos parámetros derivan, sin duda alguna, del hecho de que en Alemania la agricultura tiene menor peso que la industria, y también en relación con la cultura y tradición con respecto a otros estados vecinos.

Aunque el número de trabajadores autónomos en Alemania no es tan elevado como en otros países europeos, v.g. los nórdicos, la actividad autónoma, sin embargo, ha aumentado en diferentes ramas. Debo destacar, por ejemplo, el sector servicios, en especial restaurantes y los grandes almacenes de grandes superficies, así como también, –y además de los citados colaboradores libres en los medios de comunicación–, pequeñas empresas en el campo de las "nuevas tecnologías" como "empresas de Software" o empresas de comercio en Internet, la enseñanza y asesoramiento, fundamentalmente en el sector público y, finalmente, el transporte.

Los estudios empíricos del Instituto Científico (Wissenschaftlichen Instituts), perteneciente al Instituto Federal del Trabajo Alemán (IAB Bundesanstalt für Arbeit), formulados a fines de los años 90 por el gobierno conservador, constataban que dentro del trabajo autónomo se da un importante abuso de las posibilidades de conformación del Derecho del Trabajo.

Nos referimos a empleados cuyo estatuto formal es el de

un autónomo pero que de hecho trabajan por cuenta ajena, como "dependientes autónomos", sin disponer de libertad de movimiento ni margen de maniobra económica. Hace tiempo, la jurisprudencia decidía los problemas de delimitación de casos no comunes como son los jefes médicos y los directores de orquesta. Además se cuestiona, en muchos sectores, si el perfil contractual escogido, trabajo autónomo, no oculta realmente, un vínculo laboral dependiente ("seudo" o "falsos trabajadores").

- Los empleados del transporte de LKW-Fahrer eran trabajadores obligados por sus empresarios a comprar la máquina, el camión correspondiente, y a realizar los mismos trayectos bajo su responsabilidad.
- En el sector de la construcción, los trabajadores se convierten en subcontratistas, que no reciben ningún salario sino que son remunerados en base a los resultados. Otros ejemplos dudosos son los agentes de seguros y las franquicias, muy ligados a su "cliente" aunque sin estar en posición de servirse de las oportunidades empresariales típicas del mercado y sin correr con los riesgos.
- Lo mismo sucede en los restaurantes, donde los camareros, empleados por cuenta ajena, se transforman en trabajadores autónomos que venden la cerveza, las salchichas y otros platos por cuenta propia. Esto ocurre en las tradicionales fiestas de octubre en Munich.

De los datos aportados por el mencionado estudio del Instituto Científico (IAB) en los años 90 se reduce entre 500 mil y un millón de personas que trabajaban en la zona gris, donde no es evidente que se trate de autónomos o de trabajadores por cuenta ajena. Por esta razón, los titulares de seguros sociales han perdido alrededor de 3,5 millones de Euros anuales.

3.2 Reacción del ordenamiento jurídico acerca de los cambios en la situación real.-

a) Teniendo en consideración estos cambios en la política de personal y en la organización de la empresa, no es difícil comprender las "propuestas radicales" de la doctrina científica que pretenden que la subordinación personal no determine la condición de trabajador por cuenta ajena. Según esta perspectiva, el trabajador es una persona que depende de otra económicamente, y no necesariamente personalmente. Hay que analizar, centrando la atención en el riesgo económico, si es posible obtener beneficios en el propio mercado. Se podría hablar de trabajador si se dan los siguientes indicios:

- Una cierta duración del trabajo.
- Trabajo sólo para un cliente.
- Trabajo personal y sin colaboradores.
- Trabajo sin capital propio.
- Trabajo sin propia organización.

Algunos Tribunales regionales alemanes han seguido esta opinión. La jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo, por el contrario, mantiene los criterios tradicionales que indican que la dependencia personal sigue siendo definitiva al respecto. Sin embargo, en algunas sentencias del Tribunal Federal de Trabajo se reconocen ciertas tendencias en las que éste, en el examen del supuesto particular,

además de las claves citadas, también admite la oportunidad y el riesgo del mercado.

b) Esta posición jurisprudencial también ha inspirado a nuestro legislador, en Derecho Social (no en Derecho del Trabajo), que sugiere un cambio orientado en la dirección de los fundamentos de la dependencia económica. Según esta modificación legal, para contar con aseguramiento sanitario, pensiones y desempleo, bastará con que una persona dependa económicamente de otra. La dependencia personal no será necesaria.

No presentaremos los detalles jurídicos-técnicos de esta norma, pues es relativamente complicada y opera con presunciones que conducen a una inversión de la prueba. Como se decía, esta disposición entraba en vigor, tras el giro político, el 1 de enero de 1999, y se modificaba, tras un fuerte debate, a finales de ese mismo año. El objetivo principal de la nueva regulación es, por un lado, controlar el abuso, y por otro, garantizar una "nueva cultura de la independencia" de modo que no se impedirán, con reglas burocráticas, las aspiraciones de las personas interesadas en realizar su trabajo de manera autónoma. Por esta razón, el legislador introducía, al mismo tiempo, ciertos incentivos muy positivos al respecto. Así, en el caso de que cualquiera decida ser independiente y registrar su estado laboral en la oficina de la seguridad social correspondiente —a menudo, una vez transcurrido un cierto periodo de tiempo— se constatará que se trata de un trabajador y sobrevendrá la obligación de otorgar al mismo dicha protección social. A diferencia de la situación legal ordinaria, no exigirá el pago de cuotas con carácter retroactivo. Además, la presunción de la "dependencia económica" sólo entra en juego, entre otros, cuando el trabajo se realiza, "de manera continuada", para un único cliente. Los autónomos no deben ser aceptados como trabajadores porque en su origen, en la práctica tres años, únicamente trabajan para un cliente.

La manera como influye esta nueva medida en el Derecho Social y si tiene consecuencias visibles no estaba del todo claro. Además se juzgaba controvertido si las presunciones en Derecho Social, donde prima el elemento económico en lugar de la dependencia personal, tienen autoridad sobre la definición jurídico-laboral del concepto trabajador. Debe saberse que en Alemania, a diferencia de otros países, como España, la separación entre Derecho Social y Laboral es más estricta.

Sorprende, en relación con los cambios de la llamada "Hartz-Reform", del legislador "Rojo-Verde", de diciembre de 2002, el hecho de que, por la presión de las fuerzas conservadoras, se rechazase los criterios de la presunción legal para establecer una dependencia económica, sin un debate jurídico-político previo. Se calcularon demasiado burocráticas y excesivamente complicadas. En todo caso, se mantienen los incentivos de la nueva regulación de 2005. Esto servirá, especialmente, para "privilegiar" la condición de asalariado en el procedimiento de la solicitud de la misma ante la seguridad social. A mi entender, parece incierto que esta fórmula sea suficiente para eliminar los abusos de la mencionada zona gris entre autónomos y trabajadores por cuenta ajena.

c) Además de la doctrina científica y del legislador, los sindicatos también se han interesado por las nuevas formas de empleo en dicha zona gris entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo. En principio, los cuasitabajadores y los colaboradores libres empleados en los medios de comunicación disfrutaban del ámbito de protección del artículo 9.3 GG que contempla la libertad de coalición.

En todo caso, los resultados prácticos de los esfuerzos sindicales en este terreno no son muy sorprendentes. Desde hace tiempo, tras la reforma de la Ley de Convenios Colectivos de 1974 existen convenios colectivos para los colaboradores de la radio y la televisión públicas. Además, también se firmaban convenios colectivos de empresa que protegen **el Teletrabajo**. Estos regulan las condiciones contractuales de esta forma de empleo, así como de algunos derechos sindicales tales como los derechos de información en la empresa y las relaciones de **los teletrabajadores** con la misma.

En definitiva, desde mi punto de vista destacan, en este contexto, dos problemas. En primer lugar, que los sindicatos se concentran en el "trabajo por cuenta ajena" cuyas posibilidades de organización todavía no están agotadas. Y en segundo término, los autónomos o los cuasitabajadores tienen muchas reservas a la hora de afiliarse a un sindicato.

4. PERSPECTIVAS

Para concluir, no puedo terminar el presente artículo de investigación sin reseñar algunos apuntes sobre las perspectivas del trabajo autónomo y del trabajo dependiente.

En mi opinión, y a partir de las transformaciones de los últimos años en el campo del Derecho del Trabajo, acerca del trabajo autónomo y de los "falsos (seudo) autónomos", se puede notar, entre otros, que es más fácil concebir un modelo teórico en el plano jurídico-laboral que trasladar el mismo a la práctica.

Se trata, en general, de descubrir un nexo entre la flexibilidad y la seguridad, como expresión última del principio de protección del Derecho del Trabajo. Para ello, en Dinamarca y Holanda se creaba un concepto artificial "Flexicurity". Esta discusión juega también un cierto papel en el Derecho del Trabajo alemán. Lo complicado viene a ser encontrar la frontera entre la deseada y socio políticamente defendible flexibilidad, de un lado, y el abuso en los diferentes conflictos particulares, de otro, como así lo demuestra la discusión acerca de las correcciones para concretar el llamado trabajo "seudo autónomo" en el Derecho Social.

Otras propuestas en el Derecho Social implican incluir a todos los autónomos en la Seguridad Social. Esto eliminaría la controversia sobre un posible abuso para fijar el estatus de trabajador. En este sentido, acogiendo esta concepción, podemos citar los ejemplos de Austria y Suiza.

Si no se quiere hacer un cambio paradigmático en Derecho del Trabajo para la delimitación del trabajo autónomo y del empleo por cuenta ajena se puede sustituir los elementos personales por el criterio económico, esto es recurriendo a la fórmula intermedia, atendiendo a elementos económicos en lugar de personales, a las personas asimiladas a trabajadores, los "cuasi-trabajadores", para evitar hablar de "autónomos" o de "trabajadores por cuenta ajena".

En lo que se refiere al nivel europeo, todavía no se conoce una solución. Sea como fuere, parece importante que el ordenamiento jurídico de la Unión ponga a disposición de sus Estados las correspondientes alternativas y facilite la transición, o mejore las condiciones para ello, para reglamentar diferentes empleos y modos de vida.

Al mismo tiempo, se estima sin embargo irrenunciable desarrollar normas y alternativas de interpretación que eviten una excesiva configuración contractual y que garanticen unos presupuestos básicos, un "hábeas corpus", que dote de estabilidad y proyección a todos ellos, expresión del Estado Social.

(1) "Al Doctor Eduardo Martín Puebla, Profesor Titular del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Salamanca por sus nobles enseñanzas y por permitirme descubrir una nueva forma de vivir el Derecho del Trabajo a través de la Investigación".

BIBLIOGRAFÍA:

- (1) **Independencia, trabajo por cuenta ajena, cuasitabajo: aspectos laborales**
GRIEBELING "Die Merkmale des Arbeitsverhältnisses", NZA (1998), p. 1137 ss.
HILGER, "Zum Arbeitnehmerbegriff", Rda (1989), p. 1 ss.
HROMADKA "Arbeitnehmereigenschaft und Arbeitsrecht: Zur Diskussion um die neue Selbstständigkeit", NZA (1997), p. 569 ss.
REINECKE "Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs durch Gesetz und Rechtsprechung?", ZIP (1998), S. 581 ff.
WANK "Die neue Selbstständigkeit", DB (1992), p. 90 ss.
WANK Abs. 1 und 4 SGB IV, "Was bleibt für Sozialrecht und Arbeitsrecht?", Ur (2001), P. 291 ss Y 327 ss.
- (2) **Independencia, trabajo por cuenta ajena, pseudo (falsos) autónomos: apuntes empíricos**
Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), "Empirische Refunde zur Scheinselbstständigkeit", Werkstattbericht Nr. 7/1996, NZA (1997), p. 590 ss. RDa (1997), p. 171 ss.
"Schwerpunktheft Neue Ökonomie, neue Selbstständigkeit – neue Arbeit?", WSI-Mitt N° 12 (2000).
- (3) **Cuasitabajadores**
APPEL/FRANTZIOCH. "Sozialer Schutz in der Selbstständigkeit", AuR (1998), p. 93. ss.
FRANTZIOCH. Abhängige Selbstständigkeit im Arbeitsrecht: Eine Untersuchung der rechtlichen Stellung von Selbstständigen in personeller und wirtschaftlicher Abhängigkeit, 2000.
- (4) **Independencia, trabajo por cuenta ajena, pseudo (falsos) autónomos: aspectos jurídicos sociales**
BIEBACK. "Die Neuregelung zu Scheinselbstständig und Kleinen Selbstständigen in 7 SGB IV und 2 Nr. 9 SGB IV", Di Sozialgerichtsbarkeit (2000), p. 189 ss.
BIEBACK. "Der Versuch, neue Selbstständigkeit und Scheinselbstständigkeit sozialstaatlich zu regulieren", KJ (2001), p. 29 ss.
WANK. 7 abs. 1 und 4 SGB IV, "Was bleibt für Sozialrecht und Arbeitsrecht?", AuR (2001), p. 291 ss, 327 ss.
- (5) **Tendencias actuales: "Hartz-kommission"**
KOMMISSION. "Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" 8/2002. www.bma.de/hartz-kommission.
MAYER, UDO. "Rolle rückwärts bei der Scheinselbstständigkeit: Mini-Jobs", AiB (2003), p. 69 ss.
ROLFS. "Scheinselbstständigkeit, geringfügige Beschäftigung und "Gleitzone" nach dem zweitem Hartz-Gesetz", NZA (2003), p. 65 ss.
- (6) **El futuro del trabajo.**
DEUTSCHER JURISTENTAG, "Arbeitsrechtliche Abteilung, Gutachten und Referate zum 63. Deutschen Juristentag, 2000: Welche arbeits- und erganzenden sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit?". Mit Gutachten von KLEINHENZ, HANAU und Referaten von DAUBLER und HEINZE, 2001.
ZACHERT. Bausteine einer modernen Arbeitsverfassung in der sozialen Demokratie, Festschrift für Dieterich, 1999, p. 699 ss.
ZACHERT. "Flexicurity im Arbeitsrecht – Eine schwierige Balance", WSI-Mitt (2000), p. 283 ss.

Inspección del Trabajo

Presentamos el análisis legal de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, publicada el 22 de julio último. De acuerdo a lo establecido en su Duodécima D.F. y T. se derogan expresamente los Títulos I y II del Dec. Leg. N° 910 y sus modificatorias (ello significa que se mantienen vigentes los Títulos III "Del Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador", el que se analizará posteriormente, y IV "De la Coordinación con otras entidades", que se incluye al final de este comentario), así como el Título Preliminar y los Títulos I y II del D.S. N° 020-2001-TR, Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo y sus modificatorias (manteniéndose vigente el Título III "Del Servicio de Defensa del Trabajador") (1). Esta norma entrará en vigor a los sesenta días hábiles siguientes de la fecha de su publicación en el Diario El Peruano (17 de octubre de 2006), excepto la Quinta D.F. y T. que debe aplicarse desde el día siguiente de su publicación (23 de julio de 2006).

A. EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

1. OBJETIVO Y DEFINICIONES (Artículo 1º)

La Ley N° 28806 tiene como objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por nuestro país mediante Resolución Legislativa N° 13284 (15.12.59).

En este contexto se precisan las siguientes definiciones:

a. **"Sistema de Inspección del Trabajo.**- Es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas".

Como puede apreciarse, el término «Sistema de Inspección del Trabajo» es nuevo, no se hacía referencia a él en el texto de la norma anterior. Básicamente se han otorgado los mismos alcances que la legislación española confiere a este sistema, especificándose sus características.

El Reglamento deberá precisar el contenido de términos tales como "sistema único", "polivalente" e "integrado" pues existen también otras normas que regulan la labor inspectiva como sucede en el **Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

b. **"Inspección del Trabajo.**- Es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo".

Encontramos que, en este caso, para definir a la Inspección del Trabajo, también se han recogido alcances de la legislación española.

De otro lado, si efectuamos una comparación entre la norma anterior y la actual recientemente promulgada, encontramos que la primera hacía referencia a «velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de promoción y formación para el trabajo, y de seguridad y salud en el trabajo», mientras que en la segunda se sustituy-

en estos términos por la referencia al cumplimiento de normas de «orden sociolaboral». Al respecto cabe preguntarnos, ¿resulta suficiente esta nueva redacción?, ¿el orden sociolaboral comprende todos los temas antes reseñados?

Otro aspecto a considerar es el hecho que en la nueva norma se amplía la función de vigilancia de la Inspección del Trabajo a las normas de Seguridad Social, lo que no se contemplaba en la norma anterior.

Por otro lado se hace mención a que la función de vigilancia de la Inspección del Trabajo debe hacerse de conformidad con el Convenio N° 81 de la OIT, Convenio relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio.

c. **"Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares.**- Son los servidores públicos, cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprende el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y P.E. y de los Gobiernos Regionales".

De esta forma se hace indirectamente una subclasificación del personal a cargo de la Inspección del Trabajo, catalogándolos como supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares. La norma anterior contemplaba a estos dos últimos servidores pero no hacía referencia a los **supervisores inspectores**.

Se precisa, asimismo, que los actos de los tres funcionarios reseñados merecen fe.

d. **"Actuaciones de Orientación.**- Son las diligencias que realiza la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarles o asesorarles técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes".

Esta es una innovación de la reciente norma que consideramos acertada pues contempla la realización de estas actuaciones a efectos de orientar o asesorar técnicamente sobre un mejor cumplimiento de las normas correspondientes, lo que si no se ha precisado, y esperamos lo hagan las normas reglamentarias es la oportunidad en que podrá solicitarse su realización.

e. **"Actuaciones inspectivas.**- Son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si

(1) El nuevo reglamento compatibilizará estas modificaciones.

se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales".

- f. **"Procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral.**- Es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio, mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas, en su descargo, por los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, así como a la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar".

2. PRINCIPIOS ORDENADORES QUE RIGEN EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO (Artículo 2º)

De los seis principios que se encontraban recogidos en el texto de la ley anterior, sólo se han mantenido dos: El de Legalidad y Primacía de la Realidad. El nuevo texto no contempla los relacionados con el carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores reconocidos por la Constitución y la ley; buena fe; razonabilidad; y, proporcionalidad en la sanción.

No obstante encontramos nuevos principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo: Imparcialidad y objetividad, Eficacia, Celeridad, Equidad, Autonomía técnica y funcional, Jerarquía, Unidad de función y de actuación, Confidencialidad, Lealtad, Probidad, Sigilo profesional, y Honestidad. Los tres primeros principios antes reseñados los encontramos también recogidos en el Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

- a. **Legalidad**, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.
- b. **Primacía de la Realidad**, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.
- c. **Imparcialidad y objetividad**, sin que medie ningún tipo de interés directo o indirecto, personal o de terceros que pueda perjudicar a cualquiera de las partes involucradas en el conflicto o actividad inspectora.
- d. **Equidad**, debiendo dar igual tratamiento a las partes, sin conceder a ninguna de ellas ningún privilegio, aplicando las normas establecidas con equidad.
- e. **Autonomía técnica y funcional**, de los servidores con funciones inspectivas en el ejercicio de sus competencias, garantizándose su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida.
- f. **Jerarquía**, con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo para el desarrollo de la función inspectiva, así como cumpliendo las funciones encomendadas por directivos y responsables de la Inspección del Trabajo, en atención a las competencias establecidas normativamente (a nivel nacional, regional o local).
- g. **Eficacia**, actuando con sujeción a los principios de concepción única e integral del Sistema de Inspección del Trabajo, especialización funcional, trabajo programado y en equipo.
- h. **Unidad de función y de actuación**, desarrollando los inspectores del trabajo, la totalidad de las acciones que tienen comisionadas no obstante su posible especialización funcional.
- i. **Confidencialidad**, debiendo considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja o denuncia que dé a conocer una infracción a las disposiciones legales, sin manifestar al em-

pleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por denuncia.

- j. **Lealtad**, a la Constitución, las leyes, los reglamentos, las resoluciones y a los objetivos de las políticas sociolaborales del Estado.
- k. **Probidad**, debiendo respetar las disposiciones normativas que regulan la función inspectora y ajustarse estrictamente a los hechos constatados durante las actividades de inspección.
- l. **Sigilo profesional**, absteniéndose de divulgar, aun después de haber dejado el servicio, la información, procedimientos, libros, documentación, datos o antecedentes conocidos con ocasión de las actividades inspectivas así como los secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción que puedan conocerse en el desempeño de las funciones inspectoras.
- ll. **Honestidad**, honrando la función inspectora y absteniéndose de incurrir en actos que sean para beneficio propio o de terceros.
- m. **Celeridad**, para que las diligencias inspectivas sean lo más dinámicas posibles, evitando trámites o dilaciones innecesarias que dificulten su desarrollo.

Los Inspectores del Trabajo, además de observar todas las disposiciones legales que regulan la actividad inspectiva, deberán ejercer las funciones y cometidos que tienen atribuidos de conformidad con los principios antes señalados.

Los servidores públicos que no ejerzan funciones de inspección y presten servicios en órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, estarán sujetos a los mismos principios, salvo los que afectan estrictamente al ejercicio de la función inspectiva.

B. DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

1. FUNCIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO (Artículo 3º)

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomienda el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores de trabajo.

Se han establecido diversas finalidades de la Inspección, algunas de las cuales ya existían en el texto legal anterior, otras son nuevas y algunas han sido dejadas de lado por el texto actual. Se ha producido así un reordenamiento y mayor precisión de sus alcances.

En este sentido se señala que las finalidades de la Inspección del Trabajo son:

- a) **De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales.**- Dentro de ésta finalidad se han establecido varios rubros. El primero de ellos, «Ordenación del trabajo y relaciones sindicales» engloba a las normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas que ya se contemplaban en el texto legal anterior, introduciendo el tratamiento de los derechos fundamentales en el trabajo y el relacionado con las normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas. Otros rubros contemplados en la norma actual —que ya existían en el texto anterior— son: Prevención de Riesgos Laborales, Promoción del Empleo y Formación para el Trabajo, Trabajo Infantil y Trabajo de Personas con Discapacidad, cada uno de ellos presentados, en su caso, con especificaciones propias.

Asimismo, la norma modificatoria –y siempre en relación con la primera finalidad de la inspección– introduce nuevos rubros sobre vigilancia y exigencia del cumplimiento de normas relacionadas con:

- **El empleo y las migraciones:** Normas en materia de colocación y empleo; normas relativas a migraciones laborales y trabajo de extranjeros; normas sobre empresas de intermediación laboral;
- **Las Prestaciones de salud y sistema previsional:** Normas referidas al sistema nacional de pensiones y al régimen de prestaciones de salud, en cuanto no correspondan a recaudación, fiscalización y cobranza, las mismas que estarán a cargo de la entidad correspondiente.

b) De orientación y asistencia técnica.– En este rubro, se mantiene la referencia a informar y orientar a empresas y trabajadores a fin de promover el cumplimiento de las normas. Sin embargo, hay una variación en el sentido que la norma anterior señalaba que esa orientación debía darse con especial énfasis en el sector informal o no estructurado, mientras que la norma actual establece que debe darse de preferencia en el sector de las Micro y Pequeñas Empresas así como en la economía informal o no estructurada.

Se ha incluido dentro de los alcances de este rubro la colaboración institucional, de conformidad con los términos establecidos por los Convenios que sean suscritos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con otras Instituciones.

Por último, resulta pertinente señalar que se ha eliminado la referencia que existía en el texto anterior a la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad; no obstante, y pese a que en la actualidad ya no figura expresamente en este artículo, consideramos que muy posiblemente se encuentra considerado dentro de los alcances de la primera **finalidad** de la inspección comentada párrafos atrás y relacionada con la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas, más aún cuando el mencionado Principio se encuentra considerado como uno de los ordenadores que rige el Sistema de Inspección del Trabajo.

2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO (Artículo 4º)

El artículo 4º establece como ámbito de aplicación a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas; acto seguido pasa –en una enumeración por demás farragosa– a detallar minuciosamente los lugares en los que se puede ejercer dicha inspección, que son:

- Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra, para el servicio de aquellos.
- Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala, destino, en lo relativo a los viajes de migraciones laborales.
- Las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores que brinden servicios de intermediación laboral.

- Los domicilios en los que se presten servicios los trabajadores del hogar, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trate del domicilio del empleador.

- Los lugares donde se preste trabajo infantil.

No obstante lo anterior, se establece que los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a la competencia de otros órganos del Sector Público, continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de la Inspección del Trabajo en las materias no afectadas por la misma.

3. FACULTADES INSPECTIVAS (Artículo 5º)

Se establece en este artículo que en el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

3.1 Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche:

Sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo.

Aquí encontramos que se ha producido una variación importante y es que se permite al inspector entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo, sin condicionar tal facultad al objeto de la inspección y, por tanto, a determinados supuestos que estaban establecidos en el art. 11º-A del Reglamento.

También se hace referencia a que si el centro laboral sometido a inspección coincide con el domicilio de la persona física afectada deberán obtener su expreso consentimiento o en su defecto, la oportuna autorización judicial. Consideramos que esta redacción no es lo suficientemente clara; en este contexto, ¿se estará haciendo referencia al trabajo a domicilio?, ¿estaremos frente al supuesto de un trabajador guardián que pernocta en la empresa? Consideramos que las normas reglamentarias deberán precisar los alcances antes mencionados y en especial en qué casos el consentimiento debe ser requerido no al empleador sino a la **"persona física afectada"**.

3.2 Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante: Así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos se expida.

Se señala que en una visita inspectiva el inspector deberá comunicar su presencia al «sujeto inspeccionado», con lo cual entendemos se estaría sustituyendo el término «empleador» utilizado en la norma anterior. Sin embargo, si nos retrotraemos al artículo 2º de la norma bajo comentario, cuando se define a las Actuaciones de Orientación se menciona expresamente al empleador. Consideramos que debe haber uniformidad de criterio en la redacción del nuevo texto legal.

La otra posibilidad es que con el término **«sujeto inspeccionado»** se haya querido comprender también a aquellas personas que si bien es cierto laboran en el centro de trabajo inspeccionado, formalmente no tienen una relación laboral pues podría existir de por medio un contrato de locación de servicios.

3.3 Se contempla una nueva facultad: Esta no se encontraba expresamente establecida en la norma anterior. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes, por los peritos y técnicos o aquéllos designados oficialmente, que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectiva.

3.4 Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba: Que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para:

a. Requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado. Si los trabajadores evidenciaran temor a represalias o carecieran de libertad para exponer sus quejas, los inspectores los entrevistarán a solas sin la presencia de los empleadores o de sus representantes, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales.

Esta facultad no amerita mayor comentario por cuanto sus alcances, aunque con distinta redacción, ya se encontraban contemplados en el art. 7º, inc. c) del Dec. Leg. Nº 910.

b. Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.

Esta es una innovación de la norma bajo comentario que no contemplaba el Dec. Leg. Nº 910 dentro de las facultades que otorgaba al inspector de trabajo, con lo cual este funcionario no sólo puede exigir la presencia de los sujetos mencionados en el centro sometido a inspección sino que, inclusive, tal prerrogativa se extiende a las oficinas públicas que él designe.

c. Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales; declaración jurada del Impuesto a la Renta y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección.

d. Obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo así como requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas que se designen al efecto.

Como se puede apreciar se ha ampliado la relación de la documentación y libros de la empresa que puede examinar el inspector, adecuando la misma a los alcances de la nueva norma; un claro ejemplo de ello es el hecho de que el inspector podrá solicitar documentos del Seguro Social.

Asimismo se mantiene la precisión que el inspector podrá obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo, pero se ha introducido la posibilidad que pueda requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas que se designen al efecto, lo que no contemplaba la norma anterior.

e. Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.

La norma anterior sólo contemplaba el hecho que el inspector obtuviera muestras de sustancias y materiales utilizados en el establecimiento o que se encontraran en este; en la nueva norma se establece la posibilidad que el inspector efectúe otras acciones como mediciones, obtener fotografías, videos, etc. De otro lado, la norma modificatoria ha sustituido el término «obtener» por el de «tomar o sacar», precisándose que dichas

sustancias y materiales han debido ser utilizados o manipulados en el establecimiento.

f. Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectiva.

g. Se establecen, asimismo, una serie de medidas que puede adoptar el inspector una vez finalizada la diligencia inspectiva apreciándose la tendencia preventiva de la norma modificatoria, a través de recomendaciones, requerimientos para adoptar en un plazo determinado ciertas medidas y advertencias al sujeto responsable, en vez de extender acta de infracción, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores. Esta regla no se aplica cuando se hubiera incurrido en obstrucción a la labor inspectiva, en cuyo caso se iniciará el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva.

Adicionalmente, para el caso concreto de inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales donde concurra riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores se ordenará, al igual que se contemplaba en la norma anterior (art. 7º, inc. h) de la Ley y art. 16º, num. 16.2 de su Reglamento), la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas.

Se establece también que en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo se proponga a los entes que gestionan el SCTR exigir las responsabilidades pertinentes en materia de Seguridad Social.

Y, por último se contempla que en caso de hechos comprobados que puedan ser constitutivos de incumplimientos en el ámbito de la Seguridad Social se comunique a las autoridades pertinentes para que se adopten las medidas del caso.

Como se puede apreciar el listado de facultades atribuidas al inspector es muy amplio. En este sentido cabría preguntarse:

¿Son estas facultades exageradas? ¿Qué pasaría si nos encontráramos frente a un inspector de poco criterio? ¿Qué sucedería en caso de que haya algún tipo de oposición razonable frente a la exigencia del inspector?

4. ATRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS (Artículo 6º)

Al igual que en la norma anterior, en este artículo se hace referencia a los Inspectores de Trabajo y los Inspectores Auxiliares, pero, adicionalmente, se introduce la figura de los **Supervisores Inspectores**, se ratifica la autonomía técnica y funcional de estos servidores y se garantiza su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida en los términos del art. 6º del Convenio 81 de la OIT, el mismo que establece:

«El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida».

