



## Autoempleo no Agrícola

1980-1989 y 1990-2000 en Porcentajes

Fuente: OIT, Women and men in the informal economy, 2002  
Elaboración: Análisis Laboral

# CARTA DEL DIRECTOR

## Apreciado amigo:

**E**n materia de Relaciones Laborales la dinámica y praxis siempre han presentado en nuestro país un sesgo hacia posturas coyunturales o inmediatistas, que se han mantenido durante grandes períodos de tiempo.

En la década de los años setenta, la sindicación y la negociación colectiva habían copado sustancialmente el eje central de las relaciones laborales.

Posteriormente, en los años noventa, la flexibilización y la desregulación laboral se convirtieron en los puntos centrales de la cuestión laboral.

En este contexto temas como el de relaciones humanas, productividad, competencias, desarrollo de personal, capacitación, entre otros, no tomaron fuerza sino hasta fines de los años noventa y principios del siglo que transcurre.

Sin embargo, la dinámica de la globalización de las relaciones económicas, los avances tecnológicos y los nuevos conceptos como trabajo decente, responsabilidad social, entre otros, han traído al escenario laboral otros temas concurrentes.

En este sentido, cabe señalar que uno de los temas que comienzan a influir seriamente en las relaciones laborales, es el de la protección social, ya que la empresa y los trabajadores son parte de la sociedad, y ambos tiene una influencia en ese entorno.

Esto lo decimos por cuanto en el XIV Congreso Mundial de la AIRT, denominado "Actores Sociales, Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías en el Siglo XXI", celebrado en la ciudad de Lima entre el 11 y el 14 de setiembre último, se trató el tema Políticas de Protección Social y la Integración y el Libre Comercio en América Latina.

Se reconoce ahora que la "mundialización" está dejando de lado, al margen de los beneficios que origina, a una gran parte de la población mundial, lo cual configura una exclusión social cada vez más fija y permanente y, además, excluye sustancialmente elementales formas de protección social, como las relacionadas con la salud y los riesgos laborales.

Un ejemplo claro y preciso lo tenemos en el Régimen Laboral de las Microempresas regulado por la Ley N° 28015, dado que coloca a los trabajadores en condiciones precarias en materia de pensiones al disponer en su art. 51° que los trabajadores de las Micro Empresas podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opción del trabajador su incorporación o permanencia. En países como el nuestro con remuneraciones altamente deterioradas en valor real por graves procesos inflacionarios, obviamente lo que podría constituir una opción se convierte en un perjuicio pues se sacrifica una protección social por un mayor ingreso, lo cual crea una desprotección.

De otro lado en el XIV Congreso Mundial de la AIRT, también se ha compulsado la realidad de países líderes como

los europeos en materia de protección social, los que han analizado en su desarrollo y en sus cuestionamientos, sus altos costos y sus beneficios y el considerable dinamismo que les ha impuesto la Unión Europea.

Por su parte, la protección social en los países en desarrollo también ha sido materia de análisis, concluyéndose al respecto que cuando se llevó a cabo la "mundialización" estos presentaban carencias de infraestructura y ausencia de movimientos consolidados lo que dificultó la consecución de los beneficios que ésta ofrece.

No obstante, algunos temas diagnosticados atañen tanto a los países desarrollados como a los que se encuentran en desarrollo. El principal es el referido a la vinculación de mercado de trabajo y la protección social, cuyo efecto es la informalidad.

Los especialistas señalaron en el Congreso Mundial de la AIRT que para los países en desarrollo el gran reto es el diseño de mecanismos y herramientas alternativas para lograr la protección social, dada la dispersión y diversidad de la economía informal, pues su falta resiente a la familia y por ende a la sociedad.

Por otro lado, es una tendencia que en los países **en desarrollo** los modelos económicos que se han aplicado están orientados hacia una mayor privatización y tecnificación, lo que en realidad agrava el problema pues ocasiona necesidades adicionales de protección social para paliar las consecuencias.

Independientemente de los riesgos que requieren medidas de protección social, cabe anotar el aporte de Alejandro Bonilla García, en el XIV Congreso Mundial de la AIRT al indicar que "...la protección social debería considerarse como una inversión constante, que tenga como focos de atención principal: la vida de hombres y mujeres antes de la edad de trabajar, los años de trabajo y un tercero dedicado a la etapa posterior a los años de trabajo."

Encontrándose el tema de la protección social en la agenda de las relaciones laborales, es necesario que sus actores reflexionen sobre sus efectos negativos a corto, mediano y largo plazo, los que ordinariamente se desconocen y, de otro lado, consideren las consecuencias que las medidas gubernamentales puedan ocasionar en mejorar o perjudicarla.

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 Nº 98-2765

**PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN EN CUALQUIER FORMA SIN PERMISO ESCRITO DEL DIRECTOR**

### CARTA DEL DIRECTOR 3

### ESCENAS LABORALES 5

#### XIV CONGRESO MUNDIAL AIRT

- XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT). Síntesis del Congreso 7
- XIV Congreso Mundial de la AIRT: "Actores Sociales, Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías en el Siglo XXI" 9
  - Políticas de Protección Social. Alejandro Bonilla García 9
  - Integración y Libre Comercio en América Latina. Reflexiones desde la perspectiva del trabajo. Rita Giacalone 12

#### ANÁLISIS

- La descentralización para el cambio. Jorge Bernedo A. 15

#### INVITADOS

- Los Principios del Derecho del Trabajo. Javier Neves Mujica 18
- Descansos Remunerados. Róger E. Zavaleta Cruzado 20

#### ANÁLISIS LEGAL

- Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE 22
- Ley de Servicios de Seguridad Privada 29
- Período Laboral Mensual 32
- Trabajadores de Dirección y de Confianza. Calificación y documentos administrativos internos 34
- Inspecciones Laborales (Primera parte) 38

#### JURISPRUDENCIA LABORAL

- ¿Existe criterio homogéneo en el TC sobre el tratamiento del despido arbitrario en caso de personal de confianza? 39

#### JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL

- Los conceptos Costo Valorativo del Trabajo y Bonificación por Gastos en la Prestación del Servicio son remuneraciones si no se acredita la naturaleza de condición de trabajo 42

#### COYUNTURA

- Inversiones, empleo y el drama oficial 45
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2003-2006) 45
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Agosto 2006 46

#### INDICADORES LABORALES

- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Enero 2006 47
- Aportaciones y Contribuciones Sociales: Setiembre 2006 47
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Setiembre 2006 48
- Aportes AFP 2005 48
- Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 2005 y 2006 49
- Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de quinta categoría 49
- Canasta de Precios AELE 50
- 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 51
- Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva 52

#### TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES 53

#### LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 09 al 26 de setiembre de 2006 58

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

## • NUEVO TUPA DEL MTPE

Después de casi tres años ha sido aprobado por D.S. N° 016-2006-TR el nuevo Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el mismo que deroga el texto anterior que fuera aprobado por D.S. N° 016-2003-TR y publicado el 14.12.2003.

Lo que llama la atención es que el D.S. N° 016-2006-TR fue publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 15 de setiembre último, mientras que los cuadros que contienen los procedimientos fueron publicados posteriormente, vía Anexo, con fecha 18 de setiembre de 2006.

Si efectuamos un análisis comparativo entre el TUPA actual y el anterior encontraremos que se ha producido una reestructuración tanto en cuanto a la forma como respecto al fondo.

Así, se ha eliminado el Procedimiento N° 33 relacionado con la presentación de la prórroga de los Convenios Individuales de Sustitución de Depositario de la CTS celebrados hasta el 28 de febrero de 2001, y el Procedimiento N° 45 relacionado con la visita de inspección para determinar la organización sindical representativa para celebrar convención colectiva.

De otro lado, se ha introducido una serie de Procedimientos nuevos como el N° 1 relacionado con la Inscripción en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos; el N° 3 Comunicación de inicio de actividades en una Región distinta a la que se concedió el Registro Inicial, de las Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos; el N° 23 Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) y Mixtos, entre otros.

También se han producido variaciones en los costos de los procedimientos. Por poner dos ejemplos encontramos cambios en: **Procedimiento N° 34**, Autorización de planillas en microformas. **Costo:** 0,90% de la UIT (S/. 30.60). En el TUPA anterior era de 3% de la UIT (S/. 102).

**Procedimiento N° 81**, Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral. **Costo:** 12,45% de la UIT (en el TUPA anterior el costo era de 20% de la UIT).

Un completo análisis comparativo entre el TUPA anterior y el actual es presentado en las páginas 22 a la 28 de esta edición.

## • ¿PROEM A LA VISTA?

En el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se está discutiendo la posibilidad de legislar mediante un decreto la presencia de un Programa Temporal de Empleo a cargo de las empresas privadas, dado el contexto favorable de las exportaciones.

Esta posibilidad se plantea ante la probable aprobación de la Ley General de Trabajo, que disminuirá el actual grado de flexibilidad de la contratación y el despido, ya que es difícil seguir postergando la aprobación de la misma, debido al plazo perentorio que tiene la comisión encargada de dar la recomendación final al Parlamento y por el curso más "proteccionista" que podría tener la nueva ley.

Igualmente, se tiene en cuenta que la otra opción de los empleadores, la de universalizar la actual ley de MYPES a todo el sector privado, es de poco probable aprobación política: Se requiere una nueva ley, y difícilmente ésta sería aprobada en la Comisión de Trabajo o en el Pleno del Congreso. Además, podría ser observada por la OIT y constituiría una medida antipopular de réditos políticos negativos, encontrándonos ad portas de las elecciones regionales y municipales.

Pero los plazos apremian. La Comisión encargada de la propuesta final, y una buena parte de los parlamentarios, tratan que la Ley General de Trabajo se promulgue ya. Eso da más sentido a la posibilidad de un decreto que faculte el empleo temporal y se justifique con el auge exportador.

Si se lograra plasmar esta propuesta en el seno del Poder Ejecutivo –sin tener que pasar por una ley– se tendría ya la alternativa a una Ley General de Trabajo que quizá sea más afín a la estabilidad.

## • ELECCIONES REGIONALES Y MUNICIPALES 2006 Procedimiento de sorteo de Miembros de Mesa

El 08 de setiembre de 2006 fue publicada la Resolución Jefatural N° 210-2006-J/ONPE en el Diario El Peruano, en la cual se establecen disposiciones sobre el Procedimiento de Sorteo de Miembros de Mesa para las Elecciones Regionales y Municipales 2006.

En este sentido se ha establecido que los electores que hayan desempeñado el cargo de miembro de mesa en condición de titulares o suplentes en dos o más procesos electorales a partir del año 2000, serán excluidos del procedimiento de selección de la lista de veinticinco ciudadanos, sobre cuya base se realiza el sorteo de miembros de mesa.

Asimismo, los electores mayores de 70 años que, con arreglo al artículo 55° de la Ley Orgánica de Elecciones, resulten designados como miembros de mesa, titulares o suplentes, y que por cualquier circunstancia no lleguen a ejercer tal función, no serán considerados como omisos al desempeño del cargo de miembro de mesa.

## • ONP: Aprueban nuevo TUPA

Por D.S. N° 141-2006-EF, de fecha 11.09.2006, publicado el 12.09.2006, se aprobó el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA de la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Se determinan así los procedimientos que se sigan ante ella y que se relacionan con las disposiciones derivadas de los regímenes del Decreto Ley N° 19990, del Decreto Ley N° 18846, y del Decreto Ley N° 20530.

En el TUPA se regulan, entre otros, los siguientes procedimientos:

- Solicitud de Pensión de Jubilación; Invalidez; Sobrevivencia; y Cesantía.
- Prórroga de Pensión por Invalidez y por Orfandad.
- Cambio de Riesgo de Invalidez a Jubilación.
- Solicitud de Renta Vitalicia por Enfermedad Profesional; por Accidente de Trabajo.
- Solicitud de Indemnización por Enfermedad Profesional; por Accidente de Trabajo.
- Reactivación de la Pensión por Nuevo Cese en la Administración Pública.
- Suspensión de Pensión por Reinicio de Actividad Laboral D.L. N° 19990 y Suspensión por haber reingresado a laborar en la Administración Pública D.L. N° 20530.
- Pago a Domicilio.
- Devolución y/o Compensación de Aportes Indebidos o en Exceso al SNP – Decreto Ley N° 19990.
- Solicitud de Bonos de Reconocimiento 92, 96 y 2001.

Los formularios aprobados para iniciar los trámites ordinarios ante la ONP estarán a disposición de los interesados en las oficinas de atención al usuario y en el portal electrónico de la ONP.

• **CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE PERÚ Y CHILE**

Con fecha 08.09.2006 se publicó en el Diario El Peruano, la entrada en vigencia del "Acuerdo Administrativo para la Implementación del Convenio de Seguridad Social entre la República del Perú y la República de Chile", suscrito en la Ciudad de Santiago, República de Chile, el 23 de agosto de 2005 y ratificado por el Decreto Supremo N° 104-2005-RE, de 23 de diciembre de 2005, el cual fue publicado el 25 de diciembre de 2005.

Dicho Acuerdo entrará en vigencia el 1 de octubre de 2006.

• **AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO: Aprueban formato de Información Estadística y Cronograma de Presentación de Estadísticas Laborales**

Por R.M. N° 303-2006-TR publicada el 15.09.2006 se aprobó el Formato de "Información Estadística Laboral Agencias Privadas de Empleo", el mismo que contiene la información estadística laboral relacionada con la oferta y demanda de mano de obra de dichas agencias; frecuencia de colocación, ocupaciones y sectores de la actividad económica en la que se realizan las colocaciones; número de solicitantes de empleo presentados, rechazados y colocados en las empresas; así como los importes de las remuneraciones asignadas a estos últimos, estando tales entidades obligadas a presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información requerida en el mencionado formato.

En la norma bajo comentario se aprueba, asimismo, el Anexo que contiene el Cronograma de Presentación de las Estadísticas Laborales por parte de las agencias reseñadas.

• **CONGRESO REGIONAL ASIÁTICO IIRA: El Cambiante Mercado Laboral Global. Desafíos y Oportunidades de Asia**

El Congreso Regional Asiático – IIRA se llevará a cabo en Nueva Delhi, del 19

al 21 de abril de 2007, en las instalaciones del Hotel Ashoka.

A través de este Congreso se busca analizar cómo los cambios bruscos que se vienen produciendo en la tecnología, globalización y reorganización de negocios internacionales han afectado el mercado global laboral.

Entre los temas a desarrollarse, se plantea cómo muchos de los países asiáticos tienen que concentrarse en una educación básica y en la formación de habilidades. Asimismo, necesitan sistemas creíbles de compensación y redes de protección social para aquellos que son negativamente afectados por la reestructuración económica. Se tiene que mezclar la eficacia con igualdad, proporcionando trabajo decente para todos, de modo que la globalización se dé en forma justa. La sociedad civil tiene que intervenir y volver a priorizar el desarrollo, de manera tal que el crecimiento económico se vuelva el medio para obtener progreso humano y bienestar.

En el Congreso se realizarán talleres especiales, planeados para enfocar la atención en tendencias laborales generales, en sectores particularmente escogidos.

Se llevará a cabo también un seminario previo al Congreso donde se reflexionará sobre el relativo espíritu competitivo de China y la India, haciendo hincapié en las preocupaciones laborales y de relaciones industriales.

Los sub temas a tratar son:

1. El equilibrio de trabajo decente con espíritu competitivo.
2. Educación y Formación de habilidades.
3. Redes de protección sociales.
4. Sindicatos y Sociedad Civil.

Quienes deseen participar pueden realizar una investigación sobre temas basados en el Congreso o en el seminario previo al mismo (ya sean sub-temas y/o textos paralelos); los cuales deberán ser presentados a más tardar el 30 de noviembre de 2006. El 15 de diciembre de 2006 se comunicará qué extractos han sido aprobados, y el 25 de febrero de 2007 se dará rendimiento de toda la documentación aprobada.

Para mayor información sobre el Congreso dirigirse a:

Dr. Cs Venkata Ratnam  
Secretary, Indian Industrial Relations Association  
c/o International Management Institute  
B 10 Qutab Institutional Area,  
New Delhi 11006  
Email: csvenkataratnam@imi.edu;  
iiraarc@iira-india.org  
Website: www.iira-india.org

**BIBLIOGRAFÍA**

**LA TERCERIZACIÓN**

Sabino Hernández  
Guayaquil, Ecuador, 2006  
Poligráfica C.A.

En esta edición, Sabino Hernández pretende explicar lo que está sucediendo en Ecuador y en algunos países de América Latina respecto a los nuevos modelos de contratos de trabajo atípicos, distorsionados con la aparición de las relaciones triangulares que son parte de un gran esquema pensado, elaborado y llevado a la práctica a partir de los años ochenta del siglo pasado.

En la primera parte se destaca la presentación y comentarios sobre las más importantes definiciones y conceptos vinculados al tema, tales como descentralización, descentralización laboral, subcontratación laboral, intermediación, intermediación laboral, tercerización, pay-rolling, deslocalización, entre otros.

Luego se examina el problema desde el ángulo de las instituciones ecuatorianas involucradas, desarrollándose la figura de la triangulación que constituye, según señala el autor, la esencia de la subcontratación, tanto de la intermediación como de la tercerización laboral.

Asimismo, se efectúa un análisis del proyecto unificado presentado en el Congreso Nacional el año 2004, del proyecto ofrecido por la OIT y un breve análisis de la ley promulgada el 23 de junio de 2006.

Se examinan también a continuación las normas que fueron reemplazadas por las reformas al Código del Trabajo y, finalmente, el tratamiento de la intermediación y la tercerización en el derecho comparado (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, España, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela).

En suma una interesante obra que nos brinda los alcances de la regulación de la tercerización en el Ecuador y en el derecho comparado.

## XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT)

### Síntesis del Congreso

**P**resentamos a continuación una síntesis, elaborada por el Dr. Leopoldo Gamarra (\*), de los principales aspectos desarrollados en el XIV Congreso Mundial de la AIRT que se llevara a cabo en el mes de setiembre último en nuestro país y que intenta mostrarnos la diversidad y riqueza de temas tratados, los retos que enfrentamos y hacia donde nos dirigimos.

En los amplios salones de la Universidad de Lima, se celebró entre el 11 y 14 de setiembre último, el XIV CONGRESO MUNDIAL DE LA ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO (AIRT) bajo el tema general de "Social Actors, Work Organization and New Technologies in the 21st Century" (Nuevas tecnologías, Organización del Trabajo y Actores Sociales en el siglo XXI).

Su realización en nuestro país fue aprobada en Berlín, en el año 2003. El hecho que el Perú haya sido elegido como sede de tan importante evento, por el honor y responsabilidad que ello conllevó, no tiene precedentes.

La Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo que preside el Dr. Luis Aparicio Valdez, tuvo a su cargo la organización del evento, trabajando sincronizadamente con la Comisión Organizadora, presidida por el Dr. Germán Ramírez Gastón e integrada por los profesores, Mario Pasco, Daniel Valera, Martín Carrillo, Guido Echevarría, Claudio Sarmiento, Adolfo Ciudad y el autor de la presente nota, y la Comisión Científica conformada por los profesores Anil Verma, Denis Sulmont, Héctor Lucena, Graciela Bensusán, María Lorena Cook y Russell Lansbury.

El evento contó con el auspicio de las cuatro universidades más importantes del Perú: la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Decana de América, la Pontificia Universidad Católica del Perú, la Universidad de Lima y la Universidad de San Martín de Porres. Asimismo, de las Confederaciones y Asociaciones de Empleadores y Trabajadores miembros del Consejo Nacional de Trabajo y de la Organización Internacional del Trabajo.

El Congreso fue oficializado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, habiendo recibido una moción de saludo por parte de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República que preside el Dr. Aldo Estrada Choque.

En su mensaje, el Presidente de la AIRT, Dr. Luis Aparicio Valdez reconoció que "es grato que el XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo se lleve a cabo en el Perú, en Sudamérica, en Iberoamérica; lo que constituye una prueba de la expansión y de la vitalidad de nuestra asociación". En efecto, la AIRT ofrece a los académicos, profesionales y trabajadores un foro para el debate y la investigación; 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.

Igualmente, en la presentación del evento, el Dr. Thomas A. Kochan del *Institute for Work and Employment Relations* de

USA, expuso el tema "Restoring Dignity to Work in a Global Economy" (Restauración de la dignidad en el trabajo en la economía global), señalando que "todas las sociedades enfrentan una meta común hoy en día: cómo poder actualizar nuestras instituciones y prácticas para que el trabajo producido en una economía global, resulte humano y social. Esta es la meta más crítica que enfrenta nuestra generación de relaciones industriales profesionales". En efecto, hoy más que nunca necesitamos normas que, adaptadas a las particulares características y circunstancias de los diversos países, posibiliten la creación de las condiciones que se requieren para facilitar un auténtico desarrollo humano, a fin de que podamos alcanzar el deseo, no siempre fácil de lograr, de vivir todos, sin exclusiones, en paz y libertad.

#### EL TEMARIO

El temario del XIV Congreso Mundial de la AIRT se organizó en cinco tracks:

- Diálogo social, libertad económica y relaciones de trabajo.
- 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 y cuánta calidad de vida?

#### PRIMER TEMA: DIÁLOGO SOCIAL, LIBERTAD ECONÓMICA Y RELACIONES DE TRABAJO

En ese contexto, los cinco temas fueron muy discutidos. En el primero de ellos "Diálogo social, libertad económica y relaciones de trabajo", lo central fue la discusión de las experiencias de diálogo social buscando los factores de consenso y participación efectiva de los actores sociales, gobierno, sociedad civil y otros organismos.

Así, en los workshops correspondientes a este track destacaron los delegados iberoamericanos con sus respectivas ponencias: el profesor Emilio Morgado, del Instituto de Estudios del Trabajo de Chile, con el tema "El diálogo social en los países latinoamericanos: viabilidad, deseabilidad y necesidad"; Héctor Lucena, de la Universidad de Carabobo de Venezuela, con el tema "De los viejos a los nuevos consensos ¿Cuánto hay de cambio en el ámbito laboral? ¿Es una tendencia regional o un caso particular?"; y el de la profesora Carmen Moreno De Toro, de la Universidad de Córdoba de España, con el tema "Diálogo y concertación social en España: el paradigma de Andalucía".

(\*) Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la UNMSM. Asesor principal de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República.

## SEGUNDO TEMA: LOS RECURSOS HUMANOS Y LAS NUEVAS RELACIONES DE TRABAJO

El segundo tema, "Los recursos humanos y las nuevas relaciones de trabajo", trató de los cambios y retos que deben compatibilizar el trabajo humano con los medios de producción y el entorno social. Es decir, se trata de la participación no sólo de la empresa clásica sino del entorno de las empresas medianas y pequeñas que participan en los procesos productivos y que se incorporarán más en el futuro cercano. Además, el aumento del desempleo se ha generalizado, al igual que la inseguridad en el empleo. En tal sentido, se enfatizó en el Congreso la importancia de las nuevas relaciones de trabajo como un fenómeno actual, en torno de las cuales la acción del Estado y de las empresas deberá reorganizarse para enfrentar con éxito las nuevas exigencias.

## TERCER TEMA: EL EMPLEO PRODUCTIVO Y LA EDUCACIÓN

En el tercer tema, "El empleo productivo y la educación", se destacó que el elemento educativo es un factor determinante de la calidad de trabajo y de la iniciativa de la empresa, por ende contribuye decisivamente al desarrollo de un país. Como resultado de la exposición oficial y del debate, el Congreso logró remarcar que la importancia y actualidad de que goza el tema de la educación en el mundo del trabajo se debe al rápido desarrollo de los cambios tecnológicos y medios informáticos que están evolucionando en forma dinámica.

En tal sentido, esta constatación fue el punto de partida de los trabajos presentados. Así los profesores Gerhard Bosch del *Institute Arbeit und Technik* de Alemania y Jean Charest de la *University of Montreal and CRIMT* de Canadá, presentaron la ponencia "Vocational Training Systems in Ten Countries and the Influence of the Social Partners" (Sistema de entrenamiento vocacional en diez países y su influencia social) en donde describen cómo "Estados Unidos e Inglaterra desarrollaron, en gran medida, el sistema de entrenamiento vocacional que habilita a mucha gente joven de sectores obreros a trabajar con mejores remuneraciones y con alto prestigio social".

## CUARTO TEMA: PROTECCIÓN SOCIAL

Otro de los temas centrales del Congreso, admitido por todos, aunque con diferentes matices y énfasis, fue la Protección Social (cuarto tema). Al respecto, el *rapporteur* de la Sesión Plenaria del Congreso, Alejandro Bonilla de la Asociación Internacional de Seguridad Social de México, señaló que "fue un gran acierto de la IIRA el incluir el tema de la protección social en su Congreso Mundial ya que los trabajos presentados por investigadores y expertos muestran que el tema, además de ser de la mayor actualidad, es un tema vivo y en desarrollo; un tema que se cuestiona y se reposiciona constantemente y que lejos de pensar tener todas las respuestas se plantea las preguntas más pertinentes y explora las posibles vías para posibles desarrollos".

En la discusión así planteada, aunque ello indica que estamos ante un debate de largo alcance, un componente absolutamente fundamental fue la situación y evolución de la seguridad social en el mundo y en particular los cambios realizados en los países en desarrollo. Las ponencias presentadas indican que en las últimas décadas hay un aumento considerable de la economía informal en la mayoría de los países en desarrollo, acompañadas de un retroceso en la cobertura de los sistemas de protección social.

Cabe mencionar, al respecto, la interesante ponencia "The Need for and Modalities of Developing an Integrated Social

*Protection/Economic Development Approach in a Globalised Context"* de los profesores sudafricanos Marius Olivier de la University of Johannesburg y Evance Kalula de la University of Cape Town, que fuera sustentada en la Sesión Plenaria correspondiente, la misma que puede ser revisada en el libro que ha sido editado con motivo del Congreso.

## QUINTO TEMA: INTEGRACIÓN Y LIBRE COMERCIO EN AMÉRICA LATINA

En el debate del quinto tema, "Integración y libre comercio en América Latina", se planteó el problema para los países en desarrollo respecto a si 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. Al respecto, existe consenso creciente en el sentido que la globalización de la economía afecta la relación laboral y que estamos obligados a la integración, cuyas manifestaciones inciden directamente en la esfera laboral. En ese plano, la *rapporteur* de la Sesión Plenaria, Rita Giacalone profesora de la Universidad de Los Andes de Mérida (Venezuela), manifestó que "vincular lo laboral con la integración y el libre comercio genera más preguntas que respuestas, pero es, sin embargo, una tarea necesaria para comprender no sólo los problemas que aquejan a los trabajadores, a la sociedad sin empleo fijo y al derecho laboral en América Latina sino también las opciones que se abren para ellos".

En este sentido, tenemos la experiencia de Sudamérica que se hizo presente con la ponencia "Trade and Labor: The Social Dimension of MERCOSUR" de Ana Virginia Moreira Gomes, de la Universidad de Sao Paulo de Brasil, quien señaló que "las relaciones entre el Derecho Laboral y el comercio internacional son parte de un tema mucho más profundo que comprende los derechos humanos y las reglas del comercio internacional". Asimismo, analizó las propuestas para integrar los derechos laborales en espacios que contienen la economía, examinando el MERCOSUR como un modelo de integración.

Finalmente, debo señalar, que como parte del programa del evento de la AIRT se realizó la transferencia de la Presidencia institucional. Como se recordará el doctor Luis Aparicio Valdez asumió la presidencia de la AIRT en el año 2003, constituyéndose en el primer latinoamericano en ostentar dicho cargo, habiéndose desempeñado con gran responsabilidad, sencillez, delicadeza humana, paciencia y espíritu ecuménico al que nos tiene acostumbrados.

En la actualidad el Presidente electo es el profesor Russell Lansbury, de la Universidad de Sydney, Australia, a cargo de la *Industrial Relations Society of Australia* (IRSA), quien señaló que las conclusiones de este Congreso Mundial permitirán a los actores sociales –incluidos el gobierno, sociedad civil y otras instituciones– debatir y conocer experiencias de otras realidades así como los nuevos mecanismos para alcanzar el éxito productivo y los avances a futuro.

Por tanto, podemos afirmar que el evento nos ha permitido comprender los nuevos problemas y las posibles soluciones en el mundo del trabajo actual.

En la clausura del Congreso, el nuevo presidente, en un emotivo discurso en español, invitó a todos los participantes a reunirse en el XV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo, que se realizará del 24 al 28 de agosto del 2009 en Sydney, Australia, con el tema general de "The New World of Work, Organisations and Employment" (El nuevo Mundo del Trabajo, las Organizaciones y el Empleo).

## XIV Congreso Mundial de la AIRT: "Actores Sociales, Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías en el Siglo XXI"

**D**entro del marco del XIV Congreso Mundial de la AIRT celebrado en setiembre último en nuestra ciudad, se desarrollaron cinco importantes temas (Tracks), de los cuales reproducimos en esta oportunidad los trabajos presentados por los relatores de dos de ellos, relacionados con las Políticas de Protección Social y la Integración y el Libre Comercio en América Latina: ¿Cuánto comercio y cuánta calidad de vida?, que intentan mostrarnos un panorama de las diversas ponencias presentadas. Así, transcribimos, en primer lugar, el reporte de Alejandro Bonilla García sobre las **Políticas de Protección Social**, en el cual se señala que las ponencias sobre este tema se decantaron casi "naturalmente" en cuatro vertientes: la globalización; la protección social en Europa; la protección social en los países en desarrollo; la protección social y el mercado de trabajo. Transcribimos también el reporte de Rita Giacalone, sobre el tema de la **Integración y Libre Comercio en América Latina**, el cual nos brinda un alcance de las ponencias presentadas a este Track, cuyo principal objetivo es analizar en qué grado los derechos laborales son objeto de atención dentro de las experiencias de integración regional y de libre comercio de la región, en comparación con otras experiencias extrarregionales.

### Políticas de Protección Social

Alejandro Bonilla García (\*)

Antes que nada quiero agradecer a la IIRA la invitación a participar en este importante evento y por brindarme la oportunidad de coordinar los trabajos del "Track 4" destinado a las políticas de protección social así como por diseñar un programa de actividades tan interesante. Mis agradecimientos igualmente van a todos aquellos investigadores y expertos que contribuyeron a los trabajos de este Track que permitió darle forma y contenido.

En primer lugar quisiera subrayar que considero que fue un gran acierto de la IIRA el incluir el tema de la protección social en su Congreso Mundial ya que los trabajos presentados por investigadores y expertos muestran que el tema, además de ser de la mayor actualidad, es un tema vivo y en desarrollo; un tema que se cuestiona y se reposiciona constantemente y que lejos de pensar tener todas las respuestas se plantea las preguntas más pertinentes y explora las posibles vías para posibles desarrollos.

Las contribuciones a este Track se decantaron casi "naturalmente" en un número de vertientes.

La primera vertiente es la que posiblemente caracteriza de mejor manera el final del Siglo 20 y el inicio del Siglo 21: la globalización –como la conocemos hasta ahora y en la que la protección social está llamada sin duda a jugar un papel más preponderante en el futuro. Desafortunadamente, la mundialización actual deja al margen de sus beneficios a gran parte de la población mundial, excluyéndola de las formas más elementales de la protección social, dejándola frecuentemente en la inseguridad total.

La segunda vertiente podría ser descrita como un subconjunto –privilegiado– de la primera: la protección social en Europa. Protección social líder en el mundo, con sus avances y cuestionamientos; con sus costos y sus beneficios y con un gran

dinamismo derivado de la ampliación de la Unión Europea, que es indudablemente de gran beneficio para sus Estados miembros y sus pueblos y que puede considerarse como el mejor ejemplo de lo que una regionalización y globalización civilizada puede ser.

La tercera vertiente corresponde a la otra cara de la moneda, es decir, a la protección social en los países en desarrollo cuya inserción en la mundialización ha sido doblemente dificultada por su falta de liderazgo a nivel mundial y por un sinnúmero de carencias internas de carácter estructural dentro de los cuales es evidente el bajo nivel de protección social de la mayoría de la población y la ausencia de movimientos regionales consolidados.

La cuarta y última vertiente corresponde precisamente a temas transversales que atañen a todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo, tales como la vinculación entre el mercado de trabajo y la protección social; el tratamiento del género tanto en el mercado de trabajo como por los sistemas de protección social y la voz y representación de los interesados. Todos estos temas son clave en influenciar el proceso de mundialización para que sea más justo y sostenible.

#### LA PROTECCIÓN SOCIAL Y LA ALDEA GLOBAL

En lo que respecta a lo que he bautizado como vertiente de los trabajos presentados para el Track 4: La protección social y la aldea global, se puede señalar que las ponencias claramente apuntan a que la mundialización ofrece muchas oportunidades para el desarrollo humano.

(\*) Titular del Servicio de Estudios y Operaciones de la Secretaría General de la AISS. Miembro de la Asociación Mexicana de Actuarios.

Las nuevas oportunidades para el comercio, las inversiones, los movimientos de capital y el avance tecnológico, incluida la tecnología de la información, entrañan un enorme potencial para elevar los niveles de vida en todo el mundo. Ello no quita que también entrañen riesgos considerables. El proceso de mundialización en curso no ha reducido la inequidad ni ha encarrilado a todos los países por la vía de un crecimiento socioeconómico sostenido. Por el contrario, la mundialización actual ha ampliado la brecha entre "quienes tienen" y "quienes no tienen" y la agudización de la desigualdad de ingresos entre las personas y los países más pobres y los más ricos.

En la consecución del desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza, uno de los retos clave consiste en encontrar un nuevo equilibrio entre las metas económicas y la protección social de la población mundial. Para garantizar un desarrollo equitativo que sea sostenible desde el punto de vista social, es preciso que la política social sea incluyente y no excluyente y que se considere un elemento clave que opera integrado y a la par de la política económica.

Los trabajos contenidos en esta vertiente del Track 4 apuntan a que, dada la enorme diversidad en todos los ámbitos de los países, en la búsqueda de un nuevo equilibrio entre el desarrollo de la protección social y el desarrollo económica, se deben tomar en cuenta las especificidades y los contextos de cada país y se debe evitar la imitación o trasplante de soluciones viables en otros contextos.