4.1 Funciones de los Inspectores Auxiliares:

- Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas en microempresas o pequeñas empresas de hasta 10 trabajadores así como funciones de colaboración y apoyo en el desarrollo de las funciones inspectivas atribuidas a los Supervisores Inspectores y a los Inspectores del Trabajo. Todo ello, bajo la dirección y supervisión técnica de los Supervisores Inspectores, responsables del equipo al que estén adscritos.
- Funciones de orientación, información y difusión de las normas legales.

- c) Resolver interrogantes de los ciudadanos sobre los expedientes de inspección y las normas legales de aplicación.
- d) Brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección, en las labores que dispongan.
- e) Otras que les puedan ser conferidas.

5. AUXILIO Y COLABORACIÓN CON LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO (Artículo 7º)

Este artículo tiene por objeto establecer la obligación de instituciones tales como el Seguro Social de Salud (ESSALUD) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), así como del Sector Público y los Juzgados y Tribunales, de facilitar a la Inspección del Trabajo la información que dispongan y que resulte necesaria. En el caso de los Juzgados y Tribunales se establece que ello se hará siempre que no resulte afectada por la reserva procesal.

Asimismo, se establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los Gobiernos Regionales y los órganos de la Administración Pública, garantizarán la colaboración de peritos y técnicos, debidamente calificados, para el adecuado ejercicio de las funciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

6. COLABORACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO (Artículo 8º)

La Inspección del Trabajo, en el ejercicio de las funciones inspectivas, procurará la necesaria colaboración de las diversas organizaciones del sector público, así como con las respectivas organizaciones de empleadores y trabajadores.

En este contexto, facilitará al Seguro Social de Salud (ESSALUD) y a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), de oficio o a petición de las mismas, la información que disponga y resulte necesaria para el ejercicio de sus respectivas funciones y competencias en materia de protección social de los trabajadores.

Periódicamente la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo facilitará información sobre aspectos de interés general que se deduzcan de las actuaciones inspectivas, memorias de actividades y demás antecedentes, a las organizaciones sindicales y de empleadores.

Si con ocasión del ejercicio de la función de inspección, se apreciase indicios de la presunta comisión de delito, la Inspección del Trabajo remitirá al Ministerio Público, los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados.

7. COLABORACIÓN CON LOS SUPERVISORES INSPECTORES, INSPECTORES DEL TRABAJO E INSPECTORES AUXILIARES (Artículo 9º)

En este artículo se precisa la obligación de los empleadores, trabajadores y representantes de ambos a colaborar con los Supervisores – Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares ante cualquier requerimiento de su parte. En cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán:

- a) Atenderlos debidamente, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor,
- b) Acreditar su identidad y la de las personas que se encuentren en los centros o lugares de trabajo,
- c) Colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas,
- d) Declarar sobre cuestiones que tengan relación con las comprobaciones inspectivas; y,

- e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Quienes representen a los sujetos inspeccionados deberán acreditar tal condición si las actuaciones no se realizan directamente con ellos.

Toda persona, natural o jurídica, está obligada a proporcionar a la Inspección del Trabajo los datos, antecedentes o información con relevancia en las actuaciones inspectivas, siempre que se deduzca de sus relaciones con los sujetos sometidos a la acción inspectiva y sea requerida para ello de manera formal.

C. DE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

1. PRINCIPIOS GENERALES (Artículo 10º)

Se reafirma el **carácter preventivo** de las actuaciones inspectivas –a diferencia de la norma anterior que ante la detección de una infracción contemplaba una sanción pecuniaria– haciéndose referencia expresa a que estas actuaciones se regirán por lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo, no siéndoles de aplicación las disposiciones del procedimiento administrativo general, contenidas en el Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas.

A continuación se precisa a impulso de quien actúa la inspección –sin perjuicio de responder al principio de trabajo programado en aplicación de los planes y programas generales y regionales que se establezcan– y se señala que las visitas inspectivas podrán realizarse ya sea por un Inspector de Trabajo o por varios, en cuyo caso actuarán en equipo.

2. MODALIDADES DE ACTUACIÓN (Artículo 11º)

Las **actuaciones inspectivas de investigación** se desarrollan mediante visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público.

Cualquiera que sea la modalidad con que se inicien, las actuaciones inspectivas podrán proseguirse o completarse sobre el mismo sujeto inspeccionado con la práctica de otra u otras formas de actuación de las definidas en el apartado anterior.

Las funciones de orientación y asesoramiento técnico, se desarrollarán mediante visita o en la forma que se determine en cada caso.

3. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS (Artículo 12º)

En este artículo se establecen los supuestos de origen de las actuaciones inspectivas estableciéndose que éstas pueden darse por orden de las autoridades competentes del MTPE o de los órganos de la Administraciones Públicas competentes en la materia; a solicitud fundamentada de otro órgano del Sector Público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deberán determinarse las actuaciones que se interesan y su finalidad; por denuncia; por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo; por iniciativa de los inspectores del trabajo; y, a petición de los empleadores y los trabajadores así como de las organizaciones sindicales y empresariales, en las actuaciones de información y asesoramiento técnico sobre el adecuado cumplimiento de las normas.

Estos supuestos de origen también se encuentran consignados en el artículo 10º, párrafo 2º de la norma bajo comentario, por lo que en principio existe una duplicidad en su tratamiento.

4. TRÁMITES DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS (Artículo 13º)

Básicamente este artículo establece todos los trámites de las actuaciones inspectivas, desde el momento en que se inician hasta su conclusión, haciendo hincapié en plazos de cumplimiento y en determinadas formalidades relacionadas con las órdenes de inspección y con la emisión de informes.

4.1 Inicio: Las actuaciones inspectivas se iniciarán por orden superior. A tales efectos, los directores, subdirectores o supervisores de la Inspección del Trabajo expedirán la correspondiente orden de inspección designando al inspector o equipo de inspección actuante y señalarán las actuaciones concretas que deban realizar.

Asimismo podrán iniciarse a iniciativa de los actuantes designados, cuando en las diligencias que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.

4.2 Las actuaciones de investigación o comprobatorias: Se llevarán a cabo hasta su conclusión por los mismos inspectores o equipos designados que las hubieren iniciado, sin que puedan encomendarse a otros actuantes, salvo en los supuestos justificados que se determinen reglamentariamente, lo que será notificado al sujeto inspeccionado y a los trabajadores afectados. De igual forma se procederá cuando la mayor duración o complejidad de las actuaciones a realizar, aconsejen la incorporación de otro u otros inspectores actuantes.

4.3 Ordenes de inspección: Serán objeto de registro, se identificarán anualmente con una única secuencia numérica y darán lugar a la apertura del correspondiente expediente de inspección. En cada Inspección se llevará un sistema de registro de órdenes de inspección manual o informatizado que será único e integrado para todo el Sistema de Inspección del Trabajo.

Las órdenes de inspección constarán por escrito y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada en la forma que se disponga. Podrán referirse a un sujeto concreto, expresamente determinado e individualizado, o expedirse con carácter genérico para un conjunto indeterminado de sujetos.

4.4 Realización de actuaciones: En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores designados realizarán las actuaciones de investigación, comprobación, orientación o asesoramiento técnico necesarias, iniciándolas en alguna de las formas señaladas en el artículo 12º de la Ley bajo comentario. El inicio de actuaciones de vigilancia y control interrumpirá el plazo de prescripción de las infracciones en materia sociolaboral. En todo caso, se respetará el deber de confidencialidad, manteniendo la debida reserva sobre la existencia de una denuncia y la identidad del denunciante.

Las actuaciones de investigación o comprobatorias deberán realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que con carácter general puedan dilatarse más de treinta (30) días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado.

Cuando sea necesario o las circunstancias así lo aconsejen, podrá autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta su finalización. La autonomía técnica y funcional no exime a los actuantes del cumplimiento de sus obligaciones y requisitos ya reseñados, en particular:

- El cumplimiento en plazo de las órdenes de inspección que se le encomienden.
- El sometimiento al control y seguimiento de actuaciones por sus superiores.
- La obligación de adecuarse a las normas, los criterios e instrucciones aplicables.

De cada actuación que se practique y en la forma que se determine en las normas de desarrollo de la presente Ley, se dejará constancia escrita de las diligencias de investigación practicadas.

Finalizadas las actuaciones de comprobación y en uso de las facultades que tienen atribuidas, los inspectores actuantes adoptarán las medidas que procedan, emitiendo informe interno sobre las actuaciones realizadas y sus resultados, y adjuntando al expediente las copias de los documentos obtenidos.

Asimismo se emitirá informe por escrito dirigido a las autoridades, órganos y personas solicitantes, cuando las actuaciones tengan su origen en alguna de las causas señaladas en los apartados a), b), c) y f) del artículo 12º respetándose en todo caso el deber de confidencialidad.

En aplicación del deber de secreto profesional no se informará sobre el resultado de las actuaciones inspectivas a los denunciantes que no puedan tener la condición de interesados en el procedimiento sancionador.

5. MEDIDAS INSPECTIVAS DE RECOMENDACIÓN, ADVERTENCIA Y REQUERIMIENTO (Artículo 14º)

Las medidas de recomendación y asesoramiento técnico podrán formalizarse en el documento y según el modelo oficial que en cada caso se determine.

Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas.

Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 206º.2 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, las medidas inspectivas de advertencia y de requerimiento no serán susceptibles de impugnación, lo que se entiende sin perjuicio del derecho de defensa de los interesados en el seno del procedimiento sancionador.

6. PARALIZACIÓN O PROHIBICIÓN DE TRABAJOS (Artículo 15º)

La norma establece que cuando los inspectores comprueben que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores podrá ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas, conforme a los requisitos y procedimiento que se establezcan reglamentariamente.

Cabe precisar que esta facultad la encontramos también en el artículo 5º numeral 5.6 de la norma modificatoria, relativa a la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores. En este supuesto la Ley actual ha precisado eficientemente que ello se efectuará sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan a los trabajadores afectados así como de las medidas que puedan garantizarlo.

También se contempla en este artículo que las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente, serán inmediatamente ejecutadas y se formalizarán en un Acta de paralización o prohibición de trabajos o por cualquier otro medio escrito fehaciente con notificación inmediata al sujeto responsable.

La paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente se entenderá en cualquier caso sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan a los trabajadores afectados así como de las medidas que puedan garantizarlo.

7. ACTAS DE INFRACCIÓN (Artículo 16º)

Este artículo hace referencia a las Actas de Infracción, anteriormente denominadas Actas de Inspección, considerando dos tipos:

- Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral;
- Actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva.

Ambas deberán extenderse en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador.

Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

8. CAPACIDAD DE OBRAR ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO (Artículo 17º)

La capacidad de obrar ante la Inspección del Trabajo y su acreditación se rige por las normas de derecho privado. Las personas jurídicas, de naturaleza pública o privada, actuarán por medio de quienes, al tiempo de la actuación inspectiva, ocupen los órganos de su representación o la tengan conferida, siempre que lo acrediten con arreglo a ley.

Las actuaciones inspectivas se seguirán con los sujetos obligados al cumplimiento de las normas, que podrán actuar por medio de representante, debidamente acreditado ante el inspector actuante, con el que se entenderán las sucesivas actuaciones. El representante no podrá eludir la declaración sobre hechos o circunstancias con relevancia inspectiva que deban ser conocidos por el representado. La intervención mediante representante sin capacidad o insuficientemente acreditado se considerará inasistencia, cuando se haya solicitado el apersonamiento del sujeto obligado. Se presumirá otorgada la autorización a quien comparezca ante la Inspección para actos de mero trámite que no precisen poder de representación del sujeto obligado.

En las actuaciones inspectivas relacionadas con los trabajadores se estará a lo dispuesto en su normativa específica a efectos de su representación colectiva, sin perjuicio de la capacidad de obrar individual de cada trabajador.

D. ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA, FUNCIONAMIENTO Y COMPOSICIÓN

1. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA (Artículo 18º)

El Sistema de Inspección del Trabajo se organiza con sujeción a los principios siguientes:

- a) Es un sistema único.

b) Es polivalente e integrado.

c) Está en dependencia técnica directa de la *Autoridad Central de la Inspección de Trabajo*. Esto no implica una Centralización Administrativa pues tendrá una adscripción orgánica a los órganos de la Administración Pública que correspondan, de acuerdo con el proceso de descentralización territorial de los Poderes del Estado.

La organización territorial de la Inspección del Trabajo se ajustará a las características de cada territorio con aplicación, en su caso, del principio de *especialización* para la eficaz organización y funcionamiento del Sistema de Inspección, lo que se entiende sin perjuicio de la unidad de función y de actuaciones inspectivas.

La implementación de la organización territorial de la Inspección del Trabajo se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones de la *Autoridad Central del Sistema*, respetando las competencias legalmente atribuidas a los Gobiernos Regionales.

1.1 Estructura orgánica (Artículo 19º).- La estructura de la Inspección del Trabajo tendrá los niveles siguientes:

a) La Autoridad Central del Sistema de Inspección: La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo será objeto de nueva creación, mediante normas de carácter nacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Corresponde a la Autoridad Central el ejercicio de las funciones de dirección, organización, coordinación, planificación, seguimiento y control de la actuación y funcionamiento del Sistema de Inspección; como se puede apreciar se hace referencia a la misma autoridad señalada en el Artículo 4º del Convenio Nº 81 de la Organización Internacional del Trabajo,

b) Inspecciones Regionales de Trabajo: Estas dependerán técnicamente de la Autoridad Central en materia de inspección del trabajo y, orgánicamente, del órgano de la Administración Pública que ostente la competencia en las materias sociolaborales sobre las que actúen. Puede ser un organismo de la Región por ejemplo. Es así que en cada una de las regiones existirá una Inspección Regional de Trabajo con competencia en todo su territorio, cuya dependencia orgánica, estructura y composición se ajustará a las características y peculiaridades de dichos territorios.

c) Inspecciones Zonales de Trabajo: Mediante normas reglamentarias se podrán crear estas oficinas con dependencia orgánica directa de la Inspección Regional de Trabajo a la que se adscriban.

d) Unidades y equipos de inspecciones especializados: En aplicación de los principios de especialización, trabajo programado y en equipo, podrán crearse estas unidades y equipos por áreas funcionales materiales o por sectores de actividad económica, de acuerdo a las necesidades de funcionamiento de las Inspecciones Regionales y Zonales de Trabajo.

Mediante normas reglamentarias de desarrollo de la Ley de Inspecciones Laborales se regulará la composición y estructura orgánica y funcional de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo así como de sus órganos territoriales, unidades y equipos especializados.

2. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN

2.1 Planificación y programación de inspecciones (Artículo 20º).- La Inspección del Trabajo programará su actuación de acuerdo con los objetivos que determinen las autoridades competentes, con sujeción a los principios de concepción institucional única e integral del Sistema de Inspección.

2.2 Normas de funcionamiento interno (Artículo 21º).- Los inspectores del trabajo desarrollarán la totalidad de los cometidos que tienen atribuidos, bajo las directrices técnicas de la Autoridad Central del Sistema de Inspección y en dependencia orgánica di-

recta de los directivos de la inspección territorial y, en su caso, supervisores del equipo a que pertenezcan.

Podrá encomendarse a los inspectores del trabajo, la dedicación preferente a tareas especializadas en las áreas funcionales, materiales o de actividad económica que se determinen, teniendo en cuenta la capacidad, dimensión y complejidad de cada Inspección Regional.

La especialización será siempre compatible con la aplicación de los principios de unidad de función y de actuaciones en la forma dispuesta en la Ley bajo comentario.

2.3 Distribución territorial de competencias (Artículo 22º).- Con carácter general, los inspectores del trabajo y los equipos de inspección especializados ejercerán sus funciones en el ámbito territorial al que extienda su competencia el órgano territorial de la Inspección del Trabajo de su destino.

Para garantizar el adecuado funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo, la Autoridad Central podrá disponer la realización de actuaciones fuera de los límites territoriales del órgano territorial de destino, ya sea mediante la **agregación temporal de inspectores** a otra inspección territorial o mediante la asignación de actuaciones inspectivas sobre empresas o sectores con actividad en el territorio de más de una región.

2.4 Servicios dispuestos por las autoridades competentes (Artículo 23º).- La Inspección del Trabajo cumplirá los servicios que le encomiende la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de su competencia territorial así como de aquellas que por su intermedio efectúen otras autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La Inspección del Trabajo facilitará a las autoridades y órganos competentes en materia sociolaboral la información que recaben en cada caso así como la información periódica que se determine por la Autoridad Central del Sistema de Inspección.

2.5 Informes periódicos sobre el Sistema de Inspección del Trabajo (Artículo 24º).- En aplicación de lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo elaborará y publicará un informe anual sobre el Sistema de Inspección.

Los inspectores del trabajo, informarán a su respectivo Director de Inspección y éstos al Director Regional de su competencia territorial, quien consolidará la información recepcionada y la hará de conocimiento de la Autoridad Central del Sistema de Inspección; dicha información estará referida a las actividades inspectivas y sus resultados, en la forma y frecuencia que se determine por la misma.

3. COMPOSICIÓN DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN (Artículo 25º)

El Sistema de Inspección del Trabajo está integrado por los servidores públicos que tengan encomendadas las funciones de dirección, organización, coordinación, planificación y seguimiento de las actuaciones inspectivas, los que tienen atribuidas las funciones inspectivas y quienes desempeñen funciones de asistencia técnica, colaboración y gestión administrativa conforme a lo dispuesto en la Ley bajo comentario. Asimismo está integrado por los recursos y medios materiales necesarios para garantizar el efectivo desempeño de la función pública de inspección. A tales efectos el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los Gobiernos Regionales y los órganos de la Administración Pública competentes, garantizarán que el Sistema de Inspección del Trabajo disponga de los recursos humanos, oficinas, locales, medios materiales y equipamientos necesarios y en número suficiente.

Cuando no existan medios públicos apropiados garantizarán la disposición de los medios de transporte que se precisen, debiendo reembolsar los gastos de transporte y gastos imprevistos

que se deriven del desempeño de las funciones inspectivas, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

3.1 Peritos y técnicos de seguridad y salud en el trabajo.- Los que se adscriban o colaboren con el Sistema de Inspección del Trabajo para el ejercicio de la función de inspección en dicho ámbito, desarrollarán sus cometidos de asistencia pericial y asesoramiento técnico a la Inspección del Trabajo, sin perjuicio del ejercicio de aquellos otros cometidos de promoción, información, divulgación, estudio, formación, investigación y asesoramiento técnico a empleadores y trabajadores que les atribuyan las normas legales y reglamentarias.

3.2 Ingreso (Artículo 26º).- Mediante normas específicas, o en su caso, de común aplicación a la función pública y carrera administrativa se regulará el sistema de selección y el régimen jurídico de los inspectores del Sistema de Inspección del Trabajo con determinación de su situación jurídica, condiciones de servicio, retribuciones, régimen de incompatibilidades, traslados, promociones, puestos de trabajo, ceses y régimen disciplinario, respetando en todo caso las siguientes particularidades:

a) El ingreso como Inspectores Auxiliares: Se realizará mediante un proceso de selección público y objetivo basado en razones técnicas de aptitud, al que podrán acceder los peruanos, mayores de edad, con título profesional.

b) El ingreso como Inspector del Trabajo: Se realizará a través de un concurso de promoción interna en el que podrán participar los Inspectores Auxiliares con dos años, al menos, en el desempeño efectivo de las funciones inspectivas que tienen atribuidas en la Ley objeto del presente comentario, debiendo contar para ello con título profesional.

c) Los Supervisores-Inspectores del Trabajo: serán asimismo seleccionados mediante un concurso de promoción interna entre quienes hayan desempeñado funciones efectivas como Inspectores del Trabajo, cuando menos, durante tres años, debiendo contar para ello con título profesional.

3.3 Los procesos de Ingreso a la Inspección del Trabajo.- Se sujetarán a las normas siguientes:

a) Procesos públicos de ingreso en la Inspección del Trabajo: Se convocarán y organizarán según las pautas técnicas establecidas por la Autoridad Central del Sistema de Inspección. Constarán de una fase selectiva basada en las pruebas teóricas y prácticas de aptitud que se determinen y una fase formativa práctica, ambas eliminatorias.

b) Procesos de promoción y cobertura de vacantes: Se convocarán para los puestos de inspección basados en criterios objetivos, en los que podrán participar los servidores públicos con funciones inspectivas sin limitaciones. Su participación en los procesos de cobertura de puestos de confianza y libre designación se ajustará a lo dispuesto en sus normas específicas.

3.4 Régimen jurídico de los inspectores.- De acuerdo con lo dispuesto en la Ley que comentamos, los servidores públicos con funciones inspectivas, tienen garantizada su estabilidad en el empleo, sin perjuicio de ser sancionados, trasladados o removidos de sus puestos como consecuencia del ejercicio indebido de sus facultades y competencias. Las normas que se dicten sobre el régimen jurídico de los inspectores del trabajo en materia disciplinaria, deberán garantizar la existencia de un procedimiento previo con audiencia y participación del servidor público afectado.

Las normas de desarrollo que se dicten establecerán el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) del Sistema de Inspección del Trabajo que deberá actualizarse periódicamente. La Autoridad Central del Sistema de

Inspección deberá mantener al día un listado de los servidores públicos que formen parte del Sistema de Inspección del Trabajo.

3.5 Formación y perfeccionamiento (Artículo 27º).- La Autoridad Central del Sistema de Inspección, en coordinación con las autoridades de la Administración Pública con competencias en materia de inspección del trabajo, fomentará y proyectará programas anuales de capacitación inicial, formación y perfeccionamiento periódicos para todo el Sistema de Inspección con el fin de garantizar el adecuado ejercicio de las funciones y competencias inspectivas atribuidas.

Los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares deberán participar en las actividades de formación, perfeccionamiento y especialización que se programen, que serán tomadas en cuenta en los procesos de promoción.

3.6 Deberes de los servidores públicos con funciones inspectivas (Artículo 28º).- Estas normas se aplican tanto a los Supervisores Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares.

Todos deberán ejercer las funciones y cometidos que tienen atribuidos con sujeción a los principios de:

a) Legalidad.- Es lo que más se requiere, pues en los últimos años no se ha podido decir que se ha cumplido con este principio en parte por falta de capacitación, aspecto muy importante en la labor inspectiva.

b) Primacía de la realidad.

c) Principio de lealtad, imparcialidad y objetividad

d) Principio de equidad, jerarquía, eficacia, probidad, sigilo profesional, confidencialidad y honestidad.

3.7 Incompatibilidades (Artículo 28º).- Los representantes de la inspección mencionados en el numeral anterior están sujetos al régimen de incompatibilidades y a los motivos de abstención y recusación de común aplicación.

En razón de su función no podrán:

a) Tener interés directo ni indirecto en las empresas o grupos de empresas objeto de su actuación.

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

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

Esperemos que esta labor sea bien remunerada pues de no ser así pocos candidatos se presentarán a los concursos, ya que se está planteando una casi exclusividad.

Cuando concurra algún motivo de abstención y recusación se abstendrán de intervenir en las correspondientes actuaciones inspectivas comunicándolo a su superior inmediato.

3.8 Principios de eficacia y jerarquía (Artículo 28º).- Sin perjuicio de la autonomía técnica y funcional que tienen reconocida, los inspectores del trabajo actuarán con sometimiento pleno a la ley y al Derecho y con sujeción a las directivas, instrucciones y directrices establecidas por la Autoridad Central del Sistema de Inspección así como por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo.

Sin merma de su autoridad ni del cumplimiento de sus deberes, en el desempeño de sus funciones, observarán una correcta conducta con los ciudadanos y procurarán perturbar lo menos posible el desarrollo de las actividades de los sujetos inspeccionados, estando obligados durante las *visitas de inspección* a:

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

b) **Identificarse:** Con la acreditación o carné que para tales efectos se le entregue la Autoridad Central del Sistema de Inspección. Los sujetos inspeccionados tienen derecho a exigir esta acreditación en las visitas de inspección a sus centros de trabajo o instalaciones.

c) **Observaciones de las partes:** Prestar la debida atención a las observaciones que les sean formuladas por los trabajadores, sus representantes y los sujetos inspeccionados.

3.9 Participación (Artículo 29º).- Los inspectores del trabajo serán consultados con ocasión de la modificación y elaboración de las normas sustantivas cuya vigilancia tienen encomendada.

3.10 Locales y medios materiales (Artículo 30º).- El Sistema de Inspección del Trabajo dispondrá de oficinas y locales debidamente equipados de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los recursos informáticos del Sistema de Inspección comprenderán los sistemas lógicos y físicos necesarios, así como las conexiones informáticas y el sistema de comunicaciones entre la Autoridad Central del Sistema de Inspección y sus órganos territoriales. La actividad del Sistema de Inspección del Trabajo será objeto de tratamiento informatizado a partir de una base de datos nacional, única e integrada, para garantizar su homogeneidad y explotación estadística.

La base de datos informatizados del Sistema de Inspección y sus aplicaciones de explotación, radicarán en la Oficina de la Autoridad Central, a la que corresponderá su gestión, desarrollo y modificación, con la finalidad de garantizar los deberes de secreto profesional y confidencialidad así como los principios de sistema único e integrado prescritos en la Ley bajo comentario.

E. RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN RELACIONES LABORALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. INFRACCIONES Y SANCIONES

Las infracciones administrativas que considera la norma en su artículo 31º y siguientes, están referidas a las materias que se precisan a continuación:

1.1 Respecto a las relaciones laborales (Artículo 33º).- Se considera en este tipo de infracciones, el incumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, sean de carácter individual o colectivo. Incluye los temas de «colocación», término que no resulta conceptualizado en la norma, pero que podría estar referido al «empleo», y más específicamente a las modalidades de contratación y a sus deformaciones; al «empleo adecuado» que el empleador debe brindar a sus trabajadores y que tiene que ver con la igualdad de oportunidades y de trato en la realización de las labores, eliminando cualquier elemento de discriminación; designando las labores de acuerdo a las aptitudes del trabajador; proporcionando información suficiente a los trabajadores permitiendo así la movilidad ocupacional, etc.

Se hace referencia, asimismo, a los incumplimientos relacionados con el «fomento del empleo» cuyos alcances tampoco se especifican, originando un limbo de obligaciones que desorientará a empleadores, trabajadores e inspectores.

¿Se referirá la norma a ciertos aspectos recogidos en el Capítulo I de la Ley de Formación y Promoción Laboral (LFPL) relacionados con la igualdad de oportunidades de empleo que se menciona en el artículo 1º de dicha Ley, y con los contenidos constitucionales que en él se consideran, a saber: prohibición de cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos o que rebaje la dignidad del trabajador, o que afecte su estabilidad, su moral, salud, o la seguridad pública? Sobre estos aspectos el Re-

glamento, que deberá expedirse dentro de los 60 días de publicada la Ley, tendrá que ser acucioso.

1.2 Infracciones en materia de relaciones laborales.- Son las referidas a las modalidades formativas en las que se violente su normativa, se incumplan exigencias legales o se utilice a los jóvenes en formación para reemplazar personal que debería figurar en la planilla de la empresa.

1.3 Respecto a la seguridad y salud en el trabajo (Artículo 34º).- Dentro de este rubro se mencionan los incumplimientos de normas legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo. En esta dirección debemos citar principalmente el **Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo**, aprobado por D.S. Nº 009-2005-TR de 28 de setiembre de 2005, en especial los Títulos IV (*Derechos y Obligaciones de los Empleadores y de los Trabajadores*), y V (*Información de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales*).

El Título VI de este Reglamento se ocupa del «*Mecanismo de Fiscalización y Control del Sistema de Gestión*». En sus diversos capítulos se regula lo concerniente a la labor de Inspección en todo cuanto concierne al rubro de Seguridad y Salud en el Trabajo, reconociéndose también facultades para ingresar en cualquier momento a un centro de trabajo sujeto a inspección e, incluso, realizar toma de muestras y mediciones que se consideren necesarias; examinar libros, registros y solicitar información relacionada con la Seguridad y Salud en el Trabajo (art. 94º). ¿Se estará incurriendo, acaso, en duplicidad de funciones inspectivas?

1.4 Industria y Construcción.- Deberán tenerse en cuenta, también, las normas aplicables al sector **Industria y Construcción**, tales como el Reglamento de Seguridad Industrial aprobado por D.S. Nº 42-F de fecha 22 de mayo de 1964, entendiéndose por seguridad industrial «*el conjunto de actividades de orden técnico, legal, humano, económico, etc., que tiene por objeto ayudar a los trabajadores y empleadores a prevenir los accidentes industriales, controlando los riesgos inherentes a cualquier tipo de ocupación y conservar el local, materiales, maquinarias y equipo de la industria*» (Título Preliminar, Art. V).

En cuanto al sector de **Construcción** deberán tenerse presentes disposiciones tales como las «**Normas básicas de Seguridad e Higiene en obras de Edificación**», contenidas en la Resolución Suprema Nº 021-83-TR de fecha 23 de mayo de 1983. Conviene tener presente, asimismo, la «*Norma Técnica de Edificación E-120*», aprobada por Resolución Ministerial Nº 427-2001-MTC/15.04 de fecha 19 de setiembre de 2001, entre otras.

1.5 Órgano de Control.- El artículo 34º de la Ley Nº 28806 que comentamos encarga al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (**MTPE**) velar por el cumplimiento de estas normas, así como las provenientes de convenios colectivos, sin perjuicio de la supervisión que pueda ser competencia de otros Ministerios o entidades públicas.

1.6 Respecto a la Seguridad Social (Artículo 35º).- Su campo de acción incide sobre las infracciones referidas a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas pensionarios públicos o privados.

La labor inspectiva realizada por el **MTPE** no descarta la intervención controladora que pueda determinar la normatividad propia de la Seguridad Social.

1.7 Respecto a la labor inspectiva (Artículo 36º).- Se considerarán aquellas infracciones contrarias al deber de colaboración a que están obligadas las partes respecto a la labor inspectiva, tales como:

- Negarse injustificadamente a la inspección.
- Impedir total o parcialmente su realización, en forma directa o indirecta.

- Los actos de obstrucción, trabando la actuación del trabajador, su representante, o del sindicato.

- El abandono de la diligencia inspectiva.

- La inasistencia a la diligencia cuando se ha estado debidamente citado.

Los actos de **obstrucción, abandono e inasistencia**, mencionados precedentemente, sólo estuvieron considerados anteriormente en las normas reglamentarias del Decreto Legislativo Nº 910 (D.S. Nº 020-2001-TR, art. 39º), cobrando mayor relieve en esta oportunidad al ser incluidos dentro de los alcances de la propia ley.

1.8 Calificación de las infracciones.- La parte pertinente del artículo 31º de la nueva norma las califica como infracciones **leves, graves, y muy graves**, según el derecho afectado esté referido a obligaciones meramente formales (leves); o revelen acciones u omisiones contrarias a los derechos de los trabajadores o a la labor inspectiva (*graves*); o bien, tengan una especial trascendencia por el deber infringido o por afectar derechos especialmente protegidos (*muy graves*).

En realidad, la tipificación efectuada en la norma es tan vaga e imprecisa que requerirá necesariamente una mejor conceptualización, lo que a tenor de lo dispuesto en el artículo 37º de la propia ley, deberá ser realizado en su **Reglamento**, máxime cuando se precisa que «*no podrá imponerse sanción económica por infracción que no se encuentre previamente tipificada y contenida en el Reglamento*», lo que exigirá muy posiblemente un esfuerzo de síntesis muy inteligente de parte del sector encargado de su concreción, salvo que se repita el texto del artículo 19º de la antigua ley que, a su vez, sintetizó en tres grados la gravedad de las infracciones.

1.9 Sujetos responsables (Artículo 32º).- En su afán detallista que parece caracterizar a la norma bajo comentario, el artículo 32º de la Ley se encarga de presentarnos una larga enumeración de empleadores de diversas actividades que resultan responsables de las infracciones administrativas respecto a las diversas materias que son materia de inspección.

Dentro de esta tónica enumera hasta diez alcances sobre los que puede versar la responsabilidad de los empleadores, según los temas y actividades que pueda corresponderles. Nos presenta, así, aspectos referidos a la relación laboral, a la seguridad social, colocación o empleo y modalidades formativas, para pasar luego a enumerar diversos tipos de actividades en que se mueven los empleadores (transportistas, labores portuarias, aéreas, agencias de viaje, etc.), tornando luego a temas laborales vinculados con extranjeros, con empresas de servicios y cooperativas, agencias de empleo, etc., afirmando luego que tal enumeración no resulta excluyente, por lo que comprenderá todo otro tipo de actividad en que exista un empleador y trabajadores sujetos a relación laboral, a obligaciones de seguridad e higiene en el empleo, así como a aspectos de seguridad social, todo lo cual tiene un amplio marco legal a considerar.

2. CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES. REDUCCIÓN DE MULTAS

Al igual que en la ley anterior y su Reglamento, la Ley Nº 28806 aplica las sanciones en base a la gravedad de las faltas y al número de trabajadores afectados. Encarga a su reglamento establecer la tabla de infracciones y sanciones, así como otros criterios especiales para su graduación, aunque ya en su artículo 40º adelanta la posibilidad de **reducir la multa** al treinta por ciento (30%) cuando se subsana la infracción antes del plazo de vencimiento para interponer recurso de apelación.

Podrá, a su vez, reducirse al cincuenta por ciento (50%) cuando la subsanación de las infracciones detectadas se acredita ya

resuelto el recurso de apelación, pero dentro de los diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación.

De la misma manera se estipula que en caso de reiteración de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, la multa podrá **incrementarse** hasta en un cien por ciento (100%), sin exceder los topes ya previstos en el artículo 39º (30 UIT).

2.1 Cuantía de las multas por infracciones (Artículo 39º).- Se han determinado los siguientes montos:

- **Infracciones muy graves:** Hasta 20 UIT (antes las de 3er. grado: 10 UIT)
- **Infracciones graves:** Hasta 10 UIT (antes las de 2º grado: 5 UIT)
- **Infracciones leves:** Hasta 5 UIT (antes las de 1er. grado: 2.5 UIT)

Evidentemente, los montos máximos de las multas se han duplicado si consideramos la posible equivalencia que hemos puesto entre paréntesis.

2.2 Situación de las micro y pequeñas empresas.- La parte final del artículo 39º de la Ley, conserva el criterio de la norma anterior (Reglamento, art. 45º) proyectando el monto de las multas a ser aplicadas en este sector a sólo el **cincuenta por ciento (50%)** de los montos determinados para las empresas que no califican como micro y/o pequeñas empresas.

2.3 Competencias sancionadoras (Artículo 41º).- En este artículo se precisa que corresponderá al **Subdirector de Inspecciones** o quien haga sus veces, imponer las sanciones económicas en primera instancia. Ello significa que el Inspector del Trabajo no tiene facultad para determinar o aplicar multa alguna.

La segunda y última instancia la tiene la **Dirección de Inspección Laboral** o la que haga sus veces. Cumplida esta instancia sólo queda la vía contencioso administrativa para cuestionar lo resuelto administrativamente.

2.4 Responsabilidades solidarias (Artículo 42º).- La Ley considera la existencia de **solidaridad** cuando las obligaciones a que se refiere la norma bajo comentario, resultan **compartidas** entre varias empresas. Ello sucede, por ejemplo en los casos de *intermediación laboral* a que se refiere el art. 25º de la Ley Nº 27626 según el cual «en caso de que la fianza otorgada por las «entidades» (empresas de servicios y cooperativas de trabajo) resulte insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados a los trabajadores destacados a las empresas usuarias, éstas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo laborado en la empresa usuaria».

En un segundo inciso se hace referencia a **situaciones de seguridad y salud en el trabajo** en las que la empresa principal deberá responder directamente por las infracciones que en esta materia afecten a trabajadores de las entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones. También la empresa usuaria responderá directamente de las infracciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo respecto al personal de servicios temporales y complementarios que estuviere destacado en sus instalaciones.

Se entiende esta responsabilidad de la empresa usuaria en la medida que las condiciones físicas en que se desarrolla la labor del personal de terceros depende esencialmente de la empresa usuaria, por lo que las infracciones relacionadas con la salud en el empleo y a la seguridad son responsabilidad principal de ella.

3. PROCEDIMIENTO REFERIDO A LA APLICACIÓN DE SANCIONES

Este tema es tratado en el Capítulo IV de la Ley Nº 28806. En él se determinan inicialmente los principios generales del procedi-

miento aplicable, a saber:

- a. **Respeto al debido proceso**, permitiendo el ejercicio irrestricto de defensa y de ofrecimiento de pruebas.
- b. **Economía y celeridad procesal**, evitándose dilaciones procesales y formalismos innecesarios. Lamentablemente, casi siempre las pautas establecidas se quedan sólo en la norma escrita y rara vez se traducen en agilidad responsable.
- c. **Pluralidad de instancias**, estos principios ya estaban considerados en el art. 14º del Dec. Leg. Nº 910 que regulaba el régimen anterior.

3.1 Trámite de las sanciones.-

a. Se inicia de oficio en base a las actas de inspección en que constan las infracciones. El literal a) del artículo 45º se refiere a las «actas de infracción» denominación que podría dar a entender intención de hacer primar en la inspección laboral un simple propósito de «caza» de infracciones.

b. Notificación al sujeto responsable del contenido del Acta de Inspección del Trabajo (esta vez la expresión es correcta), dándole a conocer las infracciones que se le imputan y las sanciones que éstas ameritarían.

El texto permite asegurar que la *notificación* no implica de hecho la imposición de multa, como se establecía en el numeral 19.2 del artículo 19º de la Ley anterior, por la simple verificación de la infracción cometida por el empleador.

c. **Plazo** de 15 días para presentar los **descargos** del caso, por parte de los responsables de las infracciones atribuidas.

d. **Actuación de diligencias** necesarias por parte de la Autoridad de Trabajo para recabar información que permita determinar responsabilidad sancionable del infractor.

Esta etapa del trámite resulta poco precisa, pues no se logra concluir de ella si la enmienda oportuna de la infracción podría resultar suficiente para eximir de sanción pecuniaria al infractor.

e. **Resolución** que deberá ser emitida teniendo en cuenta todo lo actuado. El plazo señalado es dentro de los 15 días hábiles de presentado el descargo.

3.2 Las «actas de infracción» (Artículo 46º).- Continúa utilizándose la expresión «actas de infracción» lo que permitiría deducir que sólo existe este tipo de actas. Por consiguiente, los casos en que el Inspector del Trabajo no detecta infracción alguna no originarían acta alguna, lo que no parece ser consecuente.

Las «actas de infracción» deberán contener los hechos **constatados** por el Inspector; la calificación de la infracción con expresión de la norma conculcada; su graduación y propuesta de sanción (monto); y determinación de la existencia de responsable solidario, si fuere el caso.

Las «actas» que cumplen los requisitos señalados **merecen fe**, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los responsables.

3.3 La resolución que impone multa (Artículo 48º).- Deberá estar fundamentada, precisándose la infracción y la norma legal o convencional incumplida. Deberá expresarse tanto en la parte considerativa como resolutive, el mandato para que se subsanen las infracciones anotadas.

Una vez consentida, tiene **mérito ejecutivo** respecto de las obligaciones que contiene, lo que implicaría fuerza para su ejecución por vía judicial.

Cabe **impugnar** la resolución expedida en primera instancia que, como queda dicho, es dictada por la Subdirección de Inspecciones, mediante recurso de **apelación** dentro del tercer día de su notificación, e inclusive, interponer **queja** si se declarara, inadmisibles o improcedentes. La **queja** deberá interponerse dentro del 2º día de notificada la negativa de apelación.

Se anuncia que el Reglamento determinará mayores precisiones. Debe advertirse que en la nueva norma se ha eliminado el

recurso de «reposición» considerado anteriormente en el literal a) del artículo 20º del Dec. Leg. Nº 910. Este recurso se interponía contra los **decretos**, es decir los que disponen actos procesales de mero trámite. Se entendería que ha dejado de considerarse su utilización porque el artículo 49º de la Ley Nº 28806 hace referencia concreta a medios de impugnación contra una **resolución**.

Si como consecuencia de alguna inspección se apreciaran posibles ilícitos penales, el **MTPE** oficiará al Ministerio Público sobre esta situación (art. 50º).

3.4 Disposiciones Finales y Transitorias.-

a. Las cinco primeras Disposiciones y la última, están referidas de una u otra manera al tratamiento legal del cuerpo de Inspectores (exigencia de título profesional; sus servicios considerados como actividad de alto riesgo; incumplimientos por parte de los inspectores), así como a las funciones que corresponderán a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, su habilitación presupuestal y organizativa, etc.

b. Se faculta al **MTPE** a difundir el resultado de las inspecciones del trabajo por considerarlas de naturaleza pública.

c. Se le faculta, igualmente, para regular y/o coordinar y/o celebrar convenios concernientes a **migración laboral**, especialmente en materia de trabajo, empleo y seguridad social (**7º D.F. y T.**), así como celebrar convenios en materia de ejecución coactiva, extendiéndose esta última atribución a los Gobiernos Regionales (**8º D.F. y T.**).

d. Vigencia y Reglamentación.- Según la **9º D.F. y T.** la norma entrará en vigencia a los 60 días hábiles siguientes a su publicación, lo que nos lleva al 17 de octubre de 2006.

Para esta misma fecha deberá estar publicado su Reglamento (**10º D.F. y T.**).

e. Las normas de la **Ley del Procedimiento Administrativo** serán de aplicación supletoria en cuanto no se opongan o contradigan lo determinado en la norma bajo comentario (**11º D.F. y T.**).

4. NORMAS DEROGADAS

Al entrar en vigencia la Ley Nº 28806 quedarán derogadas las normas anteriores sobre Inspección del Trabajo (Títulos I y II del Dec. Leg. Nº 910) y las partes correspondientes de su Reglamento (Título Preliminar y los Títulos I y II del D.S. Nº 020-2001-TR), y cualquier otra que se oponga a la nueva norma. (**Duodécima D.F. y T.**).

Consecuentemente, permanecen vigentes los contenidos del Título III del Dec. Leg. Nº 910 (*Del Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador*) y del Título IV (*De la Coordinación con otras entidades*).

Debe entenderse que las Disposiciones Complementarias del Dec. Leg. Nº 910 sobre establecimiento de programas de información y capacitación; régimen laboral de los inspectores; transferencias presupuestarias; facultades coactivas del MTPE; y otras más, o han sido ya cumplidas o están consideradas en las Disposiciones Finales y Transitorias de la nueva ley.

5. PROCEDIMIENTOS EN TRÁMITE

Continuarán aplicándose las normas anteriores siempre que se haya efectuado la visita de inspección, salvo que las nuevas reglas sean más favorables a quien es objeto de la inspección.

Los procedimientos iniciados con anterioridad a la vigencia de la ley en los que no se haya efectuado la visita, serán **archivados**, siempre que no estén incurso en situaciones de obstrucción, inasistencia o abandono de la diligencia. (**13º D.F. y T.**).

Por mandato de la Ley Nº 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, queda vigente el Título IV "De la Conciliación con otras entidades complementado en el Dec. Leg. Nº 910, el que transcribimos a continuación.

F. DE LA COORDINACIÓN CON OTRAS ENTIDADES

1. COLABORACIÓN CON OTRAS ENTIDADES DEL EMPLEO

1.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para los fines de la Ley, queda facultado para celebrar convenios de cooperación, colaboración o delegación a su favor con entidades u organismos públicos. Asimismo, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo está facultado para celebrar convenios de cooperación, colaboración o delegación con instituciones públicas o privadas.

1.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo podrá suscribir convenios de cooperación con las organizaciones sindicales de grado superior u organizaciones empresariales, a fin de brindar un mejor servicio de asesoría a los trabajadores y empleadores.

1.3 Las obligaciones de colaboración y coordinación informativa sólo tienen como límites los establecidos por la Constitución y las leyes.

2. APOYO A LA LABOR INSPECTIVA

2.1 Las entidades u organismos públicos, servidores y funcionarios públicos se encuentran obligados a prestar colaboración al servicio inspectivo, cuando le sea solicitada como necesaria para el ejercicio de la función inspectiva y a proporcionarle la información que dispongan.

2.2 La Autoridad Policial competente, bajo responsabilidad, se encuentra obligada a prestar la colaboración y auxilio a la función inspectiva que desarrolla el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

3. OBLIGACIÓN DE COMUNICAR ACCIDENTES DE TRABAJO

Los empleadores, trabajadores y el Ministerio de Salud a través de sus centros de prestación de servicio en materia de salud, Seguro Social de Salud (ESSALUD), Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud, las clínicas y hospitales, están obligados a comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo y los casos de enfermedades profesionales, de acuerdo a las precisiones que establece el Reglamento.

La comunicación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la Ley General de Salud.

Agenda Laboral-Tributaria

Continúa en el rincón del olvido, ¿hasta cuándo? (Parte I)

En los últimos años se ha mostrado con más evidencia en el ámbito laboral que las disposiciones que tienen incidencia tributaria no responden a un verdadero sistema integral con objetivos claros y precisos que eliminen los sobrecostos, los costos ocultos, la provocación a los errores, que se acrecientan cuando contamos con una administración tributaria que carece de objetividad y se encuentra sesgada sólo a la función recaudadora. Un ejemplo de este efecto son marchas y contramarchas en los criterios tributarios de lo "Devengado" para regresar a lo "Percibido"; interpretaciones como en el caso de la aplicación de las Participaciones en las Utilidades respecto a la base de cálculo; y otras más. A nivel legislativo, ni el Congreso ni el Ejecutivo, cuentan con una comisión técnica que dé organicidad sistemática a las normas y advierta los errores para enmendarlos a tiempo antes de la promulgación de las normas. Es por ello que procedemos a mostrar una relación de temas que están en la agenda laboral-tributaria y que hasta ahora no tienen atención de ningún poder del Estado y continúan acrecentándose.

1. CRITERIO DE GENERALIDAD

Es necesario que el Poder Ejecutivo establezca mediante modificación del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta la definición del Criterio de **Generalidad** señalado por el Tribunal Fiscal en las RTF N° 02230-2-2003 y RTF N° 02506-2-2004.

La persistencia de parte de algunos funcionarios de la Administración Tributaria de distorsionar ese criterio e interpretarlo a su manera, causa gastos al Estado y procesos administrativos que al final causan perjuicios a empresas y trabajadores, con el único propósito de persistir en una interpretación fuera de toda lógica jurídica. Esto se viene produciendo desde el año 2003 por lo que ya es hora de precisar esta situación.

2. INFORMES DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

Es necesario que se establezca por norma legal que los Informes de SUNAT que no se ajustan a la legalidad, o que han sido desvirtuados por pronunciamientos de una Resolución del Tribunal Fiscal, deben dejarse sin efecto dentro de las 72 horas por la misma autoridad que emitió el informe y no hacerlo a través de una simple Nota de Prensa (Nota de Prensa N° 053-2003). Incluso, debe sancionarse a los funcionarios de SUNAT que emiten Informes que distorsionan la legislación. Así, tenemos por ejemplo que la SUNAT mantuvo ilegalmente su Informe sobre la aplicación de la Participación en las Utilidades a pesar de que el Dec. Leg. N° 892 decía todo lo contrario y que se había dado una norma reglamentaria. Aún más, el Informe sobre los subsidios es a todas luces ilegal, pero lo mantienen creando zozobra en los contribuyentes transgrediendo así el Principio de Legalidad (Norma IV del Código Tributario).

3. SUBSIDIOS ESSALUD

La SUNAT mantiene un Informe en el cual afirma que los Subsidios por enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo y lactancia (Ley N° 26790 -ESSALUD), están afectos al Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría, creando incertidumbre en el

contribuyente y provocando pagos indebidos de los trabajadores por culpa de empleadores que creen en ese errado informe. (Ver Nota de Prensa N° 053-2003). Los subsidios no están afectos al Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría por cuanto constituyen una prestación económica del Derecho de Seguridad Social, y se derivan del contrato de adhesión que regula el Código Civil en materia de Seguridad Social. No se derivan del contrato de trabajo ya que cuando se otorgan, el contrato de trabajo está suspendido y, por tanto, no puede generar ni dar origen a ninguna renta. Los subsidios son prestaciones económicas del derecho de seguridad social y tienen la misma naturaleza jurídica que las pensiones, o cualquier otra prestación, atienden a las necesidades que originan las **contingencias** de seguridad social, no se originan en el trabajo. Si SUNAT pretende afectar los subsidios, entonces están afectas todas las prestaciones económicas, las pensiones de jubilación, de invalidez, los análisis clínicos y de laboratorio, los hospedajes por hospitalización, etc., dado que en nuestro país las leyes no se dan por la situación de las personas (enfermedad, maternidad, vejez) sino por la naturaleza de las cosas.

Pero, sustancialmente no existe norma legal que determine que los subsidios son rentas de 5ta. categoría.

Esperemos que el nuevo gobierno enmiende esta situación o promueva una ley para que se afecte a todas las prestaciones económicas (subsidios) al Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría, si así lo cree exigible, pero no puede mantener a la población en la incertidumbre. Esa es una actitud que no puede ser mantenida.

Se afirma que el subsidio por lactancia está afecto al Impuesto a la Renta de 5ta. ¿Qué tiene que ver con ese impuesto un niño que recién llega a este mundo y se le destina un monto regresivo de S/. 820.00 para su alimentación en un año?

La razón del error de esa interpretación parte en querer analizar los subsidios desde el punto de vista tributario, excluyente, lo cual lleva al error jurídico de compararlos con la indemnización. La teoría del daño en el derecho de seguridad social fue superada en la década de los años sesenta, por ello los hechos que afectan a las personas como la incapacidad, que da lugar al subsidio, se denomina contingencia y no daño,

ya que si fuera habría un sujeto culpable, un daño y una indemnización; y, ¿Qué tiene que ver el empleador, que es quien ha contratado a la trabajadora, con algo tan bello y natural como el alumbramiento; o, con una lamentable enfermedad?, o será quizás que la administración considera que el subsidio por lactancia es ingreso del recién nacido, por cuanto él es el beneficiario directo. Pero no, aún así, no es una renta por cuanto el recién nacido no tiene relación laboral alguna. Evidentemente es una situación que no encuentra explicación válida por parte de la Administración Tributaria.

4. RETENCIONES DE 4TA. CATEGORÍA

Estamos en un nuevo siglo y se mantiene la tendencia de aplicar el actual régimen de retenciones de 4ta. Categoría es decir, el 10% para rentas en recibos mayores de S/. 700.00.

En otras palabras quien percibe una renta de S/. 2,000.00, al gastarla sólo se le retiene S/. 200.00 cuando en verdad puede estar afecto al 15, 21 y 30%. De esta manera la Ley del Impuesto a la Renta condena al contribuyente a ir en marzo del año siguiente a una regularización cuando la mayoría de las veces no existe ingreso pues las condiciones del mercado cambian y los ingresos también. Se dice que el contribuyente debe ahorrar ¿quién ahorra?, ¿quién puede ahorrar? y se provoca así una deuda tributaria; pero eso es sólo el efecto.

De mantenerse, el Impuesto a la Renta de 4ta. Categoría debe sujetarse a las reglas que se aplican a las rentas de 5ta. Es decir, en el ejercicio se debe pagar todo, una retención como pago definitivo que no quede nada por pagar, de esta manera los contribuyentes cumplirían con sus obligaciones, la Administración sería menos costosa al país y no se generarían adeudos tributarios por el propio sistema.

Más aún, si el contribuyente estima que ha pagado en exceso que solicite la devolución. Pero el actual sistema al dejar gastar al contribuyente lo que en verdad es impuesto del ejercicio, crea sobrecostos en la Administración, burocracia improductiva y conflictos innecesarios; y por tanto se desvirtúa el criterio de lo percibido.

5. ALQUILER O ENTREGA DE VIVIENDA PARA TRABAJADORES

Proliferan los casos en los cuales se generan conflictos por una deficiente redacción de las normas legales en materia tributaria que tienen efecto en lo laboral y de rebote influyen en las disposiciones laborales. Es sabido que el alquiler de vivienda o la vivienda que se entrega a los trabajadores que no resulta condición de trabajo es remuneración para todo efecto legal y está considerada afecta al Impuesto a la Renta. En cambio no debe estar afecta a los aportes al SPP-AFP pues es remuneración en especie.

Debe aclararse y precisarse que en estos casos el mencionado concepto tiene naturaleza jurídica remunerativa y está afecto a los aportes e impuestos que correspondan. Es allí donde deben propiciarse normas claras y concretas, desligando este aspecto de la vivienda que tiene calidad de condición de trabajo.

Por carecer de normas expresas y concretas se propician procesos administrativos en SUNAT, se incurre en infracciones y, después de un largo proceso ante el Tribunal Fiscal, debe pagarse lo que corresponde, con el consecuente gasto del Estado y de los contribuyentes.

Gastos de Viaje

Tratándose de gastos de viaje, un instrumento adicional importante en la sustentación del propio gasto, sea mediante comprobantes de pago o a bien a través de su consignación en la Planilla de Pago, es la declaración que presentamos a continuación.

EMPRESA:

DECLARACIÓN DE GASTOS DE VIAJE Nº 028-2006

DECLARANTE Luis Flores Rosas		IDENTIFICACIÓN DNI Nº 07841796 Dirección: Lima, Los Sauces Nº 345 Breña	
EMPRESA Los Cabios SAC		LUGAR DE VIAJE DE DESTINO Trujillo, del 24.09.2006 al 25.09.2006	
ASUNTO Viaje para visitar clientes en la ciudad Trujillo		TRASLADO Transporte: Aéreo y terrestre interno urbano	
MATERIA Visita a Cliente A: Visita a Cliente B:			
FUNDAMENTO Memorando Nº ... por el cual se dispone el viaje y visita a los clientes indicados			
DESCRIPCIÓN DE LOS GASTOS REALIZADOS			
Fecha	Motivo	Lugar	Monto
24.09.2006	Traslado de domicilio a Aeropuerto Lima	Lima	S/. 45.00
24.09.2006	Traslado de Aeropuerto Trujillo a Hotel	Trujillo	S/. 15.00
24.09.2006	Cena	Trujillo	S/. 50.00
25.09.2006	Desayuno	Trujillo	S/. 20.00
25.09.2006	Almuerzo	Trujillo	S/. 30.00
25.09.2006	Taxi traslado a cliente ...	Trujillo	S/. 7.00
25.09.2006	Taxi traslado a cliente ...	Trujillo	S/. 7.00
25.09.2006	Cena	Trujillo	S/. 30.00
26.09.2006	Traslado de Hotel a Aeropuerto	Trujillo	S/. 15.00
26.09.2006	Gasto fotocopias	Trujillo	S/. 10.00
26.09.2006	Taxi Aeropuerto Lima a domicilio Lima	Lima	S/. 45.00
TOTAL			S/. 262.00
Aprobado		Trabajador	Fecha: 25.09.2006

Jurisprudencia Laboral

Texto, Analisis y Comentario

Sentencias Casatorias de la Corte Suprema obligan al pago de remuneraciones devengadas durante el periodo de despido arbitrario

CASACIÓN N° 454-2005 Lima

Lima, veintinueve de noviembre 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 cuatrocientos cincuenta y cuatro – dos mil cinco; en la audiencia pública llevada a cabo en la fecha; produciendo la votación con arreglo a la Ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto mediante escrito de fojas doscientos ochenta y ocho por don Jorge Angel Bobbio Egoavil contra la sentencia de vista de fojas doscientos setenta y dos, su fecha diecinueve de enero del dos mil cinco, que confirmando la sentencia apelada de fojas doscientos treinta y nueve, fechada el veintiséis de julio del dos mil cuatro declara infundada la demanda sobre pago de remuneraciones devengadas y beneficios sociales.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

El recurrente invocando los incisos c) y d) del artículo cincuenta y seis de la Ley número veintiséis mil seiscientos treinta y seis, Ley Procesal del Trabajo denuncia: 1.- La inaplicación del artículo uno de la Ley número veintitrés mil quinientos seis. 2.- La inaplicación del artículo tres del Título Preliminar del Código Procesal Civil. 3.- La inaplicación del artículo cuarenta del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR. 4.- La inaplicación del artículo once, parte in fine del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR. 5.- Contradicción jurisprudencial. 6.- La inaplicación del artículo veintidós de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

CONSIDERANDO:

Primer: Que, el recurso de casación reúne los requisitos que para su admisibilidad contempla el artículo cincuenta y siete de la Ley

Procesal del Trabajo, modificado por la Ley número veintisiete mil veintiuno.

Segundo: Que, en relación al agravio descrito en el numeral 1), el recurrente sostiene que la sentencia expedida en la acción de amparo al declarar la inconstitucionalidad del despido del cual fue objeto reconoció no sólo su derecho a retornar a su puesto de trabajo, sino que también retrotrajo las cosas al estado anterior a la violación en estricta aplicación del artículo uno de la Ley número veintitrés mil quinientos seis, de modo que al carecer de eficacia jurídica su despido, no hubo ruptura del vínculo laboral por lo que resulta claro que el período en el cual se encontró injustamente separado de su trabajo debe ser considerado como efectivamente laborado y en consecuencia reconocerse las remuneraciones que en esta vía demanda; esta fundamentación cumple con el requisito contemplado con el literal c) del artículo cincuenta y ocho de la Ley Procesal del Trabajo por lo que resulta **Procedente**.

Tercero: Que, uno de los presupuestos que debe cumplirse para hacer viable el recurso de casación a través de la causal de inaplicación de una norma de derecho material es que su objeto la constituyan todas aquellas normas generales y abstractas que regulan y establecen derechos y obligaciones mas no aquellas que determinan la forma de hacerlos valer ante el órgano jurisdiccional, tampoco puede considerarse normas de derecho material a aquellas en las que se establece pautas o directivas que deben ser observadas por los Magistrados en la aplicación del derecho, de este modo el artículo tercero del Título Preliminar del Código Procesal Civil que define los fines del proceso y el artículo veintidós de la Ley Orgánica del Poder Judicial que regula el carácter vinculante de la doctrina jurisprudencial por su naturaleza adjetiva no pueden ser examinadas a través de las causales antes acotadas, por lo que las denuncias descritas en los numerales 2) y 6) devienen en **Improcedentes**.

Cuarto: Que, respecto a la denuncia descrita en el numeral 3), aun cuando el recurrente no sólo al enunciar la causal que sustenta este extremo del recurso sino incluso al delimitar inicialmente el aspecto que es objeto de su examen recusa la aplicación del ar-

tículo cuarenta del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR, de la fundamentación propuesta se desprende que en estricto el actor perseguía cuestionar no la aplicación de tal norma sino el sentido equivocado dado por la Sala Superior proponiendo implícitamente que su interpretación se efectúe bajo el marco constitucional y legal que delimita a fin de lograr el reconocimiento de su derecho a pago de remuneraciones devengadas por lo que al no existir relación de reciprocidad y congruencia entre la causal invocada y su fundamentación, esta denuncia es **Improcedente**.

Quinto: Que, en relación al agravio descrito en el numeral 4), sostiene el accionante que al haber la emplazada procedido a su despido de manera inconstitucional dicho acto es nulo ab initio, esto es, que jamás se produjo la conclusión del contrato de trabajo que lo vinculó con la demandada debido a que la declaración de nulidad ha recaído sobre el propio acto de despido, en virtud a ello se ha producido un símil con la figura que en doctrina laboral se conoce como la suspensión imperfecta del contrato de trabajo regulado por el artículo once, parte in fine del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR en la cual el empleador debe abonar las remuneraciones sin que exista una prestación efectiva de labores tal como ha ocurrido en su caso; esta argumentación cumple con el requisito previsto en el literal c) del artículo cincuenta y ocho de la Ley Procesal del Trabajo por lo que resulta **Procedente**.