Aparte de la gran diversidad entre países y dentro de los países, los trabajos presentados en el Track 4 apuntan igualmente a la consideración de la transformación de las relaciones humanas, en particular la transformación de la familia que frecuentemente se considera como una institución obsoleta y hasta decadente y a la transformación que en la familia, en la sociedad y en el mercado de trabajo ha implicado la creciente migración laboral.

### LA PROTECCIÓN SOCIAL EN EUROPA

Los trabajos presentados en esta vertiente del Track 4 subrayan que el modelo social europeo se deriva de un conjunto de principios y valores comunes que rigen el funcionamiento del Estado. La observancia de dichos valores y principios es lo que le da la característica de "Estado benefactor" y se refleja en una articulación entre la economía de mercado y un trama de protección social y de solidaridad. Igualmente, los trabajos presentados subrayan que, por sus características estructurales, el modelo social europeo es diferente al resto de modelos sociales, ya sea de países desarrollados o en vías de desarrollo.

El modelo social europeo es complejo y diverso y ha sido objeto de desregulaciones en función de desarrollos en el mercado. El modelo social europeo ha sido igualmente influenciado por la consolidación de la integración europea, en ocasiones haciendo sobresalir incluso algunas divergencias entre las diversas realidades nacionales y la realidad europea.

Un elemento sobresaliente es que a pesar de sus enormes avances, el modelo social europeo muestra grandes necesidades de mejoría ya que tan solo en la Unión Europea se estima que 55 millones de personas viven en condiciones de pobreza. La movilidad laboral, conllevan el riesgo de aumentar la des-

protección social y la pobreza. Aparte del dinamismo propio de la integración europea en la búsqueda constante de un modelo social europeo permanentemente actualizado se ha debido considerar los cambios en las relaciones familiares y laborales que cada vez son más diversas y menos estables.

El propio dinamismo de la integración y extensión económica y social europea han llevado a un cuestionamiento del modelo social europeo y han propiciado la revisión de criterios y de puntos europeos e internacionales de referencia, en particular los establecidos por la Unión Europea y por la Organización Internacional del Trabajo.

### LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LOS PAÍSES EN DESARROLLO

Los trabajos presentados en el Track 4 indican que las últimas décadas han marcado un aumento considerable de la economía informal en la mayoría de los países en desarrollo, acompañada de una casi estagnación e incluso retroceso en la cobertura de los sistemas de protección social. Dicha estagnación o retroceso han originado la búsqueda de mecanismos y herramientas alternativas de protección social adecuadas para la economía informal.

Los autores subrayan el gran reto que representa el diseño de dichos mecanismos y herramientas, dada la gran diversidad y dispersión de la economía informal. Los autores parecen coincidir en que la mundialización y las profundas transformaciones demográficas, sociales y familiares se resienten con mayor agudeza en los países en desarrollo que en los países desarrollados, precisamente por la falta de mecanismos consolidados de protección social. Se hace referencia igualmente a la posible divergencia de intereses entre aquellos grupos de la población que actualmente cuentan con alguna forma de protección social y aquellos grupos de la población que no cuentan con ninguna forma de protección social. Con frecuencia ciertos grupos protegidos consideran como un riesgo para su propia protección la extensión a grupos "tradicionalmente" o históricamente desprotegidos.

Igualmente se señala que los actuales modelos de desarrollo orientados a una mayor privatización y tecnificación conducen a generar necesidades adicionales de protección social para paliar las consecuencias.

Frecuentes referencias son hechas en los trabajos presentados a las deliberaciones, recomendaciones de la OIT o de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Mundialización e incluso se hace un llamado a la ratificación de convenios relacionados con la protección social.

### LA PROTECCIÓN SOCIAL Y EL MERCADO DE TRABAJO

Los trabajos contenidos en esta vertiente del Track 4 tienen una importante perspectiva de género y se fundamentan por lo general en estudios de caso.

Los autores coinciden en que el análisis de las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres es fundamental para entender las raíces de la desigualdad y para diseñar políticas, estrategias e instrumentos que permitan disminuirla.

En lo que respecta a las condiciones de vida el principal reto pareciera seguir siendo el acceso a la educación y la persistencia del trabajo doméstico no remunerado y frecuentemente

no reconocido. En el mercado de trabajo los esfuerzos se deberían focalizar en las diferencias de salarios, las diferentes posibilidades de carrera profesional.

Por otro lado, pareciera que hay una gran brecha entre la retórica y la práctica y que incluso la existencia de una legislación adecuada en materia de igualdad de género en el mercado de trabajo o con respecto a la protección social no implica necesariamente que en la práctica los resultados lleguen a concretizarse.

Una de las causas señaladas de esta discrepancia es la falta de adecuación "práctica" de las medidas legislativas, debido entre otros elementos a los escasos recursos disponibles para su puesta en marcha. Otra causa señalada por los autores es la falta de información de los empresarios sobre las medidas gubernamentales o la legislación correspondiente. Los trabajos confirman por otro lado, la importancia de la adecuada representación y voz de trabajadores y trabajadoras.

Adicionalmente al tema de género en el mercado de trabajo, los trabajos de esta vertiente del Track 4 abordaron el tema del envejecimiento de la población de los trabajadores y de la dicotomía entre la necesidad de cohabitación entre productividad y vida laboral extendida. Se sugiere profundizar en el conocimiento y la interpretación del concepto de "empleado(a) maduro(a)" y de revisar detenidamente la pertinencia de la edad cronológica de las personas como variable explicativa.

## CONSIDERACIONES PERSONALES FINALES

Independientemente del país en que nazcan, vivan o trabajen, hombres y mujeres están expuestos a distintos tipos de riesgos durante toda su vida. Esos riesgos no son constantes y varían de un ciclo de vida a otro, de un país a otro y cambian con el tiempo. No hay edad, ni país, ni época exenta de riesgos ni en la cual no haga falta la protección social. Por lo tanto, en una mundialización "ideal" la protección social se debería considerar, por todos los países, como una inversión constante durante toda la vida de sus habitantes. Creo que con mis antecedentes en la OIT nadie se sorprenderá que me permita proponer que dicha "inversión" en protección social tenga tres focos de atención principales. Un primero en el que se considera la vida de hombres y mujeres "antes de la edad de trabajo"; otra segunda etapa que corresponde a los años de trabajo y una tercera etapa posterior a los años de trabajo.

### • Primera etapa - Inversión en protección social en los años previos al trabajo

El enfoque de la protección social en esta primera etapa radica en invertir en oportunidades y en la realización de potenciales personales y sociales sostenibles, incluyendo la discapacidad activa siempre que sea posible. En esta primera etapa, la protección social desempeña un papel fundamental, pues garantiza una inversión suficiente para propiciar la realización de los potenciales personales y sociales que hacen falta para que la gente disponga de herramientas y capacidades que le permitan llevar una vida digna por medio de su trabajo. Esta inversión prepara a hombres y mujeres para que ejerzan una actividad laboral productiva, una vez que tienen edad para trabajar. Las medidas de protección social en esta etapa temprana de la vida deberían considerar al menos: seguridad del ingreso fa-

miliar; protección de la maternidad; salud; cuidado de los niños; educación; erradicación del trabajo infantil; prevención del VIH/SIDA, formación profesional de la juventud, etc.

### • Segunda etapa - Inversión en protección social durante los años de trabajo

En esta etapa de la vida, el enfoque de la protección social radica en mantener y ampliar las oportunidades y la realización de potenciales personales y sociales sostenibles, incluyendo la discapacidad activa siempre que sea posible.

Durante los años de trabajo, la protección social tiene múltiples objetivos tales como fomentar el trabajo y el empleo decentes; proteger contra el riesgo del desempleo; promover la consecución de una esperanza de vida productiva y saludable, así como el aprendizaje permanente, y sentar las bases de una vida activa después de la jubilación. Entre otras, las medidas concretas de protección social abarcan: salud y seguridad en el trabajo; migración reglamentada de la mano de obra; eliminación de la discriminación; erradicación del tráfico de personas; integración e inclusión laborales; seguridad del ingreso y prevención del VIH/SIDA.

Las inversiones en materia de salud y seguridad en el trabajo, ya sea en la economía formal o en la economía informal, acrecientan la productividad y reducen las pérdidas por accidentes de trabajo. Por el contrario, las condiciones de trabajo precarias y riesgosas, inevitablemente, disminuyen la productividad, aumentan los costos y agravan la vulnerabilidad. La inversión en la educación y la formación permanentes acrecienta directamente la productividad y los ingresos durante toda la vida. Además, una buena preparación y una mayor capacidad también sirven para adecuarse mejor a los puestos que ofrece el mercado de trabajo y reducir las diferencias de salarios e ingresos.

### • Tercera etapa - Inversión en protección social en los años posteriores al trabajo

En esta etapa, el enfoque de la protección social radica en propiciar un envejecimiento activo que permita conservar la independencia, mantener y ampliar la participación social y prevenir la discapacidad. Después de los años de trabajo, durante la tercera y cuarta edad, el objetivo primordial de la protección social es impedir la pobreza, garantizando una calidad de vida humana y digna. En esta tercera etapa, el enfoque también radica en garantizar el acceso a bienes y servicios esenciales, incluyendo alimentos, vivienda y atención de la salud.

Es obvio que durante las tres etapas de la vida, los sistemas de protección social deberían promover la igualdad de trato y oportunidades y bregar por eliminar todas las formas de discriminación. Estoy convencido de que los trabajos de este importante Congreso y los aportes conceptuales y empíricos presentados durante este Track 4 brindarán a un importante número de países una referencia moderna y actualizada sobre la cual apoyar sus posibles tomas de decisiones, teniendo en mente que no hay fórmulas valederas para todos y que corresponderá a los actores sociales en cada país encontrar mediante procedimientos democráticos y el diálogo, el diseño de protección social que desean; el que se pueden pagar y el que están dispuestos a defender conjuntamente.

## Integración y Libre Comercio en América Latina Reflexiones desde la perspectiva del trabajo

Rita Giacalone (\*)

Vincular lo laboral con la integración y el libre comercio genera más preguntas que respuestas, pero, es sin embargo, una tarea necesaria para comprender no sólo los problemas que aquejan a los trabajadores, a la sociedad sin empleo fijo y al derecho laboral en América Latina sino también las opciones que se abren para ellos. Sin pretender agotar el tema, se intenta presentar aquí algunas reflexiones utilizando como punto de partida las ponencias seleccionadas para su presentación en esta Sesión Plenaria.

### OBJETIVO

El objetivo del Track 5, Integración y Libre Comercio en América Latina. ¿Cuánto comercio y cuánta calidad de vida?, es analizar en qué grado los derechos laborales son objeto de atención dentro de las experiencias de integración regional y de libre comercio de la región, en comparación con otras experiencias extrarregionales. Asimismo, se busca estudiar los efectos que han tenido los mecanismos laborales incorporados en esas experiencias y en esos acuerdos. Aunque se intentó una clasificación de las ponencias en base a las que se refieren a la forma en la cual se trata el tema laboral en los acuerdos de integración y de libre comercio y las que analizan los efectos de esos acuerdos sobre distintas facetas de la dimensión laboral, no fue posible hacerlo. Encontramos que, en general, quienes analizan los efectos hacen comentarios sobre aspectos de los acuerdos que facilitan u obstaculizan los efectos deseados, a la vez que aquellos que analizan las disposiciones laborales de los acuerdos se refieren también a sus efectos. Resulta obvio que estos aspectos no pueden entonces separarse.

### ALCANCES DE LAS PONENCIAS

Para organizar las ponencias fue necesario recurrir a otro enfoque, partiendo de una similitud observada en ellas. Esta es que, aunque la relación de lo laboral con la integración y el libre comercio presenta múltiples facetas, las ponencias seleccionadas enfatizan el rol de las organizaciones de trabajadores, instituciones con responsabilidad en la incorporación de normas laborales en los acuerdos y también en los efectos que ellos tienen. Para su presentación las ponencias se han organizado comenzando con las que se ocupan de los acuerdos de integración regional y subregional para terminar con las que tratan acuerdos de libre comercio y, a lo largo de ellas, se avanza también las que analizan lo laboral en términos generales para concluir con aquellas que se centran específicamente en lo sindical.

### ASPECTOS LABORALES EN ACUERDOS DE INTEGRACIÓN SUBREGIONAL

Se analizan los aspectos laborales incluidos en los acuerdos de integración subregional para evaluarlos a partir de las enseñanzas que se derivan de la experiencia de la UE y de las

acciones adelantadas por los sindicatos y centrales de trabajadores que buscan la convergencia entre los acuerdos. La cuestión que se plantea es si la convergencia laboral existe o es posible, no sólo dentro de los acuerdos de integración subregionales sino también cuando éstos pretenden constituirse en bases de un acuerdo regional mayor, en este caso, sudamericano. Se destacan los distintos modelos de tratamiento de la dimensión laboral existentes, así como el rol de las organizaciones sindicales, como factores que contribuyen a crear presiones divergentes sobre estos acuerdos.

### DIMENSIÓN SOCIAL DE ACUERDOS

Christian Lévesque, Gregor Murray y Mélanie Dufour-Poirier, enfocan el problema de la dimensión laboral en los acuerdos de libre comercio desde la perspectiva de las estrategias sindicales para desarrollar relaciones transfronterizas de tipo Norte-Sur. Buscan con ello observar las condiciones de la integración laboral y en qué medida esta última puede impulsar una renovación sindical aún dentro de un contexto de institucionalidad débil. El estudio de caso que utilizan es el del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN, NAFTA por sus siglas en inglés) y, dentro de él, la experiencia de lo ocurrido con los sindicatos en México. Los autores diferencian en este caso tres tipos de estrategias, todas las cuales demuestran que aún dentro de los términos de un acuerdo de libre comercio considerado negativo para los trabajadores hay espacio para acciones positivas, basadas en una revalorización de la actividad sindical.

Martín Artiles, que hace un análisis del contenido del modelo social europeo y de la percepción que de él se tiene dentro de la UE, aplicándolo al caso de España. De esta forma, pasa revista a cómo se ha ido construyendo el proceso de convergencia laboral y social dentro de la integración europea y qué importancia ha tenido y tiene dentro de este proceso el mantenimiento de los beneficios del «welfare state». En este contexto, los efectos de la integración europea sobre aspectos laborales como el empleo y el sistema de pensiones son considerados negativos por la opinión pública española, a pesar de que medidas como la estrategia europea de empleo han tenido efectos positivos en el mercado laboral de esa nación. Concluye que los aspectos negativos que se observan pueden relacionarse con falta de coordinación de las disposiciones laborales con las políticas macroeconómicas y con cambios demográficos y sociales, más que con el marco legislativo y regulatorio del trabajo dentro de la UE. La ponencia tiene el mérito de presentar las relaciones laborales dentro de la integración europea en términos más realistas que idealizados y de vincular su éxito o fracaso, en términos de mantenimiento de un estado de bienestar, con aspectos económicos que usualmente se dejan de lado al analizar los efectos

(\*) Universidad de Los Andes, Mérida (Venezuela).

tos laborales de la integración regional. Constituye, por lo tanto, un llamado a destacar en las experiencias latinoamericanas de integración, que aspiran a reproducir estándares laborales europeos, la importancia de variables a veces descuidadas.

Un análisis de la dimensión social del Mercosur por parte de Virginia Moreira Gomes lleva el análisis anterior a un nivel más detallado. En él los derechos laborales se enfocan desde la perspectiva de derechos humanos que deben ser protegidos en todo tipo de negociación internacional, incluyendo las relativas al comercio. El Mercosur provee un ámbito favorable para analizar la importancia de los organismos encargados de su regulación, de los documentos aprobados (como la Carta Socio-Laboral) y también de la negociación entre actores (incluidos sindicatos y centrales de trabajadores) para crear opciones dentro de la integración. De estas dos ponencias puede concluirse que a partir de la constitución de grupos de integración Sur-Sur se abren nuevas opciones de desarrollo de las relaciones y del derecho laboral en América Latina, pero que, para que ellas puedan desarrollarse, se necesita una mayor vinculación de estas posibilidades con la realidad de su entorno político y social.

Por su parte, Emilio Morgado Valenzuela revisa los propósitos, principios y compromisos laborales, contenidos en cinco tratados de libre comercio –el TLC de América del Norte, el de Canadá y Chile, el de Canadá y Costa Rica, y los de EE.UU. con Chile y con Centroamérica (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua) y República Dominicana, y su relación con los principios y normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización de Estados Americanos (OEA). Destaca el hecho de que en ellos no existe uniformidad con respecto al tratamiento de la cuestión laboral, lo cual lleva al autor a señalar que el equilibrio entre los objetivos económicos y laborales de estos acuerdos depende de factores internos de los países que los firman –tales como objetivos y estrategias de sus gobiernos y actores sociales, el entorno económico y la naturaleza de su diálogo social.

## TRABAJO, INTEGRACIÓN Y LIBRE COMERCIO

En conjunto, estas ponencias –junto con las que se presentan en las mesas de trabajo adicionales– cumplen con el objetivo propuesto por el coordinador del Track 5, profesor Héctor Lucena, de invitarnos a reflexionar acerca de la vinculación entre el trabajo y la integración y el libre comercio. Para que esto sea posible creemos también que es necesario puntualizar algunos planteamientos que faciliten la discusión.

El punto de partida es recordar que en la medida en que el trabajo constituye un hecho social sujeto a los dictámenes de la economía, sus características y las normas que lo rigen son transitorias. De esta forma, cualquier transformación de las estructuras del sistema económico y de sus instituciones produce cambios sobre lo laboral. A lo largo de la historia económica el factor trabajo debió adaptarse a las necesidades y a las posibilidades de cada sociedad. Y, aún dentro de una misma economía, como la agrícola colonial de América Latina, el trabajo asumió distintas características según las necesidades de unidades de producción distintas como las haciendas y las plantaciones. Las primeras fueron vistas tradicionalmente como

derivaciones de las encomiendas de indígenas a los dueños de la tierra, en un intercambio de protección y adoctrinamiento religioso por obligaciones de pagos en especies o en trabajo. Sin embargo, cuando las haciendas impusieron su predominio lo hicieron a costa de las encomiendas, pues mientras éstas necesitaban mantener sometido al indígena y viviendo dentro de sus estructuras tradicionales, las haciendas requerían que ellos se convirtieran en mano de obra libre para pasar a constituirse en la base del proletariado agrícola.

La misma hacienda, a su vez, sufrió adaptaciones en distintas etapas históricas pasando en México, por ejemplo, de asociarse a la economía minera como proveedora de alimentos y de animales de carga a convertirse prácticamente en autosuficiente, cuando la minería perdió importancia económica. Pero en cada una de estas unidades de producción, en sus distintos momentos históricos, el trabajo cambió sus características y se adaptó a las necesidades de su sociedad. Esta adaptación fue tan variada que, en algunas regiones el peonaje por deudas determinó la obligación de trabajar, mientras que en otras los trabajadores asumieron el carácter de inquilinos de la tierra que trabajaban. Lo anterior indica que aun frente a un mismo contexto económico e institucional pueden existir también formas distintas de trabajo según las adaptaciones que se efectúen.

Dentro de la economía colonial latinoamericana floreció también otro tipo de unidad de producción –la plantación, orientada hacia el mercado de exportación, donde el factor trabajo asumió todavía otra modalidad– la del trabajo esclavo. Esta desapareció a fines del siglo XVIII y comienzos del XIX bajo la influencia de cambios económicos que iban dibujando un nuevo panorama mundial y creando nuevas necesidades para los trabajadores en un ámbito económico más amplio. Estos cambios se asociaron con el paso de la producción artesanal (basada en la habilidad manual individual) al sistema de fábrica, donde la máquina desplazó a la habilidad humana, a partir de la revolución industrial. Con ella nació el sistema de fábrica o la industria moderna, sobre cuya base se estructuró, a lo largo de los siglos XIX y XX, la mayor parte de las relaciones entre el capital y trabajo que hoy existen.

Fue sobre la base de la fábrica industrial que se constituyó en esos siglos el patrón de organización de las relaciones laborales que predominó hasta hace poco. En torno de la fábrica se formó un doble marco jurídico, el de las empresas y el capital, que ordenó los derechos de propiedad, y el del trabajo, que ordenó las relaciones laborales. Las reglas del juego de este último se explicitaron como producto de un largo proceso de luchas, con avances y retrocesos, que asumió características distintas según las sociedades en las cuales se llevaron a cabo. Justamente por ser esas reglas el resultado de los esfuerzos colectivos de varias generaciones de trabajadores, los intentos de introducir cambios en ellas enfrentan mayor resistencia.

Cada una de las sucesivas revoluciones tecnológicas –o de las que Douglass North llama revoluciones económicas– fue acompañada por cambios en las formas de organización de las unidades de producción y en las relaciones de trabajo, y aún en el período de predominio de la fábrica industrial la experiencia de la UE muestra que dentro de este proceso sobreviven factores históricos y culturales que condicionan esas relaciones y también su percepción por la comunidad. Los

cambios económicos actuales convergen con los cambios que se están produciendo en dos actores tradicionalmente vinculados a lo laboral en América Latina, el Estado y la empresa, lo cual incrementa su impacto sobre el factor trabajo.

Sin embargo, a pesar de los cambios que se observan en la economía, en el Estado y en la empresa, se perciben en realidad pocos cambios en el accionar de los sindicatos latinoamericanos tradicionales. Una mirada a las relaciones laborales en América Latina desde la perspectiva de la integración y el libre comercio permite observar esto. El principal mérito de esta perspectiva es que tanto la integración regional como el libre comercio colocan en primer plano el problema de las fronteras entre grupos nacionales como barreras para la acción de los trabajadores, sus representantes y la legislación que los protege. Desde ella se puede evaluar entonces el nivel de éxito o fracaso de las organizaciones laborales para incidir sobre los acuerdos que se establecen, para controlar sus efectos o aun para aplicar medidas que los favorecen. En última instancia, podría hablarse del éxito o fracaso de las organizaciones sindicales para trascender las fronteras nacionales, ya sea mediante la colaboración con grupos similares de otros países o por medio de una afirmación de sus relaciones políticas y sociales dentro de un nuevo entorno doméstico.

## SINDICATOS

En América Latina, parte de la debilidad que se encuentra se relaciona con el proceso de deslegitimación sindical iniciado durante la etapa en que actuaba como agente intermediario entre el poder político del Estado y los trabajadores, al amparo de instituciones centralizadas, con relaciones corporativas más o menos explícitas con el gobierno. Además, tanto el desplazamiento del empleo en la industria por el empleo en servicios como la descentralización de la producción y el aumento del autoempleo, legal o no, impactan la base de representación de los sindicatos, junto con los cambios producidos en el Estado y en las empresas. Posiblemente por ello la primera respuesta sindical que se observa frente a la integración y el libre comercio es la preocupación por la defensa del empleo dentro de las respectivas fronteras nacionales.

De esta manera, la mayor parte de la presión de los sindicatos sigue orientada hacia sus respectivos gobiernos nacionales, buscando alcanzar o conservar ventajas relativas frente al resto del grupo, algo que se observa claramente en el caso de un acuerdo de integración, el Mercosur. Esto sólo puede llegar a ser positivo si las organizaciones sindicales consiguen establecer nuevas formas de relacionarse con un Estado nacional y unas empresas que están experimentando sus propios procesos de cambios. Defender una visión tradicional del Estado como factor de protección laboral cuando todo lo demás está cambiando es tan irreal como seguir sin reconocer que las empresas pequeñas y grandes están incorporando entre esos cambios aspectos de responsabilidad social que, aunque no generalizados, apuntan a la posibilidad de un reacomodo de las relaciones entre trabajo y empresas.

También la falta de cambios en los sindicatos latinoamericanos se advierte en un tratado de libre comercio, como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre México, EE.UU. y Canadá, donde en el caso mexicano, luego de la vigencia del TLCAN se observa que los sindicatos

pasaron a priorizar la estabilidad de los empleos sobre las demandas salariales. En este contexto las huelgas fueron vistas como opciones arriesgadas y desenfáticas por los sindicatos tradicionales, que aumentaron la utilización de mecanismos de conciliación y arbitraje. Esto podría considerarse una forma de adaptación a las nuevas posibilidades de su entorno, pero no fue la única. En el sector de la industria maquiladora, donde el empleo en expansión y su vinculación con una economía dolarizada otorgó, paradójicamente, mayor poder de negociación a los trabajadores, surgieron nuevos sindicatos, por fuera de las centrales sindicales mexicanas y con apoyo de grupos sindicales de EE.UU. y Canadá.

Esto último permite observar también, dentro de los acuerdos de libre comercio Norte-Sur el rol que juegan los sindicatos del Norte, que tienden a movilizar con sus ideas y propuestas a los del Sur, en este caso a los latinoamericanos. En la medida en que en el caso del TLCAN esa movilización fue contraria al tratado suscripto entre EE.UU. y México puede verse como expresión de la preocupación de los sindicatos estadounidenses por mantener el empleo al norte de su frontera con México. Esto no quiere decir que el aumento de la colaboración transfronteriza entre sindicatos sea negativa; inclusive al ir acompañada de una retracción del Estado en materia de relaciones laborales puede generar posibilidades de mayor autonomía para los sindicatos, pero, debe admitirse que esta autonomía no es bien vista por una parte de los sindicatos latinoamericanos, acostumbrados en su experiencia histórica a trabajar mediante el Estado para alcanzar sus objetivos frente a los patronos.

En la práctica, señala además que también los sindicatos del Norte comparten la necesidad de buscar socios en el sur que compartan sus posiciones.

Aun cuando existen esfuerzos por sobreponerse a las barreras entre naciones-estado mediante la organización sindical a niveles más amplios, tanto en los acuerdos de integración como en los tratados de libre comercio, puede decirse, primero, que todavía estos esfuerzos no son satisfactorios y, segundo, que para que lo sean parece necesaria una transformación del sindicato o de cualquier otra organización que pretenda representar los intereses laborales dentro del nuevo contexto. Esta no parece ser tampoco la única vía de transformación y afirmación de las organizaciones laborales en América Latina, en la medida en que existe ya una tradición histórica de cooperación entre Estado-sindicatos y empresas que, liberada de aspectos negativos como la corrupción y la falta de transparencia, podría aprovecharse junto con los cambios que los otros dos actores están llevando a cabo.

## RESUMEN

En resumen, las ponencias que aquí se presentan tienen el mérito de analizar estudios de caso que nos plantean interrogantes respecto a cómo deberían los sindicatos latinoamericanos enfatizar su proceso de adaptación al proceso de cambio económico e institucional en que se hallan. Algunas de estas interrogantes son las siguientes: ¿Es factible incidir sobre los acuerdos que se establecen y/o sobre sus efectos por medio de la acción sindical transnacional? o, ¿puede resultar mejor en algunos casos desarrollar y enfatizar nuevas relaciones con sus respectivos Estados y empresas?, ¿pueden coexistir estos dos caminos?, y, si es así, ¿bajo qué circunstancias es uno más factible que el otro?

# La descentralización para el cambio

JORGE BERNEDO ALVARADO

En octubre, durante la semana de las Naciones Unidas, se presentará el Informe sobre Desarrollo Humano Perú 2006, "Hacia una descentralización con ciudadanía", que prosigue la reflexión iniciada en el 2002 y continuada en el 2004, sobre los problemas centrales del país. El tema de esta ocasión, es el de la descentralización. En lo que sigue, presentamos una reseña de su motivación y contenido.

## LAS IDEAS INICIALES

El presente del Perú, corre entre dos orillas. La del proceso global y la intensidad del intercambio comercial, que obliga a la concertación nacional; y la orilla del proceso descentralizador interno, que concita la esperanza de las provincias de salir de la dominación central.

Ambas orillas están siempre avistándose. No se puede enfrentar la globalización sin coherencia interna, no se puede descentralizar desentendiéndose del mundo. Como se ha dicho, el proceso económico es ahora, cada vez más una *glocalización*. Es simultáneamente universal y localista.

Pero a su vez, lo económico, siendo fundamental, no lo es todo para el desarrollo humano. Para este paradigma, el desarrollo no solamente debe servir a las personas, sino sobre todo ser actuado, construido, por ellas y enmarcarse en la democracia y la libertad, en la práctica de la ciudadanía. El Informe Nacional sobre el Desarrollo Humano 2006, del PNUD en Perú, "Hacia una descentralización con ciudadanía", intenta responder al desafío de hacer explícita esta postulación con respecto a la descentralización, habida cuenta que el Informe anterior abordó el tema de la competitividad global. Su pretensión, es que el proceso descentralista sea entendido en la cabalidad de sus dimensiones, para que funcione

eficientemente, sin prisa y sin pausa, mostrando en cada etapa sus verdaderas exigencias y posibilidades.

## LA RAZÓN DE SER DEL INFORME

El nuevo intento de descentralización que vivimos en el Perú no es solamente la respuesta a un anhelo sentido. Es más que eso, una oportunidad de edificación de la democracia ciudadana, en la que el caudal de esfuerzos nacionales puede unirse para cambiar la historia.

Para cumplir esta finalidad, el Informe insiste en una mirada integral del proceso, desde todos los ángulos esenciales, para que los decisores políticos, los actores regionales y los propios ciudadanos de la calle, adopten la descentralización como un proyecto que les alude esencialmente, y por tanto, les compromete.

Si se logra extender una visión que haga que el proceso descentralista exceda sus límites administrativos, y adquiera la dimensión de proyecto nacional, en el sentido de comprometer integralmente el destino del país, se cumplirían objetivos esenciales. Uno, dar continuidad al proceso democrático más allá de la representación política, hacia la construcción en la práctica de la ciudadanía real. La descentralización significa aproximación del Estado al ciudadano, vigilancia y transparencia extendidas. Otro objetivo esencial, es avanzar en la construcción de la nación, dotándole de un proyecto unificador, que es tal vez la mayor ausencia en la república peruana, como suelen reclamar los mejores pensadores que ha tenido. Y también, siempre en las dimensiones trascendentes, examinar y cambiar la economía y la política para que dejen de ser una cíclica derrota del crecimiento a partir de *booms* exportadores y de democracias electorales interrumpidas. La descentralización es la oportunidad de crear *conjuntamente* el

logro de una economía que acumula y distribuye, y una política que dé lugar a todos sus miembros, que los haga efectivamente ciudadanos.

"Hacia una descentralización con ciudadanía", debe servir para este fin ulterior. Su propósito va más lejos que reforzar el debate descentralista. Trata ante todo, de dotar de una perspectiva más amplia a la descentralización, para que deje de ser un tema más de gobierno —en el mar de los múltiples problemas del país— y pase a constituirse en el tema superior de todos los niveles de gobierno, el referente obligado de todas las reformas y cambios.

## LOS CONCEPTOS

En este intento, el Informe comienza por discutir el marco conceptual de las relaciones entre desarrollo humano, democracia y descentralización. Concibe que el desarrollo humano se retroalimenta de la política y que esta política, bien entendida, implica democracia y libertad. La democracia, por su parte, se construye por las vías de la participación y deliberación, con fines concretos y componentes éticos asociados al desarrollo.

Los procesos descentralistas son exitosos y compatibles con los postulados democráticos, en la medida que no se ejecuten manteniendo estructuras económicas y sociales injustas, pues las reproducirían regional y localmente. Para evitarlo, el proceso de definición y construcción de la descentralización debe ser libre y participativo, de manera que forme parte del desarrollo de la democracia. La democracia no puede ser centralista, y la descentralización debe ser democrática. La experiencia de otros países y del nuestro, muestra la existencia de esta doble vía entre democracia y descentralización, los riesgos de la descentralización como generadora de centralismos locales, y

la asociación entre el surgimiento de dictaduras y la reversión de los intentos descentralistas.

## LA HISTORIA

Al examinarse la historia nacional desde el punto de vista de la distribución de sus recursos y de su población, pueden entenderse los desplazamientos y la conformación de las regiones. El contrapunto norte-sur y costa-sierra, y en menor grado selva, viene desde las culturas originales y se asocia a las actividades económicas que la geografía imponía en un comienzo. La posterior importancia administrativa y financiera de la capital, Lima, es una consecuencia del proceso colonial, y posteriormente, del proceso republicano de conformación del Estado sobre esas mismas bases, inclusive en sus dimensiones culturales. Hasta que la explosión demográfica y el incipiente capitalismo industrial en el siglo XX, convierten al centralismo administrativo y económico, también en una conglomeración humana, en un centralismo demográfico, junto con la frustración del proyecto industrial autónomo.

En sus actuales circunstancias, dice el Informe, la historia ha cambiado cualitativamente al reto descentralista. Las dimensiones de la desproporción entre población y recursos, exigen hacer llegar el Estado a todos los confines nacionales, y paralelamente, generar nuevas riquezas, poniendo en valor a las potencialidades existentes. Es difícil descentralizar –salvo que se reduzca este proceso a redistribuir recursos escasos y funciones irreales– sobre las actuales bases de productividad y modernidad empresarial, puesto que no hay una base económica suficiente. En el escenario de nuestros días, el centro es una urbe enorme pero marginalizada y la periferia una especie de desierto –con la excepción y limitaciones de algunos centros de explotación y refinación mineras– sin capitales importantes y sin calificaciones suficientes de la población. Si la descentralización va a ser un proceso de desarrollo humano, debe recordar los cimientos: una base sólida y universal de atención a las personas, una economía autónoma, que acumule

y distribuya, una política de democracia y libertad. Allí están los desafíos.

## LA ECONOMÍA

En su capítulo económico, la propuesta examina el funcionamiento reciente de la economía y sus efectos en las relaciones entre el centro urbano-industrial y la periferia, principalmente extractiva. Plantea entonces la necesidad de una descentralización económica y la concibe sobre la base de la inversión descentralizada, la complementariedad pública y privada y la armonización de políticas públicas –macroeconómicas, sectoriales y sociales– subrayando la participación empresarial, una descentralización de la empresa y los capitales. En el terreno de las propuestas de corto plazo, se enfatizan los objetivos y posibilidades de la descentralización fiscal, incluyendo un esquema en detalle de los cambios en la estructura de la recaudación y el gasto, y se examinan los avances actuales.

## LA POLÍTICA

Los aspectos políticos se enfocan integrando la descentralización al proceso de Reforma del Estado. Esta sección subraya la existencia de una tercera generación en la concepción de las reformas estatales, que sucede a los cambios estructurales de promoción del funcionamiento del mercado y a las reformas institucionales. En el nuevo paradigma, el eje es el de la complementariedad entre Estado y mercado, entre lo público y lo privado, entre el interés de las personas y los colectivos, entre la iniciativa para el crecimiento y la participación para la equidad. La nueva política descentralista debe partir desde esta concepción.