Sexto: Que, respecto a la denuncia descrita en el numeral 5), el recurrente no cumple con vincular la contradicción jurisprudencial que alega a una de las causales previstas para interposición del recurso de casación laboral, esto es la interpretación errónea, aplicación indebida o inaplicación de una norma de derecho material como así lo determina el artículo cincuenta y seis de la Ley Procesal del Trabajo, por lo que esta denuncia resulta **Improcedente**. Que, así planteado el presente recurso, corresponde emitir pronunciamiento de fondo sobre las denuncias declaradas procedentes.

Sétimo: Que, los órganos de instancia han establecido que el demandante fue despedido al amparo del artículo treinta y cuatro del

Decreto Supremo número cero cero tres – noventisiete – TR que aprueba el Texto Único del Decreto Legislativo número setecientos veintiocho, Ley de Productividad y Competitividad Laboral con fecha veinticinco de junio del dos mil dos y posteriormente reincorporado al empleo por la emplazada el diecinueve de febrero del dos mil tres, en observancia de lo ordenado en la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional con fecha once de julio del dos mil dos en el proceso de amparo seguido por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú Sociedad Anónima y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú que al declarar fundada la demanda dispone la reincorporación de las personas afiliadas a los sindicatos demandantes.

Octavo: Que, como aparece la decisión de la accionada de reincorporar al accionante fue adoptada en cumplimiento de lo resuelto en la acción de amparo interpuesta para cuestionar su cese por lo que efectivamente el lapso transcurrido entre el cese y su reposición debe examinarse a partir de los alcances y efectos del artículo primero de la Ley número veintitrés mil quinientos seis –bajo la cual se tramitó dicha acción– que señala que el objeto de la acción de garantía es reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional.

Noveno: Que, es bajo este contexto que se debe analizar la pretensión de pago de remuneraciones y beneficios devengados que reclama el demandante por todo el período que duró su cese indebido, pues al haberse restituido su derecho conculcado y repuestas las cosas al estado anterior del cese, significa que se ha restablecido para todos los efectos automáticamente la relación laboral entre las partes, dado que el acto lesivo sobre el cual ha recaído pronunciamiento jurisdiccional es el despido mismo, en consecuencia el lapso que el demandante estuvo fuera del empleo debe reconocerse como tiempo de servicios efectivamente prestados a la emplazada con el correspondiente pago de sus derechos y beneficios dejados de percibir.

Décimo: Que, razonar en contrario significaría desconocer los efectos y alcances del principio de continuidad –aplicable a estos autos por permisón del inciso ocho del artículo ciento treintinueve de la Constitución Política del Estado– en virtud al cual el contrato de trabajo se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso puedan alterar tal carácter por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral pese a que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la reconstitución jurídica de

la relación de trabajo como si esta nunca se hubiera interrumpido, determina no sólo el derecho del trabajador a ser reincorporado al empleo sino también a que se le reconozca todos aquellos derechos con contenido económico cuyo goce le hubiese correspondido durante el período que duró su cese de facto, pues de no acarrear ninguna consecuencia constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no sólo se verían perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, sino que también se afectaría su futura pensión de jubilación.

Undécimo: Que, en doctrina el lapso en el cual el trabajador ha permanecido fuera del empleo por decisión unilateral e injustificada del empleador se conoce como plazo de “suspensión imperfecta del contrato de trabajo” regulado por el último párrafo del artículo once de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que establece que se suspende, también, de modo imperfecto el contrato de trabajo cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Décimo Segundo: Que, de este modo y teniendo en cuenta que el artículo cuarenta de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no vincula el pago de remuneraciones devengadas únicamente a la acción de nulidad de despido al no establecer distinción o restricción de alguna clase, en cuyo caso ha prescrito que sólo en dicho caso procede el pago de remuneraciones dejadas de percibir dentro del régimen de la actividad privada; debe concluirse que la acción de nulidad de despido no es la única que puede originar para un trabajador del régimen laboral de la actividad privada, el pago de remuneraciones y beneficios dejados de percibir, en tanto que vía una sentencia de acción de amparo también se puede lograr los mismos efectos para el trabajador partiendo del presupuesto básico que en ambos casos el cese del trabajador carece de validez por lo que jurídicamente debe reputarse que no se produjo.

Décimo Tercero: Que, tal conclusión resulta acorde con el marco constitucional que delimita el artículo primero de la Constitución Política del Estado de mil novecientos noventa y tres que señala que la persona humana y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo del Estado, motivo por el cual debe éste tutelar y respetar derechos elementales como el trabajo, cuyo efecto inmediato es procurar al trabajador la percepción de sus remuneraciones, los cuales tienen contenido y carácter alimentario por constituir la fuente esencial de su manutención como el de su familia de acuerdo a lo previsto en el artículo veinticuatro de la misma Carta Magna, por lo tanto debe razonablemente entenderse que no hay obligación de pago por trabajos no

realizados siempre y cuando la omisión laboral sea atribuible al trabajador y no cuando provenga de la decisión unilateral e injustificada del empleador como lo acontecido en el caso sub examine en que el cese injustificado del accionante se produce a consecuencia de la decisión unilateral de su principal.

Décimo Cuarto: que, tratándose de la posibilidad de materialización del ejercicio abusivo de un derecho proscrito por el Título Preliminar del Código Civil y que nace para enfrentar los excesos del derecho subjetivo es necesario traer a colación lo expuesto por la doctrina nacional referido primero que “el principio del abuso del derecho nace para enfrentar los excesos del derecho subjetivo” segundo que “el abuso del derecho genera un exceso que provoca una desarmonía social y por ende una situación de injusticia» y tercero que “todo derecho subjetivo de una persona es una situación de poder que el ordenamiento jurídico atribuye o concede como cauce de realización de legítimos intereses y fines dignos de tutela jurídica”, (sic) (Espinoza Espinoza, Juan: Abuso de Derecho, Apuntes de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, mil novecientos noventiséis, páginas ciento siete a ciento veintuno).

Décimo Quinto: Que, si bien es cierto la Sala Superior desestima la demanda sosteniendo además que el Tribunal Constitucional vía amparo ha concluido que las remuneraciones constituyen una contraprestación por el trabajo efectivamente realizado derivando el cobro de remuneraciones caídas a una pretensión indemnizatoria, empero debe tenerse presente que tratándose de un proceso de cognición el cual está dotado de una etapa probatoria en que las partes pueden demostrar con amplitud los hechos expuestos en la postulación, este proceso resultaría adecuado para reclamar y discutir dicho petitorio en la vía judicial, lo cual resulta congruente con el derecho de acceso a la justicia que forma parte del contenido esencial del derecho de la tutela jurisdiccional efectiva por lo que derivar la pretensión a otro proceso significaría atentar contra el citado principio.

Décimo Sexto: Que, en consecuencia es incuestionable que corresponde al demandante el derecho al pago de las remuneraciones y beneficios dejados de percibir por todo el período que se extendió su cese indebido, salvo en lo que respecta a la Compensación por Tiempo de Servicios que por su naturaleza y al encontrarse vigente el vínculo laboral del actor, desarrollado sin solución de continuidad debe ordenarse su depósito con los intereses financieros correspondientes; debiendo al efectuarse la liquidación de éstos derechos no sólo deducirse los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes conforme lo establece el artículo cuarenta de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aplicable ana-

lógicamente a estos autos sino también excluirse aquellos conceptos cuyo otorgamiento esté condicionado expresamente a la asistencia real y efectiva a sus labores, a efectos de lograr una solución razonable de la presente controversia.

RESOLUCIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto mediante escrito de fojas doscientos ochentiocho por don Jorge Angel Bobbio Egoavil, en consecuencia **CASARON** la sentencia de vista de fojas doscientos setentidós, su fecha diecinueve de enero del dos mil cinco, y **actuando en sede de instancia:** **REVOCARON** la sentencia apelada corriente a fojas doscientos treintinueve, fechada el veintiséis de julio del dos mil cuatro que declara infundada la demanda; **REFORMÁN-DOLA** la declararon fundada; en consecuencia **DISPUSIERON** que la emplazada cumpla con abonar a favor del demandante las remuneraciones y beneficios devengados desde la fecha de su despido hasta su efectiva reposición en el trabajo, así como con efectuar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente observando las directivas contenidas en este pronunciamiento y de acuerdo a la liquidación que efectúe el Juez en ejecución de sentencia; más intereses, costas y costos; 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; en los seguros contra Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta sobre Pago de Beneficios Sociales; y los devolvieron.

SS.

VILLACORTA RAMÍREZ
DONGO ORTEGA
MONTES MINAYA
ESTRELLA CAMA
LEÓN RAMÍREZ

**EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR
VOCAL SUPREMO PROVISIONAL
DAVID FERNANDO DONGO ORTEGA
ES COMO SIGUE:**

CONSIDERANDO:

Primero.- Que, el recurso de casación cumple con los requisitos de forma previstos en el artículo cincuentisiete de la Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley número veintisiete mil veintiuno;

Segundo.- Que, en cuanto a los requisitos de fondo, el recurrente fundamenta la causal de inaplicación del artículo uno inciso c) de la Ley número veintitrés mil quinientos seis, alegando que la Sala ha desatendido los alcances de la sentencia expedida en la Acción de Amparo que ordenó su reposición, al

declarar la inconstitucionalidad del despido del cual fue víctima el veinticinco de junio del dos mil dos, fallo que reconoció no sólo su legítimo derecho a retornar a su puesto de trabajo, sino que también, retrotrajo las cosas al estado anterior a la violación de sus derechos constitucionales, en estricta aplicación de la norma invocada, y al declarar la nulidad del despido implementado por la demandada, trajo como consecuencia que éste careciera de toda eficacia jurídica, es decir, que la desvinculación de su puesto jamás se produjo; que, la denuncia así fundamentada cumple con el requisito de fondo previsto en el artículo cincuenta y ocho inciso c) de la Ley Procesal del Trabajo, por lo que, este extremo del recurso es **procedente**:

Tercero.- Que, respecto a la causal de inaplicación del artículo tres del Título Preliminar del Código Procesal Civil, refiere el recurrente que la Sala tampoco ha aplicado el citado dispositivo debido a que opta por una interpretación sesgada y poco arreglada al rol tuitivo del derecho laboral, al permitir que se concluya esta causa sin que se haya logrado la finalidad de todo proceso, planteando una inaceptable hipótesis que pretende hacer transitar en un nuevo proceso, ya no de pago de remuneraciones devengadas, sino de indemnización, aun cuando el artículo cuatro de la Ley número veintiséis mil seiscientos treintiséis prevé la procedencia de este tipo de procesos (pago de remuneraciones de beneficios económicos) en la vía laboral; sin embargo, la norma cuya inaplicación denuncia es de naturaleza procesal y no sustantiva como exige el supuesto normativo contemplado en el inciso c) del artículo cincuentiséis de la Ley Procesal del Trabajo, por lo tanto, al estar reservada esta causal sólo a normas de derecho material, su denuncia resulta **improcedente**;

Cuarto.- Que, en lo referente a la aplicación indebida del artículo cuarenta del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR, el impugnante alega, que la Sala aplicó indebidamente tal norma apartándose abiertamente no sólo de las normas que deben ser objetivamente utilizadas, sino además, de un criterio mínimo de justicia; sin embargo, de la fundamentación del recurso se advierte que no existe precisa relación de causalidad entre la pretensión de la demanda (pago de remuneraciones dejadas de percibir y compensación por tiempo de servicios, al haberse declarado fundada la acción de amparo por el Tribunal Constitucional calificando el despido sufrido como un “despido incausado”) y la norma cuya aplicación indebida denuncia el recurrente (que regula el pago de las remuneraciones dejadas de percibir como consecuencia de declararse fundada la demanda de nulidad de despido, respectivamente); razón por la cual, deviene en **improcedente**;

Quinto.- Que, respecto a la “inaplicación

indebida” de la parte in fine del artículo once del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR, entendida como causal de inaplicación, el recurrente sostiene que la emplazada al haber procedido a despedirlo de manera inconstitucional, dicho acto resulta nulo ab initio, es decir, jamás se produjo la conclusión del contrato de trabajo que mantiene con la demandada debido a que la declaración de nulidad ha recaído sobre el propio acto de despido, y en tal sentido, su contrato de trabajo sigue teniendo vigencia desde la fecha de su ingreso, situación que se encuentra debidamente acreditada con las boletas de pago que corren anexas a su escrito de demanda; la fundamentación vertida cumple con la exigencia de fondo establecida en el artículo cincuenta y ocho inciso c) de la Ley Procesal del Trabajo, por lo tanto, este extremo del recurso debe declararse **Procedente**;

Sexto.- Que, con relación a la inaplicación del artículo veintidós de la Ley Orgánica del Poder Judicial, manifiesta que la Sala ha preferido aplicar los fallos del Tribunal Constitucional, órgano que asume hasta tres posiciones diferentes y contradictorias, sin establecer propiamente un antecedente jurisprudencial obligatorio, amparándose para tal efecto, en el contenido de la Primera Disposición General de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, y no como correspondía a lo dispuesto por el artículo veintidós de la Ley Orgánica del Poder Judicial; que, la norma cuya aplicación al caso pretende la recurrente es de naturaleza procesal y no de derecho material, ya que, regula el carácter vinculante de la doctrina jurisprudencial, por lo que, al estar reservada la causal de inaplicación a normas de derecho material, este extremo del recurso resulta **improcedente**;

Sétimo.- Que, finalmente respecto a la causal de contradicción con otras resoluciones judiciales, se encuentra referido a los pronunciamientos recaídos en los siguientes expedientes: Casación número mil ciento setentitrés – dos mil uno – LIMA; Casación número mil ciento cincuenta y cuatro – dos mil uno – LIMA; Casación número trescientos sesenta y siete – dos mil dos – LIMA, y Casación número seiscientos veinticinco – dos mil dos – LIMA; sin embargo, el recurrente no precisa respecto a cuál de las causales de casación está referida la contradicción que denuncia, limitándose a señalar que en dichas resoluciones se ha ordenado el pago de remuneraciones devengadas, sustento que no es suficiente para amparar la causal denunciada, por lo que, no cumple con la exigencia establecida en el artículo cincuentiséis inciso d) de la Ley Procesal del Trabajo: consecuentemente, esta denuncia es **improcedente**;

Octavo.- Que, a efectos de emitir pronunciamiento de fondo respecto a las causales declaradas procedentes, cabe indicar que la presente acción de pago de remuneraciones

devengadas, tiene como sustento la sentencia recaída en la Acción de Amparo interpuesta por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú – FETRADEL, Expediente número mil ciento veinticuatro – dos mil uno – AA/TC, de fecha once de julio del dos mil dos, publicada el once de setiembre del mismo año, y la resolución aclaratoria de fecha dieciséis de setiembre del dos mil dos, por la que, se declara fundada la misma y ordena la reincorporación al trabajo de las personas afiliadas a los Sindicatos demandantes que fueron despedidas por Telefónica del Perú en el período comprendido entre el veintinueve de mayo del dos mil (fecha de la interposición de la demanda) y el once de julio del dos mil dos (fecha de expedición de la sentencia) y que hayan sido objeto de una extinción unilateral sin causa de su correspondiente contrato de trabajo. Asimismo, el Tribunal ha ordenado que la demandada se abstenga en el futuro de continuar efectuando ceses colectivos encubiertos de trabajadores al amparo del segundo párrafo del artículo treinta y cuatro del Decreto Legislativo número setecientos veintiocho;

Noveno.- Que, en la Resolución del Tribunal Constitucional de fecha dieciséis de setiembre del dos mil dos (Aclaratorio de los alcances de la sentencia del mismo Tribunal Constitucional de fecha once de julio del dos mil dos) en el segundo párrafo del fundamento dos punto cuatro establece lo siguiente «En el primer caso, la libertad sindical se ha visto afectada en razón de la existencia de evidencia profusa, en el sentido de que los despidos masivos de trabajadores han estado orientados a extinguir los contratos de trabajo de los afiliados a las organizaciones sindicales demandantes. Por consiguiente, tal como lo dispone el artículo veintinueve del Decreto Legislativo número setecientos veintiocho, dichos despidos son nulos y no tienen fuerza ni efectos legales de ninguna especie; es decir, generan que la vía jurisdiccional ordene la reposición de los demandantes afectados»;

Décimo.- Que, está establecido en autos que el demandante fue despedido mediante carta de fecha **veinticinco de junio del dos mil dos** remitida por vía notarial, según consta a fojas tres; y con fecha cinco de diciembre del dos mil dos, fue repuesto a su centro de trabajo, conforme fluye del acta de fojas diez, cumpliendo parcialmente la empresa demandada con el mandato contenido en la citada sentencia del Tribunal Constitucional, dado que, la reposición en el trabajo trae consigo el pago de remuneraciones, tema que no fue abordado por las partes el día cinco de diciembre del dos mil dos, por lo que, quedó pendiente de solución;

Undécimo.- Que mediante demanda de fecha treinta de abril del dos mil tres, corriente a fojas cuarenta y tres, el trabajador repuesto, invocando el derecho reconocido por

la Acción de Amparo y conforme a lo dispuesto por el artículo uno de la Ley número veintitres mil quinientos seis –Ley de Hábeas Corpus y Amparo– el cual señala que «*El objeto de las acciones de garantía es el reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional*», solicita el pago de sus remuneraciones y beneficios económicos dejados de percibir, como consecuencia de la actitud de la empresa demandada de despedirlo del centro de trabajo, en aplicación de la segunda parte del artículo treinta y cuatro del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR;

Duodécimo.- Que, la resolución aclaratoria del Tribunal Constitucional del dieciséis de setiembre del dos mil dos, con respecto al Amparo Jurisdiccional de la demanda, fundamento dos punto cinco, inciso b) sostiene que «*Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta ha efectuado la extinción de contratos de trabajo al amparo del artículo treinta y cuatro, ab initio, del Decreto Legislativo número setecientos veintiocho sin motivar la causa del despido; hecho frente al cual este Tribunal considera que dicha parte del referido texto es inconstitucional por las razones expuestas en los considerandos de su sentencia y por la presente aclaración solicitada por la parte demandante*»;

Décimo tercero.- Que, la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha once de julio del dos mil dos y su aclaración recaídas en el expediente número mil ciento veinticuatro – dos mil uno – AA/TC, determinan que el derecho al trabajo debe entenderse como la protección a no ser despedido, salvo por causa justificada; asimismo, la primera de ellas establece en el rubro, derecho al trabajo, fundamento doce, acápite a) que «*El artículo treinta y cuatro, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo treinta y cuatro, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional*» y en el acápite c) señala que «*La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional*»;

Décimo cuarto.- Que, en ese sentido, cabe concluir que la restitución propiamente dicha (reincorporación o reposición, términos aplicados indistintamente por el Tribunal

Constitucional en la sentencia y resolución aclaratoria que declara fundada la acción de amparo precedentemente referida) es la consecuencia esencial del acto viciado de inconstitucionalidad (en el presente caso despido incausado); en tanto que la restitución complementaria, a su vez, puede ser de naturaleza indemnizatoria o remunerativa, dejando a la libre elección del trabajador optar por una u otra; en el caso de autos, el demandante ha optado por el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, petición perfectamente atendible por cuanto conforme a la Resolución Aclaratoria de fecha dieciséis de setiembre del dos mil dos, en el rubro «*Los límites o efectos derivados de la inaplicación del segundo párrafo del artículo treinta y cuatro del Decreto Legislativo número setecientos veintiocho*», señala que la inaplicación establecida en la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha once de julio del dos mil dos, sólo tiene efectos para las partes vinculadas al Expediente número mil ciento veinticuatro – dos mil uno – AA/TC;

Décimo quinto.- Que, por consiguiente, la demanda sobre pago de remuneraciones devengadas deviene en procedente, toda vez que, la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente número mil ciento veinticuatro – dos mil uno – AA/TC, ha establecido la figura del despido denominado «*Despido Incausado*» (fundamento doce), que tiene como consecuencia la reposición del trabajador a su puesto de trabajo. La legislación laboral nacional vigente, respecto a la figura del despido del trabajador regula las siguientes formas: **a.** el despido justificado que está relacionado con la capacidad del trabajador o su conducta laboral; **b.** el despido nulo por causales taxativas, principalmente las referidas a resguardar los derechos constitucionales y a la no discriminación; y **c.** el despido arbitrario referido al despido sin motivar la causa a cambio de una indemnización tarifada establecida en la ley;

Décimo sexto.- Que, la presente demanda deriva de una situación especial establecida por el Tribunal Constitucional al calificar como un «*despido incausado*», el despido sufrido por las personas afiliadas a los Sindicatos demandantes en la tantas veces aludida Acción [de] Amparo, que como tiene establecido el Tribunal Constitucional, corresponde aplicar a los despidos que se produjeron en el período comprendido entre el veintinueve de mayo del dos mil al once de julio del dos mil dos;

Décimo séptimo.- Que, según el artículo uno de Ley número veintitres mil quinientos seis que textualmente señala que «*El objeto de las acciones de garantía es el reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional*», habiéndose ordenado la reposición en el trabajo y hecha efectiva ésta, como se ha establecido precedentemente, y al haber op-

tado el trabajador por el pago de las remuneraciones y beneficios económicos dejados de percibir procede ordenar su pago; y por constituir tales hechos una suspensión imperfecta de labores, figura jurídica prevista en el artículo once parte in fine del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR, traen como consecuencia inmediata que el empleador abone las remuneraciones dejadas de percibir por haber impedido arbitrariamente la prestación de servicios del trabajador;

Décimo octavo.- Que, en consecuencia, la sentencia de vista incurre en la causal de inaplicación del artículo uno de la Ley número veintitrés mil quinientos seis y del artículo once parte final del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR, por lo que, el recurso deviene en fundado; **RESOLUCIÓN:** Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por don Jorge Angel Bobbio Egoavil a fojas doscientos ochenticinco; en consecuencia: **CASARON** la sentencia de vista de fojas doscientos setentidós, su fecha diecinueve de enero del dos mil cuatro, y **actuando en sede de instancia, REVO-**

CARON la sentencia apelada de fojas doscientos treintinueve, su fecha veintiséis de julio del dos mil cuatro, que declara infundada la demanda, y **REFORMÁNDOLA** declararon **FUNDADA** la demanda; **DISPUSIERON** que la emplazada cumpla con abonar a favor del demandante las remuneraciones y beneficios sociales devengados desde la fecha de su despido hasta su efectiva reposición en el trabajo, así como con efectuar el depósito de la compensación por tiempo de servicios de acuerdo a la liquidación que efectúe el juez en ejecución de sentencia, más intereses, costas y costos; en los seguidos contra Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, sobre pago de remuneraciones devengadas; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano por sentar precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la ley; y los devolvieron.

SS.
DONGO ORTEGA

COMENTARIO:

La sentencia casatoria expedida por la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia en la Causa N° 454-2005-LIMA, de fecha 29 de noviembre de 2005, y publicada en el diario oficial el 1° de agosto de 2006, resolvió –y no por primera vez– que el despido calificado como arbitrario, y que hubiera sido objeto de reposición por la autoridad judicial, amerita incuestionablemente “el derecho al pago de las remuneraciones y beneficios dejados de percibir por todo el período en que se extendió el cese indebido”.

1. SITUACIÓN PLANTEADA

En el caso que motiva este comentario, el trabajador fue objeto de despido arbitrario, es decir sin expresión de causa, situación por la cual interpuso el proceso constitucional de **amparo** bajo regulación de la Ley N° 23506 (Ley de Habeas Corpus y Amparo). Como resultado de esta acción se declaró la inconstitucionalidad del despido, se reconoció su derecho a retornar a su puesto de trabajo, retro trayéndose las cosas al estado anterior a la violación.

Sobre esta base jurisdiccional previa, el trabajador inició una segunda acción reclamando **pago de remuneraciones devengadas y beneficios sociales**, correspondiente al período en que estuvo separado de su centro de labor. El resultado, tanto en primera como en segunda instancia, fue desfavorable a su pretensión, muy probablemente por los reiterados pronunciamientos del propio Tribunal Constitucional (TC) que, en más de un caso, ha considerado “que la remuneración constituye una contraprestación por un servicio realmente efectuado, lo que no ha ocurrido en el presente caso durante el período no laborado”, por lo que en el fallo respectivo se dispone, además de la reincorporación de la persona afectada por el despido, que ésta se realice “sin abono de las remuneraciones dejadas de percibir durante el período no laborado” (pronunciamiento del TC en la sentencia de fecha 31.03.2000, Expediente N° 794-99-AA/TC).

2. ARGUMENTOS DEL ACTOR

De los seis diversos fundamentos (agravios) expresados por el demandante, la Sala Suprema sólo consideró **procedentes** dos de ellos: el primero en el que sostiene que al ser inconstitucional su despido careció de eficacia jurídica, por lo que en realidad no se produjo ruptura del vínculo laboral. Consecuentemente, dicho lapso debió considerarse efectivamente laborado y reconocerse el pago de remuneraciones.

En un segundo fundamento aceptado por la Sala, el actor trata de identificar el despido a un **acto nulo** y que por el hecho de mantenerse el vínculo laboral, se produce un símil con la figura de **suspensión imperfecta** del contrato de trabajo, situación en la que el empleador debe continuar abonando las remuneraciones.

3. POSICIÓN DE LA SALA DE CASACIÓN: ANTECEDENTES

El sentido del pronunciamiento de la Sala Suprema en el presente caso no es reciente. Ya mucho antes, en el año 2001 nos topamos con el criterio asumido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema conformada en aquel entonces por los Magistrados Román S.; Villacorta R.; Escarza E.; Huamaní Ll.; y Santos P.; en sentencia de fecha 13 de noviembre de 2001 (Casación N° 1173-2001-Lima) resolviendo un pedido de pago de remuneraciones devengadas y otros beneficios, originados luego de obtenerse la orden de reposición en el trabajo en virtud de la acción de amparo incoada en su oportunidad (1).

(1) La sentencia casatoria a que nos estamos refiriendo responde, a su vez al **Voto en Minoría** evacuado por el magistrado Villacorta Ramírez en anterior caso (Casación N° 071-2001-LIMA; sentencia de fecha 28 de marzo de 2001) con el cual discrepó del pronunciamiento efectuado por los cuatro vocales supremos restantes que declararon **infundado** el recurso de casación en el que también un trabajador de Telefónica reclamaba incumplimiento de obligaciones (pago de remuneraciones devengadas derivadas de un despido arbitrario). Para mayores detalles ver “Análisis Laboral”, agosto 2002, págs. 15 a 18.

En dicha oportunidad se consideró que el efecto de la acción de amparo se asemejaba al del **acto nulo**, que trae como consecuencia la nulidad de todos los otros actos que sea consecuencia directa del declarado nulo, concluyendo de dicho razonamiento que desaparecen, también, todos los efectos del acto que dio origen a la acción de garantía.

Por ello, al restituirse el derecho conculcado, se restablece la relación laboral entre las partes, como si nunca hubiera sido interrumpida, por lo que el período no laborado resulta idéntico al transcurrido antes del cese, con la generación de los derechos consiguientes (pago de remuneraciones), pues de lo contrario se desnaturalizaría el objeto de las acciones de garantía (reponer las cosas al estado anterior a la violación del derecho). De no hacerlo así, tácitamente se estaría autorizando la comisión reiterada de los mismos actos ilícitos, en lugar de solucionarlos definitivamente.

Por las razones expuestas es que los miembros de la Sala Suprema que suscribieron dicha sentencia, se apartan del criterio anteriormente asumido que rechazaba el reconocimiento de remuneraciones devengadas en casos de reposición por despido arbitrario.

4. ARGUMENTOS DE LA SALA SUPREMA EN LA SENTENCIA DE 29 DE NOVIEMBRE DE 2005

Ya nos hemos referido a los fundamentos expresados por el demandante y que fueron declarados **procedentes** por la Sala Suprema (*su despido careció de eficacia jurídica y el período correspondiente debió considerarse como efectivamente laborado con derecho a remuneraciones; sostuvo también que el acto que originó su despido era nulo, como si nunca hubiera existido, por lo que se produjo una forma de suspensión imperfecta del contrato de trabajo en la que el empleador debe abonar las remuneraciones sin que exista prestación de servicios*).

Los miembros de la Sala emitieron pronunciamiento de fondo sobre las denuncias declaradas procedentes. En este sentido manifestaron:

- Que el actor fue despido arbitrariamente y, posteriormente, reincorporado al empleo por sentencia del Tribunal Constitucional.
- Que el pedido de pago de remuneraciones y otros beneficios debe examinarse dentro de los alcances de la Ley de Amparo (Ley N° 23506) que tiene como fin reponer las cosas al estado anterior a la violación del derecho constitucional.
- Al restablecerse la relación laboral entre las partes, el lapso de desempleo debe reconocerse como tiempo de servicios efectivamente prestados.
- Desconocer esta consecuencia es negar validez al **principio de continuidad** que caracteriza al contrato de trabajo direccionándolo hacia una duración de carácter indefinido, que no podría quedar afectada por actos violatorios de derechos constitucionales. La reposición del trabajador importa la reconstrucción jurídica de la relación de trabajo debiendo arrastrar también, como

consecuencia, que se reconozca al trabajador sus derechos económicos, pues de lo contrario se estaría procediendo arbitrariamente en este sentido.

El fundamento 10º de la Sentencia bajo comentario contiene estas disquisiciones aplicando, en base a ellas, el principio a que se refiere el inciso 8 del artículo 139º de la Constitución *"no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la Ley"*.