Esta nueva política descentralista tiene el reto de asumir el equilibrio entre el centralismo necesario para que la descentralización no sea una fragmentación, y los objetivos de crear economías regionales de suficiente capacidad como para sustentar la presencia de administraciones regionales. Debe congregar el contrapunto entre la visión sectorial, centralista, y la visión territorial, de las provincias y regiones. Con estos

supuestos, se pasa a examinar las características del proceso presente y sus nudos más visibles –especialmente en la dinámica de las transferencias y en los contratiempos de la demarcación– dando un lugar especial a la capacitación de recursos humanos.

## LAS VOCES

Un siguiente capítulo está dedicado a las múltiples voces y opiniones en el proceso descentralista, a la variedad de sus ansiedades, reclamos y propuestas. El recorrido realizado por las diferentes localidades del país y en especial el intercambio directo con los actores del proceso descentralista, muestran la existencia de una enorme vocación y esperanza en la transformación de las regiones, una vez inscritas en un nuevo tipo de Estado. Los voceros regionales, están convencidos de estar inmersos en el curso de una transformación histórica, de gran importancia y posibilidades.

Pero lo anterior no supone que en las regiones los actores –académicos, políticos, de la sociedad civil– se encuentren satisfechos con la forma en que se vienen sucediendo los hechos. Si hay algo unánime, es la percepción de una actitud, y a veces intención manifiesta –proveniente del centro y del poder Ejecutivo– de no ceder poder real, de tratar de cumplir con las formas, pero a la vez retener para sí los hilos del poder de decisión.

A esto se suma una larga desconfianza, histórica, de las regiones con el poder central. Los reclamos para que la descentralización sea asumida en la capital como un proceso ineludible, con verdadera fe en ella, y no como un compromiso o una concesión, son frecuentes. Se fundamentan recordando las experiencias fallidas en toda la vida republicana, y se alimentan con cada contrasentido o error del proceso.

Estas desconfianzas –de ida y de vuelta– son posiblemente la raíz de los problemas del proceso. Si no existe una vocación del centro para ceder y delegar poder y recursos, y de las provincias, para sentirse obligadas a redoblar esfuerzos de formación y capacitación, de superación de localismos, el proceso continuará enfrentando muy

serios riesgos. Los actores perciben y son muy concientes de este problema de fondo, aunque no sean siempre explícitos en este aspecto. Pero este conocimiento y conciencia suyos de los problemas, es un buen punto de partida para que esta vez la descentralización se plasme, y contribuya a generar un nuevo Estado y una economía afín al bienestar general.

## LAS PROPUESTAS

El Informe, intenta también proponer que se debatan algunos aspectos que considera cruciales para la continuación exitosa y definitiva del nuevo proceso descentralista. Tras recordar los fundamentos, se concentra en tres aspectos. Primero, resolver el tema de la demarcación, reconstruyéndola "desde abajo", es decir, resolviendo el absurdo de la presencia de multiplicados distritos, provincias y departamentos, que se han yuxtapuesto en la historia, perdiendo toda racionalidad, geográfica, política y económica. Lo hace, en oposición –o mejor, complemento– a la visión demarcatoria "desde arriba", enfrascada en la constitución de regiones. El Informe propone unidades intermedias de gestión y delinea pautas técnicas para su constitución.

Estas nuevas unidades serían también de utilidad para una asignación más eficiente de recursos provenientes de externalidades –los cánones, sobrecanon y regalías actuales– que tienden a constituirse en un procedimiento injustificadamente heterogéneo, y además, alejado de la equidad. Se deberían uniformar los criterios diversos de la asignación, dar una mayor universalidad a la distribución de los recursos, precisamente, utilizando una demarcación más acertada, al menos para los fines inmediatos de administración presupuestal básica.

La tercera propuesta es más directamente política y pretende, partiendo del sistema electoral, enfrentar las actuales críticas y atenciones a los mecanismos de gestión y participación. Considera la posibilidad de integrar a los actores sociales en la política haciendo que sean candidatos con identificación especial en las listas de los gobiernos

locales y regionales, sin que por ello dejen de actuar los instrumentos participativos reformados, los cuales más bien se reforzarían por la intervención de nuevos aliados en la administración municipal y regional. Plantea también que se experimente la posibilidad que las listas municipales se hagan provinciales, incluyendo a todos los distritos, como una manera de contraponer la actual dispersión política, agravada por la multiplicación de listas de candidatos.

Desde luego, las propuestas que se ponen en debate, no son tan circunstanciales como pueden aparentar, pues se refieren a acciones básicas, fundamentales, que quieren tener un papel organizador. Son además, un resultado, como el propio Informe, del esfuerzo colectivo, sustentado en múltiples reuniones y talleres, e incluso en una encuesta nacional urbana y rural sobre el

tema de la democracia –ya publicada– que recogió la situación y opiniones de más de 11 mil personas distribuidas en todo el territorio nacional.

## EL APOORTE EMPÍRICO

El Informe, en lo que respecta a sus aspectos empíricos, tiene también un nuevo cálculo del Índice de Desarrollo Humano, a escala distrital, generado a partir de estimaciones que utilicen como fuente el reciente Censo de Población y Vivienda del año 2005, que se suma a la versión anterior distrital del 2003 y la provincial del año 2000. Como en las ocasiones anteriores, este cálculo corresponde a una demanda de información, cada vez más extendida de las organizaciones sociales y académicas y los investigadores sociales, en general.

DISTRIBUCIÓN DE DISTRITOS POR DEPARTAMENTOS, SEGÚN QUINTILES DEL IDH NACIONAL 2005									
Departamento	Quintiles IDH 2005					Distritos		2005	
	Bajo	M. Bajo	Medio	M. Alto	Alto	Número	%	IDH	Población
	De 0.4013 a 0.5074	De 0.5075 a 0.5385	De 0.5387 a 0.5664	De 0.5667 a 0.6062	De 0.6063 a 0.8085				
	365	366	366	366	368	1831	100.0	0.598	26207970
Callao	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	6	100.0	0.710	810568
Lima	0.6	0.6	2.3	9.4	87.1	171	100.0	0.703	7819436
Tacna	0.0	0.0	0.0	22.2	77.8	27	100.0	0.669	274496
Ica	0.0	0.0	2.3	11.6	86.0	43	100.0	0.648	665592
Arequipa	3.7	4.6	11.0	31.2	49.5	109	100.0	0.646	1140810
Moquegua	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	20	100.0	0.643	159306
Lambayeque	5.3	0.0	2.6	23.7	68.4	38	100.0	0.627	1091535
Tumbes	0.0	0.0	0.0	58.3	41.7	12	100.0	0.617	191713
La Libertad	14.5	12.0	21.7	25.3	26.5	83	100.0	0.605	1539774
Madre de Dios	9.1	0.0	18.2	54.5	18.2	11	100.0	0.600	92024
Junín	0.8	4.1	26.8	56.1	12.2	123	100.0	0.592	1147324
Áncash	16.3	21.1	26.5	31.3	4.8	166	100.0	0.578	1039415
Ucayali	21.4	21.4	42.9	14.3	0.0	14	100.0	0.576	402445
Pasco	14.3	7.1	17.9	60.7	0.0	28	100.0	0.575	266764
San Martín	3.9	13.0	36.4	45.5	1.3	77	100.0	0.573	669973
Piura	10.9	18.8	39.1	23.4	7.8	64	100.0	0.571	1630772
Loreto	17.6	35.3	33.3	11.8	2.0	51	100.0	0.566	884144
Amazonas	10.8	21.7	42.2	21.7	3.6	83	100.0	0.554	389700
Puno	14.7	56.9	23.9	4.6	0.0	109	100.0	0.547	1245508
Cajamarca	19.7	29.9	37.8	12.6	0.0	127	100.0	0.540	1359023
Cusco	50.9	35.2	6.5	5.6	1.9	108	100.0	0.538	1171503
Huánuco	35.5	35.5	19.7	7.9	1.3	76	100.0	0.531	730871
Ayacucho	47.7	32.4	16.2	3.6	0.0	111	100.0	0.528	619338
Apurímac	58.8	30.0	10.0	1.3	0.0	80	100.0	0.521	418882
Huancavelica	62.8	23.4	13.8	0.0	0.0	94	100.0	0.492	447054

Fuente: INEI. Censos Nacionales 2005.

Elaboración: PNUD / Equipo para el Desarrollo Humano, Perú 2006.

**Nota:** El Índice de Desarrollo Humano, es un indicador resumen creado por las Naciones Unidas que combina la esperanza de vida al nacimiento, el logro educativo (en este caso una combinación de alfabetismo y asistencia escolar) y los ingresos de las familias. Su rango de variación está teóricamente entre 0 (menor desarrollo) y 1 (mayor desarrollo).

# Los Principios del Derecho del Trabajo

JAVIER NEVES MUJICA (\*)

**L**os principios del Derecho del Trabajo cumplen diversas funciones fundamentales: inspiran la producción de las normas, impulsan su interpretación a favor del trabajador, permiten resolver los supuestos de conflicto y sucesión entre normas, tendiendo hacia el reconocimiento de mayores ventajas para el trabajador, sustituyen a las normas cuando estas no existen, impiden la renuncia de derechos nacidos de normas imperativas, determinan la preferencia de la realidad sobre las apariencias, etc. En este artículo vamos a referirnos a los más importantes principios del Derecho del Trabajo reconocidos por nuestro ordenamiento, la doctrina y la jurisprudencia.

## PRIMACÍA DE LA REALIDAD

El principio de la primacía de la realidad opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, para preferir esto sobre aquello. No es que la declaración efectuada por las partes no tenga importancia. El ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real de ellas, pero permite desvirtuar dicha presunción si constata la discrepancia entre una y otra.

Este principio es utilizado con frecuencia por la jurisprudencia para descartar la apariencia de un contrato civil de locación de servicios ante la realidad de una relación laboral. También opera para determinar la duración indefinida del vínculo, cuando la declaración de temporalidad del mismo no corresponde con la naturaleza de las labores desempeñadas.

## IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

El ordenamiento laboral está compuesto básicamente por normas relativamente imperativas, es decir, las que fijan beneficios mínimos para el trabajador y admiten el pacto de mejora pero no el de disminución. Este es el caso de las disposiciones sobre remuneración mínima, jornada máxima, descansos, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades, etc.

Si a pesar de la prohibición del pacto de rebaja que supone la configuración de una norma como relativamente imperativa, aquel se consumara, estaría afectado de nulidad, por conllevar una renuncia de derechos.

Habría renuncia de derechos, por tanto, toda vez que el titular de un derecho nacido de una norma imperativa lo abandone voluntariamente. Es necesario, en primer lugar, que haya una norma imperativa, que puede ser un tratado, una ley o su reglamento, la parte normativa de un convenio colectivo, una costumbre, etc. No tienen esta naturaleza las cláusulas obligacionales del convenio colectivo ni los contratos de trabajo, que generan derechos disponibles. En segundo lugar, que disponga del derecho su titular y no un tercero. Así, si hubiera una privación de un derecho por ley o por convenio colectivo, más allá de que pudiera ser válida o no, no operará el principio de irrenunciabilidad de derechos. El titular puede ser un sujeto individual o colectivo, esto es, tanto el trabajador como la organización sindical. De este modo, habrá renuncia, por ejemplo, cuando el trabajador acuerde con su empleador un beneficio inferior al que otorga el convenio colectivo, o cuando

el sindicato se comprometa a no ejercer un derecho que el ordenamiento le reconozca.

Nuestra Constitución establece que son irrenunciables los derechos nacidos de ella misma y de la ley (artículo 26°.2). No menciona al convenio colectivo. El Tribunal Constitucional ha interpretado, lamentablemente, de modo literal ese precepto. No ha reparado que la propia Constitución les reconoce a los convenios colectivos fuerza vinculante (artículo 28°.2), que no puede significar otra cosa que aplicación imperativa a las relaciones individuales, como ha entendido acertadamente la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (artículo 43°.a). Suscribir un convenio colectivo y autorizar luego a los trabajadores a pactar beneficios menores a los previstos en él, carece por completo de sentido.

Un derecho es irrenunciable desde que se constituye la relación laboral, siempre que esté amparado por una norma imperativa, aunque no se hayan producido todavía los requisitos para su disfrute. Lo es, más allá de la extinción de la relación laboral, mientras no se cumpla con hacerlo efectivo, por lo que comprende los créditos laborales.

## IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El principio de igualdad supone comparar dos situaciones y conferir el trato correspondiente: igual trato a situaciones iguales y desigual trato a situaciones desiguales. Tanto el Estado como los particulares, en nuestros actos normativos o no, estamos obligados a procurar este trato equivalente.

El mandato de no discriminación es más específico (artículos 2°.2 y 26°.1 de la Constitución). Se distingue entre la discriminación directa y la indirecta. Hay discriminación directa cuando se produce un trato desigual, injustificado, fundado en un motivo prohibido. Trato desigual será, por ejemplo, otorgar un beneficio a los hombres que no se brinda a las mujeres. Habrá injustificación si ambos sexos se encuentran en la misma circunstancia. El motivo será prohibido, como el sexo, si es histórica y socialmente utilizado para segregar a los miembros de un grupo. No habrá trato desigual si estamos ante situaciones diversas, como una bonificación por trabajo nocturno entregada solo a los trabajadores que laboran en el turno de noche y no de día. No será injustificada la medida si responde a causas objetivas y razonables, como el des-

(\*) Decano de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ex Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

canso de natalidad reconocido solo a las madres. El motivo de diferenciación no estará prohibido si premia la antigüedad o la productividad del trabajador, con incentivos adecuados.

Hay discriminación indirecta cuando se adopta una medida neutra, que produce un impacto adverso en un colectivo protegido y no se encuentra justificada en una necesidad empresarial. Son medidas neutras, por ejemplo, los requisitos de no poseer antecedentes penales, o tener cierto grado de instrucción, o alcanzar determinada talla y peso. Afectan negativamente a un grupo vulnerable si se demuestra la mayor incidencia sobre él: mayor estatura y peso en los hombres que en las mujeres, por ejemplo. No responden a una necesidad empresarial si los requisitos exigidos no resultan indispensables para el desempeño del cargo. Este sería el caso de reclamar a un operario de limpieza tener cierto nivel de instrucción.

Las acciones positivas, entendidas como medidas transitorias que favorecen a un colectivo protegido, con la intención de contribuir a su igualdad efectiva en la sociedad, no son consideradas discriminatorias.

La discriminación está proscrita en cualquier fase de la relación laboral, desde la constitución hasta la extinción. La Ley Nº 26772 sanciona las discriminaciones que se producen en las ofertas de empleo, con indemnizaciones y multas, que percibirán el trabajador y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, respectivamente. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral cubre las fases de ejecución y extinción de la relación laboral, tipificando los actos discriminatorios como hostilidad (artículo 30º) o despido nulo (artículo 29º), según corresponda. Mientras en la primera fase la lista de motivos prohibidos es amplia y abierta, a tono con la relación contenida en el artículo 2 de la Constitución, en las dos últimas es breve y cerrada: sexo, raza, religión, opinión o idioma. No obstante, la protección es más eficaz en la ejecución y extinción que en la constitución, dadas las reparaciones previstas en cada caso.

### IN DUBIO PRO OPERARIO

Cuando una norma ofrece varios significados, el intérprete debe seleccionar uno. El ordenamiento provee de herramientas adecuadas para ello, que son los distintos elementos de la interpretación: el literal, el lógico, el sistemático, el histórico, el sociológico, el teleológico, etc. El Derecho del Trabajo aporta para estos fines un principio específico, que es el *in dubio pro operario*. Este debe utilizarse si culminados los esfuerzos razonables de obtener, por vía del empleo de los criterios clásicos de interpretación, un significado convincente de una norma, este no se lograra.

El principio del *in dubio pro operario* solo opera para esclarecer el sentido de las normas (artículo 26º.3 de la Constitución). Por tanto, cabe acudir a él cuando se trate de decidir el significado de un precepto contenido en un tratado, una ley, un reglamento, una cláusula normativa del convenio colectivo, etc.; pero no ante textos de la parte obligacional de un convenio colectivo o las estipulaciones del contrato de trabajo.

En lo que respecta al contrato de trabajo, dada la manifiesta desigualdad entre las partes, debería emplearse para aclarar el sentido de una cláusula el principio del *in dubio contra stipulatorem*, oriundo del Derecho Civil, creado para las relaciones asimétricas, como las surgidas de los contratos celebrados a partir de cláusulas generales de contratación.

### NORMA MÁS FAVORABLE

Cuando dos o más normas regulan simultáneamente un mismo hecho, tenemos una concurrencia normativa, que puede ser no conflictiva, si los preceptos en juego pueden aplicarse a la vez, o conflictiva, si estos se excluyen entre sí, por lo que hace falta

seleccionar uno. El primero es el caso de las relaciones de complementariedad y complementariedad, y el segundo, el del conflicto.

Para solucionar la hipótesis del conflicto, la teoría general del derecho emplea diversos criterios, comúnmente en orden sucesivo, que son los de jerarquía, especialidad y temporalidad. De este modo, si las normas tienen distinto rango se prefiere la superior sobre la inferior; si tienen igual rango, la de ámbito especial sobre la general; y si tienen el mismo ámbito, la de fecha posterior sobre la anterior. El Derecho del Trabajo cuenta con un principio específico para este supuesto, que es el de la norma más favorable: se prefiere la disposición que otorgue más ventajas al trabajador.

Si clasificamos las normas, atendiendo a su origen, en bloques, podemos distinguir básicamente tres: las estatales (Constitución, ley y reglamento), las internacionales (tratados) y las colectivas y sociales (convenio colectivo, reglamento interno de trabajo y costumbre). Pues bien, al interior del primer bloque, los conflictos se resuelven con los criterios clásicos, pero en la relación entre este y los otros dos, o al interior de estos, se enfrentan con el principio de la norma más favorable.

De este modo, si colisionan una ley y su reglamento o dos leyes, habrá que estar al criterio de la jerarquía en el primer caso, y al de la especialidad o temporalidad en el segundo, pero no podrá emplearse la favorabilidad. Pero si la divergencia surge entre un tratado y una ley o entre esta y un convenio colectivo, sí cabrá utilizar el principio de la norma más favorable. Los tratados sobre derechos humanos, a los que generalizadamente se les reconoce un rango superior al de las leyes, abdican de su predominio y le ceden su aplicación a estas cuando resultan más ventajosas para las personas.

La comparación entre las normas en conflicto debe hacerse por instituciones: por ejemplo, vacaciones, asignación familiar, etc. Si regulan varias, pero solo en una hay incompatibilidad, debe practicarse la selección respecto de esta, dejando subsistentes las demás.

### CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

El principio de la condición más beneficiosa está actualmente constreñido al ámbito de los derechos de origen no normativo. Inicialmente, se empleaba también en la sucesión normativa, para retener las ventajas conferidas por la norma antigua cuando la nueva las disminuía o eliminaba. Pero, a medida que los ordenamientos fueron abandonando la teoría de los derechos adquiridos y adoptando la de los hechos cumplidos, el principio fue excluido del terreno normativo.

En virtud de este principio, el trabajador tiene derecho a conservar la situación alcanzada por concesión unilateral del empleador, el contrato de trabajo y la consolidación por el transcurso del tiempo, ante los futuros actos que la afecten. Esta consolidación se forma por el otorgamiento reiterado de un beneficio a favor de uno o varios trabajadores determinados, de modo que se percibe como obligatorio por las partes. Es como una costumbre particular.

El principio impediría que el empleador pueda privar unilateralmente a un trabajador de un beneficio alcanzado por cualquiera de las vías mencionadas, aunque no se opondría a que se rebajara o suprimiera por una revisión del contrato de trabajo, es decir, bilateralmente. Asimismo, permitiría al trabajador resistirse a la aplicación de una ley o un convenio colectivo, que otorgaran menor protección a la obtenida por concesión unilateral del empleador, contrato de trabajo o consolidación por el transcurso del tiempo. La aceptación de este principio en tal hipótesis supone una evidente preferencia del interés individual sobre el público o social, lo que parece altamente cuestionable. El artículo 62º de la Constitución, sobre la intangibilidad de los contratos ante las innovaciones normativas posteriores, de inspiración notoriamente neoliberal, brindaría deplorablemente un sustento a dicha tesis.

# Descansos Remunerados

RÓGER E. ZAVALETA CRUZADO (\*)

## I. INTRODUCCIÓN

La relación de trabajo se integra con lapsos de prestación real y efectiva de servicios por parte del trabajador y con otros en que ésta se interrumpe, subsistiendo sin embargo la obligación de pago de remuneración por parte del empleador, con fines de restauración orgánica, de cumplimiento de deberes de orden religioso, familiar o de participación cívica.

De La Cueva, señala que las finalidades del descanso son de carácter *fisiológico*, pues el cuerpo humano necesita periódicamente de un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; de orden *familiar*, porque permite la convivencia en el hogar; de naturaleza *social y cultural*, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura (1).

## II. CLASES

- i) Descanso semanal obligatorio;
- ii) Descanso en días feriados; y,
- iii) Descanso vacacional (2).

### i) Descanso Semanal Obligatorio (DSO)

**a) Noción y fundamento.-** Es el derecho del trabajador a interrumpir la prestación de sus servicios, como mínimo, 24 horas consecutivas, preferentemente en día domingo, sin que por ello deje de percibir la remuneración correspondiente. Este descanso tuvo, en su origen, fundamento religioso, pues la Iglesia Católica, desde la Edad Media, pugnó por el descanso en los domingos y, si bien no se encontraba reglamentado por la ley, el prestigio de la Iglesia hacía que se observara en todas partes.

Si bien el DSO debe otorgarse, preferentemente, en día domingo; cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador, puede establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descanso, respetando la debida proporción, o designando como día de descanso uno distinto al domingo, en que los trabajadores lo disfruten en forma individual o colectiva.

**b) Remuneración.-** La remuneración que corresponde por el DSO, es equivalente al de una jornada diaria, cuando el trabajador hubiera laborado íntegramente la jornada semanal ordinaria, caso contrario, se abonará en forma

directamente proporcional al número de días efectivamente laborados. Tratándose de trabajadores que perciben remuneración a destajo, es equivalente a la suma que resulte de dividir el salario semanal entre el número de días de trabajo efectivo.

Por excepción, y sólo para los efectos del pago de la remuneración por este descanso, se consideran días efectivamente trabajados, aquellos en que el trabajador percibe remuneración, sin realizar la contraprestación de servicios, las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad y los días de huelga que no haya sido declarada improcedente o ilegal.

El DSO, tiene como fundamento principal, la restauración orgánica del trabajador; sin embargo, la legislación no exige que el trabajador cumpla determinado récord de labor para acceder a este descanso; basta que haya trabajado un día en la semana para que tenga derecho al beneficio, lo que, a nuestro juicio, desvirtúa la esencia de la institución.

### ii) Descanso en días feriados

**a) Noción y fundamento.-** "Se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora" (3). Por tanto el descanso debe otorgarse en los días de fiesta cívica o religiosa correspondientes, a fin de que los trabajadores puedan disfrutar de los actos conmemorativos correspondientes. Sin embargo, por disposición de la ley, en unos casos o, del empleador en otros, puede trasladarse a otros días.

**b) Remuneración.-** El régimen de pago de la remuneración es el mismo que corresponde al DSO, con excepción de la del 1º de Mayo, Día del Trabajo, que es equivalente a una remuneración diaria y debe percibirse aun en el caso de que coincida con el DSO, en forma independiente (4).

### iii) Descanso vacacional

**a) Noción y fundamento.-** Por descanso vacacional, se entiende el derecho que adquiere el trabajador de interrumpir la prestación de sus servicios, durante 30 días naturales, percibiendo, sin embargo, su remuneración habitual, con fines de restauración orgánica, después de haber laborado

(\*) Doctor por la Universidad Nacional de Trujillo, Miembro Fundador de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Consejero del CODACUN.

durante un año consecutivo para el mismo empleador y de haber cumplido, dentro de ese lapso, el récord correspondiente (5).

Las vacaciones se consideran como *derecho y deber* para el trabajador, mientras que para el empleador, constituyen *obligaciones de dar y de hacer*. Entonces, la conmutatividad del contrato individual de trabajo, es especial porque, mientras que el empleador, paga la remuneración habitual y debe permitir que el trabajador haga uso de su descanso, sin recibir, aparentemente nada como contraprestación, éste asume el deber jurídico de descansar para recobrar su capacidad de trabajo afectada por la prestación continuada de servicios durante el período adquisitivo del derecho (6).

La doctrina y la legislación extranjera no comparten el criterio asumido por la legislación nacional, en cuanto establece el límite de un año continuado de labor para la adquisición del derecho vacacional; pues, se considera que ésta sólo debería estar condicionada al cumplimiento de determinado número de jornadas, sin importar el lapso en que se produzca. En nuestro país, si el trabajador en el curso de un año, contado desde la fecha en que se inicia su relación de trabajo, no alcanza el récord de acuerdo con las modalidades de trabajo mencionadas, no adquiere derecho a vacaciones.

Nuestra legislación, es generosa en cuanto a la extensión del período vacacional; pues, en el régimen común, (7) lo establece en 30 días naturales, desde el primer año de servicios en que cumple el récord respectivo, lo que no ocurre con la legislación extranjera en que, la duración del período vacacional remunerado, es escalonada y está supeditada a la antigüedad del trabajador.

**b) Remuneración.-** La remuneración que debe percibir el trabajador durante su descanso es la habitual correspondiente a la oportunidad de goce del beneficio, que incluye la remuneración básica más toda otra cantidad que perciba el trabajador de modo regular y que sea de su libre disposición y debe abonarse al inicio del descanso. La remuneración de los comisionistas es el promedio de lo percibido en el último semestre anterior al goce del beneficio y la de los destajeros el promedio de lo percibido en las cuatro últimas semanas que preceden al descanso.

**c) Oportunidad y modalidades del descanso.-** El descanso vacacional debe otorgarse dentro del año siguiente a la fecha en que el trabajador adquirió el derecho, siempre que no esté incapacitado por enfermedad o accidente, salvo que estos eventos sobreviniesen durante el período de descanso. La oportunidad de goce del beneficio debe señalarse de común acuerdo, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses de los propios trabajadores. A falta de acuerdo, prima la decisión del empleador. La oportunidad del descanso y el pago de la remuneración correspondiente deben figurar en las planillas.

El trabajador debe disfrutar del descanso en forma ininterrumpida; sin embargo, la ley permite:

1. El fraccionamiento, ya que el empleador, a solicitud escrita del trabajador puede autorizar el goce en períodos no inferiores a 7 días naturales.

2. La acumulación de hasta dos períodos consecutivos, siempre que después de un año continuo de trabajo, disfrute de por lo menos 7 días de descanso. Tratándose de servidores extranjeros, la acumulación puede ser por mayor número de períodos.

3. La reducción del descanso de 30 a 15 días con la respectiva compensación de 15 días de remuneración.

**d) Omisión.-** El incumplimiento del empleador, en otorgar el descanso vacacional dentro del período legal, acarrea la obligación de pago de una indemnización, equivalente a una remuneración por lo que el trabajador recibe la remuneración por el trabajo y también la de vacaciones, en total tres remuneraciones. La indemnización no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional.

La esencia del descanso vacacional es la restauración orgánica, por lo que el trabajador tiene el deber personal y social de descansar; y, en consecuencia, este derecho no puede ser compensado con el pago de una indemnización por la omisión del descanso efectivo, como lo establece la legislación comparada en contraposición con la nuestra.

Es frecuente verificar la falta del otorgamiento del descanso dentro del período anual siguiente a la adquisición del beneficio y que, en consecuencia, se adicionen, sin acumulación convenida, dos o más de dichos descansos y que posteriormente, por decisión unilateral del empleador, se otorguen en forma acumulativa, pretendiendo con ello liberarse del pago de la remuneración indemnizatoria por la citada omisión. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, con acertado criterio ha dejado sentado que "... la omisión del descanso vacacional o su otorgamiento fuera del marco temporal determinado por la ley, genera la obligación de pago de la indemnización a que se refiere el inciso c) del Art. 23º del Decreto Legislativo N° 713, entendiéndose que en caso se otorgue extemporáneamente el descanso vacacional, éste debe ir aparejado, a su vez, con pago de la remuneración correspondiente tal como lo ordena el inciso b) del mismo dispositivo" (8).

(1) DE LA CUEVA, Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, t. 1, pág. 283.

(2) Además existen descansos entre la jornada de trabajo o entre dos jornadas, pero no son remunerados. También existen licencias remuneradas, como las determinadas por enfermedad, lactancia materna o adopción.

(3) DE LA CUEVA, Mario, op. cit, pág. 285.

(4) Además del 1º de Mayo, la ley contempla 11 feriados no laborables más a nivel nacional.

(5) Artículos 10º y 12º del Dec. Leg. N° 713.

(6) A. F. CESARINO Jr. sostenía que el descanso tiene valorización en el campo económico, pues la productividad del trabajo no depende sólo de la duración sino de la intensidad; ésta disminuye a medida que se prolonga la duración del trabajo, hecho comprobado en fisiología; de esto surge económicamente, la necesidad del descanso. Ver MONTENEGRO BACA, José, *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*, t. 1, pág. 373

(7) En regímenes especiales, tales como los relacionados con el Trabajo Agroindustrial; Ley N° 27360, Art. 7º a los Trabajadores del Hogar Ley N° 27986, Art. 12º o, a los Trabajadores de la Micro o Pequeña Empresa, el período vacacional es de 15 días naturales.

(8) Ver: Revista Análisis Laboral, N° 338 Agosto 2005, pág. 41.

# Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE

**R**ecientemente por D.S. N° 016-2006-TR publicado el día 15 de setiembre último y su anexo publicado el día 18.09.2006 se ha establecido el nuevo Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el mismo que deroga, luego de cerca de tres años de vigencia el texto anterior aprobado por D.S. N° 016-2003-TR.

Si efectuamos un análisis comparativo entre ambos textos encontraremos que se ha producido una reestructuración del texto anterior, tanto en cuanto a la forma como respecto al fondo.

## I. REESTRUCTURACIÓN FORMAL

**1.1 Dependencia donde se inicia el trámite** (vía documentaria)  
Ha habido un cambio en relación al TUPA anterior; así, la Oficina de Trámite Documentario es ahora la Oficina de Administración Documentaria, Archivo y Biblioteca.

**1.2 Calificación**  
Asimismo, en cuanto a este tema se ha efectuado una precisión respecto a la **evaluación previa**, la misma que, de acuerdo al nuevo texto comprende el **Silencio Positivo** y el **Negativo** (el texto anterior sólo hacía referencia a los términos "Positiva" o "Negativa").

En este contexto, si nos remitimos al artículo 188° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG), encontramos la especificación que "los procedimientos administrativos sujetos a silencio administrativo positivo quedarán automáticamente **aprobados** en los términos en que fueron solicitados si transcurrido el plazo establecido o máximo, la entidad no hubiera comunicado al administrado el pronunciamiento".

El silencio administrativo negativo, por su parte "tiene por efecto habilitar al administrado la interposición de los recursos administrativos y acciones judiciales pertinentes".

En el nuevo TUPA apreciamos que en varios procedimientos se ha establecido un número de días hábiles para considerar el silencio positivo o negativo, lo que no ocurría en el texto anterior que sólo se limitaba a determinar si la evaluación previa era positiva o negativa.

**1.3 Instancias**  
Se ha incorporado una nueva columna, referida al último recurso o instancia a la que pueden los interesados acudir: la Autoridad Nacional que resuelve el Recurso Administrativo de **Revisión**.

De acuerdo a lo establecido en el art. 210° de la LPAG, este recurso tiene carácter excepcional y es resuelto por una **tercera instancia** de competencia nacional, si las dos anteriores no tuvieron este alcance. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.

**1.4 Grandes rubros**  
La estructura del texto también ha variado formalmente.

### TUPA anterior aprobado por D.S. N° 016-2003-TR

Comprendía los siguientes rubros:

- 1. Sector Trabajo**  
Dentro del cual figuraba en forma diferenciada lo relacionado con el Reglamento Interno de Trabajo, de Higiene y Seguridad, Autorización de Planillas, Cierre de Planillas, etc.  
Se contemplaba también lo relacionado con:
  - **Relaciones Colectivas de Trabajo** (Procedimientos del 39 al 58): a) Sindicación; b) Negociación Colectiva; c) Huelga.
  - **Cobranza Coactiva** (Procedimientos 59 y 60).
  - **Multas** (Procedimientos 61 y 62).
- 2. Sector Promoción del Empleo y de la Micro y Pequeña Empresa**

### TUPA actual aprobado por D.S. N° 016-2006-TR

El TUPA actual, si bien se encuentra estructurado en los mismos dos grandes rubros del anterior, es decir, Sector Trabajo y Sector Promoción del Empleo y de la Micro y Pequeña Empresa, ya no diferencia dentro del primero de ellos el tema de las Relaciones Colectivas de Trabajo, Cobranza Coactiva y Multas. Sus procedimientos han sido colocados sin diferenciación alguna ocupando los números de orden del 7 al 28; del 76 al 77 y del 78 al 79 respectivamente.

En cuanto al segundo rubro, su estructura sigue siendo la misma, considerándose dos grandes rubros: Promoción del Empleo y Micro y Pequeña Empresa

## II. REESTRUCTURACIÓN DE FONDO

### 2.1 Procedimientos eliminados

- Se ha eliminado en el nuevo texto dos procedimientos:
- **Procedimiento N° 33**, relacionado con la presentación de la prórroga de los Convenios Individuales de Sustitución de Depositario de la CTS celebrados hasta el 28 de febrero de 2001.
  - **Procedimiento N° 45**, relacionado con la visita de inspección para determinar la organización **sindical representativa** para celebrar convención colectiva.

Respecto a los procedimientos 79 y 80 (Autorización del libro u hojas sueltas para utilizar como Registro Especial de Conve-

nios de Formación Laboral Juvenil; Autorización del libro u hojas sueltas para utilizar como Registro Especial de Convenios de Prácticas Preprofesionales) si bien es cierto no figuran como tales podemos asumir que se encuentran incluidos dentro del procedimiento N° 104 actual denominado Autorización de Libro u hojas sueltas para ser utilizado como Registro especial de Modalidades Formativas Laborales.