- Sin embargo, no es suficientemente convincente el undécimo Fundamento de la sentencia cuando trata de asimilar la *"suspensión imperfecta del contrato de trabajo"* a la situación en que el empleador suspende unilateral e injustificadamente a un trabajador, generando por ello pago de las remuneraciones dejadas de percibir.
- En el Décimo Segundo Fundamento se identifica las consecuencias económicas del **despido nulo**, situación en la que corresponde pago de remuneraciones por expresarlo así la ley, con la situación creada por el **despido arbitrario**, considerando que en ambos casos el cese carece de validez.
- Se afirma, asimismo, que no reconocer el pago de las remuneraciones devengadas a un despedido que obtuvo su reposición en el trabajo, implica afectar básicamente a la persona humana y a su dignidad al violentar un derecho fundamental como es el **trabajo**, cuyo efecto inmediato es la percepción y goce de las remuneraciones que tienen carácter alimentario (Décimo Tercer Fundamento de la Sentencia).
- Que desconocer el pago de las remuneraciones caídas constituye, además, el **abuso de derecho** proscrito por el Título Preliminar del Código civil (Artículo II).
- El criterio del **TC** sobre la no procedencia del pago de remuneraciones devengadas que recoge también en su pronunciamiento la Sala de 2da Instancia derivándola más bien a un proceso **indemnizatorio**, no encuentra acogida en los magistrados de la Sala Suprema, pues ello significaría contradecir una tutela jurisdiccional efectiva, dilatando innecesariamente reclamos que tienen sustento y han sido ya objeto de probanza.

Como consecuencia de las razones expresadas, se concluyó que el demandante **tiene derecho al pago de las remuneraciones y beneficios** dejados de percibir. Su liquidación deberá efectuarse **deduciendo** los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes, excluyéndose aquellos conceptos cuyo otorgamiento esté condicionado expresamente a la asistencia real y efectiva a sus labores.

5. CRITERIOS DEL VOTO SINGULAR

El vocal que sustenta este voto, también consideró **procedentes** los mismos agravios denunciados por el demandante (1º y 4º). Respecto a su pronunciamiento de fondo trata de basarse en lo resuelto por el **TC** en la sentencia que fuera expedida en el primer caso de Telefónica (Exp. 124-2001-AA/TC)

y en su Resolución Aclaratoria, teniendo en cuenta que el demandante fue, precisamente, uno de los despedidos en aquella oportunidad. Por esta razón acepta y valida la existencia de "nulidad" en los despidos (efectuados por su afiliación al sindicato), lo que ameritaba no sólo la reposición sino también el pago de remuneraciones. Al no haberse realizado oportunamente esta última obligación, quedó pendiente de ejecución, situación que es, precisamente, la que se está ventilando en esta acción.

Dentro de los diversos fundamentos expresados en aquella primera sentencia, se afirma que frente a la arbitrariedad de un despido incausado sólo cabe la reposición y que la "indemnización será una forma de "restitución complementaria" o "sustitutoria" a elección del trabajador. Por lo expuesto en el **décimo séptimo fundamento del voto singular**, se sostiene que constituye derecho del trabajador despedido, optar y obtener el pago de sus remuneraciones y beneficios en razón de que los efectos del despido incausado se asimilan a una **suspensión imperfecta de labores** que implica abono de remuneraciones sin la correlación de trabajo realizado, al haberse impedido arbitrariamente la prestación de servicios del afectado.

6. APRECIACIONES DE LO RESUELTO POR LA SALA DE CASACIÓN

- El argumento expresado por los magistrados de esta Sala mantiene un impacto conceptual importante cuando afirma que no puede dejarse de reconocer que la reposición del trabajador acarrea, como consecuencia, la restitución de las remuneraciones y beneficios dejados de percibir, pues de lo contrario se estaría avalando que los empleadores puedan continuar con este tipo de arbitrariedades contra los trabajadores, reservándose indebidamente el pago de sus remuneraciones. Conviene recordar, no obstante, que el empleador que utiliza el «despido arbitrario», lo hace en virtud de un precepto legal que se lo permite (2do. párrafo del artículo 34º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - LPCL -) dispositivo que si bien es calificado hasta de inconstitucional por afectar supuestamente el derecho al trabajo, no ha sido declarada formalmente su inconstitucionalidad, ni tampoco ha quedado derogado, por lo que el empleador que utiliza este medio no actúa ilegalmente, aunque debe ser consciente de que, por los criterios impuestos por el Tribunal Constitucional desde el mes de julio del año 2002 el llamado «despido arbitrario» tiene como destino inexorable la reposición en el trabajo, salvo que el propio afectado lo acepte cobrando la indemnización a que se refiere el art. 38º de la LPCL.
- Insistimos, también, en que no resulta convincente el argumento de que el tiempo no laborado por acción del despido se asimila a la **suspensión imperfecta del contrato de trabajo**, ya que los casos incluidos en esta última figura prácticamente están predeterminados en la ley, como sucede con las **vacaciones** en que corresponde pago de remuneración sin darse labor en contraparte. Consideramos que este criterio no llega a tener

fuerza convincente como para superar razonables dudas e inquietudes, ya que no basta ensayar propuestas si éstas no están suficientemente sustentadas.

- Menos aceptable, aún, es considerar como **despido nulo** la situación objeto del presente caso, pues las previstas taxativamente en la ley como tales, no corresponden a las características de la situación analizada. El hecho de que la primera sentencia del TC en la que se adopta la proscripción del despido arbitrario contenga apreciaciones inaceptables como fue la de atribuir el despido de los trabajadores de Telefónica a la circunstancia de estar sindicalizados, no puede dar pie a este tipo de identificaciones.
- Respecto a la argumentación contenida en el 13º y 14º Fundamentos de la Sentencia, la Sala Suprema ha ido más allá de las facultades que el propio TC se asigna respecto al control constitucional, pues ha precisado también que no haber dispuesto el abono de remuneraciones devengadas «*atenta contra la persona humana y el respeto a su dignidad*», derechos fundamentales que deben ser tenidos en cuenta por el Estado y que el Tribunal Constitucional habría omitido al descartar dicho pago de la esfera de obligaciones de la empresa demandada. Asimismo, cuando la Sala de Casación califica la actuación de la empresa como si fuera **ejercicio abusivo del derecho**, se olvida de que la facultad legal del despido arbitrario ejercida por la demandada continúa aún vigente, como ya lo hemos manifestado anteriormente.
- Finalmente, consideramos que sí debe haber un **pronunciamiento legal** respecto a si corresponde o no algún tipo de resarcimiento económico a favor del trabajador que es despedido sin expresión de causa y es repuesto en su labor.

Entendemos que, previamente, deberá decidirse dentro de un plano legal si se mantendrá o no la posibilidad del despido incausado. Si se rechazara definitivamente esta figura y, no obstante ello, se dieran casos de despidos arbitrarios, la ley deberá precisar sus consecuencias: la reposición y el tipo de resarcimiento económico que corresponderá al trabajador afectado (indemnización o pago de las remuneraciones devengadas), acabando de esta manera con los criterios disímiles que hoy se dan entre el Tribunal Constitucional y las Salas Supremas encargadas de resolver los recursos de casación, pero que al producirse aisladamente en cada una de ellas, provocan la preocupación unísona del empresariado.

_____ *

Jurisprudencia Tributario-Laboral

Gastos por asistencia de salud no son renta de quinta, si cumplen el criterio de "generalidad"

- **RTF N° 02506-2-2004**
EXPEDIENTE N°: 1240-2003
INTERESADO: INDUSTRIAS METÁLICAS ANEXAS S.R.L.
ASUNTO: Impuesto General a las Ventas y otro
PROCEDENCIA: Lima
FECHA: Lima, 23 de abril de 2004

VISTA la apelación interpuesta por INDUSTRIAS METÁLICAS ANEXAS S.R.L. contra la Resolución de Intendencia N° 026-4-12704/SUNAT, emitida el 30 de setiembre de 2002 por la Intendencia Regional Lima de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, que declaró infundada la reclamación formulada contra las Resoluciones de Determinación N°s. 024-03-0006900 y 024-03-0006901, sobre Impuesto General a las Ventas de los meses de enero y marzo de 2000 y contra las Resoluciones de Multa N°s. 024-02-0028191 y 024-02-0028192, giradas por la infracción prevista por el numeral 1 del artículo 178° del Código Tributario.

CONSIDERANDO:

Que la recurrente sostiene que los reparos determinados por la Administración se refieren al crédito fiscal originado en comprobantes emitidos por Rímac Internacional Seguros por concepto de seguro médico familiar, debido a que dicho seguro no habría sido contratado con carácter general para todos los trabajadores de la empresa sino únicamente para determinadas personas;

Que agrega que en la instancia de reclamación acreditó que las personas por las cuales se pagó el referido seguro médico familiar eran trabajadores de la empresa y que el gasto incurrido en el pago de las primas del seguro médico es proporcional y razonable frente a los niveles de ingreso de la empresa;

Que la Administración Tributaria reparó el crédito fiscal por la contratación de un seguro médico familiar, ya que al no haber sido contratado de manera general para la totalidad de los trabajadores constituye un gasto personal de la recurrente y familiares;

Que asimismo señala que al haberse hecho uso del crédito fiscal por la contratación de un seguro médico familiar sólo para 3 de los trabajadores comprendidos en la planilla de remuneraciones, excluyendo a 9, se demuestra que no existe proporcionalidad o razonabilidad en el gasto;

Que agrega que la ley sólo permite la deducción de los gastos forzosamente vinculados por su naturaleza misma con la proporción del beneficio imponible y no con gastos más o menos relacionados;

Que indica que la recurrente el 15 de febrero de 2001 efectuó pagos por los períodos de enero y marzo de 2001, por los montos de S/. 1,577.00 y S/. 447.00 mediante la presentación de Boletas de Pago, Formularios 1062 con N°s. de Orden 1343559 y 4163598, los que fueron imputados a las Resoluciones de Determinación N°s. 024-03-0006900 y 024-03-0006901, dándose por canceladas;

Que de lo actuado se tiene que la Administración Tributaria emitió las Resoluciones de Determinación N°s. 024-03-0006900 y 024-03-0006901 por concepto del Impuesto General a las Ventas de los meses de enero y marzo de 2000, al reparar el crédito fiscal originado en las facturas emitidas por Rímac Internacional de Seguros N°s. 201-55317, 107-29402, 201-61908 y 201-61424, por concepto de seguro médico familiar de tres de sus trabajadores, por considerar que constituiría un gasto de carácter personal al no haber sido otorgado con carácter general a todos los trabajadores de la empresa;

Que de acuerdo con el artículo 18° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto General a las Ventas aprobado por el Decreto Supremo N° 055-99-EF, el crédito fiscal está constituido por el impuesto consignado separadamente en el comprobante de pago que respalda la adquisición de bienes, servicios y contratos de construcción o el pagado en la importación del bien precisando que sólo otorgan derecho a crédito fiscal las adquisiciones que sean permitidas como gasto o costo de la empresa de acuerdo con la legislación del Impuesto a la Renta, aun cuando el contribuyente no esté afecto a este último impuesto y que se destinen a operaciones por las que se deba pagar el impuesto;

Que el inciso II) del artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por el Decreto Supremo N° 054-99-EF, establece que son deducibles para determinar la renta neta de tercera categoría, los gastos y contribuciones destinados a prestar al personal servicios de salud, recreativos, culturales y educativos, así como los gastos de enfermedad de cualquier servidor;

Que el inciso a) del artículo 34° de la citada ley, señala que son rentas de quinta categoría las obtenidas por el trabajo personal prestado en relación de dependencia, incluidos cargos públicos electivos o no, como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por servicios personales;

Que por otro lado, el numeral 3 del inciso c) del artículo 20° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por el Decreto Supremo N° 122-94-EF, precisa que no constituye renta gravable de quinta categoría los gastos y contribuciones realizados por la empresa con carácter general a favor del personal y los gastos destinados a prestar asistencia de salud de los servidores a que se refiere el inciso II) del artículo 37° de la ley;

Que como se puede apreciar, el carácter de «generalidad» del gasto, está vinculado a la inclusión del mismo dentro de las rentas de quinta categoría de los trabajadores, así, al amparo de esta disposición, de haberse incurrido en un gasto en beneficio del personal, éste no constituirá renta de quinta categoría si ha sido otorgado con carácter general, esto es, a todos los tra-

bajadores que se encuentren en condiciones similares para lo cual deberá tenerse en cuenta, entre otros, lo siguiente: jerarquía, nivel, antigüedad, rendimiento, área, zona geográfica, de no cumplirse con el requisito de «generalidad», dicho gasto sería incluido dentro de las rentas de quinta categoría del trabajador;

Que la Administración cuestiona el carácter general del gasto de seguro médico por haber sido otorgado sólo a tres de los doce trabajadores de la recurrente, sin tener en cuenta que, como se ha señalado anteriormente, dicha característica debe evaluarse considerando situaciones comunes del personal, lo que no se relaciona necesariamente con comprender a la totalidad de trabajadores de la empresa;

Que conforme con el criterio establecido por la Resolución del Tribunal Fiscal N° 02230-2-2003, la generalidad del gasto observado debió verificarse en función al beneficio obtenido por funcionarios de rango o condición similar, dentro de esta perspectiva, bien podría ocurrir que dada la característica de un puesto, el beneficio corresponda sólo a una persona o más, sin que por ello se incumpla con el requisito de generalidad;

Que cabe indicar que aun cuando el gasto observado no cumpliera con la característica de generalidad a que se refiere el numeral 3 del inciso c) del artículo 20° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta y por tanto calificara como renta gravable de quinta categoría, de conformidad con el inciso II) del artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta, sería deducible en la determinación de la renta neta imponible de tercera categoría;

Que la calificación como gasto personal del contribuyente y el consiguiente reparo al crédito fiscal proveniente de la contratación de un seguro médico familiar, se sustenta en el hecho que no cumpliría con la característica de generalidad, sin haber verificado si el mismo califica como renta de quinta categoría y por tanto si es deducible para efectos de la determinación de la renta neta imponible de tercera categoría, por lo que procede declarar nula e insubsistente la apelada, a fin que la Administración emita pronunciamiento luego de efectuar las verificaciones respectivas;

Que las Resoluciones de Multa N°s. 024-02-0028191 y 024-02-0028192 han sido giradas por la infracción prevista por el numeral 1 del artículo 178° del Código Tributario, esto es, por no incluir en las declaraciones ingresos, rentas, patrimonio, actos gravados o tributos retenidos o percibidos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias que influyan en la determinación del Impuesto General a las Ventas de los períodos enero y marzo de 2000, siendo sancionada con el 50% del tributo omitido;

Que el importe de las multas ha sido calculado en base al tributo omitido establecido en las Resoluciones de Determinación N°s. 024-03-0006900 y 024-03-0006901, por lo que al haberse señalado que procede que la Administración emita nuevo pronunciamiento, también corresponde se declare nula e insubsistente la apelada en este extremo;

Con las vocales Barrantes Takata y Espinoza Bassino, e interviniendo como ponente la vocal Zelaya Vidal.

RESUELVE:

Declarar NULA E INSUBSISTENTE la Resolución de Intendencia N° 026-4-12704/SUNAT del 30 de setiembre de 2002, debiendo la Administración emitir nuevo pronunciamiento conforme lo establecido en la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y devuélvase a la Intendencia Regional Lima de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, para sus efectos.

COMENTARIO:

Se señala en la RTF que el inciso II) del artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por el Decreto Supremo N° 054-99-EF, establece que son deducibles para determinar la renta neta de tercera categoría, los gastos y contribuciones destinados a prestar al personal servicios de salud, recreativos, culturales y educativos, así como los gastos de enfermedad de cualquier servidor.

Asimismo, afirma que por otro lado, el numeral 3 del inciso c) del artículo 20° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por el Decreto Supremo N° 122-94-EF, precisa que no constituye renta gravable de quinta categoría los gastos y contribuciones realizados por la empresa con carácter general a favor del personal y los gastos destinados a prestar asistencia de salud de los servidores a que se refiere el inciso II) del artículo 37° de la ley.

Sostiene que como se puede apreciar, el carácter de «generalidad del gasto», está vinculado a la inclusión del mismo dentro de las rentas de quinta categoría de los trabajadores, así, al amparo de esta disposición, de haberse incurrido en un gasto en beneficio del personal, éste no constituirá renta de quinta categoría si ha sido otorgado con carácter general, esto es, a todos los trabajadores que se encuentren en condiciones similares para lo cual deberá tenerse en cuenta, entre otros, lo siguiente: jerarquía, nivel, antigüedad, rendimiento, área, zona geográfica, de no cumplirse con el requisito de «generalidad», dicho gasto sería incluido dentro de las rentas de quinta categoría del trabajador.

Anota la RTF que la Administración cuestiona el carácter general del gasto de seguro médico por haber sido otorgado sólo a tres de los doce trabajadores de la recurrente, sin tener en cuenta que, como se ha señalado anteriormente, dicha característica debe evaluarse considerando situaciones comunes del personal, lo que no se relaciona necesariamente con comprender a la totalidad de trabajadores de la empresa.

Concluye la RTF que conforme con el criterio establecido por la Resolución del Tribunal Fiscal N° 02230-2-2003, la generalidad del gasto observado debió verificarse en función al beneficio obtenido por funcionarios de rango o condición similar, dentro de esta perspectiva, bien podría ocurrir que dada la característica de un puesto, el beneficio corresponda sólo a una persona o más, sin que por ello se incumpla con el requisito de generalidad.

Finalmente indica la RTF que la calificación como gasto personal del contribuyente y el consiguiente reparo al crédito fiscal proveniente de la contratación de un seguro médico familiar, se sustenta en el hecho que no cumpliría con la característica de generalidad, sin haber verificado si el mismo califica como renta de quinta categoría y por tanto si es deducible para efectos de la determinación de la renta neta imponible de tercera categoría, por lo que procede declarar nula e insubsistente la apelada, a fin que la Administración emita pronunciamiento luego de efectuar las verificaciones respectivas.

La cultura y la ciencia siempre olvidadas

Cada renovación de gobierno, los candidatos discuten sobre la conveniencia de crear un Ministerio de la Cultura –además del de Educación– que se supone reemplazaría al Instituto Nacional de Cultura. Lo que en realidad encubre esta discusión es que nunca se ha pensado en serio acerca de la cultura y su función, no solamente como parte de nuestro desarrollo espiritual, sino también como parte de un proyecto nacional. Claro, dirá el lector avisado, tampoco hay mucha gente, y menos partidos o movimientos políticos que estén pensando en el proyecto nacional, es decir, en un ideario y metas concisas que orienten al país en todos sus ámbitos. ¿Exportar? ¿Recuperar el camino a la industrialización? ¿Integrar física y socialmente al país? ¿Alguna meta de producción de mediano y largo plazo, desagregada entre todos los sectores y actores? Parece ser mucho pedir, por el momento, pero sería muy bueno equivocarse en esta visión.

Al concluir el anterior mandato de gobierno, se ha presentado un Plan Nacional de Ciencia y Tecnología, elaborado por el excelente equipo de los antes responsables, dirigidos por Benjamín

Marticorena, director en ese entonces del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONCYTEC). El nuevo responsable es Augusto Mellado, un destacado especialista nacional de las ciencias físicas, quien en sus primeras declaraciones ha dicho que dedicará sus esfuerzos al tema de la Sierra Exportadora, una meta ideada por el nuevo gobierno, deseable, pero ya evidente en los afanes del mercado y el Estado.

Debemos recordar, sin embargo, que no es en el plano de las ciencias sociales donde están nuestras mayores ausencias e incapacidades para el desarrollo. La investigación en ciencia y tecnología está increíblemente atrasada en nuestro medio, varias veces con respecto a nuestros vecinos y decenas (en términos de inversiones per cápita) y hasta centenas de veces si nos comparamos con países industrializados. A pesar de que producimos científicos de notable capacidad –la mitad de ellos se van al extranjero, desprovistos de futuro, y la otra mitad asume la docencia o cambia de actividad–, no hay espacio para investigaciones de avanzada en los temas del día: la física de aplicaciones electrónicas, la biología genética, para no referirnos al conoci-

miento puro, en las matemáticas o la filosofía.

Mucho de nuestro atraso se trata de justificar por el propio subdesarrollo y la ausencia de laboratorios en la industria y en las universidades. Pero ésta es una verdad a medias –y por tanto una mentira–, porque es igualmente cierto que no tenemos industria y estamos generalizando un pseudo sistema universitario, debido a los responsables de la conducción nacional –en el sector público y el privado– no llegan a avizorar la importancia del desarrollo científico y tecnológico en sus reales dimensiones, y lo consideran secundario o accidental. Parece ser que solamente los científicos o enterados de la ciencia tienen claro que no hay desperdicio posible sin invertir en este campo, que es además uno de los más rentables, sino el que más, en términos del desarrollo propiamente económico.

Ciencia y cultura, sufren su abandono. Mientras tanto, el Teatro Municipal sigue en ruinas y los científicos emigran. Ojalá las cosas cambien. Nos daremos cuenta cuando los científicos peruanos, no nos parezcan unos paisanos desorientados, dignos de nuestro respeto, pero estafalarios al fin.

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

MES \ AÑO	ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL											
	1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL			
	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	110.90	-0.03	0.35	0.13	-0.53	1.74	2.44	0.76	1.49	2.40	3.12	1.79	2.23
Junio	102.80	107.17	108.76	110.75	-0.47	0.56	0.26	-0.13	1.26	3.01	1.03	1.36	2.17	4.25	1.48	1.83
Julio	102.64	107.38	108.88	110.56	-0.15	0.19	0.10	-0.17	1.11	3.21	1.13	1.18	1.98	4.61	1.40	1.54
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.

JULIO 2006 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo	PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
		JUL.	JUN.	JULIO	JUL. 2006 DIC. 2005
ÍNDICE GENERAL	100.000	110,56	110,75	-0.17	1.18
1. ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	109.81	110.58	-0.70	1.92
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		111.0	112.1	-0.9	2.3
1.1.1. Pan y Cereales		116.9	117.5	-0.5	0.7
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes		100.7	101.6	-0.8	6.2
1.1.3. Pescados y Mariscos		111.8	118.4	-5.6	-7.3
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos		107.7	107.6	0.1	0.5
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles		107.0	107.4	-0.3	-0.7
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas		125.7	127.4	-1.4	3.0
1.1.7. Frutas		105.9	106.4	-0.4	-10.8
1.1.8. Leguminosas y Derivados		111.0	112.3	-1.2	-3.2
1.1.9. Tubérculos y Raíces		116.5	120.4	-3.2	3.3
1.1.10. Azúcar		148.3	149.7	-1.0	29.4
1.1.11. Café, Té y Cacao		113.0	112.8	0.2	2.2
1.1.12. Otros Productos Alimenticios		102.3	102.9	-0.6	0.9
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas		113.9	113.3	0.5	8.6
1.1.14. Bebidas Alcohólicas		87.8	87.8	0.0	0.4
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		106.2	106.2	0.1	0.9
2. VESTIDO Y CALZADO	7.488	105.87	105.70	0.15	1.02
2.1. Telas y Prendas de Vestir		107.2	107.0	0.2	1.3
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		107.3	107.1	0.2	1.3
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa		101.6	101.5	0.1	-0.1
2.2. Calzado y Reparación de Calzado		102.7	102.6	0.1	0.4
2.2.1. Calzado		102.8	102.8	0.1	0.4
2.2.2. Reparación de Calzado		100.8	100.7	0.1	0.1
3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	120.90	120.69	0.18	-0.55
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		106.2	106.1	0.1	0.1
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda		104.4	104.3	0.1	0.2
3.1.2. Consumo de Agua		111.8	111.8	0.0	0.0
3.2. Energía Eléctrica y Combustible		133.8	133.5	0.3	-1.0
3.2.1. Energía Eléctrica		106.5	106.3	0.2	-5.1
3.2.2. Combustible		158.4	158.0	0.3	1.6
4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	106.37	105.88	0.46	1.04
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		107.9	107.6	0.2	1.0
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar		108.4	108.1	0.3	1.2
4.1.2. Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		97.6	97.6	0.0	-2.5
4.2. Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		105.4	105.1	0.3	0.0
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación		100.3	100.5	-0.2	0.2
4.3.1. Aparatos Domésticos		100.9	101.3	-0.3	0.3
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos		98.0	97.9	0.2	-0.2
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		107.6	107.3	0.2	3.2
4.5. Mantenimiento del Hogar		108.7	109.0	-0.3	-0.2
4.5.1. Cuidado del Hogar		109.4	109.7	-0.3	-0.3
4.5.2. Lavado y Mantenimiento		102.6	102.4	0.2	0.7
4.6. Servicio Doméstico		105.0	103.0	2.0	3.2
5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	110.94	110.92	0.02	-0.04
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos		112.9	112.7	0.1	-0.2
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos		105.4	105.9	-0.4	-2.6
5.3. Servicios Médicos y Similares		106.4	106.9	-0.4	-0.3
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares		115.7	114.6	1.0	2.7
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades		115.3	115.4	0.0	-0.9
6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	118.92	118.16	0.65	0.61
6.1. Equipo para el Transporte de Personal		103.2	104.2	-0.9	0.5
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos		151.9	151.9	0.0	1.4
6.2.1. Combustibles y Lubricantes		165.3	165.3	0.0	1.3
6.3. Servicio de Transporte		118.1	117.0	1.0	0.7
6.4. Comunicaciones		83.9	83.9	0.0	-2.2
6.4.1. Servicio Telefónico		81.9	81.9	0.0	-2.4
7. ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	108.65	108.54	0.10	0.74
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación		99.2	99.1	0.1	0.3
7.1.1. Equipos y Accesorios		98.8	98.7	0.1	0.3
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	104.1	0.1	0.3
7.3. Libros, Periódicos y Revistas		78.6	78.5	0.1	-15.9
7.4. Servicio de Enseñanza		115.6	115.5	0.1	3.0
8. OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	98.06	97.83	0.24	1.09
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal		95.8	95.6	0.2	0.7
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales		94.4	94.3	0.1	0.3
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal		101.3	100.9	0.4	2.3
8.2. Otros Bienes No Especificados		117.6	115.7	1.7	9.5
8.3. Servicios de Alojamiento		101.2	100.8	0.3	0.1
8.4. Giras turísticas		121.1	121.4	-0.3	-2.6
8.5. Otros Servicios No Especificados		101.7	101.5	0.2	0.8
8.6. Tabaco		111.3	111.3	0.0	1.6

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

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

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

Agosto 2006

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

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

NOTAS:

- (1) PENSIONES: Se incrementó a 13% desde el 01.01.1997. (Ley N° 26504).
- (2) Acuerdo N° 41-14-ESSALUD-99 del 01.07.1999 (16.07.1999) fijó los aportes. Respecto de la invalidez, gastos de sepelio y sobrevivencia las Cías. de Seguros fijan independientemente las retribuciones.
- (3) SENATI: A partir de 1997 se redujo a 0.75%. Se aplica Total planilla afecta de Obreros y Empleados (Ind. Manufacturera).
- (4) IES (EX-FONAVI): A partir del 1 de setiembre de 2001 por Ley N° 27512 el porcentaje se reduce al 2%. Este impuesto debía concluir el 31.12.2001 (Ley N° 27223 y Ley N° 27349) pero por Ley N° 27535 (21.10.2001) continuó aplicándose hasta el 31.08.2002. Se prorrogó por Ley N° 27786 hasta el 31.12.2002. Se prorrogó nuevamente hasta el 31.12.2003 por Ley N° 27884. Por Ley N° 28129 se disminuyó el IES a 1.7% a partir del 01.01.2004. Desde el 01.12.2004 se derogó el IES del 1.7% por Ley N° 28378 (10.11.2004).

(*) NOTAS:

- REMUNERACIÓN MÁXIMA MENSUAL AFECTA: Remuneración bruta total percibida por el trabajador en el mes, sin tope, según: D. S. N° 140-90-PCM de 29.10.1990, D. S. N° 179-91-PCM de 07.12.1991, TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR, arts. 5° a 7°. Remuneración Mensual Afecta. Incluye Gratificación de Julio y Diciembre. En el caso del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo se afectará también los subsidios que abone ESSALUD y los de EPS si fuera el caso.
- APORTACIÓN MÁXIMA MENSUAL: Es el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a la aportación o contribución, sobre la remuneración total bruta afecta del mes.

B. APOORTE DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UNA AFP AGOSTO 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/. 6,605.01	—	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.