## 2.2 Procedimientos nuevos

N° 1	Inscripción en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos
N° 3	Comunicación de inicio de actividades en una Región distinta a la que se concedió el Registro Inicial, de las Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos
N° 23	Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) y Mixtos
N° 24	Registro de Federaciones o Confederaciones de Servidores Públicos, ante el ROSSP
N° 25	Registro de Juntas Directivas para Sindicatos de Servidores Públicos o cambios que en ella se produzcan (ROSSP)
N° 26	Registro de Juntas Directivas para Federaciones y Confederaciones de Servidores Públicos (ROSSP)
N° 27	Registro de modificación de Estatutos de Sindicatos de Servidores Públicos (ROSSP)
N° 28	Registro de modificación de Estatutos de Federaciones y Confederaciones de servidores públicos (ROSSP)
N° 49	Registro de informe sobre procedimientos instaurados por Hostigamiento Sexual y de ser el caso sobre sanciones impuestas
N° 50	Registro de contrato de Trabajador Migrante Andino (Decisión N° 545)
N° 51	Registro de Especialidades de Trabajo Portuario
N° 60	Inspección especial o no programada solicitada por el beneficiario de la Modalidad Formativa Laboral o por un tercero con legítimo interés
N° 71	Solicitud de Pensión de Cesantía
N° 72	Solicitud de pensión de sobrevivientes - viudez
N° 73	Solicitud de pensión de sobrevivientes - orfandad
N° 74	Solicitud de pensión de sobrevivientes - ascendientes
N° 75	Duplicado de resolución
N° 104	Autorización de Libro u Hojas sueltas, para ser utilizado como Registro especial de Modalidades Formativas Laborales
N° 105	Modificación de Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales
N° 106	Duplicado de Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales
N° 109	Registro y prórroga de Convenio de Aprendizaje
N° 110	Registro y prórroga de Convenios de Prácticas Profesionales
N° 112	Registro y prórroga de Convenio de Pasantía
N° 113	Registro y prórroga de Convenios de Actualización para la Reinserción Laboral
N° 114	Registro de Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil
N° 115	Registro de Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil
N° 116	Registro del Plan de Actualización para la Reinserción Laboral y de sus modificaciones.

## 2.3 Variaciones en el costo de los procedimientos

Los cambios son los siguientes:

- **Procedimiento N° 34, Autorización de planillas en microformas.** Costo: 0,90% de la UIT (S/. 30.60). En el TUPA anterior era de 3% de la UIT (S/. 102).
- **Procedimiento N° 70, Acceso a la información que poseen o producen las Unidades Orgánicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**  
**Costo de producción:**
  - a) Por medios electrónicos (Pág. web)  
Costo: Gratuito (al igual que en el TUPA anterior)
  - b) Por escrito (Copia simple por c/cara)  
Costo: 0,003% de la UIT (igual que en TUPA anterior)
  - c) Por escrito (Copia certificada por c/cara)  
Costo: 0,05% de la UIT
  - d) Por medios físicos o magnéticos (diskette)  
Costo: 0,078% de la UIT (en TUPA anterior su costo era de 0.01% de la UIT)  
Por medios físicos o magnéticos (CD)  
Costo: 0,151% de la UIT.
- **Procedimiento N° 81, Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral**  
**Costo:** 12,45% de la UIT (en el TUPA anterior el costo era de 20% de la UIT).
- **Procedimiento N° 86, Presentación de contratos de locación de servicios celebrados con las empresas usuarias**  
**Costo de Presentación extemporánea:** 2,5% de la UIT por contrato (en relación al TUPA anterior si bien es cierto el costo no ha variado se ha especificado que dicho monto se paga por contrato).
- **Procedimiento N° 87, Presentación de la declaración jurada en la que debe constar la nómina de trabajadores destacados en la empresa usuaria para el caso de las Cooperativas de Trabajadores**  
**Costo de Presentación extemporánea:** 2,5% de la UIT por trabajador (en relación al TUPA anterior si bien es cierto el costo no ha variado se ha especificado que dicho monto se paga por trabajador).
- **Procedimiento N° 94, Inscripción en el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad**  
**Costo:** 0,1% de la UIT (anteriormente era gratuito).
- **Procedimiento N° 95, Renovación de Inscripción en el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad**  
**Costo:** 0,1% de la UIT (anteriormente era gratuito).
- **Procedimiento N° 108, Autorización, Registro y Prórroga de convenios de Jornada Formativa en Horario Nocturno**  
**Costo:** 1% de la UIT (anteriormente este procedimiento era el N° 82, Autorización, Registro y Prórroga de convenios de Formación Laboral Juvenil en Jornada u Horario Nocturno, y si bien es cierto su costo era el mismo se especificaba que era por cada Convenio).
- **Procedimiento N° 111, Registro y prórroga de Convenios de Capacitación Laboral Juvenil**  
**Costo:** 1% de la UIT (anteriormente este procedimiento era el N° 81, Registro y Prórroga de Convenios de Formación Laboral Juvenil, y era gratuito).

## Relación de los Procedimientos contemplados en el TUPA del MTPE aprobado por D.S. N° 016-2006-TR

### I. SECTOR TRABAJO

- 1 **Inscripción en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.**  
Ley N° 28051, Artículo 11° del 02/08/2003; Decreto Supremo N° 013-2003-TR, Artículos 7°, 8°, 9° y 13° del 28/10/2003, modificada por D.S. N° 006-2006-TR, Art. 1°, 20/04/2006. Resolución Ministerial N° 076-2006-TR del 21/04/2006, que aprueba la Directiva Nacional N° 001-2006-MTPE/2/11.1.
- 2 **Aprobación de programas de reducción de personal de Empresas del Estado.**  
D. Ley N° 26120 del 30/12/1992, Art. 7°, inc a), segundo párrafo. Decreto Supremo N° 031-1993-PCM, Art. 2° del 11/05/1993. Decreto Supremo N° 027-2002-PCM, Art. 2° del 24/04/2002.
- 3 **Comunicación de inicio de actividades en una Región distinta a la que se concedió el Registro Inicial, de las Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.**  
D.S. N° 013-2003-TR, Artículo 20° del 28/10/2003.
- 4 **Suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.**  
D.S. N° 003-97-TR, Art. 15°, del 27/03/1997.
- 5 **Terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas:**
  - a) Caso fortuito o fuerza mayor, cuya gravedad implique la desaparición total o parcial del centro de trabajo.  
D.S. N° 003-97-TR, Arts. 46° inc. a), 47° y 48°, del 27/03/1997; Ley N° 27444, Art. 40° - numeral 40.1.3, del 11/04/2001.
  - b) Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos  
D.S. N° 003-97-TR, Arts. 46° inciso b) y 48°, del 27/03/1997; Ley N° 27444, Art. 40° Numeral 40.1.3, del 11/04/2001.
  - c) Disolución, liquidación y quiebra de la empresa.  
D.S. N° 003-97-TR, Arts. 46° inciso c) y Art. 49°, del 27/03/1997.
  - d) Convenio de Liquidación sujeto a la Ley N° 27809 - Ley General del Sistema Concursal.  
D.S. N° 003-97-TR, Art. 46° inciso d), del 27/03/1997; Ley N° 27809, Quinta Disposición Complementaria y Final del 08/08/2002.
- 6 **Impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos.**  
Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 854, del 01/10/1996, aprobado mediante D.S. N° 007-2002-TR, Art. 2° numeral 1, del 04/07/02; D.S. N° 008-2002-TR, Art. 12° inciso a) y Art. 13° del 04/07/2002.
- 7 **Inicio de la negociación colectiva:**
  - Nivel de empresa.  
Recepción de copia de pliego.  
Negativa del empleador a recibir el pliego.  
Prosecución del trámite.
  - Nivel de Rama de actividad o Gremio.  
Presentación del Pliego.

Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante D.S. N° 010-2003-TR, Arts. 51°, 53° y 57° del 05/10/2003.
- 8 **Solicitud de entrega del expediente de negociación colectiva al Árbitro Unipersonal o Presidente del Tribunal Arbitral.**  
D.S. N° 011-92-TR, Arts. 55° y 60° del 15/10/1992.
- 9 **Verificación de paralización de labores o huelga.**  
Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante D.S. N° 010-2003-TR, Art. 84°, incs. a), c) y d) del 05/10/2003; D. Leg. N° 910, Art. 16.3 del 17/03/2001, modificada por Ley N° 28292 del 21/07/2004.
- 10 **Declaratoria de huelga.**  
D.S. N° 010-2003-TR, Arts. 73°, incs. b) y c) y 74° del 05/10/2003  
D.S. N° 011-92-TR, Art. 65° del 15/10/1992.
- 11 **Comunicación del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales, durante la huelga.**  
D.S. N° 010-2003-TR, Art. 73° segundo párrafo del 05/10/2003  
D.S. N° 011-92-TR, Art. 67° del 15/10/1992.
- 12 **Divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben laborar en servicios públicos esenciales y en servicios indispensables durante la huelga.**  
D.S. N° 010-2003-TR, Arts. 73° y 82° párrafo final, del 05/10/2003  
D.S. N° 011-92-TR, Art. 68° del 15/10/1992, modificado por D.S. N° 013-2006-TR, Art. 1°, del 08/07/2006.
- 13 **Registro de Convenios Colectivos de Trabajo.**  
Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante D.S. N° 010-2003-TR, Art. 43°, inc. f), del 05/10/2003.
- 14 **Sellado de libros de actas, de registro de afiliación y de contabilidad.**  
D.S. N° 010-2003-TR, Art. 10° inc. b), del 05/10/2003.
- 15 **Comunicación de reforma de los Estatutos de la Organización Sindical, de la nómina de la Junta Directiva y de los cambios que en ella se produzcan.**  
D.S. N° 010-2003-TR, Art. 10° incs. c) y d), del 05/10/2003.
- 16 **Comunicación de reforma de Estatutos de las Federaciones y Confederaciones, de la nómina de la representación sindical y de sus cambios que en éstas se produzcan.**  
D.S. N° 010-2003-TR, del 05/10/2003, Art. 10° incs. c) y d) y Art. 38°.
- 17 **Designación de delegados de los trabajadores.**  
D.S. N° 010-2003-TR, Art. 15°, del 05/10/1992;  
D.S. N° 011-92-TR, Art. 5°, del 15/10/1992.
- 18 **Inscripción en el registro de sindicatos.**  
Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por D.S. N° 010-2003-TR, Art. 17° del 05/10/2003;  
D.S. N° 011-92-TR, Arts. 21° y 22°, del 15/10/1992.
- 19 **Inscripción de Federaciones y Confederaciones.**  
D.S. N° 010-2003-TR, Arts. 17°, 36° y 38°, de 05/10/2003.
- 20 **Comunicación de trabajadores amparados por el fuero sindical, en sindicatos de primer grado, federaciones y confederaciones.**  
D.S. N° 010-2003-TR, Arts. 17°, 31° y 32°, de 05/10/2003;  
D.S. N° 011-92-TR, Arts. 12°, 13° y 18°, del 15/10/1992.
- 21 **Cancelación de registro sindical, solo después de la disolución del sindicato.**  
D.S. N° 010-2003-TR, Art. 20° incs. a), b) y c), del 05/10/2003.
- 22 **Reinscripción de Sindicatos.**  
D.S. N° 011-92-TR, Art. 24° del 15/10/92.  
**Nota:** Sólo para el caso de Sindicatos cancelados antes de la vigencia de la Ley N° 27912, modificatoria del D. Ley N° 25593.
- 23 **Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) y Mixtos.**  
Ley N° 27556 Art. 1° del 23/11/2001 y D.S. N° 003-2004-TR Arts. 1°, 2° y 3°, del 24/03/2004.

**Nota:** El Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE ha sido incluido en nuestra página web: [www.aele.com](http://www.aele.com).

- 24 Registro de Federaciones o Confederaciones de Servidores Públicos, ante el ROSSP.**  
Ley N° 27556 Art. 1°, del 23/11/2001 y D.S. N° 003-2004-TR Arts. 1°, 2°, 3° y 4°, del 24/03/2004.
- 25 Registro de Juntas Directivas para Sindicatos de Servidores Públicos o cambios que en ella se produzcan (ROSSP).**  
Ley N° 27556 Art. 2°, del 23/11/2001 y D.S. N° 003-2004-TR Arts. 2° y 3°, del 24/03/2004.
- 26 Registro de Juntas Directivas para Federaciones y Confederaciones de Servidores Públicos (ROSSP).**  
Ley N° 27556 Art. 2°, del 23/11/2001 y D.S. N° 003-2004-TR Arts. 2°, 3° y 4°, del 24/03/2004.
- 27 Registro de modificación de Estatutos de Sindicatos de Servidores Públicos (ROSSP).**  
Ley N° 27556 Art. 1°, del 23/11/2001 y D.S. N° 003-2004-TR Arts. 2° y 3° del 24/03/2004.
- 28 Registro de modificación de Estatutos de Federaciones y Confederaciones de servidores públicos (ROSSP).**  
Ley N° 27556 Art. 1°, del 23/11/2001 y D.S. N° 003-2004-TR Arts. 2° y 3°, del 24/03/2004.
- 29 Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo.**  
D.S. N° 039-91-TR Art. 4°, del 31/12/1991.
- 30 Modificación del Reglamento Interno de Trabajo.**  
D.S. N° 039-91-TR Art. 4°, del 31/12/1991.
- 31 Aprobación de Registro Especial de Trabajadores a Domicilio.**  
D.S. N° 003-97-TR, Arts. 92° y 93°, del 27/03/1997.
- 32 Registro de Entidades Empleadoras que desarrollan actividades de alto riesgo.**  
D.S. N° 009-97-SA, Art. 87°, del 09/09/1997; D.S. 003-98-SA, del 14/04/1998, Disposición Final; R.M. N° 090-97-TR/DM Arts. 2° y 3° del 01/11/1997.  
Presentación extemporánea:
- 33 Autorización de planillas de pago en libros u hojas sueltas.**  
D.S. N° 001-98-TR Arts. 6°, 7° y 8° del 22/01/1998;  
D.S. N° 017-2001-TR Art. 1°, del 07/06/2001.  
Primera planilla:  
Segunda planilla y siguientes:  
  
Cambio de los datos consignados en la autorización de planillas de pago (D.S. N° 001-98-TR Art. 16°, del 22/01/1998;  
D.S. N° 017-2001-TR Art. 1°, del 07/06/2001).  
Centralización de planillas de pago (D.S. N° 001-98-TR Art. 4°, del 22/01/1998; D.S. N° 017-2001-TR Art. 1°, del 07/06/2001).
- 34 Autorización de planillas en microformas.**  
D.S. N° 001-98-TR Arts. 10°, 11° y 12° del 22/01/1998;  
D. Leg N° 681 Art. 1°, modificado por la Ley N° 26612 Art. 1° del 21/05/1996; Resolución N° 068-97/ INDECOPI-CRT, del 16/01/1998.
- 35 Cierre de planillas en libro u hojas sueltas.**  
D.S. N° 001-98-TR Art. 23°, del 22/01/98 y D.S. 017-2001-TR Art. 23°, del 07/06/2001.
- 36 Registro de Pensionistas a cargo de los empleadores según Leyes N°s. 10624, 14907, 15420 y Decreto Ley N° 17262, por la parte alicuota complementaria de la pensión e informe semestral sobre la situación de dichos pensionistas.**  
D.S. N° 038-85-TR Arts. 1° al 4°, del 06/12/1985.
- 37 Registro de contratos de trabajo a tiempo parcial.**  
D.S. N° 003-97-TR Art. 4° del 27/03/1997; Art. 13°, del D.S. N° 001-96-TR Art. 13°, del 26/01/1996.  
  
Presentación extemporánea:  
(Sólo durante la vigencia del contrato).
- 38 Registro de contratos de trabajo sujetos a modalidad.**  
D.S. N° 003-97-TR, Arts. 72° y 73°, del 27/03/1997  
Presentación extemporánea:  
(Sólo durante la vigencia del contrato).
- 39 Aprobación de contratos de trabajo del régimen de exportación no tradicional.**  
Decreto Ley N° 22342 Art. 32° inc. d), del 21/11/1978;  
D.S. N° 003-97-TR, del 27/03/1997, Art. 80°  
Presentación extemporánea:  
(Sólo durante la vigencia del contrato).
- 40 Registro de contratos de trabajo a domicilio.**  
D.S. N° 003-97-TR, Art. 91°, del 27/03/1997.  
D.S. N° 001-96-TR del 26/01/96, Art. 83°.
- 41 Registro de contratos de trabajo sujetos a modalidad, de personas naturales o jurídicas que desarrollan cultivos o crianza con excepción de la avicultura, la agroindustria y la industria forestal.**  
D. Leg. N° 885 Art. 7°, del 10/11/1996; D.S. N° 002-98-AG, Arts. 3°, 6° y 7°, del 17/01/1998.  
T.U.O del D. Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR, Art. 72° del 27/03/97 y D.S. N° 001-96-TR, Art. 83° del 26/01/96.  
Presentación extemporánea:
- 42 Aprobación de Contrato de Trabajo de Personal Extranjero.**  
D. Leg. N° 689 Arts. 2° y 5°, del 05/11/1991, modificado por Ley N° 26196 Art. 1° del 10/06/1993; D.S. N° 014-92-TR, Arts. 12°, 14°, 15° y 18°, del 23/12/1992, modificado por D.S. N° 023-2001-TR Art. 1°, del 18/07/2001; R.M. N° 021-93-TR, del 04/02/1993; Ley N° 28131 Art. 29.1 a) del 19/12/2003.
- 43 Aprobación de prórroga o modificaciones del contrato de trabajo de personal extranjero.**  
D. Leg. N° 689 Arts. 2° y 5°, del 05/11/1991, modificado por Ley N° 26196 Art. 1° del 10/06/1993; D.S. N° 014-92-TR, Arts. 12°, 14°, 15° y 18°, del 23/12/1992, modificado por D.S. N° 23-2001-TR Art. 1°, del 18/07/2001; R.M. N° 021-93-TR, del 04/02/1993; Ley N° 28131 Art. 29.1 a), del 19/12/2003.
- 44 Visación de contratos de trabajo de ciudadanos extranjeros para recuperar la nacionalidad peruana.**  
D.S. N° 004-97-IN, Art. 29° inc. h), del 28/05/1997.
- 45 Visación del certificado de trabajo para adquirir la nacionalidad peruana por naturalización o por opción.**  
D.S. N° 004-97-IN, Art. 9°, inc. h), del 28/05/1997.
- 46 Designación de representantes de créditos laborales ante la Junta de Acreedores de deudores sometidos al procedimiento concursal.**  
Ley N° 27809, Art. 47.2 y Octava Disposición Complementaria y Final.  
R.M. N° 324-2002-TR, Arts. 3°, 5°, 7°, 8°, 10°, 12° y 13° del 22/11/2002, modificado por Resolución Ministerial N° 008-2004-TR, del 25/01/2004.  
  
En caso de reemplazo del representante titular y suplente.  
a) Por decisión de los acreedores.  
a. 1) De haber transcurrido un año del inicio del procedimiento concursal R.M. N° 324-2002-TR.; Art. 15° inc. c) y Art. 16°, del 22/11/2002, modificado por R.M. N° 008-2004-TR; del 25/01/2004.  
  
a. 2) De no haber transcurrido un año del inicio del procedimiento concursal R.M. N° 324-2002-TR. Art. 15° inc. c) y Art. 16°, del 22/11/2002 modificado por Resolución Ministerial N° 008-2004-TR; del 25/01/2004.  
  
b) Por renuncia o muerte.  
R.M. N° 324-2002-TR.; Art. 15° incs. a) y b) y Art. 16°, del 22/11/2002 modificado por R.M. N° 008-2004-TR, del 25/01/2004.  
Reemplazo del representante de créditos laborales ante la Junta de Acreedores deudores, sometidos a procedimiento concursal, en caso de recono-

- cerse acreedores laborales con posterioridad a la formalización del acreedor único.  
R.M. N° 324-2002-TR, Arts. 3°, 5°, 7°, 8°, 10°, 12° y 16° segundo párrafo; del 22/11/2002, modificado por R.M. N° 008-2004-TR, del 25/01/2004.
- Designación de representante de créditos laborales ante la Junta de Acreedores de deudores sometidos al procedimiento concursal, en caso que la empresa cuente con un solo acreedor laboral.  
R.M. N° 324-2002-TR. Art. 3° del 22/11/2002 modificado por R.M. N° 008-2004-TR, del 25/01/2004.
- En caso de ratificación del representante titular y suplente  
R.M. N° 008-2004-TR artículo 2° y la Sexta Disposición Transitoria y Final, del 25/01/2004.
- En caso de solicitarse el Observador Laboral para la elección o reemplazo del representante laboral.  
R.M. N° 324-2002-TR. Art. 6°, del 22/11/2002 y Fe de Erratas del 01/12/2002.
- 47 Registro de contrato de trabajo de futbolistas profesionales.**  
D.S. N° 003-97-TR, Arts. 72° y 73°, del 27/03/1997;  
Ley N° 26566, Art. 5° del 29/12/1995.  
Presentación extemporánea:
- 48 Registro de Contratos de trabajo de trabajadores destacados de empresas y entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral.**  
Ley N° 27626 Art. 17° del 09/01/2002; D.S. N° 003-2002-TR, Art. 11° del 28/04/2002  
D. Leg. N° 728, D.S. N° 003-97-TR, Art. 72°, del 27/03/97;  
D.S. N° 001-96-TR, Art. 83° del 26/01/1996.  
Presentación Extemporánea:  
Solo durante la vigencia del contrato, si este es temporal o dentro del año de suscripción si es indeterminado.
- 49 Registro de Informe sobre procedimientos instaurados por Hostigamiento Sexual y de ser el caso, sobre sanciones impuestas.**  
Ley N° 27942, artículo 7° inc. c) del 27/02/2003;  
D.S. N° 010-2003-MIMDES Art. 22°, del 26/11/2003.
- 50 Registro de Contrato de Trabajado Migrante Andino (Decisión N° 545).**  
Instrumento Andino de Migración Laboral  
R.M. N° 279-2004-TR Arts. 1° y 2° del 31/10/2004.  
R.M. N° 009-2006-TR, que aprueba la Directiva Nacional N° 004-2005-MTPE/DVMT/DNRT.
- 51 Registro de Especialidades de Trabajo Portuario vigentes en los puertos del país, por consenso de los miembros de la comisión o por decisión inimpugnabile de la Autoridad Administrativa de Trabajo.**  
Ley N° 27866 Arts. 5°, 6° y 7° del 16/11/2002; D.S. N° 013-2004-TR, 27/10/2004, (Disposición Complementaria Única); R.M. N° 204-2004-TR, Art. 2°, del 12/08/2004;  
R.M. N° 216-2005-TR Art. 1°, del 08/08/2005.
- 52 Servicio de Conciliación Administrativa.**  
D. Leg. N° 910, Título III, Capítulo III, Art. 27°, del 17/03/2001;  
D.S. N° 020-2001-TR, Título III: Capítulo V Arts. 69° y 70° del 29/06/2001.  
a) Solicitud para la Audiencia de Conciliación.  
b) Solicitud para Segunda Audiencia de Conciliación.  
c) De la Impugnación de la Resolución de Multa.
- 53 Verificación de cierre de centro de trabajo.**  
Decreto Ley N° 26135 Art. 3°, del 30/12/1992; D. Leg. N° 910 Art. 21°, del 17/03/2001 y modificada por Ley N° 28292 del 21/07/2004; D.S. N° 020-2001-TR Art. 55°, del 29/06/2001.
- 54 Verificación del cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores y/ o socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajadores o Empresas Especiales de Servicios**  
D. Leg. N° 910 Art. 16.3, del 17/03/2001, modificada por Ley N° 28292 del 21/07/2004; D.S. N° 020-2001-TR, Arts. 35° y 36°, del 29/06/2001, modificada por D.S. N° 010-2004-TR del 21/07/2004, Ley N° 27626, Arts. 5° y 23°, del 09/01/2002; D.S. N° 003-2002-TR, Arts. 14° y 16° del 28/04/2002.
- 55 Verificación de despido arbitrario.**  
D.S. N° 003-97-TR, Arts. 31°, 32° y 34°, del 27/03/1997;  
D. Leg. N° 910, Art. 16.3 del 17/03/2001, modificada por Ley N° 28292 del 21/07/2004.
- 56 Verificación de la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, del volumen o de la calidad de la producción.**  
D.S. N° 003-97-TR Art. 25° inc. b), del 27/03/1997; D. Leg. N° 910, Art. 16° numeral 16.3, del 17/03/2001, modificada por Ley N° 28292 del 21/07/2004.
- 57 Observación del trabajador a la liquidación de la compensación por tiempo de servicios, efectuada por el empleador.**  
D.S. N° 001-97-TR Art. 30°, del 01/03/1997.
- 58 Otorgamiento de la constancia de cese en los casos de:**
- Abandono de la empresa por sus titulares, o imposibilidad de otorgamiento de la constancia de cese.
  - Negativa injustificada o demora del empleador mayor a 48 horas, para expedir la certificación que acredite el cese.  
D.S. N° 001-97-TR, Arts. 45° y 46°, del 01/03/1997.
- 59 Inspección especial o no programada solicitada por el trabajador o por el empleador de carácter laboral y de seguridad y salud en el trabajo.**  
D. Leg. N° 910, Art. 16.3 del 17/03/2001, modificada por Ley N° 28292 del 21/07/2004; D.S. N° 020-2001-TR, Arts. 35° y 36° del 29/06/2001, modificada por D.S. N° 010-2004-TR del 21/07/2004.
- 60 Inspección especial o no programada solicitada por el beneficiario de la Modalidad Formativa Laboral o por un tercero con legítimo interés.**  
D. Leg. N° 910 Art. 16.3, del 17/03/2001, modificada por Ley N° 28292 Art. 5°, del 21/07/2004; D.S. N° 020-2001-TR Arts. 35° y 36°, del 29/06/2001, modif. por D.S. N° 010-2004-TR Art. 1°, del 21/07/04).  
Ley N° 28518, Art. 49° del 24/05/2005; D.S. N° 007-2005-TR Art. 37°, del 19/09/2005.
- 61 Autorización de trabajo para adolescentes.**  
Ley N° 27337 Arts. 48° al 68°, del 07/08/2000; Ley N° 27571, que modifica el Art. 51° de la Ley N° 27337 del 05/12/2001; R. M. N° 128-94-TR, del 03/09/1994.
- 62 Aprobación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.**  
D.S. N° 42-F Art. 45°, del 22/05/1964; D.S. N° 049-82-ITI/ IND Art. 2°, del 08/10/1982; D.S. N° 009-2005-TR Art. 24°, del 28/09/2005.
- 63 Registro y Autorización de Libros de Servicios de Calderos, Compresoras y otros equipos a presión.**  
D.S. N° 42-F, Art. 450°, del 22/05/1964; D.S. N° 049-82-ITI/IND Art. 2°, del 08/10/1982.
- 64 Aprobación del Libro de Actas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.**  
D.S. N° 42-F Art. 46°, del 22/05/1964; R.D. N° 1472-72-IC-DG, Art. 23°, del 28/08/1972; D.S. N° 009-2005-TR Art. 24°, del 28/09/2005.
- 65 Verificación de accidentes de trabajo**  
D. Leg. N° 910, Art. 16.3, 16.5 del 17/03/2001, modificada por Ley N° 28292 del 21/07/2004; D.S. N° 020-2001-TR Art. 35° del 29/06/2001, modificada por D.S. N° 010-2004-TR del 21/07/2004.
- 66 Presentación de información sobre Planillas de Pagos correspondiente al mes de Junio de cada año.**  
D.S. N° 007-TC Art. 4°, del 27/05/1968; D.S. N° 018-85-TR Arts. 1°, 2° y 3°, del 14/07/1985.  
Presentación extemporánea:
- 67 Dictamen Económico Laboral.**  
Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo apro-

bado por D.S. N° 010-2003-TR, Art 56° del 05/10/2003; D.S. N° 011-92-TR Art. 46° del 15/10/1992, sustituido por el Art. 1° del D.S. N° 009-93-TR del 08/10/1993;  
R. M. N° 045-95-TR Art. 1°, del 03/06/1995.

#### 68 Observación al Dictamen Económico Laboral.

Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por D.S. N° 010-2003-TR, Art. 56° último párrafo, del 05/10/2003; D. S. N° 011-92-TR, Art. 39°, del 15/10/1992.

#### 69 Recurso de apelación (antes y/ o después del otorgamiento de la buena pro).

Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, Ley N° 26850, D.S. N° 083-2004-PCM, Arts. 54° y 56°;  
D.S. N° 084-2004-PCM Arts. 151°, 153° y 155°, del 29/11/2004.

- a) Licitaciones Públicas.
- b) Concursos Públicos.
- c) Adjudicaciones Directas.

#### 70 Acceso a la información que poseen o producen las Unidades Orgánicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transpa. y Acceso a la Información Pública aprobado mediante D.S. N° 043-2003-PCM, Art. 10° del 24/04/2003

R.M. N° 092-2004-TR Art. 2°, del 14/04/2004.

Costo de Producción

- a) Por medios electrónicos (Página Web).
  - b) Por escrito (Copia simple por c/ cara).
  - c) Por escrito (Copia certificada por c/ cara).
  - c) Por medios físicos o magnéticos (diskette).
- Por medios físicos o magnéticos (CD).

#### 71 Solicitud de Pensión de Cesantía.

Decreto Ley N° 20530 Art. 16° del 26/02/1974, modificada por la Ley N° 28449 Art. 2°, del 30/12/2004.

D.S. N° 016-2005-EF Art. 1°, del 27/01/2005;

D.S. N° 017-2005-EF Art. 4°, del 27/01/2005.

#### 72 Solicitud de pensión de sobrevivientes - viudez.

Decreto Ley N° 20530 Arts. 32° y 33°, del 26/02/1974, modificada por la Ley N° 28449 Art. 7°, del 30/12/2004.

Ley N° 27617 Art. 4°, del 01/01/2002.

D.S. N° 016-2005-EF Art. 1°, del 27/01/2005.

#### 73 Solicitud de pensión de sobrevivientes - orfandad.

Decreto Ley N° 20530 Art. 34° del 26/02/1974, modificada por la Ley N° 28449 Art. 2°, del 30/12/2004.

Ley N° 27617 Art. 4°, del 01/01/2002

D.S. N° 016-2005-EF Art. 1°, del 27/01/2005.

#### 74 Solicitud de pensión de sobrevivientes - ascendientes.

Decreto Ley N° 20530 Art. 36°, del 26/02/1974, Ley N° 27617 Art. 4°, del 01/01/2002.

#### 75 Duplicado de Resolución.

Ley N° 27444, Art. 55° numeral 3° del 11/04/2001.

#### 76 Tercería de propiedad.

Ley N° 26979 Art. 20°, del 23/09/1998.

#### 77 Suspensión del Procedimiento de Ejecución Coactiva.

Ley N° 26979, Art. 16° del 23/09/1998; modificada por Ley N° 28165 del 10/01/2004, Art. 16°

#### 78 Fraccionamiento y/ o Aplazamiento de la deuda.

D.S. N° 002-2006-TR, del 02/03/2006

R.M. N° 003-A-2000-TR del 10/01/2000.

#### 79 Recurso de Apelación contra la resolución que deniega y declara la pérdida del Fraccionamiento y/ o Aplazamiento de la deuda.

D.S. N° 002-2006-TR del 02/03/2006.

#### 80 Opinión Sectorial para Registro de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo - ONGD.

D. Leg. N° 719, del 10/11/1991; D.S. N° 015-92-PCM, Arts. 31° y 32° del 30/01/1992.

## II. SECTOR PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

### • PROMOCIÓN DEL EMPLEO

#### 81 Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral.

Ley N° 27626, Arts. 9°, 13°, 14° y 16°, del 09/01/2002;

D.S. N° 003-2002-TR, Arts. 7° y 8° del 28/04/2002; Ley N° 26002 Art. 95° del 27/12/1992, modificado por la Ley N° 27839 del 11/10/2002

#### 82 Variación de Domicilio, Razón Social o Ampliación del Objeto Social.

Ley N° 27626, Art. 20° del 09/01/2002.

#### 83 Apertura de sucursales, oficinas, centros de trabajo u otros establecimientos de las entidades que desarrollan Actividades de Intermediación Laboral.

Ley N° 27626, Art. 27°, del 09/01/2002.

#### 84 Comunicación de la apertura de sucursales, oficinas, centros de trabajo, u otros establecimientos y de desarrollo de actividades, de las entidades que desarrollan actividades de Intermediación Laboral.

Ley N° 27626, Art. 27° 2do. párrafo, del 09/01/2002.

D.S. N° 003-2002-TR, Art. 8°, segundo párrafo, del 28/04/2002.

#### 85 Renovación de Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral.

Ley N° 27626, Arts. 14° y 19°, del 09/01/2002;

D.S. N° 003-2002-TR, Art. 8° del 28/04/2002.

#### 86 Presentación de contratos de locación de servicios celebrados con las empresas usuarias.

Ley N° 27626, Art. 17°, del 09/01/2002; D.S. N° 003-2002-TR, Art. 12° del 28/04/2002.

Presentación extemporánea:

(Solo durante la vigencia del contrato).

#### 87 Presentación de la declaración jurada en la que debe constar la nómina de trabajadores destacados en la empresa usuaria; para el caso de las Cooperativas de Trabajadores.

(D.S. N° 003-2002-TR, Art. 11°, segundo párrafo, 28/04/2002).

Presentación extemporánea.

#### 88 Presentación de la Información Estadística Trimestral de las Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral.

Ley N° 27626 Art. 18°, del 09/01/02; R.M. N° 131-2004-TR, del 26/05/2004.

Presentación extemporánea.

#### 89 Presentación de Carta Fianza a nombre del Ministerio.

Ley N° 27626, Art. 24°, del 09/01/02; D.S. N° 003-2002-TR Arts. 17°, 18°, 19° y 22°, del 28/04/2002.

#### 90 Renovación y Reajuste de la Carta Fianza a nombre del Ministerio.

D.S. N° 003-2002-TR Art. 20° del 28/04/2002.

#### 91 Solicitud de ejecución de carta fianza a nombre del Ministerio.

D.S. N° 003-2002-TR, Art. 25°, del 28/04/2002.

#### 92 Denuncia por incumplimiento de pago de Derechos y Beneficios Laborales por parte de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral.

Ley N° 27626, Art. 23°, del 09/01/2002.

- a) Resolución firme expedida por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- b) Acta de Conciliación celebrada con la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- c) Incumplimiento de sentencia o laudo arbitral.
- d) Acta de Conciliación Extrajudicial.

- 93 Comunicación de interposición de las demandas laborales por incumplimiento del pago de derechos y beneficios por parte de las entidades de intermediación laboral.**  
D.S. N° 003-2002-TR art. 24°, del 28/04/2002.
- 94 Inscripción en el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad.**  
D.S. N° 001-2003-TR Art. 3°, del 10/01/2003.
- 95 Renovación de Inscripción en el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad.**  
D.S. N° 001-2003-TR Art. 6°, del 10/01/2003.
- 96 Denuncia sobre discriminación en las ofertas de empleo.**  
Ley N° 26772 Art. 1°, del 17/04/97, modificado por la Ley N° 27270 del 29/05/2000; D.S. N° 002-98-TR Art. 6°, del 01/02/1998.
- 97 Inscripción de Certificados Ocupacionales.**  
D.S. N° 022-85-TR Art. 3°, del 29/07/1985.
- 98 Comunicación de remanente de utilidades.**  
D.L. N° 892 Art. 1°, del 11/11/1996, modificada por Ley N° 28464 Art. 1°, del 13/01/2005; D.S. N° 009-98-TR, Art. 9° del 06/08/1998, modificado por D.S. N° 002-2005-TR Art. 1°, del 06/05/2005.
- 99 Inscripción en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo.**  
D.S. N° 005-2003-TR, Art. 3° del 24/05/2003.
- 100 Renovación de la Inscripción en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo.**  
D.S. N° 005-2003-TR Art. 7°, del 24/05/2003.
- 101 Presentación de la Información Estadística Laboral de las Agencias Privadas de Empleo.**  
D.S. N° 005-2003-TR Art 13°, del 24/05/2003;  
R.M. N° 087-2004-TR Art. 1°, del 14/04/2004  
Presentación Extemporánea.
- 102 Variación de domicilio de Agencias Privadas de Empleo.**  
D.S. N° 005-2003-TR Art 10°, del 24/05/2003, modificada por D.S. N° 011-2003-TR del 10/10/2003.
- 103 Variación de Denominación o Razón Social de Agencias Privadas de Empleo.**  
D.S. N° 005-2003-TR, Art 10° del 24/05/2003, modificada por D.S. N° 011-2003-TR del 10/10/2003.
- 104 Autorización de Libro u Hojas sueltas, para ser utilizado como Registro especial de Modalidades Formativas Laborales.**  
Ley N° 28518, Art. 48°, del 24/05/2005; D.S. N° 007-2005-TR Art. 53°, del 19/09/2005  
Segundo Libro y siguientes.
- 105 Modificación de Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales.**  
Ley N° 28518, Art. 48°, del 24/05/2005; D.S. N° 007-2005-TR Art. 53°, del 19/09/2005.
- 106 Duplicado de Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales.**  
Ley N° 28518 Art. 48°, del 24/05/2005.  
D.S. N° 007-2005-TR Art. 53°, del 19/09/2005.
- 107 Cierre de Libro especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales.**  
Ley N° 28518 Art. 48°, del 24/05/2005.
- 108 Autorización, Registro y Prórroga de convenios de Jornada Formativa en Horario Nocturno.**  
D.S. N° 007-2005-TR Art. 30°, del 19/09/2005.
- 109 Registro y Prórroga de Convenio de Aprendizaje.**  
(Con predominio en la empresa o con predominio en el Centro de Formación Profesional: Práctica Pre-Profesional)  
Ley N° 28518 Arts. 5° al 13°, 46° y 48° del 24/05/2005;  
D.S. N° 007-2005-TR Arts. 49°, 50°, 51°, 52°, 53° y 60° del 19/09/2005;  
R.M. N° 322-2005-TR del 03/11/2005.  
a) Con predominio en la empresa  
Ley N° 28518 Art. 11°, del 24/05/2005;  
D.S. N° 007-2005-TR Art. 7°, del 19/09/2005.  
Presentación extemporánea: (sólo durante la vigencia del convenio)  
D.S. N° 007-2005-TR Art. 50°, del 19/09/2005.
- 110 Registro y prórroga de Convenios de Prácticas Profesionales.**  
Ley N° 28518 Arts. 12°, 46° y 48°, del 24/05/2005;  
D.S. N° 007-2005-TR, Arts. 49°, 50°, 51°, 52° y 53°, del 19/09/2005.  
R.M. N° 322-2005-TR, 03/11/2005.  
Presentación extemporánea: (sólo durante la vigencia del convenio)  
D.S. N° 007-2005-TR Art. 50°, del 19/09/2005.
- 111 Registro y prórroga de Convenios de Capacitación Laboral Juvenil.**  
Ley N° 28518 Arts. 14° al 22°, 46° y 48°, del 24/05/2005;  
D.S. N° 007-2005-TR, Arts. 49°, 50°, 51°, 52°, 53° y 60° del 19/09/2005.  
R.M. N° 322-2005-TR, 03/11/2005.  
a) Persona con Discapacidad (PCD).  
b) Jóvenes Mujeres con responsabilidades familiares.  
Presentación extemporánea: (sólo durante la vigencia del convenio)  
(D.S. N° 007-2005-TR, Art. 50°, del 19/09/2005).
- 112 Registro y prórroga de Convenio de Pasantía.**  
Ley N° 28518, Arts. 23° al 28°, 46° y 48° del 24/05/2005  
D.S. N° 007-2005-TR, Art. 49°, 50°, 51°, 52° y 53° del 19/09/2005  
R.M. N° 322-2005-TR, 03/11/2005.  
a) De la Pasantía en la Empresa.  
b) Pasantía de Docentes y Catedráticos.  
Presentación extemporánea: (sólo durante la vigencia del convenio)  
D.S. N° 007-2005-TR, Art. 50°, del 19/09/2005.
- 113 Registro y Prórroga de Convenios de la Actualización para la Reinserción Laboral.**  
Ley N° 28518 Arts. 29° al 40°, del 24/05/2005  
D.S. N° 007-2005-TR, Arts. 49°, 50°, 51°, 52° y 53° del 19/09/2005  
R.M. N° 322-2005-TR, del 03/11/2005.  
a) Persona con Discapacidad  
Presentación extemporánea: (sólo durante la vigencia del convenio).  
D.S. N° 007-2005-TR Art. 50°, del 19/09/2005.
- 114 Registro de Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil.**  
Ley N° 28518 Arts. 18° y 19° del 24/05/2005;  
D.S. N° 007-2005-TR Art. 54°, del 19/09/2005.
- 115 Registro de Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil.**  
Ley N° 28518, Arts. 18° y 19°, del 24/05/2005;  
D.S. N° 007-2005-TR Art. 54°, del 19/09/2005.
- 116 Registro del Plan de Actualización para la Reinserción Laboral y de sus modificaciones.**  
Ley N° 28518, Arts. 34° y 35°, del 24/05/2005;  
D.S. N° 007-2005-TR Arts. 44° y 54°, del 19/09/2005.
- MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA**
- 117 Inscripción de Asociaciones de Micro y Pequeñas Empresas en el Registro Nacional de Micro y Pequeñas Empresas (RENAMYPES).**  
Ley N° 27711, Arts. 4 y 5°, del 30/04/2002.  
Ley N° 28015, Arts 5° inc. i) y 6°, del 03/07/2003.  
R.M. N° 1730-2002-TR Art. 60°- m), del 01/07/2002.  
R.M. N° 020-2003-TR, del 12/02/2003 y su modificatoria.  
R.M. N° 257-2005-TR, del 17/12/2005, Arts. 4°, 5° y 6°.
- 118 Incorporación en el Régimen Laboral Especial de la Microempresa.**  
Ley N° 28015, artículo 52°, del 03/07/2003;  
Decreto Supremo N° 009-2003-TR, Tercera Disposición Complementaria, del 12/09/2003.

# Ley de Servicios de Seguridad Privada

**L**os servicios de Seguridad Privada se encuentran regulados por la reciente Ley N° 28879, de fecha 17 de agosto de 2006, publicada el día 18 del mismo mes y que sólo tendrá **vigencia a partir del día siguiente de publicado su Reglamento** en el diario oficial *El Peruano*. A su vez, dicho Reglamento ha sido ya encargado a un Comité compuesto por 10 personas que representan al Ministerio del Interior; a la Policía Nacional del Perú; al Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana (2); a la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; al MTPE; a la Asociación de Municipalidades del Perú; a los gremios de empresas de seguridad privada (2); y a la Asociación de Bancos del Perú. Este Comité tiene un plazo de 60 días, contado desde su instalación, para elaborar el Proyecto de Reglamento de la Ley. Corresponderá al **Ministerio del Interior** la aprobación y refrendo del Reglamento mediante Decreto Supremo que será expedido en un plazo no mayor de 15 días calendario de recibida la propuesta. En el supuesto de que se cumplan estrictamente los plazos señalados, la Ley N° 28879 y su reglamento entrarían en vigencia a partir del **9 de noviembre de 2006**. Mientras tanto continuarán siendo de aplicación las normas del **D.S. N° 005-94-IN (Reglamento de Servicios de Seguridad Privada)** de fecha 09 de mayo de 1994 que han regulado, hasta el presente, esta actividad.

Analizaremos los aspectos más importantes de la nueva Ley.

## 1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY

La Ley N° 28879 somete a control legal los servicios de seguridad privada prestados por personas naturales o por empresas especializadas, que cautelan y protegen **la vida e integridad física** de las personas, como también los **patrimonios** de las personas naturales o jurídicas (art. 4°).

Comprende también los **servicios internos por cuenta propia** organizados dentro de una misma entidad empresarial (art. 1°).

Las diversas **modalidades** en que se prestan los servicios de seguridad se encuentran regulados en el Capítulo II de la norma legal, considerándose entre ellas:

**1.1 Los servicios de vigilancia privada** referidos a la protección de la vida e integridad física de las personas; a la seguridad de las instalaciones públicas o privadas; seguridad en eventos. Se limita al perímetro o ámbito interno de la instalación.

En este tipo de servicios no se dan mayores cambios, en cuanto a sus funciones, si los comparamos con lo anteriormente establecido

**1.2 Servicios de protección personal** con la finalidad de impedir atentados.

En el fondo esta modalidad está ya comprendida en la anterior. Al parecer se le querría dar una especialización particular ya que no estuvo considerada en el Reglamento anterior.

**1.3 Servicios de seguridad en el transporte de dinero y valores** que suelen requerir infraestructura adecuada, tales como medios de transporte blindados, debidamente autorizados y registrados por el Ministerio de Transporte y Comunicaciones. A su vez, deberá comunicarse al Ministerio del Interior la relación y características de tales vehículos e identificación de su propietario, lo que implica total ausencia de la tan reclamada simplificación administrativa.

El artículo 13° de la Ley menciona «*facilidades excepcionales*» para tales vehículos sin detallarlas pero encargando su especificación al Reglamento. Posiblemente estarán referidas a la dispensa de ciertas restricciones de tránsito concernientes a estacionamiento, entre otras.

Se exige, también, una Póliza de Seguro acorde con los montos trasladados.

**1.4 Servicios de protección por cuenta propia**, que exigirá contar con personal vinculado laboralmente a la entidad que implementa este tipo de servicio propio. Requiere autorización de la **DICSCAMEC** (*Dirección General de Control de Servicios de Seguridad, Control de Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil*).

La empresa que organice estos servicios para sí (protección interna y/o traslado de dinero y valores) no podrá ofrecerlos a terceros.

**1.5 Servicios individuales de seguridad personal y/o patrimonial**, que requiere celebrar un **contrato de trabajo** con la persona natural que prestará el servicio, (art. 17, numeral 17.2), lo que exigirá el cumplimiento de las obligaciones laborales (jornada de trabajo, descanso semanal, vacaciones, gratificaciones semestrales, CTS, etc.) propias de este tipo de contrato. No cabe, en consecuencia, utilizar la **locación de servicios** para este tipo de actividad.

Además del contrato de trabajo, se exigirá un **seguro de salud** a favor del trabajador contratado, así como un Seguro de Vida, Sepelio e Invalidez.

A su vez, la persona contratada para este servicio debe estar debidamente capacitada y contar con **autorización** expedida por la autoridad competente (Ministerio del Interior).

- De la misma manera, las personas naturales que presten servicios **individuales** de seguridad patrimonial (por ejemplo los que cumplen esta actividad custodiando edificios multifamiliares o residencias particulares) deben ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y no están autorizados para el uso de armas de fuego.

**1.6 Otras modalidades especializadas de servicios.** El artículo 20º de la Ley considera la prestación de **servicios tecnológicos de seguridad** (dispositivos electrónicos de alarmas; controles de acceso; circuitos cerrados de televisión; sistemas de posicionamiento satelital; y sistemas de control de mercadería).

El artículo 21º está referido a **servicios de asesoría y consultoría de seguridad privada** (análisis de riesgos, planes de contingencia, etc).

## 2. EMPRESAS «ESPECIALIZADAS» QUE PRESTAN SERVICIOS DE SEGURIDAD (Capítulo III)

### 2.1 Requisitos:

El artículo 22º de la Ley N° 28879 precisa que para prestar los servicios de seguridad privada bajo las modalidades de vigilancia privada; protección personal; transporte de dinero y valores; tecnología de seguridad; y servicios de asesoría y consultoría, se requiere:

- Constituirse en persona jurídica conforme a la Ley General de Sociedades.
- Registrarse y obtener autorización ante la Autori-

dad Competente (Ministerio del Interior).

- Las *empresas especializadas* pueden desarrollar más de una modalidad siempre que cuenten con la autorización respectiva.
- Sus operaciones pueden desarrollarse en su sede principal así como en otras ciudades del territorio nacional (sucursales, agencias) debiendo designar un **representante** con residencia en la localidad respectiva.

### 2.2 Obligaciones (art. 23º)

- Acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley.
- Cumplir con los informes trimestrales requeridos por la norma legal (Art. 23º, literal b).
- Contar con un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el MTPE.
- Contratar sólo personal que posea *Certificado de Capacitación* acorde con lo requerido por la ley.
- Supervisar la labor de su personal.
- Contratar los seguros de vida, salud, sepelio e invalidez a que está obligada la empresa.
- Contar con las licencias de armas y municiones que correspondan.
- Inscribirse en el MTPE como empresas de intermediación laboral y presentar los informes que correspondan.
- Registrar los contratos de trabajo en el MTPE.
- Acreditar ante el MTPE haber cumplido con el pago de los derechos y beneficios laborales de sus trabajadores, una vez concluida la prestación del servicio al usuario.

### 2.3 Prohibiciones (art. 24º)

Están referidas a uso de equipos o a acciones que causen daños o perjuicios a la seguridad nacional o a terceros; asumir funciones propias de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional; realizar actividades de espionaje industrial o comercial; capacitación de mercenarios, etc.

### 2.4 Información sobre contratos suscritos (art. 25º)

Que deberá ser dirigida al Ministerio del Interior «*el mismo día de suscrito*» con carácter de declaración jurada, según formulario especial. La información tiene carácter reservado.

Copia del contrato suscrito será remitido a la DICS-CAMEC.

- Esta ley entrará en vigencia hacia el 9 de noviembre de 2006.
- Se regulan también los servicios de seguridad prestados por personas naturales y los servicios internos por cuenta propia que organicen las empresas.
- Se reconocen los servicios de protección personal no considerados en anteriores normas.
- **Contratos de trabajo** serán de aplicación obligatoria para el personal contratado.
- Será exigible seguro de vida, sepelio e invalidez, además del de salud.
- Autoridad competente será el Ministerio del Interior a través del DICSCAMEC.

### 3. EL PERSONAL OPERATIVO (Capítulo IV)

Se llama así a la persona debidamente **capacitada y autorizada** para realizar alguna de las modalidades de servicios de seguridad privada.

Los requisitos exigidos a este personal (no haber sido dado de baja de las Fuerzas Armadas o de la Policía; certificados de capacitación; licencia para posesión y uso de armas que no son de guerra, etc.) se detallan en este capítulo y en el Reglamento próximo a dictarse.

Se hace referencia también a la **supervisión** de este personal, requiriéndose para ejercerlo, grado de Instructor en Seguridad Privada obtenido en Centro Autorizado.

El personal operativo no tiene carácter de autoridad pública.

### 4. AUTORIZACIONES Y REGISTROS (Capítulo V)

Las empresas especializadas y las personas jurídicas, incluyendo las que prestan servicios por cuenta propia, deben tener, además de las licencias que correspondan (MTPE, Ministerio del Interior):

- Autorización de Funcionamiento del DICSCAMEC cuya duración es de 5 años renovables.

**4.1 Autorizaciones para personas naturales que prestan servicios individuales de seguridad personal y patrimonial:** La otorga el Ministerio del Interior a través de la DICSCAMEC, por un (1) año, renovable. El Reglamento determinará los requisitos.

### 5. LOGÍSTICA Y CONTROL DE ARMAS (Capítulo VI)

Está referida a diversas características, especificaciones, uso de uniforme, emblemas, etc. aplicables al personal operativo, excepto **personas naturales**, que brinden servicios de seguridad.

Las armas y municiones que utilice el personal operativo deben ser entregadas a la empresa al finalizar la jornada de trabajo. Las empresas que las provean a su personal, deben estar registradas y autorizadas por la autoridad competente.

### 6. CENTROS ESPECIALIZADOS DE CAPACITACIÓN (Capítulo VIII)

La capacitación en seguridad privada se realiza por personas naturales o jurídicas **autorizadas** por los Ministerios de Educación y del Interior quienes elaborarán y aprobarán su estructura curricular básica.

Estos **centros** registran en la DICSCAMEC los detalles de su constitución y personal.

Los centros especializados de capacitación otorgan los **Grados de Capacitación** (Instructor; Supervisor; Especialización en el uso de armas y municiones; y Grado Básico de Seguridad Privada) y los **Certificados de Capacitación** que

deben, a su vez, ser visados por los dos Ministerios antes mencionados.

### 7. AUTORIDAD COMPETENTE (Artículo 3º)

La regulación, control y supervisión de los servicios de seguridad privada está a cargo del **Ministerio del Interior** a través de la **DICSCAMEC** pudiendo esta entidad requerir el **apoyo de la Policía Nacional** para el control de las empresas dedicadas exclusivamente a prestar servicios de seguridad privada.

### 8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

La Autoridad Competente en coordinación con Municipalidades y gremios empresariales de la seguridad privada, promueven **Programas de Capacitación gratuitos** a favor de personas naturales que presten servicios individuales en viviendas y establecimientos.

Asimismo, facilitarán el **registro** de estas personas naturales a través de los municipios.

- El personal que preste servicios de seguridad privada en cualquier modalidad **goza de todos los derechos y beneficios del régimen laboral de la actividad privada.**

Se aplican también las normas de la Ley de Intermediación Laboral (Ley N° 27626).

### 9. COMENTARIOS SOBRE LA LEY N° 28879

El análisis de esta ley nos lleva a calificarla de excesivamente reglamentarista, cargada de exigencias y requisitos muy propios de la actividad pública que busca complicar y hacer difícil lo que debería ser simple.

Se sigue pensando que ciertos temas delicados –y la seguridad privada ciertamente lo es– exigen multiplicar el papeleo para formalizar ésta y cualquier otra actividad, cuando lo realmente importante es la seriedad y constancia en el control permanente. Lamentablemente aún no se puede lograr la **simplificación administrativa** de la que se habla constantemente, pero que está muy lejos de alcanzarse.

Si bien se ha superado en algo las farragosas exigencias del **Reglamento de Servicios de Seguridad Privada** (D.S. N° 005-94-IN) que aún continuará vigente por algunos meses más, consideramos que deben hacerse mayores esfuerzos en el Reglamento en elaboración, pues de lo contrario se multiplicarán los listados requiriendo documentos superfluos, copias autenticadas inútiles y constancias mil que solo engrosarán los polvorientos archivos del Ministerio del Interior, pues únicamente será constatada su entrega el día de su presentación, para luego pasar de mano en mano de burócratas que buscarán insistentemente justificar su puesto, cuestionando con razón o sin ella, supuestas irregularidades en la tramitación del expediente.

¿Cuándo superaremos estos viejos vicios de que están llenos ministerios y municipalidades?

# Período Laboral Mensual

## Efectos en la Planilla de Pago

**¿** *Cuándo se inicia el período mensual para el pago de remuneraciones en una empresa? ¿Existe una norma legal que necesariamente nos obliga a computar ese período desde el primero al último día del mes calendario?*  
*Estas, quizá, son las principales preguntas que deberán responder los empleadores frente a la Planilla Digitalizada, las visitas de fiscalización que recientemente está desarrollando la SUNAT y las inspecciones del Ministerio de Trabajo y P.E. La verificación del cumplimiento de la legalidad para determinar el número de días y horas laboradas que corresponden a las remuneraciones y otros ingresos que perciba un trabajador remunerado mensualmente, será una de las metas de tales visitas. Por ello es importante que los alcances del Período Laboral Mensual sean plenamente conocidos.*

### 1. BASE LEGAL

El numeral 15 del art. 2º de la Constitución Política de 1993 establece que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley.

Asimismo, el art. 58º de la misma Carta Magna reconoce que la iniciativa privada es libre.

Es así que, en base a lo establecido por esas normas, el art. 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) dispone que el Contrato Individual de Trabajo puede celebrarse libremente en forma verbal o escrita.

Siguiendo esta secuencia legal tenemos que la LPCL, en su art. 8º, estipula que el mes laboral corresponde a treinta días y en el artículo siguiente que el empleador tiene facultades para normar reglamentariamente las labores y dictar las medidas necesarias para la ejecución de las mismas. Se le reconoce también al empleador la facultad de modificar o definir la forma y modalidad de las prestaciones de las labores.

En consecuencia, el alcance y contenido de la prestación de servicios que se remunera mensualmente es materia del contrato de trabajo y de las disposiciones que dicte el empleador, lo que se complementa con los convenios colectivos que resulten aplicables.

### 2. ANÁLISIS DEL PERÍODO MENSUAL

En aplicación de la normatividad señalada, el contrato individual de trabajo, escrito o verbal, o, de ser el caso, la facultad de administración y dirección reconocida al empleador pueden establecer entre otros aspectos:

- El día «inicial» y el «final» que comprende el Período Laboral Mensual.
- La fecha de «cierre» del cómputo del indicado Período Laboral Mensual para efectos de la elaboración de las planillas y Boletas de Pago.
- La fecha de **emisión** de la planilla.
- La fecha de **pago** de los ingresos y remuneraciones mensuales.

Ordinariamente existe la creencia, errónea por cierto, que el Período Laboral debe coincidir con el calendario, es decir del primero al último día calendario del mes; eso constituye una exageración y, además, un factor que conduce a errores o gastos innecesarios e impide un manejo eficaz del proceso de pago de los ingresos de los trabajadores.

De aplicarse esta línea interpretativa, el mes de febrero sería de 28 días, junio, 30 y julio, 31.

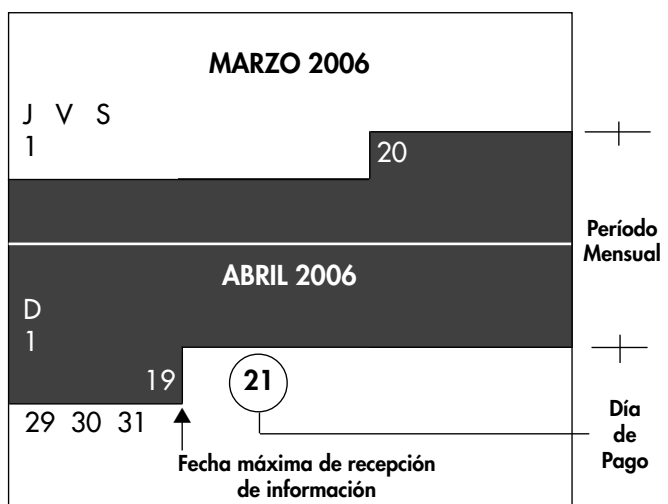
En el ámbito laboral el Período Laboral es relativo. Está en función, primero, de los requisitos y condiciones de la contratación, y segundo, de la fecha de ingreso del trabajador en el período inicial.

Nosotros entendemos que son las partes las que deben determinar el inicio y término del período mensual (30 días), la fecha hasta la cual se recibirá la información para el período laboral y la fecha de pago.

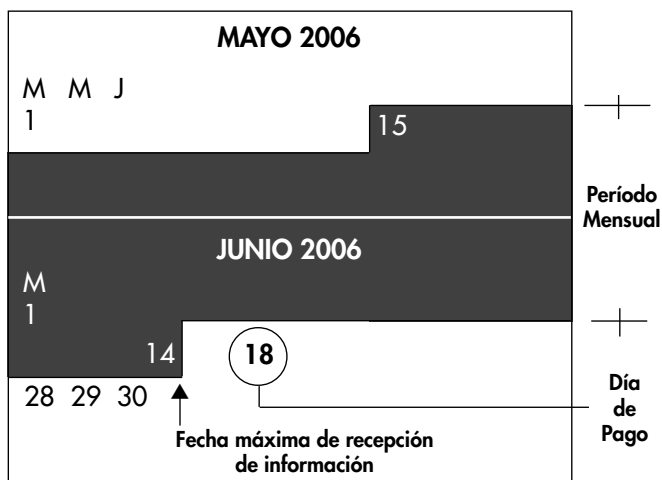
### 3. DESARROLLO DE CASOS PRÁCTICOS

A continuación mostramos un grupo de casos referidos al contenido del Período Mensual:

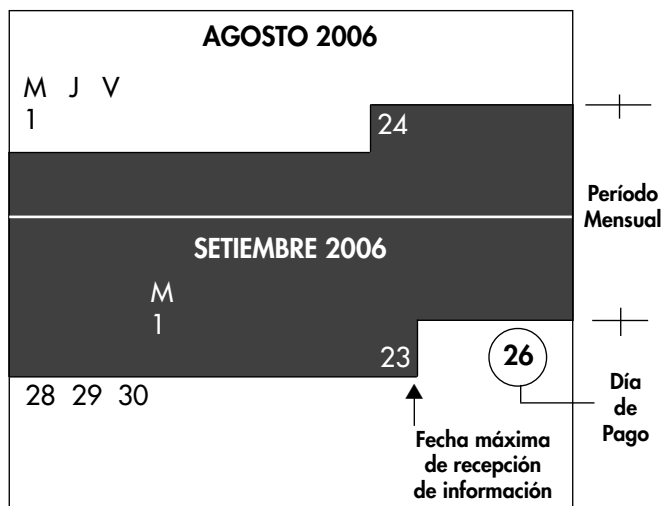
CUADRO Nº 1



CUADRO Nº 2



CUADRO Nº 3



Analizaremos a continuación el período del cuadro Nº 3 que se inicia el **24 de agosto** y finaliza el **23 de setiembre**.

**a) Período mensual:** Para este caso se ha señalado que el período laboral mensual es de 30 días, y se inicia el día 24 de un mes y concluye el día 23 del mes siguiente.

**b) Fecha de «cierre» de datos laborales:** Comprende la fecha reconocida y aplicada por el empleador a partir de la cual ya no se acepta información que modifique lo reportado por las diversas áreas de la empresa para procesar la planilla de pago.

Como en este caso el período mensual se inicia el día 24 del mes de agosto y concluirá el 23 de setiembre, será el período mensual correspondiente al mes de setiembre. En consecuencia, las horas extras, los días de ausencia injustificada, permisos, reintegros, etc., que hubieran en ese período se reportarán al área de personal y ésta lo aceptará hasta el día 23 de setiembre. Todo lo que ocurra o se reporte con posterioridad, se incorporará a la planilla del mes de octubre.

Debe tenerse presente que si hubiera información de remuneraciones y otros ingresos del período 24.08 al 23.09 que

no se incluya por "error" en la planilla de setiembre, ésta deberá trabajarse en el mes de octubre en una planilla adicional que se denomina "Planilla Rectificatoria".

**c) Día de pago:** Como puede apreciarse en el gráfico precedente el **día de pago** en esta empresa es tres días posteriores al término del período mensual, es decir el día 26 de setiembre para ese mes.

**d) Otra modalidad de período mensual:** Nada impide que se considere el período mensual del 1 al último día laborable del mes, (por ejemplo del 1 al 30 de setiembre), pero esa decisión traería problemas administrativos. Así, impediría la incorporación de la Banca Personal y por la brevedad del tiempo, el pago a través de cajeros, no permitiría la utilización de otros servicios que brinden las entidades financieras, entre otros. En síntesis, la administración de los salarios con oportunidad y eficiencia no podría darse. La planilla de pago no estaría lista a tiempo para abonar las remuneraciones y otros ingresos.

**e) Aspecto positivo:** Esta manera de computar el período mensual que no coincide con el último día calendario, permite tener un tiempo prudencial para elaborar la planilla y evitar así que se emitan boletas de pago que pueden contener pagos por días no trabajados, en caso de cesar el trabajador el día 27 de setiembre en el ejemplo mostrado.

**f) Cómputo del período al inicio de la prestación y al término:** Respecto al inicio debe tenerse en cuenta que el trabajador que ingresa a laborar en una empresa que cierra planillas un día 24 de setiembre, figurará en esa planilla de setiembre si es que ingresó entre el 24 de agosto y el 23 de setiembre. Además sólo se le pagará por los días que hubiere trabajado del 24 de agosto al 23 de setiembre; así de haber ingresado el día 12 de setiembre sólo se le abonará los días desde esa fecha al 23 de setiembre.

De lo contrario, si ingresó el trabajador, por ejemplo el 26 de setiembre, recién figurará en la planilla del mes de octubre que considera el período del 24 de setiembre al 23 de octubre.

Asimismo, si el trabajador cesa después del día del cierre de planillas deberán abonársele las remuneraciones del mes completo (24 de agosto al 23 de setiembre) y además los días que haya laborado del 24 de setiembre, en nuestro ejemplo, hasta la fecha de cese que podría ser el día 29 de setiembre. En este caso esos cinco días se le abonarán vía recibo de pago o bien conjuntamente con la liquidación final.

Para efectos del PDT de ese trabajador, además de las remuneraciones afectas en planilla, se le deberá agregar lo pagado por recibo de liquidación de días laborados.

**g) Una de las preguntas que siempre ronda en la operación de las planillas es la siguiente:** ¿Tendremos problemas tributarios si no pagamos en el mes los días que transcurran desde el "cierre de planillas" al último día del mes calendario respectivo? Estimamos que no. En primer lugar, las aportaciones a la Seguridad Social se sustentan en el principio tributario de lo **devengado** y, en consecuencia, al no existir obligación del empleador de pagar la remuneración del período del 24 al 30 de setiembre en el caso desarrollado, no se genera obligación tributaria.

# Trabajadores de Dirección y de Confianza

## Calificación y documentos administrativos internos

### 1. ALCANCES

La designación de trabajador de dirección o de confianza constituye una calificación que no responde a instrumentos declarativos, sino más bien tiene carácter constitutivo pues se deriva del ejercicio del cargo u ocupación o del desarrollo de las funciones o actividades que responden al puesto para el cual fue contratado dicho servidor.

Es por ello que en nuestra legislación el art. 43° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), al definir a estos trabajadores indica expresamente las particularidades de las funciones que tipifican a los puestos comprendidos en esta calificación.

Aún más, el D.S. N° 001-96-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo, en su art. 60° señala con toda precisión que "la calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador..."; por tanto, no constituye un acto a través del cual se reconoce, se otorga o se asigna la calidad de trabajador de dirección o de confianza, sino es una formalidad de lo que ya se constituyó en los hechos.

Ello queda corroborado con lo señalado en el mismo art. 60° antes reseñado, que establece que la inobservancia de esa formalidad "no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita".

En este contexto resulta conveniente que los empleadores cuenten con los principales instrumentos que acrediten tales efectos, los mismos que señalamos a continuación:

1. Organigrama (Ordinarios y Temporales);
2. Manual de Organización y Funciones de las áreas;
3. Descripción de funciones y actividades del puesto, suscrito por cada trabajador respecto al puesto que desempeña;
4. Comunicaciones en las que se clasifica a los trabajadores como de dirección y de confianza.

También cabe señalar que el art. 61° del D.S. N° 001-96-TR señala que los trabajadores calificados en forma indebida como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, para que se deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta días naturales siguientes a la comunicación respectiva.

### 2. TRABAJADOR DE DIRECCIÓN

Es definido en el art 43° de la LPCL como el personal que "ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros".

También es el personal que sustituye al que ejerce la representación señalada, o el que comparte con aquél las funciones

de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

En una organización mediana o grande, se refiere esencialmente al Gerente General y a los Gerentes de Área, así como también a aquellos que no teniendo cargos de línea tienen el mismo nivel de participación colateral sin tener personal a su cargo, como puede ser el caso del Subgerente General.

En empresas medianas o chicas se refiere al Administrador y a los Jefes de Sección que dependen de él.

### 3. TRABAJADOR DE CONFIANZA

En el mismo art. 43° de la LPCL se indica que los trabajadores de confianza son aquellos "que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con personal de dirección".

Esa es la primera premisa para calificar a estos trabajadores como de confianza. La segunda es que además tengan acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado.

Podemos ubicar en este rango a los Jefes de Sección o de Departamento, según sea el caso, que dependen de los Gerentes de Área.

Se incluye en esta categoría a los trabajadores "cuyas opiniones o informes son presentadas directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales". Esto son, pues, los asesores, consultores, etc.

### 4. DOCUMENTOS INTERNOS

Para cumplir con la calificación de los trabajadores de Dirección o de Confianza se debe proceder de conformidad a lo señalado en el art. 59° del D.S. N° 001-96-TR, esto es:

- a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad a las definiciones antes señaladas. En los numerales siguientes presentamos algunos modelos de Memorándum que se adaptarán a cada caso en particular.
- b) El empleador comunicará por escrito al trabajador que ocupa un puesto de dirección o de confianza, que su cargo ha sido calificado como tal en función a las actividades que realiza. Al respecto, presentamos dos modelos de las cartas de calificación.
- c) El empleador consignará en el libro de planillas y boleta de pago la calificación correspondiente, es decir, se deberá incluir en esos documentos los términos "TRABAJADOR DE DIRECCIÓN" o "TRABAJADOR DE CONFIANZA", según sea el caso.