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	S/.	2.40	S/.	72.00
Al 31.03.1994				
Del 01.04.1994	S/.	4.40	S/.	132.00
Al 30.09.1996				
Del 01.10.1996	S/.	7.17	S/.	215.00
Al 31.03.1997				
Del 01.04.1997	S/.	8.83	S/.	265.00
Al 30.04.1997				
Del 01.05.1997	S/.	10.00	S/.	300.00
Al 30.08.1997				
Del 01.09.1997	S/.	11.50	S/.	345.00
Al 09.03.2000				
Del 10.03.2000	S/.	13.67	S/.	410.00
Al 14.09.2003				
Del 15.09.2003	S/.	15.33	S/.	460.00
Al 31.12.2005				
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)
JUN. 2006	S/ 160,032.00	110.75 / 65.3156
JUL. 2006	S/ 159,757.43	110.56 / 65.3156

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

Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP

MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL	
MES	MONTO
JUL. 2006	S/ 6,605.01
AGO. 2006	S/ 6,605.01
SET. 2006	S/ 6,605.01

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
JUL. 2006	S/ 2,995.16
AGO. 2006	S/ 2,995.16
SET. 2006	S/ 2,995.16

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 Agosto 2006)										
FECHA	11/09	12/09	13/09	14/09	15/09	18/09	19/09	20/09	21/09	22/09
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6

¿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)				
JUL. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	24.23	488.56347	10.55	7.67581
02	24.23	488.85801	10.55	7.67795
03	24.24	489.15283	10.62	7.68011
04	24.68	489.45264	10.66	7.68227
05	24.66	489.75241	10.66	7.68443
06	24.58	490.05149	10.64	7.68659
07	24.39	490.34867	10.64	7.68875
08	24.39	490.64604	10.64	7.69091
09	24.39	490.94359	10.64	7.69307
10	24.17	491.23890	10.62	7.69522
11	24.37	491.53659	10.69	7.69740
12	24.29	491.83357	10.68	7.69957
13	24.32	492.13107	10.67	7.70173
14	24.35	492.42907	10.66	7.70390
15	24.35	492.72726	10.66	7.70607
16	24.35	493.02563	10.66	7.70824
17	24.23	493.32285	10.66	7.71041
18	24.19	493.61982	10.61	7.71257
19	24.10	493.91596	10.68	7.71474
20	24.01	494.21129	10.68	7.71692
21	23.90	494.50558	10.76	7.71911
22	23.90	494.80040	10.76	7.72130
23	23.90	495.09468	10.76	7.72349
24	23.77	495.38805	10.65	7.72566
25	23.88	495.68281	10.67	7.72784
26	24.07	495.97987	10.62	7.73001
27	23.73	496.27331	10.67	7.73218
28	23.73	496.56693	10.67	7.73436
29	23.73	496.86073	10.67	7.73654
30	23.73	497.15470	10.67	7.73872
31	23.67	497.44817	10.65	7.74089

(*) 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)				
JUL. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.45	5.42740	2.03	1.82648
02	3.45	5.42791	2.03	1.82657
03	3.43	5.42842	2.01	1.82667
04	3.28	5.42891	1.86	1.82676
05	3.37	5.42941	2.02	1.82686
06	3.31	5.42990	1.95	1.82698
07	3.37	5.43040	1.99	1.82706
08	3.37	5.43090	1.99	1.82716
09	3.37	5.43140	1.99	1.82726
10	3.38	5.43190	2.02	1.82736
11	3.32	5.43239	1.96	1.82746
12	3.34	5.43289	2.02	1.82756
13	3.25	5.43337	1.99	1.82766
14	3.23	5.43385	2.02	1.82776
15	3.23	5.43433	2.02	1.82786
16	3.23	5.43481	2.02	1.82797
17	3.21	5.43529	2.03	1.82807
18	3.21	5.43576	1.99	1.82817
19	3.25	5.43625	1.88	1.82826
20	3.25	5.43673	1.99	1.82836
21	3.24	5.43721	2.02	1.82846
22	3.24	5.43769	2.02	1.82857
23	3.24	5.43817	2.02	1.82867
24	3.26	5.43866	2.03	1.82877
25	3.20	5.43913	2.01	1.82887
26	3.24	5.43962	2.02	1.82897
27	3.27	5.44010	2.07	1.82908
28	3.27	5.44059	2.07	1.82918
29	3.27	5.44107	2.07	1.82928
30	3.27	5.44156	2.07	1.82939
31	3.31	5.44205	2.06	1.82949

(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)				
JUL. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.45	1.61685	2.03	0.57959
02	3.45	1.61694	2.03	0.57965
03	3.43	1.61704	2.01	0.57971
04	3.28	1.61713	1.86	0.57976
05	3.37	1.61722	2.02	0.57981
06	3.31	1.61731	1.95	0.57987
07	3.37	1.61740	1.99	0.57992
08	3.37	1.61749	1.99	0.57998
09	3.37	1.61759	1.99	0.58003
10	3.38	1.61768	2.02	0.58009
11	3.32	1.61777	1.96	0.58014
12	3.34	1.61786	2.02	0.58020
13	3.25	1.61795	1.99	0.58025
14	3.23	1.61804	2.02	0.58031
15	3.23	1.61813	2.02	0.58036
16	3.23	1.61821	2.02	0.58042
17	3.21	1.61830	2.03	0.58047
18	3.21	1.61839	1.99	0.58053
19	3.25	1.61848	1.88	0.58058
20	3.25	1.61857	1.99	0.58063
21	3.24	1.61866	2.02	0.58069
22	3.24	1.61875	2.02	0.58074
23	3.24	1.61883	2.02	0.58080
24	3.26	1.61892	2.03	0.58086
25	3.20	1.61901	2.01	0.58091
26	3.24	1.61910	2.02	0.58097
27	3.27	1.61919	2.07	0.58102
28	3.27	1.61928	2.07	0.58108
29	3.27	1.61937	2.07	0.58114
30	3.27	1.61946	2.07	0.58119
31	3.31	1.61955	2.06	0.58125

(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

MODIFICAN EL TÍTULO VII DEL COMPENDIO DE NORMAS DE SUPERINTENDENCIA REGLAMENTARIAS DEL SISTEMA PRIVADO DE ADMINISTRACIÓN DE FONDOS DE PENSIONES (08.07.2006) (323221)

RESOLUCIÓN SBS N° 889-2006

Lima, 5 de julio de 2006

EL SUPERINTENDENTE DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES

CONSIDERANDO:

Que, el Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), aprobado mediante Resolución N° 232-98-EF/SAFP y sus modificatorias, contempla la reglamentación de las prestaciones que se otorgan en el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP);

Que el mencionado título regula, de modo principal, las relaciones entre afiliados, AFP y empresas de seguros para la provisión, cálculo, evaluación y otorgamiento de las prestaciones por jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el SPP, de modo tal que los participantes puedan ejercer sus derechos y obligaciones al interior de los beneficios que provee el SPP;

Que de las evaluaciones realizadas, resulta necesario introducir modificaciones en el sistema de beneficios del SPP, a fin de incorporar los alcances de los multifondos en temas tales como la selección del tipo de moneda en que el pensionista por invalidez o sobrevivencia pueda percibir su pensión, el compromiso de cotización de las empresas de seguros que mantienen contrato de administración de riesgo con una AFP, las pensiones preliminares y los cambios del tipo de fondo para los afiliados que solicitan un beneficio por jubilación, invalidez o sobrevivencia en el SPP;

Que, asimismo, resulta necesario introducir modificaciones en la regulación de los beneficios del SPP en temas tales como la inclusión de los hijos no natos en la condición de beneficiarios de pensión, la situación de los afiliados inválidos de otros regímenes pensionarios que continúen laborando, el proceso de elección de la moneda para los pensionistas de invalidez, a fin de proveer un escenario de mayor calidad respecto de los beneficios que otoga el SPP a sus participantes;

Que de otro lado, resulta necesario definir el escenario sobre cuya base los afiliados podrán realizar aportes voluntarios con fin previsional en una o más AFP distintas de donde tengan sus aportes obligatorios, de acuerdo a lo señalado por el último párrafo del artículo 120° del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, aprobado por Resolución N° 080-98-EF/SAFP y sus modificatorias;

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, 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, así como por lo dispuesto en la Tercera Disposición Final y Transitoria de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-98-EF;

RESUELVE:

Artículo Primero.- Incorporar como último párrafo del artículo 9° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, el texto siguiente:

«Para efectos del procedimiento de retiro antes señalado, la AFP iniciará la liquidación desde el fondo tipo en que se encuentren».

Artículo Segundo.- Incorporar como último párrafo del artículo 19° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, el texto siguiente:

«En el caso de la tasa de interés técnico aplicable para el acceso a la jubilación anticipada y otros regímenes especiales con cargo a recursos del estado, se

empleará una tasa única, independientemente del tipo de fondo del que provenga el afiliado».

Artículo Tercero.- Sustituir el artículo 25° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«Artículo 25°.- Transferencia de la CIC emisión de la póliza. Elegida esta modalidad de pensión, la AFP tendrá un plazo de tres (3) días contados desde la fecha de suscripción de la Sección V «Producto Previsional Elegido», para informar a la empresa de seguros de la elección del afiliado o beneficiarios, en su caso, y enviarle copia del documento de identidad o partida de nacimiento del afiliado y sus beneficiarios, así como del Acta de Presentación de Cotizaciones y Producto Previsional Elegido (Sección IV y V del formato de Solicitud de Pensión de Jubilación, Invalidez o Sobrevivencia) suscrita por el afiliado solicitante de la renta. A partir de dicha fecha, la administradora contará con tres (3) días adicionales para remitir a la empresa de seguros el Capital para Pensión. Para ello, el monto a transferir deberá considerar el valor cuota vigente del día de la mencionada transferencia.

Recibido el Capital para Pensión, la empresa de seguros procederá a emitir la póliza correspondiente dentro de los (3) días siguientes, tomando en consideración el valor cuota vigente en el día en que se recibieron los fondos y, en el caso de pensión en dólares, el tipo de cambio establecido en el artículo 23° del presente Título.

Cuando a la fecha de la recepción del Capital para Pensión por parte de la empresa de seguros hubiesen beneficiarios potenciales con solicitud de evaluación y calificación de invalidez en trámite o hijos no natos, la aseguradora emitirá la póliza de jubilación respectiva considerando a todos los beneficiarios presentados y procederá al pago efectivo de la pensión al afiliado o al resto de beneficiarios acreditados. El pago de pensión para los potenciales beneficiarios en evaluación o para el hijo no nato se realizará cuando quede comprobada su condición de beneficiario, es decir, mediante el dictamen de invalidez respectivo o al nacimiento del hijo. La empresa de seguros procederá al endoso de la referida póliza en aquellos casos en los que, como resultado del dictamen emitido o el no nacimiento del beneficiario, no se pueda acreditar la condición del potencial beneficiario inicialmente considerado».

Artículo Cuarto.- Incorporar como inciso f) del artículo 32° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, el texto siguiente:

«f) En el caso que un grupo familiar se componga de cónyuge e hijos no inválidos y durante el tramo de renta temporal el último de los beneficiarios hijos cumpla con la edad límite para acceder a la condición de pensionista, la pensión en el tramo de la renta vitalicia diferida de el cónyuge ascenderá al porcentaje previsto en el inciso c) del artículo 113° del Reglamento de la Ley del SPP».

Artículo Quinto.- Sustituir los incisos e) relacionado a la Renta Temporal y d) relacionado a la Renta Vitalicia Diferida del artículo 37° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«e) Una vez firmada la sección V del formato de Solicitud de Pensión, la AFP, dentro de los tres (3) días siguientes, deberá notificar por escrito a la empresa de seguros seleccionada por el afiliado (o los beneficiarios de ser el caso) y enviarle copia del documento de identidad del afiliado o de sus beneficiarios, la información acerca del saldo CIC sobre el que se determinará el monto efectivo a transferir, así como una copia del Acta de Presentación de Cotizaciones y del Producto Previsional Elegido (Sección IV y V del formato de Solicitud de Pensión de Jubilación, Invalidez o Sobrevivencia) suscrita por el afiliado solicitante de la renta.»

«d) Cuando a la fecha de la notificación de la elección a la aseguradora, hubiesen beneficiarios potenciales con solicitud de evaluación y calificación de invalidez en trámite o hijos no natos, la empresa de seguros emitirá la póliza respectiva considerando a todos los beneficiarios presentados y procederá al pago efectivo de la pensión al afiliado o al resto de beneficiarios acreditados. El pago de pensión para el potencial beneficiario en evaluación o hijo no nato se realizará cuando quede comprobada su condición de invalidez mediante el dictamen respectivo o al nacimiento del hijo. La empresa de seguros procederá al endoso de la referida póliza en aquellos casos en los que, como resultado del dictamen emitido o el no nacimiento del beneficiario, no se pueda acreditar la condición del potencial beneficiario inicialmente considerado».

Artículo Sexto.- Sustituir la Sección a.5.) del acápite I del artículo 39º del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«a.5.) De aceptarse el adelanto de la Renta Vitalicia, la AFP deberá convocar al afiliado o beneficiarios a efectos de llenar la sección V del formato de Solicitud de Pensión (Producto Previsional Elegido) dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el párrafo anterior, contando para ello con la Cotización de Pensión respectiva entregada por la Empresa de Seguros. La precitada sección deberá anexarse a la Solicitud de Pensión de Jubilación e incluirse en la Carpeta Individual del Afiliado».

Artículo Séptimo.- Sustituir el literal b) del artículo 41º del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«b) Sin perjuicio del correspondiente proceso de cobranza, una vez efectuada la revisión de la Cuenta Individual de Capitalización del afiliado y a más tardar siete (7) meses antes de que el afiliado cumpla la edad legal para alcanzar la jubilación, la AFP deberá notificar al afiliado a efectos de señalarle aquellos períodos en que no registra cotizaciones, a fin de dilucidar cualquier discrepancia sobre el particular.

La Superintendencia reglamentará la información que deberá proveer la AFP a los afiliados antes de cumplir la edad de jubilación, la que, independientemente de sus especificaciones, dará a conocer a los afiliados los términos siguientes:

- i. Que a partir del cumplimiento de los 65 años, en meses y días, le asiste el derecho a solicitar pensión de jubilación en la AFP en la que se encuentre afiliado.
- ii. Que, asimismo, le asiste el derecho para optar por la jubilación en una fecha posterior a la que resulte del cumplimiento de la edad legal requerida, si es que a dicha fecha sigue manteniendo una condición laboral activa.
- iii. La importancia de actualizar a la brevedad la información relativa a sus beneficiarios, así como los perjuicios y demoras que se pueden originar por no declararlos en su oportunidad.
- iv. En la eventualidad de tener un beneficiario inválido, debe declararlo como tal al momento del llenado de su Solicitud de Pensión y solicitar su calificación ante la AFP sobre la base de las disposiciones del SPP.
- v. El derecho que le asiste de retirar del saldo de su Cuenta Individual de Capitalización la parte que corresponde a los aportes voluntarios, de acuerdo a los requisitos y plazos establecidos, así como la posibilidad de incorporar los con el fin de mejorar el monto de su pensión.
- vi. El derecho que le asiste de retirar parte del saldo de su Cuenta Individual de Capitalización como excedente de pensión, en caso cumpla con los requisitos y exigencias sobre la materia.
- vii. El proceso de devengamiento de su pensión sobre la base del cumplimiento de los requisitos exigidos para alcanzar a jubilarse.
- viii. Relación debidamente actualizada de las empresas de seguros que ofrecen pensiones vitalicias, en cualquiera de sus modalidades, así como productos y/o servicios complementarios dentro del SPP. Para dicho efecto, tanto las Empresas de Seguros como las modalidades básicas o productos y/o servicios complementarios, deberán estar previamente inscritas y facultadas en el Registro de la Superintendencia».

Artículo Octavo.- Sustituir el inciso b), c) y el subinciso d.1) del artículo 44º del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«b) Concubino:

- Copia autenticada notarialmente de su documento de identidad.
- Pronunciamiento judicial que confirme la unión de hecho a que se refiere el artículo 326º del Código Civil, o documento que acredite el inicio del proceso judicial para el reconocimiento de la unión de hecho.

c) Hijos:

c.1) En el caso de hijos no natos:

- Certificado médico de embarazo, el cual será regularizado posteriormente con la partida de nacimiento.

c.2) En el caso que sean menores de dieciocho (18) años:

- Copia autenticada notarialmente de su partida de Nacimiento.

c.3) En el caso que sean mayores de dieciocho (18) años incapacitados de manera total y permanente para el trabajo:

- Copia autenticada notarialmente de su documento de identidad.
- Dictamen de invalidez expedido por el COMAFP o COMEC, según corresponda.

d) Padres:

d.1) En el caso que sean inválidos total o parcial de naturaleza permanente:

- Copia autenticada notarialmente de su documento de identidad;
- Copia autenticada notarialmente de la partida de nacimiento del afiliado;
- Dictamen de invalidez expedido por el COMAFP o COMEC, según corresponda».

Artículo Noveno.- Sustituir el tercer párrafo del artículo 53º del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«La empresa de seguros, una vez recibido dicho reporte contará con tres (3) días para enviar a la AFP las cotizaciones correspondientes de acuerdo al formato «Cotización de Pensión», contenido en el Anexo N° 6 del presente Título. La cotización que presente la AFP también deberá ser presentada según el referido anexo».

Artículo Décimo.- Sustituir el segundo y tercer párrafos del artículo 55º del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«La elección de una determinada modalidad de pensión queda sustentada a través de la sección V «Producto Previsional Elegido» de la «Solicitud de Pensión de Jubilación» del presente Título, según corresponda y en el marco del procedimiento de contratación electrónica de rentas que se encuentre vigente. Tanto la AFP, de ser el caso, como la empresa de seguros y el afiliado se obligan en los términos contenidos en la cotización, con la precisión señalada en el párrafo anterior. Se entenderá que, en el caso de la Renta Vitalicia, el contrato queda perfeccionado en el momento en que la empresa de seguros es notificada de la aceptación por parte del afiliado de la correspondiente cotización y, en el caso del Retiro Programado y Renta Temporal, a la firma de la precitada sección V.

El representante de la AFP y el solicitante suscribirán el «Acta de Presentación de Cotizaciones de Pensión» (sección IV) y el «Producto Previsional Elegido» (sección V), identificándose con el correspondiente documento de identidad y escribiendo sus nombres y apellidos completos con letra tipo imprenta».

Artículo Decimoprimer.- Incorporar como subcapítulo I del Capítulo III del Subtítulo I del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, los artículos siguientes:

«SUBCAPÍTULO I

Cambio del Fondo Tipo para afiliados que solicitan un beneficio de jubilación

Artículo 58Aº.- Jubilación por Edad Legal, Anticipada (50%) y Alto Riesgo - Genérico. Tratándose de situaciones como las descritas, se procederá del modo siguiente:

a. Cuando se conoce el capital para pensión

En el caso de los afiliados que gestionen el trámite de jubilación por cumplimiento de la edad legal, anticipada y por desempeñar trabajo de alto riesgo (régimen genérico), el Fondo al cual se trasladarán los recursos de su Cuenta Individual de Capitalización (CIC) será al Fondo Tipo 1 —en la medida que el afiliado no se encuentre en el referido Fondo por elección propia o como consecuencia del cambio a dicho Fondo al ser mayor de (60) años de edad—, el que se activará con la suscripción de la conformidad (Sección II) de la Solicitud de Pensión de Jubilación por parte del afiliado, para cuyo efecto la Administradora contará con un plazo de cinco (5) días útiles adicionales al plazo de conformidad a efectos de hacer efectivo dicho cambio, de ser el caso. El cambio de Fondo opera tanto respecto de los aportes obligatorios, como los aportes voluntarios con fin previsional o sin fin previsional que se encontraran en el mismo Tipo de Fondo o en un Tipo de Fondo distinto, si el afiliado hubiera determinado, con motivo de la suscripción de la conformidad (Sección II), que dichos recursos formen parte del capital para pensión. En caso no hubiera manifestación de voluntad con relación al destino de los aportes voluntarios sin fin previsional, estos aportes se mantendrán en el Fondo Tipo en que se encuentren.

b. Cuando no se conoce el capital para pensión

En los casos de las solicitudes vinculadas a jubilaciones anticipadas donde no se pudiera concluir el proceso de evaluación debido a la necesidad de contar con el valor confirmado del Bono de Reconocimiento, el proceso de cambio de fondo se activará con la emisión de la comunicación a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) solicitando la confirmación de dicho valor. En los casos antes mencionados, únicamente serán materia de traslado los recursos vinculados a los aportes obligatorios, en la medida que el cambio de los aportes voluntarios con o sin fin previsional se sujetará a lo que se determine como Capital para Pensión en el proceso de conformidad de las solicitudes.

c. Afiliados con Conformidad de la Solicitud con cuenta incompleta y sin pensión
 Cuando el afiliado, pese a tener la conformidad de su solicitud, evento que activa el proceso de cambio de Fondo al Tipo 1, decide no percibir pensión preliminar, sea porque prefiera esperar que la cuenta se encuentre completa y optar por una pensión definitiva o por alguna otra circunstancia, la posibilidad de cambiar de

Fondo se realizará conforme a los plazos previstos para el caso de afiliados activos, con la restricción de poder optar –únicamente– por pasar del Fondo Tipo 1 al Fondo Tipo 2. En caso el afiliado decidiera modificar su decisión inicial a fin de percibir pensión preliminar, la AFP procederá al cálculo y pago de la pensión preliminar desde el Fondo en el que el afiliado se encuentre. Si la solicitud de cambio de Fondo aún se encontrase en trámite, ésta quedará sin efecto tanto respecto de dicha circunstancia como en aquel caso que se produjera un cambio en la condición de la cuenta de «incompleta» a «completa».

En los casos que el afiliado hubiese percibido pensiones preliminares, el proceso de cotización se realizará considerando el Fondo en el que se encuentre.

d. Afiliados con trámite de pensión y cuenta completa

No procederá la solicitud de cambio de fondo en aquellas circunstancias en que se verifique que el afiliado tiene su cuenta completa y está en condiciones de iniciar el proceso de cotizaciones.

e. Afiliados perceptores de Retiro Programado

En aquellos casos de afiliados que estuvieran percibiendo retiro programado, podrán solicitar cambiar de fondo hasta dos (2) meses antes del mes de recálculo anual de la pensión a que se refiere el artículo 14° del presente Título.

La ejecución del cambio de fondo, se podrá realizar –de acuerdo a las posibilidades de la Administradora y como un tema de servicio al afiliado– hasta el mes en que se produce el recálculo producto de la culminación de la anualidad. En cualquier caso, la referida transacción se deberá realizar dentro de los cinco (5) primeros días del mes de recálculo de la anualidad. En caso concurren una solicitud de cambio de Fondo y una de cambio de modalidad, prevalecerá esta última.

Cabe señalar que, en los casos de los afiliados que perciban pensión bajo la modalidad de Retiro Programado, acogiéndose a lo establecido en el artículo 18° del presente Título VII, en lo que corresponde a nivel base, no se encuentran en la posibilidad de solicitar cambio de Tipo de Fondo, de manera que permanecerán en el Fondo Tipo 1.

Artículo 58B°. - Regímenes con Garantía Estatal. Los afiliados que inicien el trámite de jubilación bajo alguno de los regímenes con Garantía Estatal –y en la medida que se verifique el acceso al referido beneficio– cambiarán los recursos de su CIC al Fondo Tipo 1, sin posibilidad de cambio de Fondo. El cambio operará dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha que la AFP dé la conformidad preliminar a la Solicitud. En cualquier caso, la Superintendencia, de considerarlo conveniente, podrá establecer un tratamiento distinto respecto a la asignación a un determinado Tipo de Fondo, en la medida que las condiciones de desarrollo del mercado, así lo permitan.

Si efectuado el proceso de verificación por parte de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) respecto del derecho a Bono Complementario, dicha entidad determinará que el afiliado no tiene derecho al citado beneficio (bono complementario) pero sí a la jubilación y este último opta por una pensión definitiva bajo la modalidad de Retiro Programado, podrá solicitar el cambio de fondo conforme a lo previsto en el artículo 58A°.

Asimismo, en caso se determinase la improcedencia de la solicitud del beneficio requerido (la posibilidad de jubilarse), el afiliado tendrá la posibilidad de cambiar de fondo bajo el marco normativo aplicable a afiliados activos. Dicha posibilidad será aplicable, una vez que el trámite haya concluido, esto es, que el afiliado haya manifestado su conformidad con el pronunciamiento de la ONP o haya pronunciamiento definitivo (consentido o emitido en última instancia administrativa) respecto de los recursos administrativos que hubiera planteado ante dicha entidad.

Artículo 58C°. - Restricciones para el cambio de Fondo en el caso de Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida. La posibilidad de modificar el tipo de fondo en los casos de afiliados que hubieran optado por una Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida, y se encontrasen en el tramo de la Renta Temporal, será de aplicación única y exclusivamente respecto de aquellos productos donde se haya establecido un tramo temporal mayor a dos (2) años».

Artículo Decimosegundo.- Sustituir el artículo 61° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«Artículo 61°. - Fecha de ocurrencia de la invalidez. Se considerará como fecha de ocurrencia de la invalidez, aquella que señale el COMAFP o el COMEC, según corresponda, en el Dictamen de Evaluación y Calificación de Invalidez, conforme a los procedimientos establecidos en el presente Título. A dicho fin, la prioridad para determinar la fecha de ocurrencia de la invalidez debe desprenderse de la evaluación de la historia clínica. Otros criterios, como los pagos por subsidio a EsSalud, cese laboral, entre otros, tomarán valor, de modo supletorio, si es que por las características particulares de la historia clínica y a juicio del comité médico, no resulta posible determinar la fecha de ocurrencia, sobre la base de las disposiciones particulares que haya emitido la Superintendencia».

Artículo Decimotercero.- Sustituir el segundo párrafo del artículo 63° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por

el texto siguiente:

«Con ocasión del llenado de la Solicitud de Evaluación y Calificación de Invalidez la AFP alcanzará al afiliado el Anexo 17, el cual contiene información de las principales variables que debe tomar en cuenta el afiliado para una posterior elección de moneda. La AFP es responsable de brindar información suficiente al afiliado a efectos de contribuir a un adecuado proceso de toma de decisión respecto de la moneda en que desea percibir su pensión».

Artículo Decimocuarto.- Sustituir el artículo 63A° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«Artículo 63A°. - Procedimiento de elección de la moneda. El proceso de elección de la moneda en la que percibirá el afiliado su pensión de invalidez tendrá dos escenarios, que son los siguientes:

A. Información previa:

El afiliado deberá elegir el tipo de moneda –nuevos soles o dólares americanos– que recibirán su pensión de invalidez. Con tal fin, con el llenado de la Solicitud de Evaluación y Calificación de Invalidez, la AFP alcanzará al afiliado un Anexo Informativo (Anexo 17), el cual contendrá información de las principales variables que debe tomar en cuenta para una posterior elección de moneda en la que percibirá su pensión, sobre la base de los aspectos siguientes:

– Explicación de la irrevocabilidad de la elección de la moneda, esto es, la imposibilidad de cambiar de moneda cuando haya escogido un determinado producto previsional.

– Explicación de la condición de indexación periódica de las pensiones en nuevos soles, así como el tipo de cambio vigente a la fecha de reporte.

– Estimados referenciales de cálculo de pensión, tanto en nuevos soles como en dólares americanos, para el monto del saldo CIC que se presente. Para ello, se toma en cuenta las tasas de cotización que haya registrado el mercado de rentas vitalicias en ambas monedas como la tasa de descuento del retiro programado en la última información disponible.

– Resumen indicativo de las preferencias de los afiliados respecto de la selección de las monedas para la percepción de la pensión en el SPP.

B. Elección efectiva:

Con ocasión del llenado de la sección I del formato «Solicitud de Pensión de Invalidez» al que hace referencia el artículo 69° del presente Título, tanto el afiliado como el representante de la AFP suscribirán la Declaración Jurada de la Elección de Moneda (Anexo 16).

La elección de moneda tendrá carácter irrevocable, permaneciendo invariable durante toda su etapa de pensionista, tanto al percibir pensiones transitorias, preliminares o definitivas. Dicha elección queda sujeta a la existencia de cobertura».

Artículo Decimoquinto.- Sustituir el acápite a) segundo párrafo del artículo 69° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«a) El afiliado se presentará ante la AFP con la copia del Dictamen de Evaluación y Calificación de Invalidez emitido por el Comité Médico que corresponda, a efectos de proceder al llenado de la sección I del formato «Solicitud de Pensión de Invalidez». Adicionalmente, de ser el caso, deberá adjuntarse las boletas de pago mensuales de aquellas remuneraciones comprendidas en los cuarenta y ocho (48) meses anteriores al mes de ocurrencia del siniestro y siempre que correspondan a períodos en los que el afiliado no estuvo incorporado al SPP. En caso el afiliado no cuente con las boletas de pagos, podrá sustentar las referidas remuneraciones o ingresos mediante declaración jurada de remuneraciones emitida por el empleador, certificado de retención del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, o Declaración Jurada de Impuesto a la Renta de Cuarta Categoría, según sea el caso. En esa misma ocasión, el afiliado como el representante de la AFP suscribirán el Anexo 16, a fin de elegir el tipo de moneda en el que recibirá su pensión. El precitado Anexo será remitido a la empresa de seguros en la misma oportunidad que corra traslado de la solicitud de pensión, de acuerdo a lo establecido en el inciso b) del presente artículo».

Artículo Decimosexto.- Sustituir el artículo 76A° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

Artículo 76A°. - Afiliados inválidos definitivos que continúan laborando. Los afiliados inválidos definitivos en el SPP que hayan laborado o laboren como trabajadores dependientes o independientes se encuentran dentro de los alcances de lo dispuesto en el artículo 87° del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, referido a Afiliación y Aportes, a efectos de poder no realizar aportes obligatorios al SPP, siéndole asimismo aplicables los procedimientos de devolución de aportes obligatorios previstos en dicho artículo. La Superintendencia establecerá las medidas complementarias respecto de los procedimientos de devolución de aportes aplicables a los afiliados comprendidos bajo el presente artículo».

Artículo Decimoséptimo.- Incorporar como subcapítulo I-A del Capítulo IV del Subtítulo I del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, los artículos siguientes:

«SUBCAPÍTULO I-A
Cambio del Fondo Tipo para afiliados que
solicitan un beneficio de invalidez

Artículo 78A^o.- Cuando se ha presentado una Solicitud de Pensión de Invalidez. En el caso de afiliados que inicien el trámite de Invalidez, la activación del proceso de cambio, únicamente de los aportes obligatorios, al Fondo Tipo 1 se produce con la conformidad que da la Administradora a la Solicitud de Pensión de Invalidez (Transitoria), respecto del acceso a la cobertura por cumplimiento del pago de aportes, procediéndose a transferir los recursos de la cuenta dentro de los cinco (5) días posteriores a dicha fecha. En ese sentido, con el pronunciamiento definitivo que realice la empresa de seguros que administra los riesgos de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, respecto de la condición de cobertura del siniestro, se procederá de acuerdo a lo siguiente:

- Con cobertura: En la medida que los recursos de la CIC por aportes obligatorios se han trasladado al Fondo Tipo 1, la Empresa de Seguros que otorga la cobertura podrá solicitar, por única vez, se trasladen al Fondo Tipo 2. Dicho cambio se efectuará dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de dicho pronunciamiento.

- Sin cobertura: El Fondo se mantendrá en el Fondo Tipo 1, salvo que el afiliado decida, bajo las condiciones establecidas para el recálculo de pensión de Retiro Programado, cambiar de Fondo Tipo.