**A. CARTA DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO AL GERENTE GENERAL**

Lima, .....

Señor

.....

Gerente General de .....

Presente.-

De mi mayor consideración:

Me es muy grato dirigirme a usted con la finalidad de remitirle adjunto copia del Acta de Directorio de fecha ..... en la cual, se acordaron varios aspectos relacionados al personal.

El Acuerdo contempla los aspectos siguientes:

1. Ratificar la calificación de personal de Dirección a los señores:
  - a) ..... DNI N° ..... Gerente General Central
  - b) ..... DNI N° ..... Gerente de Ventas
  - c) ..... DNI N° ..... Gerente de Operaciones
  - d) ..... DNI N° ..... Gerente de Administración
  - e) ..... DNI N° .....
2. Ratificar y reconocer en calidad de Personal de Confianza a los señores:
  - a) ..... DNI N° ..... Jefe de Ventas
  - b) ..... DNI N° ..... Jefe de Cómputo
  - c) ..... DNI N° ..... Jefe de Contabilidad
  - d) ..... DNI N° ..... Jefe de Almacén
  - e) ..... DNI N° .....
3. Delegar en el Gerente General las modificaciones o nuevas calificaciones respecto a la relación de Trabajadores de Confianza.
4. Por la modalidad de las operaciones de la empresa se acuerda que el Gerente General suscribirá la calificación que corresponde de acuerdo a ley para el personal no sujeto a fiscalización inmediata.
5. La Gerencia General dará cuenta al Directorio de las medidas que implemente concordantes con lo antes señalado, esencialmente al cumplimiento de la jornada laboral. Estaremos a la espera de que estos temas se implementen a la brevedad por cuanto es necesario uniformizar sistemas, criterios y métodos de control.

Atentamente,

\_\_\_\_\_

**B. MEMORÁNDUM DE LA GERENCIA GENERAL A GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS****MEMORÁNDUM N° .....**De: Sr. ....  
Gerente General de .....A: Sr. ....  
Gerente de Recursos Humanos

Asunto: Prestación de Servicios y otros

Fecha: .....

Por intermedio de la presente me dirijo a usted con la finalidad de hacerle conocer que en la sesión de Directorio del ..... se tomaron los siguientes acuerdos que requieren su inmediata aplicación:

1. Ratificar la calificación de Personal de Dirección al personal que se indica en el Anexo A adjunto al presente.
2. Ratificar la calidad de Personal de Confianza al personal que se indica en el Anexo B adjunto al presente.
3. Asimismo, el Directorio ha delegado en el Gerente General las modificaciones o nuevas calificaciones respecto a la relación de trabajadores de Dirección o de Confianza según el caso, con cargo de dar cuenta al Directorio, por lo que deberá informarme el proyecto de esos cambios de acuerdo a ley.
4. Por la modalidad de las operaciones de la empresa se acordó que el Gerente General calificará al Personal no Sujeto a Fiscalización Inmediata (PNSFI), sea o no de confianza. En virtud de tal acuerdo sírvase remitirme el proyecto de relación de trabajadores que por la naturaleza de su cargo u ocupación se encuentra comprendido dentro del sector de trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata (PNSFI).
5. Asimismo, el Directorio me ha autorizado a implementar las medidas anteriores señaladas y otras medidas complementarias con cargo de informar oportunamente.

En virtud de lo expuesto mi despacho requiere que me remita a la brevedad lo siguiente:

1. El proyecto del nuevo Organigrama de la institución en el que conste en cada caso la calidad de Personal de Dirección, Personal No Sujeto a Fiscalización Inmediata y Personal de Confianza.
2. Un proyecto de los mecanismo de control de asistencia tratándose de Personal de Dirección, Personal no sujeto a Fiscalización Inmediata.
3. Sugerencias para establecer jornadas atípicas, que comprenda puestos y áreas.

Atentamente,

\_\_\_\_\_

**ANEXO A AL MEMORÁNDUM N° .....  
DE LA GERENCIA GENERAL DIRIGIDO  
A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

Relación del personal calificado como de Dirección

TRABAJADOR	Ocupación o cargo
Certifica: ..... Gerente General	

**C. MEMORÁNDUM DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS A GERENCIA GENERAL REMITIENDO LO SOLICITADO**

**MEMORÁNDUM N° .....**

A: .....  
Gerente General de .....

DE: Sr. ....  
Gerente de Recursos Humanos

Asunto: Prestación de Servicios y otros

Referencia: Memorándum N° ..... del .....

Fecha: .....

---

Por intermedio de la presente me dirijo a usted con la finalidad de adjuntarle lo siguiente:

1. El proyecto del nuevo Organigrama de la institución en el que consta en cada caso la calidad de Personal de Dirección, Personal no sujeto a Fiscalización Inmediata y Personal de Confianza.
2. Un proyecto del mecanismo de control de asistencia tratándose de Personal de Dirección y Personal no sujeto a Fiscalización Inmediata.
3. Sugerencias para establecer jornadas atípicas, que comprendan puestos y áreas.

Atentamente,

\_\_\_\_\_

**ANEXO B AL MEMORÁNDUM N° .....  
DE LA GERENCIA GENERAL DIRIGIDO  
A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

Relación del Personal calificado como de Confianza

TRABAJADOR	Ocupación o cargo
Certifica: ..... Gerente General	

**D. MODELO DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES O ACTIVIDADES**

EMPRESA: ..... Cod. N° .....

Fecha: .....

PUESTO: ..... Cod. N° .....

Trabajador que desempeña el puesto: .....

Calificación: (De confianza o de Dirección)

Superior inmediato directo: Gerencia de .....

.....

Fecha de nueva actualización: .....

**CONTENIDO DE LAS FUNCIONES O ACTIVIDADES**

Nº	DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES Y ACTIVIDADES	Notas
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15	Esta descripción es enunciativa mas no limitativa pues son inherentes a las funciones y actividades las disposiciones verbales, escritas, digitales, correos electrónicos y demás que imparta el empleador o sus representantes por necesidades de las actividades empresariales.	
	Aprobado y autorizado	Fecha
	Firma del Trabajador	

**E. CARTA CALIFICANDO A UN TRABAJADOR COMO PERSONAL DE DIRECCIÓN**

Lima, ..... de ..... de 200...

Señor

.....

Jr. ....

Miraflores

Presente.-

De nuestra mayor consideración:

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

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

En virtud de lo antes precisado, le comunicamos que la empresa califica en calidad de puesto de dirección el cargo de ..... que usted desempeña, esto en cumplimiento de lo preceptuado en el Art. 43º y siguientes del TUO del Dec. Leg. Nº 728 aprobado por D.S. Nº 003-97-TR; Reglamento del TUO del Dec. Leg. Nº 728, Ley de Fomento del Empleo, aprobado por D.S. Nº 001-96-TR, Arts. 59º y 60º; normas concordantes y disposiciones reglamentarias, por lo que a usted se le reconoce la calidad de Personal de Dirección para todos los efectos legales.

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

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

Atentamente,

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Constancia de recepción  
de la carta

\_\_\_\_\_  
Gerente .....

**F. CARTA CALIFICANDO A UN TRABAJADOR COMO PERSONAL DE CONFIANZA**

Lima, ..... de ..... de 200...

Señor

.....

Jr. ....

Miraflores

Presente.-

De nuestra mayor consideración:

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

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

En virtud de lo antes precisado, le comunicamos que la empresa califica en calidad de puesto de confianza el cargo de ..... que usted desempeña, esto en cumplimiento de lo preceptuado en el Art. 43º y siguientes del TUO del Dec. Leg. Nº 728 aprobado por D.S. Nº 003-97-TR; Reglamento del TUO del Dec. Leg. Nº 728, Ley de Fomento del Empleo, aprobado por D.S. Nº 001-96-TR, Arts. 59º y 60º; normas concordantes y disposiciones reglamentarias, por lo que a usted se le reconoce la calidad de Personal de Confianza para todos los efectos legales.

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

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

Atentamente,

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Constancia de recepción  
de la carta

\_\_\_\_\_  
Gerente .....

# Inspecciones Laborales

## (Primera Parte)

**E**l 17 de octubre de 2006 entrará en vigencia la Ley N° 28806 que contiene el nuevo Sistema de Inspección del Trabajo y que comprenderá el control de la legalidad en el ámbito laboral, de seguridad social y de las modalidades formativas y que, además, se proyectará a través de sus informes a las autoridades tributarias y a aquellas que se encuentran a cargo de funciones y obligaciones de salud, industria, comercio, etc.

Las inspecciones y los aspectos sobre los que se incidirá en una visita inspectiva se encuentran definidos y especificados en la norma antes reseñada.

En esta oportunidad realizaremos un recuento muy breve de las obligaciones laborales que usualmente son objeto de las inspecciones, de forma tal que a los empleadores no los sorprenda la campaña que en este contexto ha iniciado el Ministerio de Trabajo y P.E. y que ahora se profundizará con una nueva legislación.

1. **Asistente Social:** Las empresas que cuenten con más de cien (100) trabajadores están en la obligación de contar con un Asistente Social titulado y colegiado, dentro del servicio de relaciones industriales (D.S. N° 009 del 12.07.65).
2. **Contratos de trabajo sujetos a modalidad (plazo fijo):** Deben ser comunicados a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Es necesario tener presente que para la realización de actividades ordinarias de la empresa no proceden utilizar estas modalidades, su uso es factible tan solo en el caso del contrato de suplencia (TUO del Dec. Leg. N° 728, LPCL, aprobada por D.S. N° 003-97-TR).
3. **Horario de Trabajo:** El empleador debe dar a conocer por medio de carteles el horario que tenga vigencia en la empresa o centro de trabajo (hora de ingreso; hora de salida; tiempo de refrigerio; y, lapsos de tolerancia opcionalmente). Asimismo deberá indicarse a quienes se les aplica; los períodos de descanso no incluidos en la jornada; los descansos semanales; los trabajos en equipo (jornadas acumulativas de trabajo y descanso). Los carteles deben ser ubicados en el lugar donde se realiza el Registro Permanente de Control de Asistencia (Convenio N° 1 OIT; D.S. N° 004-2006-TR).
4. **Síntesis de la Legislación:** Todo centro de trabajo debe contar con una síntesis de la legislación (aprobada por R.M. N° 136-2001-TR).
5. **Liquidación de CTS:** Contar con un ejemplar de la Liquidación de los depósitos semestrales de CTS, debidamente recepcionada por el trabajador dentro de los cinco días hábiles siguientes de efectuado el depósito (TUO del Dec. Leg. N° 650 aprobado por D.S. N° 001-97-TR).
6. **Liquidación de Utilidades:** Las empresas deben contar con una copia de la liquidación de la Participación en las Utilidades que hubieran entregado a sus trabajadores. Ese ejemplar debe contener la firma del trabajador de haber recibido el original de la liquidación (Dec. Leg. N° 892 y D.S. N° 009-98-TR).
7. **Contratos de trabajo con extranjeros:** Deben estar aprobados por el Ministerio de Trabajo. Cabe precisar que un extranjero sólo podrá trabajar cuando tenga la calidad migratoria habilitante y por tanto el carné de extranjería (Dec. Leg. N° 689). Tratándose de extranjeros casados con peruana (o), no se requiere esa aprobación y sólo se sujetarán a la legislación nacional pudiendo suscribir contratos a plazo fijo bajo modalidad o contratos escritos a plazo indeterminado, indicándose el vínculo familiar antes reseñado. En este caso el empleador deberá conservar las partidas de matrimonio o nacimiento que originan esta modalidad contractual. Igual alcance se aplica a ciudadanos españoles por tener posibilidad de doble nacionalidad.
8. **Boletas de Pago:** Se deben conservar por cinco años. Transcurrido ese plazo, se puede proceder a su destrucción protocolizándose con la presencia de un notario público. (D.S. N° 001-98-TR y D.L. N° 25988).
9. **Firma de la Boleta de Pago:** Los trabajadores deben firmar el duplicado que queda en poder del empleador cuando reciben el original de la Boleta de Pago, esto dentro del tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. Se exceptúa al trabajador de la firma de la Boleta de Pago cuando el empleador ha declarado opcional la misma. El empleador deberá acreditar con un Memorándum el nombre, apellido y cargo de la persona que entregó los originales de las Boletas de Pago a los trabajadores dentro del término de ley. **Además la Boleta de Pago debe estar firmada y sellada y colocado el nombre y cargo del representante legal de la empresa.** No se acepta escaneado, ni facsímil ni otro tipo de reproducción electrónica pues no está autorizado por ley.
10. **Reglamento Interno de Trabajo:** Los empleadores que tengan más de cien trabajadores deben contar con un Reglamento Interno de Trabajo el mismo que debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo a su sola presentación (D.S. N° 039-91-TR del 31-12-1991).
11. **Servicio de Relaciones Industriales:** Los empleadores que cuenten con más de 100 trabajadores, sean empleados u obreros, están obligados a contar con un servicio de Relaciones Industriales y además acreditar ante la Autoridad de Trabajo de la respectiva jurisdicción el nombre de las personas encargadas de ese servicio.

# Jurisprudencia Laboral

## Texto, Análisis y Comentario

### ¿Existe criterio homogéneo en el TC sobre el tratamiento del despido arbitrario en caso de personal de confianza?

**EXP. N° 2744-2004-AA/TC  
MOQUEGUA**

**WALTER DOMINGO SANTOS ALEJOS**

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL  
CONSTITUCIONAL**

En Lima, a los 23 días del mes de noviembre de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los magistrados Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia.

#### ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Walter Domingo Santos Alejos contra la sentencia de la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, de fojas 166, su fecha 31 de mayo de 2004, que declaró infundada la acción de amparo de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 16 de setiembre de 2003, el recurrente interpone acción de amparo contra la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Moquegua S.R.Ltda. (EPS MOQUEGUA S.R.Ltda.), solicitando que se declare inconstitucional su despido, y que, en consecuencia, se ordene su reposición laboral. Alega que con su despido se han violado sus derechos al trabajo y a la adecuada protección contra el despido arbitrario. Aduce que celebró con la emplazada sucesivos contratos de servicios específicos, a plazo fijo, el último de los cuales estuvo vigente hasta el 31 de junio de 2001, fecha en que la demandada dio por concluida la relación laboral. Agrega que los mencionados contratos han sido desnaturalizados, adoleciendo de simulación y fraude a la ley, y tornando la relación

laboral en una de plazo indeterminado, debido a que fue contratado para ocupar el cargo de Gerente Comercial, el cual forma parte del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la entidad demandada.

La emplazada contesta la demanda, señalando que el accionante fue contratado a plazo fijo y que la extinción de su vínculo laboral se produjo por vencimiento del plazo de su contrato, por lo que no se ha producido la violación de derecho constitucional alguno.

El Segundo Juzgado Mixto de Mariscal Nieto, con fecha 1 de marzo de 2004, declaró fundada la demanda por considerar que las labores desempeñadas por el actor como gerente comercial fueron de naturaleza permanente; por consiguiente, hubo simulación o fraude a las normas laborales por parte de la demandada, lo que supone que, en aplicación del artículo 77º, inciso d) del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, sus contratos debieron considerarse como de duración indeterminada, por lo que no podía ser despedido sino por causa justa.

La recurrida, revocando la apelada, declaró infundada la demanda, argumentando que en autos no se ha apreciado la violación de los derechos constitucionales invocados, pues la demandada se ha limitado a dar por concluidos los contratos al término del plazo establecido en ellos.

#### FUNDAMENTOS

1. El inciso a) del artículo 56º, concordante con el artículo 63º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que el contrato específico que puede ser de obra o servicio, se celebra entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración deter-

minada, la cual será la que resulte necesaria para dicho fin.

2. De autos se puede apreciar que el demandante prestó servicios en la empresa demandada desde el 3 de enero de 2002 hasta el 30 de junio de 2003, desempeñando el cargo de Gerente Comercial, el cual forma parte del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la entidad demandada. En consecuencia se advierte que el servicio objeto del contrato (causas objetivas determinantes de la contratación) no tiene un alcance ocasional o transitorio, sino que se trata de una actividad permanente de la empresa.

3. En este orden de ideas, este Colegiado, considera que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en una utilización fraudulenta de una modalidad de contratación como la antes descrita, configura un despido arbitrario; por lo que, teniendo en cuenta la finalidad restitutoria del proceso de amparo constitucional, procede la reincorporación del demandante en el puesto de trabajo que venía desempeñando a la fecha en que se produjo la violación de sus derechos fundamentales.

4. El artículo 77º, inciso d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado demuestra que su contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, lo cual se verifica cuando la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de la normativa laboral que obligarían a la contratación de un trabajador a plazo indeterminado, el

empleador aparenta o simula observar las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.

5. En tal sentido, un contrato suscrito sobre la base de estos supuestos se debe considerar como de duración indeterminada, y cualquier decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral, sólo podría sustentarse en una causa justa establecida por la ley y debidamente comprobada, de lo contrario se configuraría un despido arbitrario.

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

HA RESUELTO

1. Declarar FUNDADA la demanda.
2. Ordenar que la demandada cumpla con reponer a don Walter Domingo Santos Alejos en el cargo que venía desempeñando a la fecha en que se produjo la violación de sus derechos constitucionales, o en otro similar.

Publíquese y notifíquese.

SS.

ALVA ORLANDINI  
BARDELLI LARTIRIGOYEN  
GARCÍA TOMA

## COMENTARIO:

### 1. EL TRATAMIENTO DEL DESPIDO DEL PERSONAL DE CONFIANZA POR PARTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC)

Revisando varios pronunciamientos del TC sobre este tema, concluimos que éstos no llegan a ser lo suficientemente precisos como para no albergar dudas sobre su aplicación.

En primer lugar no encontramos en las sentencias de este organismo un razonamiento claro y contundente que precise las razones por las cuales el trabajador de confianza no alcanzaría derecho a la reposición en caso de ser objeto de despido arbitrario.

En la sentencia de 17 de febrero de 2005 (Expediente N° 4492-2004-AA/TC-CALLAO) se expresa textualmente que «...con relación a los trabajadores de confianza, tal como lo ha establecido este Tribunal en la Sentencia N° 0746-2003-AA/TC, a quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho a accionar en la vía correspondiente» (1).

Si, a la vez, nos remitimos a la sentencia a que se hace alusión, no encontramos en ella la base o argumentación legal o doctrinaria que avale una conclusión que excluya al personal de confianza del derecho de conservar su puesto de trabajo al igual que cualquier otro trabajador a quien se quiera despedir sin mediar una causa justa.

No decimos que el criterio asumido por el Tribunal Constitucional (TC) sea absurdo e ilógico, pero lo menos que podía exigírsele era que fundamentara debidamente la conclusión que iba a imponer a partir de la sentencia de fecha 19.04.2004 recaída precisamente en el Expediente N° 0746-2003-AA/TC que resulta emblemático para la materia que hoy es objeto de nuestra atención (2).

Para los miembros del Tribunal todo se resume a «acreditar fehacientemente la calificación del cargo de la demandante a fin de determinar si le corresponde su reposición o, por haber ejercido un puesto de confianza, sólo la acción indemnizatoria» (3er. Fundamento de la sentencia de 19.04.2004).

¿Se basará para ello en las características que en el sector público tiene el puesto de confianza? Si es así, vale recordar que la Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175) considera «**empleado de confianza**» al «*que se encuentra en el entorno de quien lo designe o remueve libremente*» por lo que su cese o despido queda al arbitrio de quien lo nombró.

¿Será que en este caso el TC acepta lo que expresa la Ley N° 28175, es decir avala el despido y aplica la **indemnización** –no considerada en la Ley del Empleo Público– como «*adecuada protección contra el despido arbitrario*»? ¿Será éste el raciocinio de los magistrados del Tribunal Constitucional?

Lo curioso es que en el caso que resulta consagratorio el criterio del Tribunal, no se trata de un empleado de confianza del sector público, sino de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada como es reconocido en el primer Fundamento al citar los alcances de los artículos 59° y 60° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, referidos precisamente a **trabajadores de confianza de la actividad privada**, normas éstas en las cuales no se reconoce la facultad del empleador de «*removerlos libremente*».

El trabajador de confianza en la actividad privada (Ley de Productividad y Competitividad Laboral –LPCL–, art. 43°) es el «*que labora en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso ... en general, a información de carácter reservado...*». En consecuencia, el carácter de «personal de confianza» está delineado fundamentalmente por las funciones que cumple dentro de la empresa y por su cercanía que lo vincula directamente al cuerpo directivo de la empresa. La **designación** como cargo jerárquico –si cabe decirlo así– es meramente procedimental y no prima sobre el ejercicio real de la función. Así lo expresa el Reglamento de la LPCL (arts. 59 a 61) y lo ratifica el propio Tribunal en el Fundamento 2 de la sentencia de 19.04.2004, pronunciamiento considerado como pauta básica de la tesis propugnada por el Tribunal Constitucional.

### 1.2 Cómo parece actuar el TC al aplicar este criterio:

Leyendo el contenido de las sentencias de fecha 19.04.2004 (Expediente N° 746-2003-AA/TC) y del 17.02.2005 (Expediente N° 4492-2004-AA/TC) observamos que en ambos casos se produce, de una u otra manera, un **cuestionamiento** de la condición de trabajador de confianza del demandante.

Así, en el primer caso, el actor niega tal carácter afirmando que accedió por **concurso público** al cargo de **Jefe de Oficina de Administración** y no por determinación directa de la empresa. Ante esta situación en la que no quedaba acreditada fehacientemente la calificación del cargo, el Tribunal declaró INFUNDADA la demanda en que se solicitaba la reposición, debiendo el actor hacer valer su derecho en la forma legal que corresponda utilizando los elementos probatorios que no pueden darse en el proceso de amparo por carecer éste de etapa probatoria.

En el segundo caso, fue la empresa quien **retiró la confianza**, al Gerente de Operaciones de Aeropuertos, por lo que la decisión de resolver el vínculo laboral de dicho servidor no le dejó campo para requerir su **reposición**, "sin perjuicio de dejar a salvo el derecho de accionar en la vía correspondiente" para obtener un pago resarcitorio, **como resolvió el TC**.

De lo expuesto parece concluirse que, el Tribunal no considera la posibilidad de **reposición**, sino únicamente la **indemnización** si el despido afecta a un trabajador de confianza cuya condición no es cuestionada por las partes en litigio.

Decimos esto por la conclusión a que llegan los magistrados del Tribunal Constitucional en el pronunciamiento del Expediente N° 2744-2004-AA/TC que hemos transcrito en esta oportunidad y que pasamos a comentar.

## 2. SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE FECHA 23 DE NOVIEMBRE DE 2004: EXPEDIENTE N° 2744-2004-AA/TC

En este caso el demandante manifiesta haberse desempeñado como **Gerente Comercial** de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Moquegua S.R. Ltda. y solicita, vía amparo, su reposición laboral en razón de haber celebrado sucesivos contratos a plazo fijo que habían desnaturalizado su realidad laboral, dado que el cargo que desempeñaba formaba parte del Organigrama y del Presupuesto de la empresa.

El Tribunal consideró que la actividad desempeñada por el demandante no tenía alcance "ocasional" (temporal, circunstancial) por tratarse de una actividad permanente de la empresa. Sobre esta base declaró que se había hecho utilización fraudulenta de una modalidad contractual, configurándose un despido arbitrario que ameritaba la **reincorporación en el puesto de trabajo**, por lo que resolvió en ese sentido declarando fundada la demanda.

**2.1. ¿Dónde queda, entonces, el criterio de que al trabajador de confianza no le corresponde la reposición sino sólo el pago indemnizatorio a que se refiere la Ley de**

### Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 38°?

El pronunciamiento del Tribunal disponiendo la **reposición** del Gerente Comercial en el caso que comentamos, no deja de causar incertidumbre entre aquéllos que consideran guía importante de aplicación los criterios que expresa el **TC** a través de sus sentencias.

Sobre este particular y entendiendo que el cargo de **Gerente Comercial** responde normalmente a un **puesto de confianza**, no deja de llamar la atención que no se haya aplicado la pauta establecida por el Tribunal de no considerar aplicable la reposición del trabajador, dejando a salvo su derecho a reclamar el pago indemnizatorio dispuesto por el artículo 38° de la **LPCL**.

Nos preguntamos ¿cuáles son las razones por las cuales el Tribunal no procedió acorde con lo establecido por él mismo en su sentencia de fecha 19 de abril de 2004 dictada con anterioridad al pronunciamiento recaído en el Expediente N° 2744-2004-AA/TC que hoy comentamos?

Algo más aún. No se trata de un caso aislado, pues también encontramos otro pronunciamiento similar –disponiendo reposición en el puesto de trabajo– en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 18 de agosto de 2004 (Expediente N° 1058-2004-AA/TC. Lima) en la cual se analizó la situación del **Jefe de la Oficina de Auditoría Interna** de Serpost (Servicios Postales del Perú S.A) quien mediante acción de amparo solicitó dejar sin efecto la carta que resolvió su vínculo laboral y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando.

Entendemos, también en este caso, que el puesto de **Jefe de Oficina de Auditoría Interna** corresponde, en principio, a un cargo de confianza por lo que de haberse seguido el criterio adoptado y establecido por el Tribunal en la sentencia N° 0746-2003-AA/TC a que nos hemos referido, en el numeral 1 de este Comentario, no debió disponerse la reposición del servidor como lo hizo el **TC** al declarar fundada la acción de amparo.

¿Es que el criterio del Tribunal no se aplica con regularidad o sólo resulta válido si en el expediente de amparo ha quedado establecida de manera evidente la condición de **trabajador de confianza** del demandante?

Parecería que es esta última tendencia la que corresponde al accionar del Tribunal, resultando de aplicación el criterio antes aludido siempre que no resulte **discutible** su calidad de trabajador de confianza, pues si ello fuera objeto de discrepancia entre las partes en conflicto, el pronunciamiento del órgano de control constitucional se inclinaría por declarar **infundada la demanda de reposición** por requerirse de actuación de pruebas que permitan esclarecer la verdadera condición laboral del actor.

Estimamos, no obstante, que esta doble posibilidad de plantear el caso podría originar aprovechamientos indebidos mediante cuestionamientos a la calidad del trabajo desarrollado, que traerían consigo bloqueo de derechos laborales no definidos con precisión.

(1) Ver «Análisis Laboral», Octubre 2005, pág. 38.

(2) Sentencia reproducida en «Análisis Laboral», Octubre 2005, pág. 37.

# Jurisprudencia Tributario-Laboral

## Los conceptos Costo Valorativo del Trabajo y Bonificación por Gastos en la Prestación del Servicio son remuneraciones si no se acredita la naturaleza de condición de trabajo

**RTF N° 00524-4-2006**

**Expediente N°: 10170-2004**

**Interesado (...)**

**Asunto: Aportaciones de Salud y Otros**

**Procedencia: Cusco**

**Fecha: Lima, 27 de enero de 2006**

VISTA la apelación interpuesta por (...) contra la Resolución de la Sub Gerencia de Recaudación N° 014-SGRSEG-GRACU-ESSALUD-02, emitida por la Sub Gerencia de Recaudación y Seguros - Gerencia de la Red Asistencial Cusco, que declaró improcedente el recurso de reclamación formulado contra la Resolución de Determinación N° 00000104-1-190-98 sobre Aportaciones a los Decretos Leyes N°s. 22482 y 18846 de marzo de 1996 a abril de 1998.

### CONSIDERANDO:

Que la recurrente señala que otorgó a sus agentes y choferes en determinados períodos sumas como condiciones de trabajo especiales sin que ello importe que las mismas hayan sido de libre disposición, toda vez que por su naturaleza al CVT (Costo Valorativo en el Trabajo) no forma parte de la remuneración y por ende no se encuentra afecto al pago de aportaciones lo que se encuentra sustentado en lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 179-91-PCM que sustituyó el artículo 2° del Decreto Supremo N° 140-90-PCM;

Que agrega que para efecto de las aportaciones y contribuciones sociales no es posible considerar como remuneración afecta aquellas condiciones de trabajo destinadas a sufragar los gastos de movilidad, viáticos y en general gastos de representación que la actividad propiamente pudiera exigir de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728;

Que indica que la apelada se sustenta en el hecho que al haberse abonado el concepto CVT en las planillas como parte de una remuneración ésta se encuentra afectada, con lo cual discrepa teniendo como sustento lo dispuesto en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 004-97-TR;

Que refiere que no le corresponde abonar suma alguna como reintegro de aportes por CVT por la Ley de Accidentes de Trabajo, toda vez que los choferes no son considerados obreros sino empleados, prueba de ello es que incluía tal concepto en la planilla de sueldos;

Que por su parte, la Administración señala que sólo resulta competente para emitir pronunciamiento con relación a las aportaciones del Decreto Ley N° 22482, toda vez que a partir del 8

de agosto de 2000 EsSalud no tiene facultad para resolver los recursos referidos a las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones;

Que sostiene que los gastos que según la recurrente considera como condición de trabajo no han sido consignados por medio de Caja sino por Planillas como parte de la remuneración de los trabajadores, por lo que de acuerdo a lo establecido en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, siendo que si bien los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 001-97-TR señalan como no afectas a las condiciones de trabajo, éstas últimas están destinadas a un objetivo determinado y sujetas a rendición de cuentas, lo que en el presente caso no ha cumplido con sustentar la recurrente no habiendo demostrado probatoriamente tales gastos;

Que de lo actuado y de lo señalado por las partes, en el presente caso se aprecia que la Resolución de Determinación N° 00000104-1-190-98 (folios 43 a 53), sustentada en el Acta de Liquidación N° 00104-040-190-98-IPSS, se motiva en que la recurrente no gravó los conceptos denominados CVT (Costo Valorativo en el Trabajo), así como una bonificación para los choferes por gastos en la prestación del servicio consignados en el Libro de Planillas como parte de la remuneración de los trabajadores, lo que originó diferencias en el pago de las Aportaciones a los Decretos Leyes N°s. 22482, 19990 y 18846 de marzo de 1996 a abril de 1998 que originó la emisión del referido valor;

Que con fecha 25 de junio de 1998, la recurrente interpuso un recurso de reclamación contra las deudas contenidas en la precitada Resolución de Determinación (Aportaciones al Régimen de Prestaciones de Salud del Decreto Ley N° 22482, Régimen de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y Régimen de Seguro de Accidentes de Trabajo del Decreto Ley N° 18846), no obstante la Sub-Gerencia de Recaudación y Seguros de la Gerencia de la Red Asistencial Cusco del Seguro Social de Salud en la apelada, únicamente se pronuncia sobre la deuda referida al Régimen de Prestaciones de Salud al considerarse incompetente respecto de la deuda relacionada con el Régimen de Pensiones, precisando que la recurrente puede seguir el procedimiento administrativo ante la Oficina de Normalización Previsional;

Que al respecto, la Segunda Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 953, establece que el Seguro Social de Salud - EsSalud y la Oficina de Normalización Previsional son órganos resolutores respecto de los procedimientos contenciosos y no contenciosos correspondientes a las aportaciones a la Seguridad Social anteriores a julio de 1999, de acuerdo a lo

establecido por el Decreto Supremo N° 039-2001-EF;

Que en aplicación del artículo 6° del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, publicado el 13 de marzo de 2001, corresponden tanto al Seguro Social de Salud como a la Oficina de Normalización Previsional, la tramitación y resolución de los procedimientos administrativos contenciosos y no contenciosos relacionados a las aportaciones a la Seguridad Social que se encuentren pendientes de pronunciamiento o que correspondan a períodos tributarios anteriores a julio de 1999, cuya transferencia no haya sido efectuada a la SUNAT, por no encontrarse en condición de exigible;

Que según lo dispuesto en la Resolución de Gerencia General N° 800-GG-ESSALUD-2000, a partir del 8 de agosto de 2000, el Seguro Social de Salud no atiende ningún procedimiento correspondiente al Régimen de Pensiones regulado por el Decreto Ley N° 19990, habiendo transferido los expedientes correspondientes a los procedimientos de recaudación de aportaciones a la Oficina de Normalización Previsional;

Que estando a las normas antes expuestas corresponde que el Seguro Social de Salud remita los actuados vinculados a la reclamación referida a las aportaciones al Decreto Ley N° 19990 a la Oficina de Normalización Previsional, en caso dicha remisión no se haya efectuado a efectos que tal institución emita pronunciamiento en el referido extremo con relación a la reclamación interpuesta contra el valor aludido;

Que similar criterio ha sido establecido por este Tribunal en las Resoluciones N°s. 04694-1-2004, 3615-1-2005, entre otras;

Que de otro lado, con relación a las deudas por Aportaciones al Régimen de Seguro de Accidentes de Trabajo del Decreto Ley N° 18846, de acuerdo a lo señalado expresamente por la Administración en la apelada, aquella sólo ha emitido pronunciamiento con relación a las aportaciones al Régimen de Prestaciones de Salud del Decreto Ley N° 22482, por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 129° del Texto Único Ordenado del Código Tributario, según el cual las resoluciones expresarán los fundamentos de hecho y de derecho que les sirven de base y decidirán sobre todas las cuestiones planteadas por los interesados y cuantas suscite el expediente, corresponde declarar nula la apelada en cuanto a tal extremo, a fin que la Administración emita debido pronunciamiento;

Que con relación a las Aportaciones al Régimen de Prestaciones de Salud, se tiene que el Decreto Supremo N° 179-91-PCM, aplicable a los períodos acotados, que precisó los regímenes de aportaciones a cargo del Instituto Peruano de Seguridad Social, sustituyó el artículo 2° del Decreto Supremo N° 140-90-PCM y señaló que las aportaciones de empleadores y asegurados para el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y Régimen de Prestaciones de Salud del Decreto Ley N° 22482, que administraba el Instituto Peruano de Seguridad Social, serían calculadas sin topes, sobre la totalidad de las remuneraciones asegurables percibidas por el asegurado, cantidad que para estos efectos tendría carácter de remuneración máxima asegurable;

Que el inciso c) del artículo 2° del referido Decreto Supremo, dispuso que no formaban parte de la remuneración asegurable, las sumas o bienes entregados al trabajador para la realización de sus labores, exigidas por la naturaleza de éstas, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación y vestuario, siempre que sirvieran efectivamente a dichos fines y no fueran de libre disposición, y que aquéllas entregadas para

movilidad, que tuvieran fijeza y respecto de las cuales no debía rendirse cuenta, estarían sujetas a aportación;

Que de otro lado, el artículo 39° de la Ley de Fomento al Empleo, Decreto Legislativo N° 728, vigente durante el período acotado, establecía que constituía remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibía por sus servicios, cualquiera fuera la forma o denominación que se le diera siempre que fuera de su libre disposición, siendo que el artículo 40° de la referida norma, señalaba que no constituía remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del Decreto Legislativo N° 650;

Que el artículo 19° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio; Decreto Legislativo N° 650, dispone que no se considera remuneración computable: el costo o valor de las condiciones de trabajo (inciso c), el valor de los pasajes, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado (inciso e), y todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador (inciso i);

Que en tal sentido del ordenamiento jurídico vigente durante los períodos acotados se desprende que los importes que se pagasen a los trabajadores por concepto de movilidad, vestimentas y todos aquellos destinados al desarrollo de sus labores no se encontraban afectos a las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social al no formar parte de la remuneración;

Que no obstante en el caso de autos, la recurrente no ha acreditado con la documentación correspondiente, que efectivamente el concepto denominado CVT (Costo Valorativo en el Trabajo) materia de acotación y que figura como parte de las remuneraciones otorgadas a sus trabajadores en las Planillas de Remuneraciones conforme señala la Administración y aquélla reconoce, correspondiese en efecto a los conceptos alegados por ella, esto es, al valor de los uniformes, insignias, proyectiles, pasadores, movilidad, de lo cual la recurrente no ha ofrecido medio probatorio alguno, no resultando suficiente su mera afirmación en cuanto a que dicho concepto correspondía a condiciones de trabajo, por lo que corresponde confirmar la apelada en cuanto a tal extremo;

Que con relación a las bonificaciones para gastos asignadas a los choferes a fin que puedan cubrir los incurridos en composuras de llantas, auxilio mecánico, limpieza de vehículos, etc., ocasionados en la prestación del servicio a los directivos y personal del IPSS, cabe señalar que tampoco la recurrente ha acreditado con la documentación pertinente que el abono de tales cantidades a los choferes hayan sido destinadas al fin alegado por la recurrente, respecto de los cuales se haya rendido cuenta, o que no hayan sido de libre disposición del trabajador;

Que cabe señalar que las cartas obrantes a folios 76 y 77, mediante las cuales la recurrente habría comunicado a los choferes el abono en su remuneración de dicha suma como condición de trabajo y con las cuales aquélla pretende sustentar dicha bonificación, consignan como fecha de emisión el mes de abril de 1996, no obstante el membrete del papel en la cual han sido impresas hace alusión a resoluciones del mes de febrero de 1997, lo que les resta fehaciencia, por lo que corresponde confirmar la apelada;

Que con relación a lo alegado por la recurrente en cuanto a que por el solo hecho de haberse anotado el concepto CVT en las planillas se la ha considerado afecta, cabe señalar que conforme se ha señalado en los considerandos precedentes es la recurrente la que no ha acreditado con los medios de prueba pertinentes su alegación en cuanto a que tales conceptos correspondían a condiciones de trabajo, por lo que dicho argumento carece de sustento;

Con los vocales Márquez Pacheco, Arispe Villagarcía y Espinoza Bassino, a quien se llamó para completar Sala e intervinendo como ponente la vocal Márquez Pacheco;

RESUELVE:

DECLARAR NULA la Resolución de la Sub Gerencia de Re-

caudación N° 014-SGRSEG-GRACU-ESSALUD-02 en el extremo referido a las Aportaciones al Seguro de Accidentes de Trabajo del Decreto Ley N° 18846, a fin que emita debido pronunciamiento de acuerdo a lo señalado en la presente Resolución, CONFIRMARLA en lo demás que contiene y REMITIR los actuados a fin que la Administración proceda a remitirlos a la Oficina de Normalización Previsional para que emita pronunciamiento respecto de las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones normado por el Decreto Ley N° 19990.

Regístrese, comuníquese y remítase a ESSALUD, para sus efectos.

## COMENTARIO:

En esta RTF N° 524 la empresa señala que otorgó a sus agentes y choferes en determinados períodos sumas como condiciones de trabajo especiales sin que ello importe que las mismas hayan sido de libre disposición, toda vez que por su naturaleza al CVT (Costo Valorativo en el Trabajo) no forma parte de la remuneración y por ende no se encuentra afecto al pago de aportaciones lo que se encuentra sustentado en lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 179-91-PCM que sustituyó el artículo 2° del Decreto Supremo N° 140-90-PCM.

El TF anota que de lo actuado y de lo señalado por las partes, en el presente caso se aprecia que la Resolución de Determinación N° 00000104-1-190-98 (folios 43 a 53), sustentada en el Acta de Liquidación N° 00104-040-190-98-IPSS, se motiva en que la recurrente no gravó los conceptos denominados CVT (Costo Valorativo en el Trabajo), así como una bonificación para los choferes por gastos en la prestación del servicio consignados en el Libro de Planillas como parte de la remuneración de los trabajadores, lo que originó diferencias en el pago de las Aportaciones a los Decretos Leyes N°s. 22482, 19990 y 18846 de marzo de 1996 a abril de 1998 que originó la emisión del referido valor.

De otro lado, añade el TF que el artículo 39° de la Ley de Fomento al Empleo, Decreto Legislativo N° 728, vigente durante el período acotado, establecía que constituía remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibía por sus servicios, cualquiera fuera la forma o denominación que se le diera siempre que fuera de su libre disposición, siendo que el artículo 40° de la referida norma, señalaba que no constituía remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del Decreto Legislativo N° 650.

Precisa el TF que el artículo 19° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio; Decreto Legislativo N° 650, dispone que no se considera remuneración computable: el costo o valor de las condiciones de trabajo (inciso c), el valor de los pasajes, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado (inciso e), y todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o

ventaja patrimonial para el trabajador (inciso i).

Por tales razones concluye el TF que en tal sentido del ordenamiento jurídico vigente durante los períodos acotados se desprende que los importes que se pagasen a los trabajadores por concepto de movilidad, vestimentas y todos aquellos destinados al desarrollo de sus labores no se encontraban afectos a las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social al no formar parte de la remuneración.

No obstante precisa que en el caso de autos, la recurrente no ha acreditado con la documentación correspondiente, que efectivamente el concepto denominado CVT (Costo Valorativo en el Trabajo) materia de acotación y que figura como parte de las remuneraciones otorgadas a sus trabajadores en las Planillas de Remuneraciones conforme señala la Administración y aquélla reconoce, correspondiese en efecto a los conceptos alegados por ella, esto es, al valor de los uniformes, insignias, proyectiles, pasadores, movilidad, de lo cual la recurrente no ha ofrecido medio probatorio alguno, no resultando suficiente su mera afirmación en cuanto a que dicho concepto correspondía a condiciones de trabajo, por lo que corresponde confirmar la apelada en cuanto a tal extremo.

Asimismo, en relación a las bonificaciones para gastos asignadas a los choferes a fin que puedan cubrir los incurridos en composturas de llantas, auxilio mecánico, limpieza de vehículos, etc., ocasionados en la prestación del servicio a los directivos y personal del IPSS, cabe señalar que tampoco la recurrente ha acreditado con la documentación pertinente que el abono de tales cantidades a los choferes hayan sido destinadas al fin alegado por la recurrente, respecto de los cuales se haya rendido cuenta, o que no hayan sido de libre disposición del trabajador.

Finalmente, el TF determina que cabe señalar que las cartas obrantes a folios 76 y 77, mediante las cuales la recurrente habría comunicado a los choferes el abono en su remuneración de dicha suma como condición de trabajo y con las cuales aquélla pretende sustentar dicha bonificación, consignan como fecha de emisión el mes de abril de 1996, no obstante el membrete del papel en la cual han sido impresas hace alusión a resoluciones del mes de febrero de 1997, lo que les resta feha ciencia, por lo que corresponde confirmar la apelada.

# Inversiones, Empleo y el Drama Oficial

Tratando de ser lo más objetivo dentro de lo posible, es difícil pensar que tengamos un entorno económico favorable a la generación de empleo. Durante los últimos lustros, la apuesta de la política macroeconómica peruana ha sido limitada a "crear condiciones favorables para la inversión", debido a que "no hay empleo sin inversión", e incluso, yendo más allá, se afirma que el Estado solamente debe invertir en infraestructura que favorezca las inversiones privadas, para luego, darlas en concesión a alguien que las administrará mejor, sin burocracias ni pérdidas que después deban ser asumidas por todos los peruanos a través del pago de impuestos.

Las afirmaciones básicas de esta posición no son falsas y por eso siguen vigentes. Sin embargo, no hay mayores huellas de mejora del empleo, ni menos de los salarios, y la informalización del mercado laboral continúa. En el fondo, sucede que a pesar de que hubo inversiones, éstas se ubicaron en los sectores que le eran convenientes, seguros y rentables: el petróleo, la minería, la banca, los sistemas privados de pensiones, energía, las comunicaciones, la pesca, la comida rápida, los complejos comerciales. La mayoría de estos sectores son magros

en la generación de empleo, especialmente los extractivos y los de servicios especializados, pero rinden retornos prontos y muy significativos. También debe entenderse, que las corporaciones están allí porque de lo contrario no hubiera estado nadie, dada la debilidad de los capitales nacionales, así que resulta mejor que hayan venido a que no –así lo afirman quienes tuvieron responsabilidades en el tema– pues de lo contrario, sin esas inversiones, la crisis de empleo sería más aguda aún.

Lo que se supone debería haber sucedido –y ha hecho exitosa la ruta capitalista de los países en los que sí sucedió– es que los gobiernos no se excedieran en las "condiciones favorables", de manera que pudieran recoger buena parte de los beneficios, y con ellos, nuevamente, alimentado el ciclo productivo, dado impulso a la atención social y el desarrollo tecnológico y multiplicado el crédito, favoreciendo una acumulación propia, y no solamente externa y por plazos muy amplios. Si ello hubiera sido posible, se hubiera generado más empleo.

Ahora estamos pagando esa contradicción. Resulta que la minería parece demasiado privilegiada, que hay una buena cuenta de los procesos de privatización no

pagada al Estado, que las tarifas de los servicios son muy elevadas e injustas y se deben corregir. Resulta además que estas condiciones de concesiones, tarifas, facilidades tributarias, irán complicando cada vez más el panorama, no solamente del empleo, sino también de la política. La "estabilidad de las reglas de juego" es un problema, si las reglas de juego nos son adversas, porque es la estabilidad de nuestra descapitalización y la postergación, una vez más, de rutas firmes hacia el desarrollo, que necesita –imprescindiblemente– no solamente inversión extranjera, sino también acumulación interna.

¿Hay una salida intermedia? ¿Se puede no ofender a los entusiastas inversores de antaño –o los supuestos inversores del futuro– si se les exige un nuevo trato en condiciones de menores rentas para ellos, porque éstas se consideran exageradas para el interés nacional? Este es el drama que le ha tocado resolver al actual gobierno, con el agravante de la presión popular. No puede a la vez generar una ruta hacia el empleo, sin tocar las tarifas básicas. Y luego, las tasas de interés y el tipo de cambio, y los propios aranceles, a pesar de la globalización, si la globalización nos desfavorece.

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

		ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL											
		1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL			
MES	AÑO	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Enero		101.75	104.60	107.77	109.81	0.23	0.54	0.10	0.50	0.23	0.54	0.10	0.50	2.28	2.80	3.48	1.89
Febrero		102.27	105.73	107.51	110.42	0.47	1.09	-0.23	0.55	0.70	1.63	-0.13	1.05	2.81	3.42	-1.65	2.71
Marzo		103.37	106.22	108.21	110.92	1.12	0.46	0.65	0.46	0.23	2.10	0.51	1.51	3.39	2.75	1.87	2.50
Abril		103.32	106.20	108.34	111.49	-0.05	-0.02	0.12	0.51	1.78	2.07	0.63	2.03	2.59	2.78	2.02	2.91
Mayo		103.28	106.57	108.48	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	110.72	0.01	-0.01	-0.18	0.14	1.12	3.20	0.95	1.33	1.89	4.58	1.22	1.88
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.

## AGOSTO 2006 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo		PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
			AGO.	JUL.	AGOSTO	AGO. 2006 DIC. 2005
ÍNDICE GENERAL		100.000	110,72	110,56	0.14	1.33
<b>1.</b>	<b>ALIMENTOS Y BEBIDAS</b>	47.545	109.93	109.81	0.10	2.03
1.1.	Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		111.1	111.0	0.1	2.4
1.1.1.	Pan y Cereales		116.9	116.9	0.0	0.7
1.1.2.	Carnes y Preparados de Carnes		98.7	100.7	-2.1	4.0
1.1.3.	Pescados y Mariscos		115.6	111.8	3.4	-4.2
1.1.4.	Leche, Quesos y Huevos		106.4	107.7	-1.2	-0.7
1.1.5.	Grasas y Aceites Comestibles		107.1	107.0	0.1	-0.6
1.1.6.	Hortalizas y Legumbres Frescas		130.4	125.7	3.7	6.8
1.1.7.	Frutas		110.7	105.9	4.5	-6.9
1.1.8.	Leguminosas y Derivados		109.4	111.0	-1.4	-4.6
1.1.9.	Tubérculos y Raíces		118.1	116.5	1.4	4.7
1.1.10.	Azúcar		143.8	148.3	-3.0	25.6
1.1.11.	Café, Té y Cacao		113.1	113.0	0.1	2.3
1.1.12.	Otros Productos Alimenticios		102.3	102.3	0.0	0.9
1.1.13.	Bebidas No Alcohólicas		113.8	113.9	0.0	8.6
1.1.14.	Bebidas Alcohólicas		87.9	87.8	0.0	0.4
1.2.	Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		106.4	106.2	0.1	1.0
<b>2.</b>	<b>VESTIDO Y CALZADO</b>	7.488	105.98	105.87	0.11	1.12
2.1.	Telas y Prendas de Vestir		107.3	107.2	0.1	1.4
2.1.1.	Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		107.5	107.3	0.1	1.4
2.1.2.	Confección y Reparación de Ropa		101.7	101.6	0.1	0.1
2.2.	Calzado y Reparación de Calzado		102.7	102.7	0.1	0.5
2.2.1.	Calzado		102.9	102.8	0.1	0.5
2.2.2.	Reparación de Calzado		100.9	100.8	0.1	0.2
<b>3.</b>	<b>ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.</b>	8.845	122.22	120.90	1.09	0.54
3.1.	Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		108.6	106.2	2.3	2.5
3.1.1.	Alquiler y Conservación de la Vivienda		104.5	104.4	0.2	0.4
3.1.2.	Consumo de Agua		121.3	111.8	8.5	8.5
3.2.	Energía Eléctrica y Combustible		134.1	133.8	0.2	-0.8
3.2.1.	Energía Eléctrica		106.6	106.5	0.0	-5.1
3.2.2.	Combustible		159.0	158.4	0.4	2.0
<b>4.</b>	<b>MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA</b>	4.949	106.40	106.37	0.03	1.07
4.1.	Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		107.9	107.9	0.0	1.0
4.1.1.	Muebles y Equipos del Hogar		108.4	108.4	0.0	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		105.8	105.4	0.4	0.4
4.3.	Aparatos Domésticos y Reparación		100.2	100.3	-0.1	0.0
4.3.1.	Aparatos Domésticos		100.7	100.9	-0.2	0.1
4.3.2.	Reparación de Aparatos Domésticos		98.2	98.0	0.1	-0.1
4.4.	Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		107.8	107.6	0.2	3.4
4.5.	Mantenimiento del Hogar		108.6	108.7	-0.1	-0.3
4.5.1.	Cuidado del Hogar		109.2	109.4	-0.2	-0.4
4.5.2.	Lavado y Mantenimiento		103.0	102.6	0.3	1.1
4.6.	Servicio Doméstico		105.2	105.0	0.2	3.4
<b>5.</b>	<b>CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.</b>	2.904	111.01	110.94	0.07	0.03
5.1.	Productos Medicinales y Farmacéuticos		112.9	112.9	0.0	-0.2
5.2.	Aparatos y Equipos Terapéuticos		106.6	105.4	1.2	-1.5
5.3.	Servicios Médicos y Similares		106.4	106.4	0.0	-0.3
5.4.	Gastos por Hospitalización y Similares		115.7	115.7	0.0	2.7
5.5.	Seguro contra Accidentes y Enfermedades		115.3	115.3	0.0	-0.9
<b>6.</b>	<b>TRANSPORTES Y COMUNICACIONES</b>	12.409	118.54	118.92	-0.32	0.29
6.1.	Equipo para el Transporte de Personal		104.0	103.2	0.7	1.3
6.2.	Gastos por Utilización de Vehículos		152.9	151.9	0.7	2.1
6.2.1.	Combustibles y Lubricantes		166.8	165.3	0.9	2.3
6.3.	Servicio de Transporte		117.3	118.1	-0.7	0.0
6.4.	Comunicaciones		83.9	83.9	0.1	-2.2
6.4.1.	Servicio Telefónico		81.9	81.9	0.0	-2.4
<b>7.</b>	<b>ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA</b>	8.820	108.87	108.65	0.20	0.94
7.1.	Equipos, Accesorios y Reparación		99.2	99.2	0.0	0.2
7.1.1.	Equipos y Accesorios		98.7	98.8	-0.1	0.2
7.1.2.	Servicio de Reparación a Radio y TV.		103.9	103.2	0.7	0.7
7.2.	Servicios de Esparcimiento y Cultura		104.1	104.1	0.0	0.3
7.3.	Libros, Periódicos y Revistas		78.5	78.6	0.0	-15.9
7.4.	Servicio de Enseñanza		116.0	115.6	0.3	3.3
<b>8.</b>	<b>OTROS BIENES Y SERVICIOS</b>	7.040	98.07	98.06	0.01	1.11
8.1.	Bienes y Servicios de Cuidado Personal		95.8	95.8	0.1	0.8
8.1.1.	Cuidados y Efectos Personales		94.5	94.4	0.1	0.4
8.1.2.	Servicios de Cuidado Personal		101.2	101.3	0.0	2.3
8.2.	Otros Bienes No Especificados		117.1	117.6	-0.5	9.0
8.3.	Servicios de Alojamiento		100.8	101.2	-0.4	-0.3
8.4.	Giras turísticas		119.8	121.1	-1.0	-3.6
8.5.	Otros Servicios No Especificados		101.8	101.7	0.1	0.9
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

Setiembre 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% (5)	—	—	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) (*)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>TOTAL</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>9.75%</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>

## 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).

- (5) Por aplicación de la Ley N° 28791 la Remuneración Mínima Asegurable para este aporte será equivalente a la RMV vigente.

## (\*) 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 SETIEMBRE 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)	NO	—	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%
	<b>COMISIONES POR SERVICIOS</b>							
• 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 las aportaciones al SPP. (TUO aprobado por D. S. N° 054-97-EF de 13.05.1997).

(\*) Por D. S. N° 179-97-EF se dispuso desde el 01.01.1998 al 31.12.1998 el aporte del 8% fijado por D. S. N° 054-97-EF. Para el año 1999 por Ley N° 27036 de 29.12.1998, se estableció el aporte también en 8% y para el año 2000 continúa en 8% según lo establecido en la Ley N° 27243. Por Ley N° 27383 se volvió a establecer en 8% el aporte por el año 2001. Por Ley N° 27601 se prorrogó el porcentaje de 8% por el año 2002. Por Ley N° 27900 se prorrogó por el año 2003 el aporte del 8%. Por Ley N° 28147 se prorrogó para el año 2004 el aporte del 8%. Por Ley N° 28445 se prorrogó para el año 2005 el aporte del 8%. A partir de enero 2006 se retornó al porcentaje del 10%.

## Aportes AFP 2005

MES	TIPO	APORTES POR AFP				TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	
ENE.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,420.73
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	
FEB.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,420.73
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	
MAR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,420.73
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	
ABR.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,453.53
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	
MAY.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,453.53
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	
JUN.	AP.	8.00	8.00	8.00	8.00	6,453.53
	COM.	2.27	2.25	2.10	2.45	
	INVA.	0.90	0.89	0.88	1.01	
	TOT.	11.17	11.14	10.98	11.46	

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

AP= Aporte Principal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Ra** = Total Remuneraciones e ingresos extraordinarios y otros percibidos en los meses anteriores. Nótese que no figura esta variable en enero pues es el primer mes del ejercicio gravable.

**GN** = Gratificación Ordinaria de Navidad. En diciembre se considerará en la variable A, como ya percibida.

**GF** = Gratificación Ordinaria de Fiestas Patrias.

**NOTA:** **I** = Impuesto Anual **r** = Retención mensual.

**a** =  $r^1 + r^2 + r^3$  **b** =  $a + r^4$  **c** =  $b + r^5 + r^6 + r^7$  **d** =  $c + r^8$  **e** =  $d + r^9 + r^{10} + r^{11}$

**COMENTARIO:** Hasta el año 2005 respecto al Impuesto a la Renta resultante cuando se abonaban rentas extraordinarias de 5ta. y deducibles para el empleador a efectos de sus rentas de tercera, el segundo párrafo del Art. 71° de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por D.S. N° 054-99-EF que fue incluido por la Ley N° 27356 (18.10.2000) desde el 01.01.2001, indicaba que «Tratándose de personas jurídicas u otros perceptores de rentas de tercera categoría, la obligación de retener el impuesto correspondiente a las rentas indicadas en los incisos a), b) y d), siempre que sean deducibles para efecto de la determinación de su renta neta, surgirá en el mes de su devengo, debiendo abonarse dentro de los plazos establecidos, en el Código Tributario para las obligaciones de carácter mensual». De esta forma la retención del Impuesto a la Renta de 5ta. categoría por sumas extraordinarias (horas extras, utilidades, gratificaciones extraordinarias, etc.) se aplicaba directamente en el mes de su devengo.

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

## Canasta de Precios AELE

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

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

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

GRUPOS DE CONSUMO	GASTO MENSUAL (S/.)									
	ENE. 2006	FEB. 2006	MAR. 2006	ABR. 2006	MAY. 2006	JUN. 2006	JUL. 2006	AGO. 2006	SETIEMBRE 2006	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	758.83	769.68	779.35	792.96	801.05	798.12	796.96	797.30	800.20	30%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	142.00	142.00	145.00	144.80	144.80	143.00	144.00	144.00	144.00	5%
3.0 Vestido y Calzado	134.58	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	623.41	623.41	623.41	623.41	623.41	623.41	617.90	617.90	617.90	23%
5.0 Salud, Servicios Médicos	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	190.50	190.50	190.50	190.50	190.50	190.50	202.50	202.50	202.50	7%
7.0 Esparcimiento	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	1%
8.0 Enseñanza	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	435.83	16%
9.0 Bienes y Servicios Varios	59.50	59.50	59.50	59.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	253.00	255.00	257.00	257.00	260.00	260.00	260.00	260.00	260.00	10%
<b>TOTAL GASTO MENSUAL</b>	<b>2,644.74</b>	<b>2,658.42</b>	<b>2,673.10</b>	<b>2,686.50</b>	<b>2,699.60</b>	<b>2,694.87</b>	<b>2,701.20</b>	<b>2,701.54</b>	<b>2,704.44</b>	<b>100%</b>

## Índice de Precios al Consumidor Lima Metropolitana

### por Grandes Grupos de Consumo (IPC-INEI)

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

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

GRANDES GRUPOS	PONDERACIÓN %	NÚMEROS ÍNDICES (Base 1994 = 100) (*)										
		OCT. 2005	NOV. 2005	DIC. 2005	ENE. 2006	FEB. 2006	MAR. 2006	ABR. 2006	MAY. 2006	JUN. 2006	JUL. 2006	AGO. 2006
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	107.22	107.10	107.74	108.90	110.21	110.86	111.81	110.86	110.58	109.81	109.93
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	104.63	104.71	104.80	104.98	105.12	105.12	105.23	105.45	105.70	105.87	105.98
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	120.34	120.85	121.57	121.63	121.29	121.47	121.65	120.08	120.69	120.90	122.22
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	105.18	105.29	105.28	105.35	105.37	105.48	105.52	105.67	105.88	106.37	106.40
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	111.33	111.28	110.98	110.99	110.99	111.09	111.10	111.16	110.92	110.94	111.01
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	117.16	117.53	118.20	117.83	117.69	117.72	118.22	118.20	118.16	118.92	118.54
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	107.62	107.74	107.85	107.94	108.14	109.90	110.09	119.57	108.54	108.65	108.87
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	96.79	97.00	97.00	97.15	97.14	97.29	97.45	97.75	97.83	98.06	98.07
<b>INDICE GENERAL</b>	<b>100.00%</b>	<b>108.74</b>	<b>108.81</b>	<b>109.27</b>	<b>109.81</b>	<b>110.42</b>	<b>110.92</b>	<b>111.49</b>	<b>110.90</b>	<b>110.75</b>	<b>110.56</b>	<b>110.72</b>

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

1. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)			
TAMBIÉN APLICABLE A LOS CONVENIOS DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL Y PRÁCTICAS PREPROFESIONALES			
VIGENCIA	OBREROS (diario)	EMPLEADOS (mensual)	
Del 09.02.1992 Al 31.03.1994	S/. 2.40	S/. 72.00	
Del 01.04.1994 Al 30.09.1996	S/. 4.40	S/. 132.00	
Del 01.10.1996 Al 31.03.1997	S/. 7.17	S/. 215.00	
Del 01.04.1997 Al 30.04.1997	S/. 8.83	S/. 265.00	
Del 01.05.1997 Al 30.08.1997	S/. 10.00	S/. 300.00	
Del 01.09.1997 Al 09.03.2000	S/. 11.50	S/. 345.00	
Del 10.03.2000 Al 14.09.2003	S/. 13.67	S/. 410.00	
Del 15.09.2003 Al 31.12.2005	S/. 15.33	S/. 460.00	
Del 01.01.2006	S/. 16.66	S/. 500.00	

2. REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES ESPECIALES				
MINEROS (125 RMV) DS. Nº 030-89	PERIODISTAS (3 RMV) (m) Ley Nº 25101	AGRARIO Ley Nº 27360 (2)	NOCTURNA Régimen General (1)	BASE LEGAL
S/. 3.00 d. S/. 90.00 m.	S/. 216.00		—	D.S. Nº 003-92-TR (17.02.1992)
S/. 5.50 d. S/. 165.00 m.	S/. 396.00		—	D.U. Nº 10-94-TR (20.04.1994)
S/. 8.96 d. S/. 268.75 m.	S/. 645.00		S/. 8.33 d. S/. 279.50 m.	D.U. Nº 073-96-TR (27.09.1996)
S/. 11.04 d. S/. 331.25 m.	S/. 26.50 d. S/. 795.00 m.		S/. 11.48 d. S/. 344.50 m.	D.U. Nº 027-97 (01.04.1997)
S/. 12.50 d. S/. 375.00 m.	S/. 30.00 d. S/. 900.00 m.		S/. 13.00 d. S/. 390.00 m.	D.U. Nº 034-97 (15.04.1997)
S/. 14.37 d. S/. 431.25 m.	S/. 34.50 d. S/. 1035.00 m.		S/. 14.95 d. S/. 448.50 m.	D.U. Nº 074-97 (03.08.1997)
S/. 17.09 d. S/. 512.50 m.	S/. 41.00 d. S/. 1230.00 m.	S/. 16.00 S/. 480.00	S/. 18.45 d. S/. 553.50 m.	D.U. Nº 012-2000 (08.03.2000)
S/. 19.17 d. S/. 575.00 m.	S/. 46.00 d. S/. 1380.00 m.	S/. 17.95 S/. 538.51	S/. 20.07 d. S/. 621.00 m.	D.U. Nº 022-2003 (13.09.2003)
S/. 20.83 d. S/. 625.00 m.	S/. 50.00 d. S/. 1500.00 m.	S/. 19.51 S/. 585.30	S/. 22.49 d. S/. 675.00 m.	D.S. Nº 016-2005-TR del 28.12.2005 (29.12.2005)

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

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

Empleados ingresados a partir del 12.07.1962

TOPES A LA CTS 1999 - 2000				
MES Y AÑO DE CESE	MONTO DE 1 IML DIC. 1999 INDEXADO (S/.)	TOPES SEGÚN PERÍODOS DE SERVICIOS		
		Del 12.07.1962 Al 30.09.1979	Del 01.10.1979 Al 31.12.1989	Del 01.01.1990 Al 31.12.1990
		1 IML Tope (l/m.)	10 IML Tope (l/m.)	(Ley 25223)
ENE. 2001	398.33	398.33	3,983.30	Sin Tope
FEB. 2001	399.08	399.08	3,990.80	Sin Tope
MAR. 2001	400.08	400.08	4,000.80	Sin Tope
ABR. 2001 <sup>(1)</sup>	400.08	400.08	4,000.80	Sin Tope

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

**Bono de Reconocimiento '92 SPP**

MONTO MÁXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI		
MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
JUL. 2006	S/. 159,757.43	110.56 / 65.3156
AGO. 2006	S/. 159,986.28	110.72 / 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 (Por período diario de 4 ó más horas)		
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 <sup>(1)</sup>	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).

(1) Se aplica incluso para jornadas menores a 4 horas. Tratándose del aporte al FICSS-ESSALUD desde el 17.11.2006.

## Calendario Tributario

### CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período Setiembre 2006)

FECHA	10/10	11/10	12/10	13/10	16/10	17/10	18/10	19/10	20/10	23/10
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5

#### ¿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)

AGO. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	23.97	497.74516	10.69	7.74308
02	24.01	498.04278	10.71	7.74527
03	24.34	498.34425	10.70	7.74745
04	24.10	498.64324	10.67	7.74964
05	24.10	498.94240	10.67	7.75182
06	24.10	499.24174	10.67	7.75400
07	24.09	499.54115	10.65	7.75618
08	24.18	499.84174	10.61	7.75836
09	24.18	500.14252	10.61	7.76053
10	24.04	500.44191	10.62	7.76271
11	24.12	500.74237	10.64	7.76489
12	24.12	501.04302	10.64	7.76707
13	24.12	501.34384	10.64	7.76925
14	24.19	501.64564	10.63	7.77143
15	24.16	501.94727	10.63	7.77361
16	24.20	502.24954	10.69	7.77580
17	24.04	502.55019	10.66	7.77799
18	24.15	502.85226	10.65	7.78018
19	24.15	503.15451	10.65	7.78237
20	24.15	503.45694	10.65	7.78455
21	23.99	503.75775	10.68	7.78675
22	23.87	504.05738	10.65	7.78894
23	23.79	504.35629	10.64	7.79113
24	23.92	504.65684	10.63	7.79331
25	23.82	504.95644	10.59	7.79549
26	23.82	505.25622	10.59	7.79767
27	23.82	505.55618	10.59	7.79985
28	24.07	505.85915	10.59	7.80203
29	24.03	506.16184	10.58	7.80421
30	24.03	506.46472	10.58	7.80639
31	23.99	506.76733	10.59	7.80858

(\*) Acumulado desde el 1.04.1991.