- Cobertura postergada: Se operará de igual forma que en los casos «Sin Cobertura», hasta el momento que se determine si la cobertura procede, en cuyo caso se sujetará al mecanismo previsto para dicha situación.

El traslado de los aportes voluntarios con y sin fin previsional se realizará al Fondo en el cual se encuentren los aportes obligatorios, una vez que se haya determinado el capital para pensión, y en la medida que el afiliado hubiera decidido incorporarlos a dicho capital.

Artículo 78B^o.- Cuando no se ha presentado aún una Solicitud de Pensión de Invalidez. Los aportes obligatorios de la CIC de aquellos afiliados que, habiendo presentado una Solicitud de Evaluación y Calificación de Invalidez, cuenten con un dictamen positivo confirmado –sin haber presentado Solicitud de Pensión de Invalidez dentro del plazo de treinta (30) días calendario de recibido el dictamen por parte de la AFP– serán trasladados, por defecto, al Fondo Tipo 1, dentro del plazo de cinco (5) días siguientes al vencimiento del citado plazo. Si el afiliado presentara, posteriormente, la Solicitud de Pensión, se acogerá a lo previsto en el Artículo 78A^o.

Artículo 78C^o.- Cuando se ha perdido la condición de invalidez. Cuando el afiliado pensionista pierda la condición de invalidez, no vinculada a un dictamen pendiente de emisión, y si el afiliado es menor a sesenta (60) años de edad, podrá solicitar el cambio de fondo conforme al procedimiento de afiliados activos. Caso contrario, se sujetará al mecanismo previsto por la normativa para afiliados mayores de sesenta (60) años».

Artículo Decimooctavo.- Sustituir el último párrafo del artículo 92^o del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«Con el llenado de la sección I de la solicitud de pensión, la AFP deberá entregar a los beneficiarios el Anexo 17, para una posterior elección del tipo de moneda en que se recibirá la pensión de sobrevivencia».

Artículo Decimonoveno.- Sustituir el artículo 94^o del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«Artículo 94^o.- Verificaciones. La AFP tendrá un plazo de cinco (5) días para pronunciarse sobre la conformidad de la solicitud de pensión, contados a partir del quinto día posterior al llenado de la sección I que realicen los beneficiarios. Una vez establecida la conformidad de la solicitud del beneficiario, la AFP deberá:

- a) Firmar en original y copia, la sección II de la Solicitud de Pensión de Sobrevivencia, entregando a los beneficiarios la copia que les corresponde.
- b) Solicitar ante la instancia competente, cuando corresponda, la redención del Bono de Reconocimiento.
- c) Determinar el saldo de la Cuenta Individual de Capitalización, sumado al valor efectivo que tenga el Bono de Reconocimiento del afiliado a su fallecimiento o declaración judicial de muerte presunta y descontando los aportes voluntarios sin fin previsional que tenga el afiliado en el Fondo.
- d) Determinar la remuneración mensual en virtud de la cual se efectuará el cálculo de la pensión según lo dispuesto por el Artículo 114^o del Reglamento.
- e) Determinar los porcentajes de pensión a otorgar a los beneficiarios.

A efectos de dar cumplimiento a lo precisado en el inciso b), la AFP deberá realizar las acciones de coordinación necesarias con la empresa de Custodia y

Guarda Física que mantenga en custodia el Bono de Reconocimiento.

La elección del tipo de moneda quedará perfeccionada con la firma del Anexo 16, la cual se realizará una vez culminado el plazo a que hace referencia el artículo 90^o del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP. Dicha elección permanecerá invariable durante toda la etapa de pensionista de los beneficiarios, tanto al percibir pensiones preliminares como definitivas. De haberse presentado más de una solicitud, los beneficiarios deberán llenar nuevamente la sección I de la solicitud de pensión para cuyo efecto deberá contarse con la totalidad de firmas de los beneficiarios o, en su defecto, la designación de un representante.

En caso, el primer beneficiario se presente luego del precitado plazo, la AFP entregará a este los Anexos 16 y 17 a fin de que proceda a la elección de moneda dentro del plazo de cinco (5) días con que cuenta la AFP para pronunciarse sobre la conformidad de la solicitud de pensión».

Artículo Vigésimo.- Sustituir el primer párrafo del inciso a) del artículo 95^o del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«a) La empresa de seguros procederá a pagar, con cargo a sus propios recursos, una pensión en nuevos soles o en dólares americanos, según decisión previa del afiliado o beneficiario que, por lo menos, será equivalente al 80% del porcentaje que le correspondería por efecto de la aplicación de lo establecido en el artículo 113^o del Reglamento de la Ley, incluyendo los devengados, hasta por un período máximo de doce (12) meses contados desde la fecha de término del período transitorio de invalidez, o desde la fecha de presentación de la solicitud de pensión de sobrevivencia, según sea el caso. El período de pago de pensiones preliminares se extenderá únicamente en aquellos casos en los que el grupo familiar no esté definido, es decir:

- Hasta emitido el dictamen correspondiente, cuando exista un beneficiario potencial con solicitud de evaluación y calificación de invalidez.
- Hasta determinar la condición de hijo nato.
- Hasta un plazo máximo adicional de doce (12) meses, cuando exista pronunciamiento de concubinato pendiente o reconocimiento paterno pendiente.
- Alguna otra situación que establezca la Superintendencia.

En dichos supuestos, las pensiones preliminares serán otorgadas a aquellos beneficiarios cuya situación se encuentre definida y el Aporte Adicional se realizará una vez que se cumplan con los plazos antes señalados.

En el caso de sobrevivencia, si los beneficiarios han optado por recibir una pensión en dólares americanos, el tipo de cambio a ser utilizado para la conversión de la Remuneración Mensual será el tipo de cambio venta a la fecha de presentación de la sección I de la Solicitud de Pensión. Dicha pensión en dólares se mantendrá fija hasta el término del pago de pensiones a que se refiere el presente artículo».

Artículo Vigésimo primero.- Incorporar el inciso f) y g) en el artículo 95^o del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«f) En caso falleciera un afiliado inválido antes del recálculo y transferencia del aporte adicional establecido en el inciso c) del presente artículo, la empresa de seguros otorgará a los beneficiarios pensiones de sobrevivencia de acuerdo a los porcentajes establecidos en el artículo 113^o del Reglamento de la Ley, por lo que éstos previamente tendrán que llenar la sección I de la solicitud de pensión de sobrevivencia. En ese sentido, el aporte adicional se constituirá sobre la base del grupo familiar sobreviviente. Asimismo, si el afiliado inválido falleciera durante el período de pago de pensiones preliminares, los beneficiarios acreditados continuarán recibiendo las mismas, siendo su pensión equivalente al 80% del porcentaje que les correspondería. Para computar el período máximo de doce (12) meses establecido en el inciso a) del presente artículo –correspondiente al pago de pensiones preliminares de los sobrevivientes–, se considerará el número de pensiones preliminares devengadas del afiliado inválido. Las pensiones devengadas y no cobradas antes del fallecimiento del afiliado inválido constituirán herencia.

g) En el mismo plazo establecido en el literal b) del presente artículo, el afiliado inválido o los beneficiarios deberán de confirmar la estructura familiar para un posterior cálculo y transferencia del Aporte Adicional. Dicha confirmación se realizará ante la AFP, portando su respectivo documento de identidad o, en su defecto, presentando el Certificado de Supervivencia expedido por la autoridad competente ante la imposibilidad física de concurrir».

Artículo Vigésimo segundo.- Incorporar como subcapítulo III-A del Capítulo V del Subtítulo I del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, los artículos siguientes:

«SUBCAPÍTULO III-A

Cambio del Tipo de Fondo para pensiones de sobrevivencia

Artículo 105A^o.- Determinación del momento en que opera el cambio. En el

caso que la Administradora sea notificada respecto del fallecimiento de un afiliado, sea mediante la presentación del Certificado de Defunción (Aviso o Siniestro) o el trámite de una Solicitud de Gastos de Sepelio, los recursos de la CIC se trasladarán al Fondo Tipo 1. Dicho cambio operará dentro de los cinco (5) días siguientes de notificados los referidos eventos a la Administradora.

En caso se inicien directamente los trámites de sobrevivencia de un afiliado activo, el cambio al Fondo Tipo 1 se activará con la suscripción de la Sección II de la Solicitud de Pensión de Sobrevivencia por parte de los beneficiarios o un representante designado por ellos, de manera que el cambio se realice dentro de los cinco (5) días de suscrita la referida sección. Para estos efectos, la posibilidad que tiene la aseguradora que otorga la cobertura, de solicitar el cambio de fondo al Fondo Tipo 2, se realizará con ocasión del cumplimiento del plazo de noventa (90) días a que se refiere el artículo 90° del presente título. El esquema antes mencionado se sujetará a lo previsto en el artículo 78-A°, una vez que se haya determinado la condición de cobertura del afiliado.

En el caso de recálculo de pensiones bajo la modalidad de retiro programado o renta temporal, generado como consecuencia de la incorporación de un nuevo beneficiario, no procederá la elección del tipo de fondo respecto de aquel o aquellos beneficiarios incluidos dentro de una solicitud de pensión de sobrevivencia que fuera presentada, con posterioridad a la elección del tipo de fondo por parte de los beneficiarios o el representante designado por éstos. En cualquier caso, con motivo del recálculo anual siguiente, los citados beneficiarios serán considerados en el proceso de elección del tipo de fondo, si fuera el caso.

Artículo 105B°.- Elección realizada por afiliados pasivos. Para el caso de afiliados pensionistas por retiro programado que, habiendo elegido el tipo de fondo, hubieran fallecido, los fondos se mantendrán en el tipo de Fondo que el afiliado hubiera elegido. De no ser ese el caso, los beneficiarios podrán solicitar el cambio de fondo con ocasión del recálculo de acuerdo con los plazos previstos en el artículo 58-A°.

Artículo Vigésimo tercero.- Incorporar como último párrafo del artículo 117° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, lo siguiente:

«Asimismo, para efectos de la liquidación de los gastos de sepelio, las AFP iniciarán el proceso de liquidación de los citados beneficios desde el fondo en que se encuentren».

Artículo Vigésimo cuarto.- Sustituir el último párrafo del artículo 200° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«El Comité Médico, en aquellos casos en que hubiese sido requerido para pronunciarse sobre la fecha de ocurrencia de la invalidez, en atención a la definición contenida en el Artículo 2° de presente Título, deberá tomar necesariamente en consideración la historia de la trayectoria laboral del afiliado, a efectos de analizar si tal pérdida en la capacidad de trabajo, resultaba compatible con el ejercicio de una actividad laboral por parte del trabajador.

En caso de llegarse a una conclusión afirmativa, deberá determinarse si el menoscabo en la capacidad de trabajo sigue la regla de decisión siguiente:

i. Si es mayor o igual a 50%:

Podrá solicitar invalidez por el menoscabo primario, en cuyo caso la fecha de ocurrencia de la invalidez será anterior a su incorporación al SPP; o,

Podrá solicitar invalidez por un menoscabo distinto al primario, en cuyo caso el comité evalúa integralmente y solamente se considera el menoscabo pensionable en el SPP para determinar la invalidez y la fecha de ocurrencia respectiva.

ii. Si es menor a 50%:

Podrá solicitar invalidez por un menoscabo primario, en cuyo caso la fecha de ocurrencia de invalidez será la fecha de presentación de la solicitud de evaluación y calificación en el SPP, siempre y cuando medie un plazo prudencial entre la fecha de incorporación del afiliado al SPP y la fecha de presentación de la solicitud, sobre la base de los estándares que determinen los comités médicos; o,

Podrá solicitar invalidez por un menoscabo distinto al primario, en cuyo caso el comité evalúa integralmente y solamente se considera el menoscabo pensionable en el SPP para determinar la invalidez y la fecha de ocurrencia respectiva.

Se considera menoscabo pensionable en el SPP a aquel que resulta valorizable en menos del 50% al ingreso al SPP».

Artículo Vigésimo quinto.- Sustituir los segundos literales f) y g) del artículo 250° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«f) Lugar, plazo y horario para la presentación, por escrito, de consultas. Las consultas podrán ser realizadas sólo por las empresas de seguros postoras, entendiéndose por éstas a quienes hubiesen adquirido previamente las Bases. El plazo será de siete (7) días siguientes al término del plazo establecido en el inciso e) anterior;

g) Plazo para la absolución de consultas. Para dicho efecto, la absolución

deberá efectuarse necesariamente por escrito y a la totalidad de empresas que han adquirido las bases. El plazo será de cuatro (4) días siguientes al término del plazo establecido en el inciso f) anterior;»

Artículo Vigésimo sexto.- Sustituir el primer párrafo del artículo 262A° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, por el texto siguiente:

«El Contrato de Administración de Riesgos de Invalidez, Sobrevivencia y Gastos de Sepelio tendrá una duración de uno (1) o dos (2) años, de acuerdo a lo que establezca la AFP. Las AFP deberán alcanzar las Bases del Concurso a la Superintendencia cuando menos noventa (90) días calendario antes del término del contrato vigente. La no convocatoria oportuna por parte de la AFP, o su convocatoria defectuosa, de conformidad con lo establecido en el presente artículo, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el Reglamento de Sanciones, aprobado mediante Resolución N° 816-2005, no pudiendo, en ningún caso y bajo responsabilidad de la AFP, dar lugar a vacío temporal de cobertura para los afiliados».

Artículo Vigésimo séptimo.- Incorporar como Vigésimo tercera, Vigésimo cuarta, Vigésimo quinta, Vigésimo sexta, Vigésimo séptima, Vigésimo octava, Vigésimo novena y Trigésima disposiciones finales y transitorias del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, los textos siguientes:

«Vigésimo tercera.- Estandarización de plazos para primeros pagos de beneficios

A fin de ordenar los procedimientos de beneficios, los pagos y cierres de cuenta parcial o total con cargo a la cuenta individual de capitalización cuyo vencimiento, de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP y sus disposiciones complementarias, se produzcan hasta el último día de la semana, podrán ser cancelados hasta el último día útil de la semana siguiente.

Vigésimo cuarta.- Acreditación en las cuentas de afiliados pasivos y fallecidos

Los recursos generados como consecuencia de recuperación de aportes en cobranza o redención del Bono de Reconocimiento que se produzca con posterioridad a la contratación de una renta vitalicia o a la realización del aporte adicional, de ser el caso, deberá ser acreditado de manera obligatoria en el Fondo en donde se encuentra la cuenta, de manera que culminado el cambio se realicen las operaciones que correspondan a fin de efectuar la transferencia a la empresa de seguros, realizar los pagos de pensión o entregarlos al afiliado, según corresponda.

Vigésimo quinta.- Valor cuota para la liquidación de beneficios

Para efectos de la liquidación de beneficios, y en general, para cualquier cálculo que sea requerido, el valor cuota será el que corresponde al día «t-2», salvo casos de excepción autorizados por la Superintendencia.

Vigésimo sexta.- Vinculación de plazos para el proceso de cambio de fondo y su relación con plazos operativos vigentes

El cómputo de los plazos actualmente previstos por la normativa en materia de beneficios, se iniciarán y contabilizarán a partir del día siguiente a la ejecución del cambio de fondo. Asimismo, y a fin de estandarizar las operaciones vinculadas a los cambios de fondo, su representada podrá ejecutar la transferencia en el último día de la semana en que se vence el plazo de cinco (5) días para la realización de la referida operación.

Vigésimo séptima.- Acceso a los beneficios de la pensión mínima en el SPP

Precisar que aquellos afiliados que hubieran accedido a la devolución de sus aportes realizados al SPP en virtud de lo establecido en el artículo 87° del Título V del Compendio de Normas del SPP, no podrán acceder al beneficio de la pensión mínima bajo garantía del Estado de que trata el Título VII del Reglamento de la Ley del SPP.

Vigésimo octava.- Tratamiento de aportes de afiliados jubilados e inválidos que continúan laborando

Precisar que los aportes realizados por aquellos afiliados que se encuentran sujetos a las normas de devolución de aportes por su condición de jubilados y/o inválidos, ingresarán y se mantendrán en el Fondo Tipo 2 y luego se realizarán los procesos operativos para su devolución.

Vigésimo novena.- Duración del Contrato de Administración de Riesgos de Invalidez, Sobrevivencia y Gastos de Sepelio que se celebren el 2006.

Precisar que los Contratos de Administración de Riesgos que se celebren en el presente año tendrán una duración mayor a uno (1) o dos (2) años, según el caso que corresponda a cada AFP, a efectos de que culminen indefectiblemente el 31 de diciembre de 2007 o el 31 de diciembre de 2008.

Trigésima.- Tasa de interés técnico para la evaluación y otorgamiento de beneficios

En tanto la Superintendencia no establezca lo contrario, la tasa de interés técnico que será considerada en los procesos de evaluación de acceso y cálculo de pensiones bajo jubilación anticipada regular y regímenes con garantía estatal, será la vigente para el Fondo Tipo 2°.

Artículo Vigésimo octavo.- Sustituir e incorporar al Título VII del Compendio de Normas del SPP los Anexos 16 y 17 respectivamente, que se acompañan a la presente resolución.

Artículo Vigésimo noveno.- Incorporar como Trigésimo Segunda Disposición Final y Transitoria del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, el texto siguiente:

«Trigésimo Segunda.- Aportes voluntarios con fin previsional en una AFP distinta - Vigencia.

Los trabajadores afiliados a una AFP podrán abrir CIC de aportes voluntarios en una AFP distinta de aquella que administra sus aportes obligatorios, de conformidad con lo que establece el artículo 120º del presente título. Sin embargo, en tal circunstancia sólo podrán realizar aportes en la subcuenta de aportes voluntarios sin fin previsional.

La posibilidad que un afiliado pueda contar con aportes en una subcuenta de aportes voluntarios con fin previsional en una AFP distinta a la que administra sus aportes obligatorios, se materializará mediante instrucción de carácter general por parte de esta Superintendencia, una vez que las condiciones del mercado previsional así lo ameriten, sobre la base de la evaluación del desarrollo del esquema de fondos múltiples y su impacto en los procesos de liquidación de beneficios al interior del SPP».

Artículo Trigésimo.- La presente resolución entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, con excepción de los artículos Cuarto, Noveno, Decimotercero, Decimocuarto, Decimoquinto, Decimosexto y Decimonoveno, los que entrarán en vigencia a los quince días útiles de la publicación de la presente Resolución. Asimismo, el artículo Decimosexto, cuyo texto sustituye lo dispuesto en el artículo 76Aº del Título VII del Compendio de Normas del SPP, entrará en vigencia una vez que haya culminado el plazo establecido para la devolución de aportes al fondo de pensiones efectuados por afiliados inválidos en otros regímenes pensionarios, de conformidad con lo dispuesto mediante circular de Superintendencia.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN JOSÉ MARTHANS LEÓN
Superintendente de Banca, Seguros y AFPs

(Ver anexos en las páginas 323229 a la 323230 del Diario El Peruano)

APRUEBAN LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO, DECLARACIÓN, CALIFICACIÓN Y PAGO DE LOS DERECHOS PENSIONARIOS DEL DECRETO LEY Nº 20530 (23.07.2006) (324762)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 405-2006-EF/15

Lima, 21 de julio de 2006

CONSIDERANDO:

Que el Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley Nº 19990, aprobado mediante Decreto Ley Nº 20530, ha sido modificado por diversas disposiciones;

Que el artículo 11º de la Ley Nº 28449 establece que los funcionarios y empleados de todas las entidades del Sector Público que tengan en sus planillas personas comprendidas en el régimen de pensiones regulado por el Decreto Ley Nº 20530 están obligados a cumplir, bajo responsabilidad, las directivas y requerimientos que en materia de pensiones emita el Ministerio de Economía y Finanzas;

Que el artículo 6º del Decreto Supremo Nº 132-2005-EF señala que la Oficina de Normalización Previsional propondrá los lineamientos, normas complementarias y herramientas tecnológicas necesarias para el mejor cumplimiento de la función fiscalizadora, los mismos que serán aprobados por el Ministerio de Economía y Finanzas mediante Resolución Ministerial;

Que mediante Oficio Nº 021-2006-JF/ONP la Oficina de Normalización Previsional ha cumplido con remitir un proyecto de los referidos lineamientos para el reconocimiento, declaración, calificación y pago de los derechos pensionarios del Decreto Ley Nº 20530, para su aprobación;

Que según el artículo 11º de la Ley Nº 28449 las directivas y requerimientos que emita el Ministerio de Economía y Finanzas son de obligatorio cumplimiento;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37º del Decreto Legislativo Nº 560, la Ley Nº 28449 y el Decreto Supremo Nº 132-2005-EF;

DECRETA:

Artículo Único.- Aprobación

Apruébase los Lineamientos para el reconocimiento, declaración, calificación y pago de los derechos pensionarios del Decreto Ley Nº 20530, a propósito de la

promulgación de la Ley Nº 28389, Ley de Reforma de los artículos 11º, 103º y Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, y de la Ley Nº 28449, Ley que establece las nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Ley Nº 20530, cuyo Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ANEXO

LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO, DECLARACIÓN, CALIFICACIÓN Y PAGO DE LOS DERECHOS PENSIONARIOS DEL DECRETO LEY Nº 20530, A PROPÓSITO DE LA PROMULGACIÓN DE LA LEY Nº 28389, LEY DE REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 11º, 103º Y PRIMERA DISPOSICIÓN FINAL Y TRANSITORIA DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, Y DE LA LEY Nº 28449, LEY QUE ESTABLECE LAS NUEVAS REGLAS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL DECRETO LEY Nº 20530

1. INCORPORADOS AL RÉGIMEN

La incorporación al régimen del Decreto Ley Nº 20530 procede siempre y cuando se cumplan con los requisitos que se señalan expresamente en las leyes de incorporación, y que para el otorgamiento de la pensión debe cumplirse con el tiempo de servicios pensionables y con las normas que sobre el particular haya señalado dicho Decreto Ley, sus normas modificatorias, complementarias y conexas.

A partir de la vigencia de la Ley Nº 28389, Ley de Reforma de los artículos 11º, 103º y Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, el régimen de pensiones del Decreto Ley Nº 20530 se encuentra cerrado, y sólo se consideran como parte de dicho régimen los siguientes beneficiarios:

1.1 Pensionistas de cesantía e invalidez. - Son aquellos pensionistas que cumplieron con todos los requisitos establecidos en las normas vigentes al momento de la generación de su derecho. Esto es, servidores públicos que ingresaron a laborar a la Administración Pública con anterioridad al 12 de julio de 1962 o que cumplieron cabalmente con los requisitos establecidos por alguna norma de incorporación, y que, a la fecha de su cese, contaron con el tiempo de servicios necesario para obtener derecho a pensión, según corresponda.

1.2 Trabajadores sujetos al régimen del Decreto Ley Nº 20530. - Son aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia de la Ley Nº 28389, esto es antes del 18 de noviembre de 2004, ya cumplían con todos los requisitos para obtener la pensión correspondiente, es decir reunían a cabalidad con alguna normativa de incorporación que así lo señale expresamente y, a su vez, tenían 15 años o 12 años de servicios reales, efectivos y remunerados, según se trata de hombres o mujeres, respectivamente.

1.3 Actuales beneficiarios de pensiones de sobrevivencia. - Aquellos sobrevivientes que a la fecha de fallecimiento del causante cumplieron con todos los requisitos establecidos por la normativa vigente para obtener derecho a una pensión de viudez (cónyuge), orfandad (hijos) y ascendencia (padres).

1.4 Futuros sobrevivientes de pensiones de cesantía e invalidez de trabajadores activos. - Tendrán derecho a la pensión de sobrevivencia aquellos beneficiarios cuyo causante a la fecha de entrada en vigencia de la Ley Nº 28389 cumplieron con los requisitos para tener derecho a una pensión bajo el régimen del Decreto Ley Nº 20530.

2. MONTO DE LAS PENSIONES

De acuerdo a la Ley Nº 28449, el monto máximo mensual de las pensiones pagadas por el régimen del Decreto Ley Nº 20530 es de dos (2) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) vigentes a la fecha que corresponda su pago.

2.1 Adecuación del monto de las pensiones. - Para identificar al pensionista afecto al monto máximo y la determinación del monto a reducir por cada mes, deberá recurrirse al procedimiento que establecen las nuevas reglas del Decreto Ley Nº 20530 emitidas a partir de la Ley Nº 28449 para el proceso de adecuación al tope de las pensiones superiores a 2 UIT.

Ninguna pensión por efecto de la adecuación de las normas previstas para el régimen del Decreto Ley Nº 20530 puede ser reducida por debajo a una UIT.

2.2 Reajuste de las pensiones. - Las pensiones sólo pueden ser reajustadas teniendo en cuenta las previsiones presupuestales, el costo de vida, la capacidad financiera del Estado y las posibilidades de la economía nacional.

3. CÁLCULO DE LAS NUEVAS PENSIONES DE CESANTÍA E INVALIDEZ

La pensión de cesantía e invalidez, a partir de la vigencia de la Ley Nº 28449, será calculada con base al ciclo laboral máximo de treinta años de servicios para el caso de hombres, y de veinticinco años en el caso de mujeres, teniendo en cuenta el promedio de las remuneraciones pensionables percibidas en los doce últimos meses por cada año de servicios.

A tal efecto, se regulará la pensión de acuerdo a la treintava o veinticincoava parte de la remuneración pensionable.

En caso las remuneraciones pensionables hubieran sido aumentadas dentro

de los últimos 60 ó 36 meses, debe procederse de acuerdo a lo que se establece en el numeral 3 del artículo 5º de la Ley Nº 28449. En el caso que los incrementos de las remuneraciones pensionables hayan sido originados como consecuencia de una homologación o aumentos de remuneraciones con carácter general dispuestos por ley, no será de aplicación dicho numeral.

3.1 Prohibición de la nivelación de pensiones. - Está prohibida cualquier nivelación de las pensiones con las remuneraciones de un trabajador activo, a partir de la vigencia de la Ley Nº 28389.

3.2 De los conceptos pensionables. - De acuerdo a la Ley Nº 28449, el cálculo de las nuevas pensiones se realiza con las remuneraciones pensionables que sean permanentes en el tiempo y regulares en su monto siempre que hayan sido sujetas a descuentos para pensiones.

Debe tenerse presente que, para el cálculo de las nuevas pensiones en el régimen del Decreto Ley Nº 20530, debe utilizarse únicamente los conceptos remunerativos que estén sujetos a descuento de la tasa de aporte correspondiente.

3.3 Renovación de la pensión por cumplir 80 años y la bonificación por los artículos 49º y 18º del Decreto Ley Nº 20530. - No procede la renovación de las pensiones por cumplir 80 años a que se refería el artículo 49º del Decreto Ley Nº 20530, ni la bonificación establecida en el artículo 18 del texto original de dicho Decreto Ley, porque tenían como fundamento la nivelación de las pensiones con las remuneraciones de los trabajadores activos, y ahora contravienen lo establecido en el artículo 5º de la Ley Nº 28449.

4. CÁLCULO PARA EL PAGO DE LAS PENSIONES DE SOBREVIVENCIA

El régimen del Decreto Ley Nº 20530 reconoce tres tipos de pensión de sobrevivientes: viudez, orfandad y ascendencia.

La pensión de sobreviviente, pensión derivada por el régimen del Decreto Ley Nº 20530, se configura a sus beneficiarios al momento del fallecimiento del trabajador o causante, siempre que éste haya tenido derecho a una pensión, o si, al encontrarse laborando, cumplía con los requisitos necesarios para tener derecho a la indicada pensión.

El pago de las nuevas pensiones de sobrevivencia de viudez, orfandad y ascendencia, se ajusta a lo estipulado en los artículos 25º y siguientes del Decreto Ley Nº 20530, modificados por el artículo 7º de la Ley Nº 28449.

Las pensiones derivadas que se hayan otorgado con anterioridad a las modificaciones establecidas en la Ley Nº 28449, mantendrán sus montos con excepción de las que excedan el tope de las 2 UIT, dispuesto en el artículo 3º de dicha ley.

4.1 Régimen de sobrevivientes viudez. - A partir de la vigencia de la Ley Nº 28449 las nuevas pensiones de sobrevivencia viudez que sean superiores a una remuneración mínima vital serán el equivalente al 50% de la pensión que percibía el causante o que hubiese percibido.

4.2 Pensión de sobrevivencia orfandad. - A partir del 13 de junio de 2005, las entidades deberán disponer que el porcentaje de la pensión de sobrevivencia por orfandad será el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la pensión de invalidez o cesantía que percibía o hubiera tenido derecho a percibir el causante.

En caso de fallecimiento del padre y madre trabajadores o titulares de pensiones de cesantía o invalidez, la pensión de orfandad de cada hijo será igual al cuarenta por ciento (40%) de la pensión más elevada.

4.2.1 Régimen de los hijos mayores de edad. - Sólo tienen derecho a pensión de orfandad los hijos menores de dieciocho años de edad del trabajador o pensionista por cesantía e invalidez fallecido. Cumplida esta edad subsiste la pensión de orfandad en caso los hijos sigan en forma ininterrumpida sus estudios de nivel básico o superior de forma satisfactoria y dentro del período regular lectivo.

Por tal motivo, la entidad debe tomar en cuenta que, para la subsistencia de la pensión, el beneficiario de ésta acredite el avance en los estudios, los mismos que deberán ser seguidos en forma satisfactoria y regular en los niveles básicos o superior en los que se haya matriculado.

No procede la subsistencia de la pensión para los niveles de postgrado o los de segunda profesión o segunda carrera técnica.

4.2.2 Régimen de las hijas solteras mayores de edad. - A partir de la vigencia de la Ley Nº 28449, no corresponde otorgar el derecho de pensión de sobrevivencia a las hijas solteras mayores de edad.

En aquellos en que el causante (padre o madre) hubiese tenido el derecho a la pensión de cesantía o invalidez a la fecha de la dación de la Ley Nº 27617, Ley que dispone la reestructuración del Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley Nº 19990 y modifica el Decreto Ley Nº 20530 y la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (en concordancia con lo señalado en la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 10 de marzo 2003) y, la hija también hubiese cumplido los requisitos para tener el derecho a esta pensión de sobrevivencia le corresponderá dicho beneficio. Para ello, la entidad administradora deberá verificar además que, el causante no hubiera tenido cónyuge supérstite que le hubiere sobrevivido.

Asimismo, caducará el derecho de pensión de sobrevivencia hija soltera mayor

de edad en aquellos casos en que la beneficiaria hubiese contraído matrimonio, haya establecido uniones de hecho, cuando realicen actividad lucrativa, perciban rentas o se encuentren amparadas por algún sistema de seguridad social, hechos que pueden ser corroborados a través del Registro de Estado Civil (RENIEC), Registro de Cuenta Individual Nacional de Empleadores y Asegurados (ORCINEA) y en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), entre otros.

Debe considerarse que para la subsistencia de este derecho la Entidad podrá requerir cada semestre la presentación de una Declaración Jurada por parte de la beneficiaria, en la que se precise no incurrir en las causales que se señalan en la ley.

4.2.3 Régimen de hijos con incapacidad absoluta para el trabajo. - Los hijos mayores de dieciocho (18) años que adolezcan de incapacidad absoluta para el trabajo desde su minoría de edad o cuando la incapacidad se haya manifestado en la mayoría de edad, pero ésta tenga su origen en la minoría de edad, tendrán derecho a la pensión de sobrevivencia. Para ello, deberá acreditarse con la declaración de incapacidad absoluta emitida por una Comisión Médica del Seguro Social de Salud, ESSALUD, o del Ministerio de Salud y en cuyo dictamen deberá constar expresamente la fecha de inicio de la incapacidad.

Asimismo, le corresponderá una bonificación mensual equivalente a una remuneración mínima vital.

5. PAGO DE GRATIFICACIONES O AGUINALDOS U OTROS CONCEPTOS

Con las Leyes Nº 28389 y Nº 28449, se ha derogado expresamente la nivelación de las pensiones dentro del régimen del Decreto Ley Nº 20530, por tanto, a partir de la vigencia de dichas disposiciones está prohibido cualquier incremento en las pensiones vía el denominado «efecto espejo», es decir, los incrementos en las remuneraciones de los trabajadores no podrán ser trasladados a los pensionistas del citado régimen.

El pago de los aguinaldos o gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad a que tienen derecho los pensionistas del régimen del Decreto Ley Nº 20530 se sujeta a lo establecido en la Quinta Disposición Transitoria de la Ley Nº 28411, Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, así como la respectiva ley de presupuesto para el sector público que se apruebe para cada año.

En consecuencia, las bonificaciones y demás beneficios que se otorgaban a los trabajadores, y que luego fueron trasladados a los pensionistas estuvieron vigentes en concepto y monto hasta el año 2004, pues a partir del 2005 dichas bonificaciones y beneficios ya no tienen relación con las que perciben los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5º de la Ley Nº 28449.

6. APLICACIÓN SUPLETORIA DE NORMAS Y LINEAMIENTOS

La calificación de las solicitudes de pensión por el Decreto Ley Nº 20530 se tramitan de acuerdo a su normativa vigente, la misma que está integrada por la Ley Nº 28389, la Ley Nº 28449, el Anexo del Decreto Supremo Nº 159-2002-EF en cuanto a los Lineamientos para el reconocimiento, declaración, calificación y pago de los derechos pensionarios del Decreto Ley Nº 20530, en lo que fuere aplicable, así como lo establecido en la presente Resolución Ministerial.

En caso que la normativa que deba aplicar la entidad para la solución de una reclamación o situación de naturaleza pensionaria adolezca de defecto o deficiencia, será de aplicación el artículo VIII del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley Nº 27444.

LEY Nº 28847 (26.07.2006) (325017)

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DEL TRABAJO DEL BIÓLOGO

CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación de la Ley

La presente Ley regula el trabajo y la carrera del Biólogo debidamente colegiado y habilitado por el Colegio de Biólogos del Perú, en todas las dependencias del sector público y privado.

Artículo 2º.- Rol del Profesional Biólogo

El Biólogo diseña e implementa proyectos de conservación y explotación racional de los recursos naturales renovables, lleva a cabo programas de investigación científica y tecnológica en las áreas que impliquen el manejo de los seres vivos en toda su dimensión y el efecto mutuo de éstos entre el ambiente y el hombre.

Artículo 3º.- Ámbito de la profesión del Biólogo

Se considera, para el ejercicio profesional del Biólogo, sin tener el carácter de

exclusivo o excluyente, toda actividad científica, académica, técnica, humanística, ya sea ésta pública o privada, conforme al ámbito de su competencia, en los siguientes aspectos:

- Planificación, participación, dirección, supervisión y ejecución de estudios y publicaciones en equipos de trabajo en sus respectivas disciplinas.
- Desempeño de cargos, funciones, comisiones o empleos oficiales o privados, incluso nombramientos administrativos o judiciales, de oficio o a propuesta de parte.
- Elaboración, expedición, presentación y sustentación de laudos, consultas, estudios, asesoramientos, informes, dictámenes, auditorías, pericias, tasaciones, certificados y proyectos destinados a autoridades o reparticiones públicas o privadas.
- Desempeño de la docencia de las diferentes disciplinas de la Biología, en los diferentes niveles de la educación superior.
- Supervisión, organización, dirección o realización de muestras, exposiciones, conferencias, cursos, seminarios, etcétera, con fines de estudios, educativos o culturales.
- Asesoramiento en la redacción de legislación, reglamentaciones y normas sobre recursos naturales renovables y otros temas afines.
- Actuación como asesor y jurado en materias de su competencia. (...)

Artículo 4º.- Normas aplicables

El trabajo del Biólogo se rige principalmente por el Código de Ética del Colegio de Biólogos del Perú, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, y en el Sector Privado, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y las demás normas que le fueren aplicables. (...)

CAPÍTULO III – DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 9º.- Derechos

El Biólogo tiene derecho a:

- Ocupar cargos correspondientes a la estructura orgánica en la actividad administrativa en la que se desempeña.
- Contar con un ambiente de trabajo adecuado para asegurar su salud física, mental e integridad personal.
- Contar con los recursos logísticos necesarios y adecuados para cumplir sus funciones bajo los términos de seguridad, eficacia y calidad.
- Percibir una remuneración equitativa y actualizada en base a un escalafón salarial proporcional a la jerarquía y producción científica, calidad, responsabilidad y condiciones de trabajo que su ejercicio demanda.
- Las guardias diurnas y nocturnas, en caso de laborarse en el campo asistencial de la salud pública, serán remuneradas conforme a la ley de la materia.
- Ser contratado única y exclusivamente bajo la modalidad y el plazo que corresponde a la naturaleza de las labores que ejecuta.

Esta enumeración no excluye los derechos que como trabajadores corresponden a los Biólogos conforme a la legislación aplicable, siendo esta enumeración meramente enunciativa y no limitativa.

Artículo 10º.- Ejercicio de derechos colectivos

Los Biólogos pueden ejercer los derechos colectivos laborales reconocidos por la Constitución de conformidad con las normas legales que regulan su ejercicio.

Artículo 11º.- Obligaciones

El Biólogo está obligado a:

- Cumplir los preceptos establecidos en el Código de Ética Profesional del Colegio de Biólogos del Perú.
- Conocer, aplicar y cumplir la legislación vigente y las políticas del sector donde labora.
- Identificarse y enriquecer los principios y valores que rigen la institución donde trabaja.
- Respetar y hacer respetar el ambiente con el fin de mantener el equilibrio ecológico en beneficio de la vida.

CAPÍTULO IV – DE LA ESTRUCTURA Y NIVELES DE LA CARRERA

Artículo 12º.- Niveles de la profesión

En el Sector Público, la carrera profesional de Biólogo se estructura de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 276 y demás normas que resulten aplicables. Los requisitos para su ingreso a la carrera administrativa son regulados por la misma norma. En el Sector Privado, el Biólogo se incorpora a la empresa en virtud del contrato de trabajo celebrado con la entidad empleadora.

CAPÍTULO V – CAPACITACIÓN DEL BIÓLOGO, PERFECCIONAMIENTO Y ESPECIALIZACIÓN

Artículo 13º.- Capacitación complementaria del Biólogo

El Biólogo puede ser capacitado por su centro laboral con el creditaje académico por año necesario para su certificación y recertificación, según lo que señale el reglamento de la presente Ley.

Artículo 14º.- Estudio de especialización

El Biólogo tiene la opción de continuar estudios de especialización en las diferentes áreas de biología aprobadas por el Colegio de Biólogos del Perú.

Cuando la especialización esté solventada por el propio profesional, el empleador puede otorgar la licencia con o sin goce de haber por el tiempo que dure los estudios de especialización.

CAPÍTULO VI – MODALIDAD DE TRABAJO

Artículo 15º.- Jornada laboral

La jornada laboral del Biólogo, el trabajo en sobretiempo y los descansos remunerados se regirán de acuerdo a las normas aplicables al sector donde labora.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA.- Considerase tiempo de servicio para efectos del ascenso, el período prestado en el servicio rural urbano marginal de salud (SERUMS).

SEGUNDA.- La institución representativa de la profesión de Biólogo es el Colegio de Biólogos del Perú, entidad autónoma y normativa que vela y regula el ejercicio profesional del Biólogo cualquiera sea el campo en que se ejerza, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 19364.

TERCERA.- El personal integrante de las Fuerzas Armadas y/o Policía Nacional del Perú que ejerza la profesión de Biólogo dentro de la carrera administrativa, se rige por lo dispuesto en las normas de la institución a la que pertenece.

CUARTA.- En todo lo no previsto por la presente Ley se aplica supletoriamente la legislación laboral y de carrera profesional del sector donde el trabajador labora y sus normas modificatorias y reglamentarias.

QUINTA.- En un plazo no mayor de sesenta (60) días de publicada la presente Ley, el Poder Ejecutivo expedirá el respectivo reglamento.

SEXTA.- Deróganse todas las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, aceptándose las observaciones formuladas por el señor Presidente de la República, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108º de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

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

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO

Presidente del Congreso de la República

FAUSTO ALVARADO DODERO

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

DECRETO DE URGENCIA N° 019-2006 (01.08.2006) (325586)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA (sic)

ESTABLECEN LA COMPENSACIÓN MENSUAL POR EL EJERCICIO DE FUNCIONES DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, CONGRESISTAS DE LA REPÚBLICA, MINISTROS DE ESTADO, AUTORIDADES CON RANGO DE MINISTRO DE ESTADO, PRESIDENTES REGIONALES, ALCALDES, CONSEJEROS REGIONALES Y REGIDORES, PARA LOS MESES DE AGOSTO A DICIEMBRE DE 2006

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido en el Artículo X de Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411, las políticas de gasto público vinculadas a los fines del Estado deben establecerse teniendo en cuenta la situación económica-financiera y el cumplimiento de los objetivos de estabilidad macrofiscal, siendo ejecutadas mediante una gestión de los fondos públicos, orientada a resultados con eficiencia, eficacia, economía y calidad.

Que, las remuneraciones que al mes de julio de 2006 han venido percibiendo el Presidente de la República, los Congresistas de la República, el Presidente del Consejo de Ministros, los Ministros de Estado, las autoridades con rango de Minis-

tro de Estado, así como los Presidentes y Consejeros Regionales y los Alcaldes y Regidores Provinciales y Distritales resultan altas y desproporcionadas con relación a la situación económica que vive el país.

Que, es indispensable reducir las remuneraciones de los citados altos funcionarios y autoridades del Estado, lo cual constituye un clamor ciudadano y una necesaria medida de austeridad que permitirá un ahorro significativo destinado a atender gastos prioritarios en beneficio de la población en situación de pobreza y miseria.

Que, el día 31 de julio de 2006, ha sido publicado en el Diario Oficial El Peruano, el D.S. Nº 046-2006-PCM, por el que, de conformidad con lo establecido en el artículo 3º de la Ley Nº 28212, Ley que desarrolla el art. 39º de la Constitución Política en lo que se refiere a la jerarquía y remuneraciones de los altos funcionarios y autoridades del Estado, se fija en S/. 2,600.00 el monto de la Unidad Remunerativa del Sector Público (URSP) correspondiente al año 2007; siendo necesario dictar una norma de orden económico y financiero y de interés nacional con carácter extraordinario y de urgencia, a fin de aplicar de inmediato y para los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2006, tal valor referencial a efecto de establecer el monto de la compensación que por el ejercicio de sus funciones percibirán el Presidente de la República, equivalente a seis punto ciento cincuenta y cuatro (6.154) URSP; los Congresistas de la República y los Ministros de Estado, equivalente a seis (6) URSP; los Presidentes de los Gobiernos Regionales, hasta cinco y media (5.5) URSP; el Alcalde de la Municipalidad Metropolitana de Lima, equivalente a cinco y media (5.5) URSP; los Alcaldes provinciales y distritales, hasta cuatro y un cuarto (4.25) URSP; y, los Consejeros Regionales y Regidores Municipales, cuyas dietas no pueden superar en total el treinta por ciento (30%) de la compensación mensual del Presidente del Gobierno Regional o del Alcalde respectivo.

En uso de las facultades conferidas en el inciso 19) del artículo 118º de la Constitución Política del Perú; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

DECRETA:

Artículo 1º.- El presente Decreto de Urgencia tiene por finalidad establecer la compensación mensual por el ejercicio de funciones de los altos funcionarios y autoridades del Estado elegidos por votación popular y de los Ministros de Estado y autoridades con rango de Ministro de Estado, correspondiente a los meses de agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2006.

Artículo 2º.- Compensación mensual para el Presidente de la República

El Presidente de la República percibirá por todo concepto, como compensación por el ejercicio de sus funciones, la suma de S/. 16,000.00.

Artículo 3º.- Compensación mensual para los Congresistas de la República

Los Congresistas de la República percibirán por todo concepto, como compensación por el ejercicio de sus funciones, la suma de S/. 15,600.00

Artículo 4º.- Compensación mensual para el Presidente del Consejo de Ministros, Ministros de Estado y autoridades con rango de Ministro de Estado

El Presidente del Consejo de Ministros, los Ministros de Estado y las autoridades con rango de Ministro de Estado percibirán por todo concepto, como compensación por el ejercicio de sus funciones, la suma de S/. 15,600.00.

Artículo 5º.- Compensación mensual para los Presidentes de los Gobiernos Regionales

Los Presidentes de los Gobiernos Regionales percibirán por todo concepto, la compensación por el ejercicio de sus funciones que fije el Consejo Regional correspondiente, la misma que no excederá la suma de S/. 14,300.00.

Artículo 6º.- Compensación mensual para el Alcalde de la Municipalidad Metropolitana de Lima

El Alcalde de la Municipalidad Metropolitana de Lima percibirá por todo concepto, como compensación por el ejercicio de sus funciones, la suma de S/. 14,300.00.

Artículo 7º.- Compensación mensual para los Alcaldes Provinciales y Distritales

Los Alcaldes Provinciales y Distritales percibirán por todo concepto, la compensación por el ejercicio de sus funciones que fijen los Concejos Municipales correspondientes, la misma que no excederá la suma de S/. 11,050.00.

Artículo 8º.- Compensación mensual para los Consejeros Regionales y Regidores Municipales

Los Consejeros Regionales y Regidores Municipales reciben dietas, según el monto que fijen los respectivos Consejos Regionales y Concejos Municipales, de conformidad con lo que disponen sus respectivas leyes orgánicas.

En ningún caso dichas dietas pueden superar en total el treinta por ciento (30%) de la compensación mensual del Presidente del Gobierno Regional o del Alcalde correspondiente.

Artículo 9º.- Prohibición de percibir otros ingresos

Los altos funcionarios y autoridades del Estado comprendidos en el presente Decreto de Urgencia están prohibidos de percibir, por el ejercicio de sus funciones,

otros ingresos distintos a los anteriormente indicados, cualquiera sea la fuente y la forma de pago.

Artículo 10º.- Compensación por Tiempo de Servicios

El ejercicio del cargo de los altos funcionarios y autoridades del Estado a que se refiere el presente Decreto de Urgencia no otorga derecho a percibir compensación por tiempo de servicios.

Artículo 11º.- Tributos y Descuentos Previsionales

El íntegro de la compensación mensual de los altos funcionarios y autoridades comprendidos en el presente Decreto de Urgencia se encuentra sujeto al pago de los impuestos de ley y a los descuentos de carácter previsional respectivos.

Artículo 12º.- Contratación de Seguros Privados de Salud

Los altos funcionarios y autoridades del Estado a que se refiere el presente Decreto de Urgencia no podrán hacer uso de pólizas de asistencia médica contratadas con Compañías de Seguros con cargo al presupuesto de sus respectivas instituciones.

Artículo 13º.- Disposiciones reglamentarias, complementarias y de precisión

Mediante Decreto Supremo propuesto y refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se dictarán, de ser necesario, las disposiciones reglamentarias, complementarias y de precisión para la mejor aplicación del presente Decreto de Urgencia.

Artículo 14º.- Plazo de vigencia

El presente Decreto de Urgencia regirá hasta el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 15º.- Refrendo

El presente Decreto de Urgencia será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por el Ministro de Economía y Finanzas.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ

Presidente del Consejo de Ministros

LUIS CARRANZA UGARTE

Ministro de Economía y Finanzas

DICTAN DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS, COMPLEMENTARIAS Y DE PRECISIÓN PARA LA MEJOR APLICACIÓN DEL D.U. Nº 019-2006 (09.08.2006) (325991)

DECRETO SUPREMO Nº 133-2006-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto de Urgencia Nº 019-2006 se estableció la compensación mensual por el ejercicio de funciones del Presidente de la República, Congresistas de la República, Ministros de Estado, Autoridades con rango de Ministro de Estado, Presidentes Regionales, Alcaldes, Consejeros Regionales y Regidores para los meses de agosto a diciembre del año 2006;

Que, el artículo 13º del citado Decreto de Urgencia establece que mediante Decreto Supremo propuesto y refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se dictan, de ser necesario, las disposiciones reglamentarias, complementarias y de precisión para su mejor aplicación;

De conformidad con lo establecido por el artículo 118º numeral 8) de la Constitución Política del Perú y por el artículo 13º del Decreto de Urgencia Nº 019-2006;

DECRETA:

Artículo 1º.- Alcance del Decreto de Urgencia Nº 019-2006

Lo establecido en el Decreto de Urgencia Nº 019-2006 es de aplicación exclusiva a los Altos Funcionarios y Autoridades del Estado comprendidos expresamente en dicho dispositivo legal, independientemente de su régimen de contratación, designación o nombramiento, cuando ello corresponda, y de la fuente de financiamiento.

Artículo 2º.- La Compensación Mensual

2.1 La compensación mensual fijada en el Decreto de Urgencia Nº 019-2006 comprende la remuneración que corresponde al cargo respectivo y cualquier monto diferencial que se perciba hasta el tope de dicha compensación.

2.2 El pago de la remuneración del Presidente de la República, del Presidente del Consejo de Ministros, de los Ministros de Estado y de las autoridades con rango de Ministro por norma expresa, está a cargo del Pliego correspondiente, y se consigna en la Planilla Única de Pagos. El pago del monto diferencial referido en el numeral precedente se efectúa a través de la Presidencia del Consejo de

Ministros con cargo a los recursos públicos previstos para la atención del Decreto de Urgencia N° 126-2001 y modificatorias.

2.3 El pago de la Compensación Mensual (remuneración y monto diferencial) correspondiente a los Congresistas de la República, Presidentes Regionales y Alcaldes, lo efectúa el Pliego correspondiente con cargo a su Presupuesto Institucional.

2.4 Para efecto del registro presupuestario, la Compensación Mensual (remuneración y monto diferencial) se afecta al Grupo Genérico de Gastos 1. Personal y Obligaciones Sociales.

Artículo 3°.- Reglas de Aplicación

3.1 La adecuación de los ingresos del Presidente Regional y de los Alcaldes a la Compensación Mensual, dispuesta en el Decreto de Urgencia N° 019-2006, en ningún caso podrá conllevar al incremento de lo percibido antes de la dación del citado Decreto de Urgencia.

3.2 Asimismo, la suma de las dietas percibidas en el mes de los Consejeros Regionales y Regidores Municipales no pueden superar, en total, al 30% de la compensación mensual correspondiente para el Presidente Regional o el Alcalde Provincial o Distrital, conforme al numeral precedente.

Artículo 4°.- Descuentos Previsionales

Los descuentos de carácter previsional, a que hace referencia el artículo 11° del Decreto de Urgencia N° 019-2006, están referidos a los descuentos correspondientes conforme a las normas vigentes del Sistema Nacional de Pensiones o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP).

Artículo 5°.- Refrendo

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

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

LEY N° 28867 (09.08.2006) (325985)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 323° DEL CÓDIGO PENAL

Artículo único.- Objeto de la Ley

Modifícase el artículo 323° del Código Penal, cuyo texto en lo sucesivo será el siguiente:

«DISCRIMINACIÓN

Artículo 323°.- El que, por sí o mediante terceros, discrimina a una o más personas o grupo de personas, o incita o promueve en forma pública actos discriminatorios, por motivo racial, religioso, sexual, de factor genético, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política o de cualquier índole, o condición económica, con el objeto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años, ni mayor de tres o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas.

Si el agente es funcionario o servidor público la pena será no menor de dos, ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme al inciso 2) del artículo 36°.

La misma pena privativa de libertad se impondrá si la discriminación se ha materializado mediante actos de violencia física o mental».

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los diecinueve días del mes de julio de dos mil seis.

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente del Congreso de la República

FAUSTO ALVARADO DODERO
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

LEY N° 28873 (15.08.2006) (326279)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

La Comisión Permanente del Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE DEJA SIN EFECTO EL DECRETO SUPREMO N° 003-2006-TR Y PRECISA EL ARTÍCULO 4° DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 892

Artículo 1°.- Deja sin efecto el Decreto Supremo N° 003-2006-TR

Déjase sin efecto el Decreto Supremo N° 003-2006-TR, que precisa el saldo de la renta imponible a que se refiere el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 892.

Artículo 2°.- Precisa el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 892

Precísase que el saldo de la renta imponible a que se refiere el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 892 es aquél que se obtiene luego de compensar la pérdida de ejercicios anteriores con la renta neta determinada en el ejercicio, sin que ésta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinticinco días del mes de julio de dos mil seis.

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente del Congreso de la República

FAUSTO ALVARADO DODERO
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

DECLARAN FERIADOS NO LABORABLES A NIVEL NACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EL DÍA 7 DE DICIEMBRE DE 2006 Y DURANTE EL AÑO 2007 (22.08.2006) (326676)

DECRETO SUPREMO N° 055-2006-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, es objetivo del Estado, estimular el desarrollo de la actividad turística, en especial del turismo interno, como instrumento dinamizador de las actividades económicas locales y un medio para contribuir con el desarrollo social del país;

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

Que, con tal objeto se establecieron durante los años 2003 a 2006, feriados no laborables, sujetos a horas de trabajo compensables, que permitan la creación de feriados largos propicios para la práctica del turismo interno. De la evaluación realizada a los resultados obtenidos con dichas medidas, se ha constatado la existencia de un incremento de los flujos turísticos internos durante los feriados largos, logrando así uno de los objetivos del Gobierno respecto de la promoción del turismo interno;

Que, en virtud de lo expuesto, resulta conveniente declarar los feriados no

laborables, sujetos a horas de trabajo compensables adicional a los señalados en el D.S. N° 015-2006-PCM y los correspondientes al año 2007;

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

DECRETA:

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

Declárese feriados no laborables a nivel nacional, para los trabajadores del Sector Público, el día jueves 7 de diciembre de 2006 y durante el año 2007, los días martes 2 de enero; lunes 30 de abril; jueves 28 de junio; lunes 30 de julio; viernes 31 de agosto; martes 9 de octubre; viernes 2 de noviembre; lunes 24 y lunes 31 de diciembre.

Para los fines tributarios, estos días serán considerados hábiles.

Artículo 2°.- Compensación de horas

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

Artículo 3°.- Supuesto de excepción

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, los titulares de las entidades del Sector Público, adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante

los días feriados señalados.

Artículo 4°.- Días no laborables en el Sector Privado

Los centros de trabajo del Sector Privado podrán acogerse a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma cómo se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar, a falta de acuerdo decidirá el empleador.

Artículo 5°.- Refrendo

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

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de agosto de dos mil seis.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ

Presidente del Consejo de Ministros

SUSANA PINILLA CISNEROS

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

MERCEDES ARAÓZ FERNÁNDEZ

Ministra de Comercio Exterior y Turismo

Sumillas de Legislación

Del 04 al 25 de agosto de 2006

1. Ley que elimina la atribución de la Policía Nacional del Perú de expedir certificados domiciliarios (06.08.2006) (325814)

Mediante Ley N° 28862 de 03.08.2006, se modifica el num.4 del art. 8° de la Ley N° 27238, Ley de la Policía Nacional del Perú, y el art. 2° de la Ley N° 27839, Ley que establece la atribución de expedir certificaciones domiciliarias a los Notarios Públicos.

2. Ley de la Zona Económica Especial de Puno – ZEEDEPUNO (06.08.2006) (325882)

Mediante Ley N° 28864 de 05.08.2006, se establece la Ley de la Zona Económica Especial de Puno-ZEEDEPUNO. Ver Informe Laboral de Setiembre de 2006.

3. Ley que modifica el artículo 323° del Código Penal (09.08.2006) (325985)

Ley N° 28867 de 08.08.2006. Ver anexo de Legislación.

4. Dictan Disposiciones Reglamentarias, Complementarias y de Precisión para la mejor aplicación del D.U. N° 019-2006 (09.08.2006) (325991)

D.S. N° 133-2006-EF, de 08.08.2006. Ver anexo de Legislación.

5. Establecen procedimiento para el ingreso y publicación de los TUPA's en el portal de servicios al ciudadano y empresas (12.08.2006) (326179)

Mediante R.M. N° 293-2006-PCM de 10.08.2006, se aprueba el procedimiento para la administración de la información de los trámites y servicios de los Textos Únicos de Procedimientos Administrativos de las entidades públicas en el Portal de Servicios al Ciudadano y Empresas conforme a lo dispuesto en el D.S. N° 032-2006-PCM.

6. Ley que deja sin efecto el Decreto Supremo N° 003-2006-TR y precisa el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 892 (15.08.2006) (326279)

Ley N° 28873 de 14.08.2006. Ver anexo de Legislación.

7. Aprueban Ordenanza sobre la obligatoriedad de obtener el Carné de Sanidad en el distrito (17.08.2006) (326472)

Mediante Ordenanza N° 163-MSI de 10.08.2006, se aprueba Ordenanza sobre la obligatoriedad de obtener el Carné de Sanidad en el distrito de San Isidro.

8. Ley de Servicios de Seguridad Privada (18.08.2006) (326481)

Ley N° 28879 de fecha 17.08.2006. Ver Escenas Laborales de este número o Informe Laboral de Setiembre de 2006.

9. Declaran inconstitucionales el art. 22°, inciso c) de la Ley N° 26397, Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) y el art. 8°, literal "o" del Reglamento de Concurso para la selección y nombramiento de jueces y fiscales y balotarios, Res. N° 989-2005-CNM en la frase "de Formación para Aspirantes o" (19.08.2006) (326587)

Mediante Expedientes N°s. 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC de 25.04.2006 se declaran inconstitucionales los artículos antes mencionados.

10. Dictan medidas complementarias al D.U. N° 020-2006 (20.08.2006) (326621)

Mediante D.U. N° 021-2006 de 18.08.2006, se dictan medidas complementarias al D.U. N° 020-2006, por el cual se dictaron normas de austeridad y racionalidad en el gasto público. Ver Informe Laboral de Setiembre de 2006.

11. Declaran feriados no laborables a nivel nacional para trabajadores de Sector Público el jueves 7 de diciembre de 2006 y durante el año 2007 (22.08.2006) (326676)

D.S. N° 055-2006-PCM de 21.08.2006. Ver anexo de Legislación.

12. Dictan disposiciones para afiliados al SPP cuyas solicitudes de Bono de Reconocimiento se encuentren pendientes de reconocimiento administrativo (23.08.2006) (326749)

Por R. J. N° 100-2006-JEFATURA/ONP, de 15.08.2006, se establece que los afiliados al SPP cuyas solicitudes de BR se encuentren pendientes de reconocimiento administrativo, puedan en cualquier momento del procedimiento administrativo, formular alegaciones, aportar documentos u otros elementos de juicio, los que serán tomados en cuenta al momento de resolver.

13. Disponen la implementación de Lactarios en Instituciones del Sector Público donde laboren veinte o más mujeres en edad fértil (23.08.2006) (326722)

Mediante D.S. N° 009-2006-MIMDES, de 22.08.2006, se dispone la implementación de Lactarios en instituciones mencionadas y que se cuente con un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las mujeres extraigan su leche materna asegurando su adecuada conservación durante el horario de trabajo.

14. Establecen procedimiento de devolución de aportes al Fondo de Pensiones efectuados por afiliados al SPP que tengan condición de inválidos (24.08.2006) (326806)

Mediante Circular N° AFP-78-2006 de 22.08.2006 se establece el procedimiento que deben seguir las AFP, para devolver los aportes obligatorios al fondo de pensiones pagados por los afiliados que, teniendo la condición de inválidos definitivos, dentro del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), o inválidos permanentes dentro de algún régimen pensionario distinto del SPP, hayan laborado o laboren como trabajadores dependientes o independientes.

16. Anexo del D.S. N° 009-2006-MIMDES que dispuso la implementación de Lactarios en instituciones del Sector Público (25.08.2006) (326834)

Emiten Anexo del D.S. N° 009-2006-MIMDES publicado el 23.08.2006, que establece las características mínimas del Lactario Institucional.