### TASA DE INTERÉS LEGAL EFECTIVA ANUAL

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

AGO. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.32	5.44255	2.05	1.82959
02	3.26	5.44303	2.07	1.82970
03	3.28	5.44352	2.06	1.82980
04	3.28	5.44401	2.06	1.82991
05	3.28	5.44450	2.06	1.83001
06	3.28	5.44498	2.06	1.83011
07	3.31	5.44548	2.11	1.83022
08	3.27	5.44596	1.98	1.83032
09	3.33	5.44646	2.11	1.83043
10	3.31	5.44695	2.11	1.83053
11	3.35	5.44745	2.12	1.83064
12	3.35	5.44795	2.12	1.83074
13	3.35	5.44845	2.12	1.83085
14	3.30	5.44894	2.04	1.83095
15	3.22	5.44942	1.97	1.83105
16	3.32	5.44991	2.10	1.83116
17	3.25	5.45040	2.06	1.83126
18	3.33	5.45089	2.09	1.83137
19	3.33	5.45139	2.09	1.83147
20	3.33	5.45189	2.09	1.83158
21	3.31	5.45238	2.11	1.83168
22	3.26	5.45286	2.07	1.83179
23	3.33	5.45336	2.14	1.83190
24	3.34	5.45386	2.12	1.83200
25	3.34	5.45436	2.09	1.83211
26	3.34	5.45485	2.09	1.83221
27	3.34	5.45535	2.09	1.83232
28	3.36	5.45585	2.10	1.83243
29	3.35	5.45635	2.07	1.83253
30	3.35	5.45685	2.07	1.83263
31	3.41	5.45736	2.11	1.83274

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90

(\*) Acumulado desde el 16.9.1992

### TASA DE INTERÉS LABORAL ANUAL

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

AGO. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.32	1.61964	2.05	0.58131
02	3.26	1.61973	2.07	0.58136
03	3.28	1.61982	2.06	0.58142
04	3.28	1.61991	2.06	0.58148
05	3.28	1.62000	2.06	0.58153
06	3.28	1.62009	2.06	0.58159
07	3.31	1.62018	2.11	0.58165
08	3.27	1.62027	1.98	0.58170
09	3.33	1.62036	2.11	0.58176
10	3.31	1.62045	2.11	0.58182
11	3.35	1.62054	2.12	0.58188
12	3.35	1.62063	2.12	0.58194
13	3.35	1.62072	2.12	0.58199
14	3.30	1.62081	2.04	0.58205
15	3.22	1.62090	1.97	0.58210
16	3.32	1.62099	2.10	0.58216
17	3.25	1.62108	2.06	0.58222
18	3.33	1.62117	2.09	0.58228
19	3.33	1.62126	2.09	0.58233
20	3.33	1.62135	2.09	0.58239
21	3.31	1.62144	2.11	0.58245
22	3.26	1.62153	2.07	0.58251
23	3.33	1.62162	2.14	0.58257
24	3.34	1.62171	2.12	0.58262
25	3.34	1.62181	2.09	0.58268
26	3.34	1.62190	2.09	0.58274
27	3.34	1.62199	2.09	0.58280
28	3.36	1.62208	2.10	0.58285
29	3.35	1.62217	2.07	0.58291
30	3.35	1.62226	2.07	0.58297
31	3.41	1.62236	2.11	0.58303

(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

**DISPONEN PUBLICAR CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE LA CÁMARA PERUANA DE LA CONSTRUCCIÓN - CAPECO Y LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ - FTCCP (07.09.2006) (327522)**

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 315-2006-TR

Lima, 6 de setiembre de 2006

### CONSIDERANDO:

Que, la Resolución Ministerial Nº 290-2005-TR, modificada por Resolución Ministerial Nº 314-2006-TR, dispone que los convenios colectivos u otros instrumentos que resuelvan negociaciones colectivas a nivel de rama de actividad o de gremio, registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, sean publicados en el Diario Oficial El Peruano y en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 10 días hábiles siguientes a su recepción;

Que, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú y la Cámara Peruana de la Construcción han celebrado un convenio colectivo de rama de actividad, para el período 2006-2007, correspondiendo disponer su publicación en el Diario Oficial El Peruano y en la página web institucional;

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

Y, De conformidad con lo dispuesto por el artículo 37º del Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo; y la Ley Nº 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

### SE RESUELVE:

**Artículo 1º.-** Disponer que el convenio colectivo de rama de actividad celebrado entre la Cámara Peruana de la Construcción - CAPECO y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú - FTCCP, por el período 2006-2007, y registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, se publique en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO ACTA FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CONSTRUCCIÓN CIVIL 2006 - 2007

### Expediente Nº 82052-2006-DRPEL-DPSC-SDNC

En Lima, a los veintisiete días del mes de junio del año dos mil seis, siendo las 16:00 horas se reunieron en la Oficina Nº 320, ubicada en el tercer piso de la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), de una parte en representación de la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO), los señores Ing. Juan Sarmiento Soto identificado con DNI Nº 08207721 y el Dr. Mario Bendezú y Manrique identificado con DNI Nº 08724323, y de la otra parte los integrantes de la Comisión Nacional de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), los señores Mario Huamán Rivera con DNI Nº 08044524 Secretario General de la FTCCP, Wenceslao Risco Zúñiga con DNI Nº 32795177, Luis Alberto Villa-

nueva Carvajal con DNI Nº 17826805 Secretario de Defensa de la FTCCP, Rubén Olivares Zúñiga con DNI Nº 08026192 Secretario de Prensa de la FTCCP, Vicente Aponte Núñez con DNI Nº 07281225 Secretario General del Sindicato de Lima, Armando Ynti Maldonado con DNI Nº 08359753 Secretario General del Sindicato de Los Bañerios del Sur, Guillermo Yacila Ubillús con DNI Nº 25449240 Secretario General del Sindicato del Callao, Félix Juárez Namuche con DNI Nº 02787421 Secretario General Seccional Regional de Piura, Leoncio Mamani Vilca con DNI Nº 29378358 Secretario General del Sindicato de Arequipa, Leonel Villanueva Ticona DNI Nº 23800466 Secretario General del Sindicato de Ilo, Wilder Ríos Gonzáles con DNI Nº 18104542 Secretario General del Sindicato de La Libertad y Ezequiel Nolasco Campos con DNI Nº 32868070 Secretario General del Sindicato de Chimbote, con el objeto de suscribir los acuerdos correspondientes a la Negociación Colectiva por Rama de Actividad del año 2006-2007 que corre en el Expediente Nº 82052-2006-DRPEL-DPSC-SDNC, dentro de los alcances del Decreto Supremo Nº 010-2003-TR TUO del Decreto Ley Nº 25593 - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento Decreto Nº 011-92-TR, de acuerdo al siguiente resultado:

### I.- INCREMENTO DE REMUNERACIONES:

**Primero.-** Las partes acuerdan que a partir del 1 de junio de 2006 los trabajadores en construcción civil del ámbito nacional, recibirán un aumento general sobre su jornal básico diario según categorías, de la forma siguiente:

OPERARIO	S/. 1.50 nuevos soles.
OFICIAL	S/. 1.30 nuevos soles.
PEÓN	S/. 1.20 nuevos soles.

### II.- CONDICIONES DE TRABAJO:

#### UNIFORMES DE TRABAJO:

**Segundo.-** Cuando la obra pública o privada requiera veinte (20) o más trabajadores, los empleadores entregarán al inicio de su relación laboral a cada uno de sus trabajadores, dos (2) uniformes consistentes en overoles tipo estándar, sin que exista la obligación del trabajador de devolverlos al término de su relación laboral.

#### ASIGNACIÓN ESCOLAR:

**Tercero.-** Las partes convienen en hacer extensiva la Bonificación por Asignación Escolar a los hijos de los trabajadores que cursen estudios técnicos o superiores, hasta los 21 años de edad. Para percibir este beneficio, se aplicarán los requisitos ya establecidos en la R.S.D. Nº 434-74-911000, Art. 3º del 07.03.74, R.S.D. Nº 711-75-911000, del 23.04.75, Arts. 1º y 2º; R.S.D. Nº 531-81-911000 del 24-07-81, punto 4º; R.S.D. Nº 479-82-911000 del 16-08-82, Art. 5º R.D. Nº 155-94-DPSC punto 5º, Punto 2º del Convenio Colectivo Nº 148-2005 del 21.09.2005.

### III.- OTROS PUNTOS:

**Cuarto.-** Reiterar que los presupuestos de obra deberán consignar una partida específica para gastos de seguridad en las obras, en cumplimiento de la Norma Técnica «E 120» de Seguridad en la Construcción y otras de carácter complementario.

#### VIGENCIA:

**Quinto.-** La presente Convención Colectiva a Nivel de Rama de Actividad, tiene la vigencia de un año contado a partir del primero de junio del año

dos mil seis, y es de aplicación para todos los trabajadores en construcción civil del ámbito nacional que laboran en obras públicas y privadas del ramo de construcción civil.

#### REINTEGROS

**Sexto.-** Una vez que el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, fije los índices o porcentajes correspondientes, los trabajadores solicitarán a su principal el pago de los reintegros provenientes de la presente Negociación Colectiva.

#### NATURALEZA DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS:

**Séptimo.-** Se conviene en que el acuerdo adoptado en la cláusula tercera, tiene carácter permanente de acuerdo a Ley.

#### PUBLICACIÓN DE LOS ACUERDOS:

**Octavo.-** Las partes convienen en gestionar, ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la expedición de una Resolución que dé a conocer los acuerdos adoptados en trato directo sobre el Convenio Colectivo 2006-2007, suscrito entre la FTCCP y CAPECO, solicitando que la referida Resolución se publique en el Diario Oficial El Peruano, al igual que el texto del Convenio.

#### DECLARACIÓN FINAL

Las partes declaran que de común acuerdo, con sujeción a la legislación nacional han dado solución definitiva al Pliego Nacional de Reclamos a nivel de rama de actividad presentado por la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú correspondiente al período 2006-2007, materia del expediente N° 82052-2006-DRTPEL-DPSC-SDNC.

Leída la presente, las partes suscriben en señal de conformidad, conviniendo en poner de conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo la presente acta, para los fines legales correspondientes.

Lima, junio 27 de 2006

#### POR CAPECO

Juan Sarmiento Soto  
Mario Bendezú Manrique

#### POR LA FTCCP

Mario Huamán Rivera  
Wenceslao Risco Zúñiga  
Luis Alberto Villanueva Carvajal  
Rubén Olivares Zúñiga

#### POR LIMA

Vicente Aponte Núñez

#### POR LOS BALNEARIOS DEL SUR

Armando Ynti Maldonado

#### POR SINDICATO DEL CALLAO

Guillermo Yacila Ubillus

#### POR PIURA

Félix Juárez Namuche

#### POR AREQUIPA

Leoncio Mamani Vilca

#### POR ILO

Leonel Villanueva Ticona

#### POR LA LIBERTAD

Wilder Ríos Gonzáles

#### POR CHIMBOTE

Ezequiel Nolasco Campos

### INCORPORAN PROCEDIMIENTOS DENOMINADOS «CERTIFICADO MÉDICO PARA EL OTORGAMIENTO DE PENSIÓN DE INVALIDEZ - D.S. N° 166-2005-EF» EN EL TUPA DEL MINISTERIO, EN LO CORRESPONDIENTE A INSTITUTOS ESPECIALIZADOS Y HOSPITALES DE LIMA Y CALLAO (08.09.2006) (327616)

#### DECRETO SUPREMO N° 020-2006-SA

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1° de la Ley N° 27023, dispone que el asegurado del Sistema Nacional de Pensiones que solicite pensión de invalidez, presentará junto con su solicitud de pensión un Certificado Médico de Invalidez emitido por el Seguro Social de Salud (EsSalud), establecimientos de salud del Ministerio de Salud o Entidades Prestadoras de Salud (EPS), de acuerdo al contenido que la Oficina de Normalización Previsional apruebe, previo examen de una Comisión Médica nombrada para tal efecto en cada una de dichas entidades;

Que, el artículo 2° del Decreto Supremo N° 166-2005-EF dispone que, de acuerdo con el citado dispositivo legal, el Seguro Social de Salud (EsSalud), los establecimientos de salud del Ministerio de Salud o las Entidades Prestadoras de Salud (EPS), deberán conformar en un plazo máximo de 30 días hábiles contados a partir de la publicación de la indicada norma, sus Comisiones Médicas, a fin de que éstas emitan los correspondientes Certificados Médicos de Invalidez, con la finalidad que el asegurado del Sistema Nacional de Pensiones pueda solicitar su prestación relacionada con la invalidez;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 478-2006/MINSA, se aprueba la Directiva Sanitaria N° 003-MINSA/DGSP-V.01: «Aplicación Técnica del Certificado Médico requerido para el otorgamiento de pensión de invalidez - D.S. N° 166-2005-EF», con el objetivo de establecer el procedimiento técnico administrativo para la expedición del Certificado Médico previsto, en el referido Decreto Supremo;

Que, es necesario incorporar el procedimiento «Certificado Médico para el Otorgamiento de Pensión de Invalidez - D.S. N° 166-2005-EF», en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Salud, sus órganos desconcentrados y organismos públicos descentralizados, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2005-SA, en lo que corresponde a los Institutos Especializados y Hospitales de Lima y Callao;

De conformidad con el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, el Decreto Legislativo N° 560 - Ley del Poder Ejecutivo y, el artículo 38° de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General;

DECRETA:

**Artículo 1°.-** Incorpórese en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Salud, Órganos Desconcentrados y Organismos Públicos Descentralizados, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2005-SA, los procedimientos N°s. 11 y 12 denominados «Certificado Médico para el Otorgamiento de Pensión de Invalidez - D.S. N° 166-2005-EF», en la parte que corresponde a Institutos Especializados y Hospitales de Lima y Callao respectivamente, que en Anexos 1 y 2 forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

**Artículo 2°.-** El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Salud.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

CARLOS VALLEJOS SOLOGUREN

Ministro de Salud

## ANEXO 1

Nº	DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y BASE LEGAL	REQUISITOS	DERECHO DE PAGO (*)	CALIFICACIÓN		DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL TRÁMITE	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO DE IMPUGNACIÓN
				AUTO-MÁTICA	EVALUACIÓN POSITIVO NEGATIVO			
<b>Institutos Especializados</b>								
11	<b>Certificado Médico para el Otorgamiento de Pensión de Invalidez - D.S. Nº 166-2005-EF</b> Ley General de Salud Nº 26842 del 20.07.97  Ley Nº 27023 - Ley que modifica al artículo 26º de la Ley del Sistema Nacional de Pensiones, referida a la Declaración de Invalidez. Fecha de Publicación 24.12.98  Decreto Supremo Nº 166-2005-EF del 07.12.05  Resolución Ministerial Nº 478-2006/MINSA del 18.05.06 Directiva Sanitaria Nº 003-MINSA/DGSP-V.01 del 18.05.06	1. Solicitud según modelo del Titular o Representante Legal  2. Identificación y fotocopia del documento de identidad del Titular o Representante Legal.  3. Copia del comprobante de pago por derecho de trámite	1%			30 días	Trámite Documentario	Presidente de la Comisión Médica Calificadora de la incapacidad  <u>Reconsideración</u> Presidente de la Comisión Médica Calificadora de la Incapacidad  <u>Apelación</u> Director General

(\*) No incluye los servicios asistenciales que puedan requerirse para verificar la condición del usuario solicitante.

## ANEXO 2

Nº	DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y BASE LEGAL	REQUISITOS	DERECHO DE PAGO (*)	CALIFICACIÓN		DEPENDENCIA DONDE SE INICIA EL TRÁMITE	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL TRÁMITE	AUTORIDAD QUE RESUELVE EL RECURSO DE IMPUGNACIÓN
				AUTO-MÁTICA	EVALUACIÓN POSITIVO NEGATIVO			
<b>Hospitales de Lima y Callao</b>								
12	<b>Certificado Médico para el Otorgamiento de Pensión de Invalidez - D.S. Nº 166-2005-EF</b> Ley General de Salud Nº 26842 del 20.07.97  Ley Nº 27023 - Ley que modifica al artículo 26º de la Ley del Sistema Nacional de Pensiones, referida a la Declaración de Invalidez. Fecha de Publicación 24.12.98  Decreto Supremo Nº 166-2005-EF del 07.12.05  Resolución Ministerial Nº 478-2006/MINSA del 18.05.06 Directiva Sanitaria Nº 003-MINSA/DGSP-V.01 del 18.05.06	1. Solicitud según modelo del Titular o Representante Legal  2. Identificación y fotocopia del documento de identidad del Titular o Representante Legal.  3. Copia del comprobante de pago por derecho de trámite	1%			30 días	Trámite Documentario de Hospitales (III-1 y II-2)	Presidente de la Comisión Médica Calificadora de la incapacidad  <u>Reconsideración</u> Presidente de la Comisión Médica Calificadora de la Incapacidad  <u>Apelación</u> Director General o Director Ejecutivo

(\*) No incluye los servicios asistenciales que puedan requerirse para verificar la condición del usuario solicitante.

**DESIGNAN VICEMINISTRA DE TRABAJO (09.09.2006) (327738)****RESOLUCIÓN SUPREMA Nº 019-2006-TR**

Lima, 8 de setiembre de 2006

**CONSIDERANDO:**

Que se encuentra vacante el cargo de Viceministro de Trabajo, siendo necesario designar al funcionario que se desempeñará en dicho cargo;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo, modificada por Ley Nº 27999 y la Ley Nº 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1º.-** Designar a la señora abogada Susana Gabriela Rueda González, en el cargo de Viceministra de Trabajo.

**Artículo 2º.-** La presente Resolución Suprema será refrendada por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Rúbrica del Dr. ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**APRUEBAN TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL (12.09.2006) (327894)****DECRETO SUPREMO Nº 141-2006-EF**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, señala la obligatoriedad para todas las entidades de la Administración Pública de aprobar y publicar sus correspondientes Textos Únicos de Procedimien-

tos Administrativos - TUPA;

Que, por Decreto Supremo N° 055-2002-EF, se aprobó el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA de la Oficina de Normalización Previsional - ONP;

Que, a través de la Ley N° 28532 se establece la reestructuración integral de la ONP;

Que, de acuerdo a lo previsto en la Ley del Procedimiento Administrativo General, y en mérito a los cambios operacionales proyectados es necesario actualizar el TUPA de la ONP;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General;

DECRETA:

**Artículo 1°.- Del Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA**

Apruébase el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Oficina de Normalización Previsional - ONP, según el anexo adjunto que forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

**Artículo 2°.- Alcance del TUPA - ONP**

El presente Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Oficina de Normalización Previsional -ONP- será de aplicación a los procedimientos que se sigan ante ella y que se relacionan con las disposiciones derivadas de los regímenes del Decreto Ley N° 19990, del Decreto Ley N° 18846, del Decreto Ley N° 20530 para el caso de aquellas entidades cuya administración y pago de pensiones ha sido transferido a través de norma expresa, regímenes especiales y Bonos de Reconocimiento y Bonos Complementarios, respectivamente.

**Artículo 3°.- De los formularios**

Indicase que los formularios aprobados para iniciar los trámites ordinarios ante la ONP estarán a disposición de los administrados en las oficinas de atención al usuario y en el portal electrónico de la ONP.

**Artículo 4°.- Derogatoria**

Derógase el Decreto Supremo N° 055-2002-EF.

**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 once días del mes de setiembre del año dos mil seis.

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE  
Ministro de Economía y Finanzas

*(Ver anexos en el Diario Oficial El Peruano en las páginas 327895 a la 327949)*

**DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (15.09.2006) (328164)**

**DECRETO SUPREMO N° 016-2006-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 016-2003-TR se aprobó el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, el artículo 38° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General establece que mediante Decreto Supremo del Sector, se aprueba el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA, así como las modificaciones que impliquen la creación de nuevos procedimientos y la publicación cada dos (2) años del íntegro de su texto;

Que, en consecuencia resulta pertinente aprobar el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Con la opinión favorable de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros a través del Informe N° 072-2006-PCM/SGP.RMM;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; en el Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo y en la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

**Artículo 1°.- Aprobación del TUPA**

Apruébase el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y los Formatos TUPA 2006, que constituyen parte integrante del presente Decreto Supremo.

**Artículo 2°.- Publicación de Formatos TUPA 2006**

Los Formatos TUPA 2006 serán publicados en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe).

**Artículo 3°.- Norma derogatoria**

Deróguese el Decreto Supremo N° 016-2003-TR.

**Artículo 4°.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

*(Ver anexos en el Diario Oficial El Peruano publicados el día 18.09.2006 en las páginas 328372 a la 328399)*

**APRUEBAN FORMATO DE "INFORMACIÓN ESTADÍSTICA LABORAL AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO" Y CRONOGRAMA DE PRESENTACIÓN DE ESTADÍSTICAS LABORALES (15.09.2006) (328165)**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 303-2006-TR**

Lima, 29 de agosto de 2006

VISTOS: El Oficio N° 1436-2006-MTPE/3/11.2 de fecha 19 de julio de 2006 de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional; el Oficio N° 531-2006-MTPE/OAJ de fecha 20 de julio de 2006 de la Dirección General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 005-2003-TR se crea el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo a cargo de la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, el cual es de competencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo a nivel nacional;

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 13° del mencionado Decreto Supremo, las Agencias Privadas de Empleo registradas de acuerdo a lo prescrito en el precitado dispositivo legal, deberán comunicar trimestralmente a la Autoridad Administrativa de Trabajo de acuerdo a los formatos aprobados para tal efecto, la información estadística laboral relacionada con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupaciones y sectores de la actividad económica en las que se intermedia, número de

solicitantes de empleo presentados, rechazados y colocados en las empresas, así como los importes de las remuneraciones asignadas a éstos últimos;

Que, en mérito a lo expuesto, mediante Resolución Ministerial N° 087-2004-TR de fecha 12 de abril de 2006 se ha aprobado el Formato de "Información Estadística Laboral Agencias Privadas de Empleo";

Que, el Formato a que hace referencia el considerando anterior es utilizado por algunas Agencias Privadas de Empleo, en forma inadecuada e incompleta, por lo que la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, solicita la actualización del citado Formato;

Que, en mérito a lo expuesto, corresponde emitir el acto administrativo que apruebe el nuevo Formato de "Información Estadística Laboral de las Agencias Privadas de Empleo", el mismo que fue elaborado en base al análisis de la información presentada por las mencionadas agencias;

Con la visación de la Directora Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con el artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; y el literal d) del Artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar el Formato de "Información Estadística Laboral Agencias Privadas de Empleo" el mismo que contiene la información estadística laboral relacionada con la oferta y demanda de mano de obra de dichas agencias, frecuencia de colocación, ocupaciones y sectores de la actividad económica en la que se realizan las colocaciones, número de solicitantes de empleo presentados, rechazados y colocados en las empresas, así como los importes de las remuneraciones asignadas a estos últimos, estando tales entidades obligadas a presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información requerida en el mencionado formato.

**Artículo 2°.-** Aprobar el Anexo presentado, el mismo que contiene el Cronograma de Presentación de las Estadísticas Laborales por parte de las Agencias Privadas de Empleo.

**Artículo 3°.-** Déjese sin efecto la Resolución Ministerial N° 087-2004-TR de fecha 12 de abril de 2006.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

#### LEY N° 28882 (16.09.2006) (328214)

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 DE SIMPLIFICACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN DOMICILIARIA

##### Artículo 1°.- Certificación domiciliaria simplificada

Aparte de lo prescrito en el artículo 41.1.3 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el requisito de certificado domiciliario queda cumplido por parte del interesado con la presentación, directamente ante el requirente, de una declaración jurada simple y escrita en la que conste su domicilio actual. El funcionario público que no cumple con la obligación de recibir la declaración jurada, incurrirá en infracción administrativa.

Excepcionalmente, para fines electorales o judiciales, el requisito de certificado domiciliario se cumplirá dentro de lo establecido por las Leyes núms.

27839, que establece la atribución de expedir certificaciones domiciliarias a los Notarios Públicos, Jueces de Paz y municipios, y 28862, que elimina la atribución de la Policía Nacional del Perú a expedir certificados domiciliarios.

En caso de que se compruebe la falsedad de la declaración jurada el infractor será pasible de las sanciones contempladas en el artículo 427° del Código Penal, sin perjuicio de las sanciones administrativas correspondientes.

##### Artículo 2°.- Certificación optativa

Sin perjuicio del artículo anterior, el interesado podrá solicitar el certificado domiciliario según lo previsto en las Leyes núms. 27839 y 28862, en los casos en que estime pertinente.

En los supuestos del párrafo anterior, los costos reflejarán el costo real del servicio. Para tal efecto, el INDECOPI podrá realizar investigaciones de oficio que cautelen el interés de los usuarios, de acuerdo a sus competencias.

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

MERCEDES CABANILLAS BUSTAMANTE  
Presidenta del Congreso de la República

JOSÉ VEGA ANTONIO  
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 quince días del mes de setiembre del año dos mil seis.

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ  
Presidente del Consejo de Ministros

#### FE DE ERRATAS (22.09.2006) (328647)

##### DECRETO SUPREMO N° 141-2006-EF

Fe de Erratas del Decreto Supremo N° 141-2006-EF, publicado en la edición del día 12 de setiembre de 2006.

Texto Único de Procedimientos Administrativos de la  
Oficina de Normalización Previsional

##### 1. En el Subtítulo que antecede al Procedimiento N° 5

**DICE:**  
"SOLICITUDES RELACIONADAS AL PROCESO DE OTORGAMIENTO DE PRESTACIONES, INCLUIDAS EN LAS SOLICITUDES ORIGINALES - D.L. 19990"

**DEBE DECIR:**  
"SOLICITUDES RELACIONADAS AL PROCESO DE OTORGAMIENTO DE PRESTACIONES, NO INCLUIDAS EN LAS SOLICITUDES ORIGINALES - D.L. 19990"

##### 2. En la primera sección de la columna Denominación del Procedimiento (Base Legal y Fecha de Publicación) del Procedimiento 60.1

**DICE:**  
"60.1.- RECLAMACIONES CONTRA ACTOS QUE CONTIENEN DEUDA POR APORTES"

**DEBE DECIR:**  
"60.1.- RECLAMACIONES CONTRA ACTOS QUE CONTIENEN DEUDA POR APORTES AL SNP - D.L. 19990"

3. En la segunda sección de la columna Denominación del Procedimiento (Base Legal y Fecha de Publicación) del Procedimiento 60.1

**DICE:**

"AL SNP - DL 19990 TUO del Código Tributario Decreto Supremo N° 135-99-EF (...)"

**DEBE DECIR:**

"TUO del Código Tributario Decreto Supremo N° 135-99-EF (...)"

4. En la primera sección de la columna Observaciones de los Procedimientos N°s. 64, 65 y 66

**DICE:**

"Reconsideración al Jefe de la División de"

**DEBE DECIR:**

"Reconsideración al Jefe de la División de Reconocimientos"

# Sumillas de Legislación

Del 9 al 26 de setiembre de 2006

## 1. Designan Viceministro de Trabajo (09.09.2006) (327738)

R.S. N° 019-2006-TR de 08.09.2006. Ver anexo de Legislación.

## 2. Modifican artículo del Reglamento General de Acreditación (09.09.2006) (327784)

Mediante Resolución Comisión de Reglamentos Técnicos y Comerciales N° 0072-2006/CRT-INDECOPI de 01.09.2006 se modifica el 61° artículo del Reglamento General de Acreditación, referido a la Actualización del Alcance de Acreditación.

## 3. Modifican Anexo 2 de la Ordenanza N° 054-05-GRA/CR que dispuso la reincorporación de ex trabajadores beneficiarios de la Ley N° 27803 (09.09.2006) (327789)

Mediante Ordenanza Regional N° 026-06-GRA/CR de 18.08.2006 se modifica el Anexo 2 del artículo 2° de la Ordenanza Regional N° 054-05-GRA/CR de fecha 28.12.2005 que dispuso la reincorporación de ex trabajadores beneficiarios de la Ley N° 27803.

## 4. Disponen adecuar Dietas de Regidores al D.U. N° 019-2006 y mantener monto de compensación de Alcalde Provincial (09.09.2006) (327797)

Mediante Acuerdo de Consejo N° 031-2006-EXT-CMPC de 18.08.2006 se dispone adecuar Dietas de Regidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, según lo dispuesto por el D.U. N° 019-2006 para los meses de agosto a diciembre de 2006 y mantener la compensación del señor Alcalde, por encontrarse dentro de los alcances del citado Decreto.

## 5. Oficializan Segundo Congreso Nacional de "Derechos laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional" que se realizará en la ciudad de Arequipa (10.09.2006) (327807)

Mediante R.M. N° 316-2006-TR de 06.09.2006 oficializan Segundo Congreso Nacional de "Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional" que se realizará en la ciudad de Arequipa, los días 1, 2 y 3 de noviembre de 2006.

## 6. Autorizan realización de la "Encuesta de Hogares Especializados de Niveles de Empleo" (11.09.2006) (327873)

Mediante R.J. N° 261-2006-INEI de 05.09.2006 se autoriza realización de la "Encuesta de Hogares Especializados de Niveles de Empleo" dirigida a una muestra de viviendas particulares seleccionadas en Lima Metropolitana y las ciudades de Sechura, Talara y Chincha Alta, la que será ejecutada por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del MTPE.

## 7. Sancionan con multa a personas naturales o jurídicas omisas a la presentación de la "Encuesta Nacional de Variación del Empleo en Lima

## Metropolitana y 20 Principales Ciudades del País" para el año 2006 (11.09.2006) (327874)

Mediante Resolución N° 018-2006-INEI/SJE de 05.09.2006 se multa a las personas naturales o jurídicas omisas a la presentación de la "Encuesta Nacional de Variación del Empleo en Lima Metropolitana y 20 Principales Ciudades del País" para el año 2006, cuya relación forma parte de la Resolución reseñada, la misma que se encuentra en la página web del INEI (<http://www.inei.gob.pe>).

## 8. Aprueban Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Oficina de Normalización Previsional (12.09.2006) (327894)

D.S. N° 141-2006-EF de 11.09.2006. Ver anexo de Legislación.

## 9. Crean el Comité Directivo Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CDRPETI- de la Región Lima (13.09.2006) (328014)

Mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 378-2006-PRES de 28.08.2006 se crea el Comité Directivo Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CDRPETI- de la Región Lima, cuyo objetivo central es la realización de actividades de coordinación, evaluación y seguimiento a los esfuerzos a favor de la prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil en la región; así como proponer políticas en el tema de trabajo infantil.

## 10. Sustituyen el inciso b) del artículo 53D° del Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (14.09.2006) (328088)

Mediante Resolución SBS N° 1152-2006 de 12.09.2006 se sustituye el inciso b) del artículo 53D° del Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Resolución N° 052-98-EF/SAFP y sus modificatorias.

## 11. Decreto Supremo que aprueba el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (15.09.2006) (328164)

Mediante D.S. N° 016-2006-TR de 14.09.2006, se aprueba el Texto Único de Procedimientos Administrativos -TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y se deroga el D.S. N° 016-2003-TR (TUPA anterior). Los Formatos TUPA 2006 serán publicados en la página web de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe). Ver anexo de Legislación.

## 12. Aprueban formato de "Información Estadística Laboral Agencias Privadas de Empleo" y Cronograma de Presentación de Estadísticas Laborales (15.09.2006) (328165)

Mediante R.M. N° 303-2006-TR de 29.08.2006 se aprueba el forma-

to de "Información Estadística Laboral Agencias Privadas de Empleo" y Cronograma de Presentación de Estadísticas Laborales, el mismo que contiene la información estadística laboral relacionada con la oferta y la demanda de mano de obra de dichas agencias, frecuencia de colocación, ocupaciones y sectores de la actividad económica en la que se realizan las colocaciones, número de solicitantes de empleo presentados, rechazados y colocados en empresas, así como los importes de las remuneraciones asignadas a éstos últimos, estando tales entidades obligadas a presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información requerida en el mencionado formato. Ver anexo de Legislación.

**13. Aprueban Lineamientos de Política de Acción para las Oficinas Municipales de Protección, Participación y Organización de Vecinos con Discapacidad (15.09.2006) (328159)**

Mediante Resolución N° 099-2006-PRE/CONADIS de 07.08.2006 se aprueban Lineamientos de Política de Acción para las Oficinas Municipales de Protección, Participación y Organización de Vecinos con Discapacidad.

**14. Ley de Simplificación de la Certificación Domiciliaria (16.09.2006) (328214)**

Mediante Ley N° 28882 de 15.09.2006 se establece que el requisito de certificado domiciliario queda cumplido por parte del interesado con la presentación, directamente ante el requirente, de una declaración jurada simple y escrita en la que conste su domicilio actual. El funcionario público que no cumpla con la obligación de recibir declaración jurada, incurrirá en infracción administrativa. Ver anexo de Legislación.

**15. Aprueban la "Directiva Complementaria de Austeridad y Racionalidad en el Gasto para el Año Fiscal 2006 - D.U. N° 020-2006" (16.09.2006) (328232)**

Mediante Resolución N° 034-2006/PRODUCE/SG de 12.09.2006 se aprueba la "Directiva Complementaria de Austeridad y Racionalidad en el Gasto para el Año Fiscal 2006 - D.U. N° 020-2006".

**16. Reducen montos establecidos en la Tarifa de Derechos Consulares, relativos a la legalización de documentos requeridos por los ciudadanos para efectos de trámite de regularización migratoria y a la renovación de pasaporte nacional por persona residente en el exterior (16.09.2006) (328232)**

Mediante DD.SS. N°s. 061 y 062-2006-RE de 15.09.2006 se reduce, excepcionalmente, a un sol Consular (1.00 S/C) las legalizaciones referidas en los numerales 21, 22 a) y 27° de la Tarifa de Derechos Consulares, aprobada por D.S. N° 045-2003-RE, que deban ser efectuadas por las oficinas consulares del Perú sobre los documentos requeridos por los ciudadanos peruanos para efectos de trámites de regularización migratoria, en aquellos países en que hayan sido establecidos procesos con tales fines que involucren a los connacionales.

**17. Modifican Reglamento para el Registro, Control y Vigilancia Sanitaria de productos farmacéuticos y afines (16.09.2006) (328236)**

Mediante D.S. N° 021-2006-SA de 15.09.2006 se modifican los artículos 6° y 60°, del Reglamento para el Registro, Control y Vigilancia Sanitaria de productos farmacéuticos y afines, aprobado por D.S. N° 010-97-SA, referidos a la solicitud y otorgamiento del Registro reseñado, respectivamente.

**18. Fijan tasa de contribución anual a cargo de Fondo MIVIVIENDA S.A. para el año 2006 (17.09.2006) (328352)**

Mediante Resolución de SBS N° 1150-2006 de 11.09.2006, se fija la tasa de contribución anual a cargo de Fondo MIVIVIENDA S.A. para el año 2006, de un cuatrocientosavo del uno por ciento (1/400 del 1%) que se aplicará sobre el promedio trimestral del Activo y Créditos Contingentes.

**19. Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de**

**Trabajo y Promoción del Empleo (18.09.2006) (328372)**

Con fecha 18.09.2006 se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Anexo de Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual fue apobado mediante D.S. N° 016-2006-TR, del 15.09.2006.

**20. Aprueban Índices Unificados de Precios para las Seis Áreas Geográficas, correspondientes al mes de agosto de 2006 (19.09.2006) (328448)**

Mediante Resolución Jefatural N° 271-2006-INEI de 15.09.2006, se aprueban los Índices Unificados de Precios para las Seis Áreas Geográficas, correspondientes al mes de agosto de 2006.

**21. Aprueban Factores de Reajuste aplicables a obras de edificación del Sector Privado correspondientes a las seis áreas geográficas, producidas en el mes de agosto de 2006 (19.09.2006) (328449)**

Mediante Resolución Jefatural N° 272-2006-INEI de 15.09.2006, se aprueban Factores de Reajuste aplicables a obras de edificación del Sector Privado por variación de precios de todos los elementos que intervienen en el costo de dichas obras, producidas en el período del 1 al 31 de agosto de 2006.

**22. Fe de Erratas - TUPA de la Oficina de Normalización Previsional (22.09.2006) (328647)**

Con fecha 22.09.2006 se publicó una Fe de Erratas del Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Oficina de Normalización Previsional, emitido mediante D.S. N° 141-2006-EF publicado el 12.09.2006. Así se establece que en el subtítulo que antecede al Procedimiento N° 5 que dice "solicitudes relacionadas al proceso de otorgamiento de prestaciones, incluidas en las solicitudes originales - D.L. 19990" ahora debe decir "solicitudes relacionadas al proceso de otorgamiento de prestaciones, no incluidas en las solicitudes originales - D.L. 19990". Asimismo, en la primera sección de la columna Denominación del Procedimiento (Base Legal y Fecha de Publicación) del Procedimiento 60.1, se indica que debe decir "Reclamaciones contra actos que contienen deuda por aportes al SNP - D.L. 19990", mientras que la segunda sección de la misma columna debe decir "TUO del Código Tributario Decreto Supremo N° 135-99-EF(..)". Finalmente, en la primera sección de la columna Observaciones de los Procedimientos N°s. 64, 65 y 66, debe decir "Reconsideración al Jefe de la División de Reconocimientos". Ver anexo de Legislación.

**23. Reconocen tiempo de permanencia en situación de disponibilidad de oficial del Ejército para efectos pensionarios (23.09.2006) (328723)**

Mediante R.M. N° 919-2006-DE/EP de 21.09.2006 se reconoce el tiempo de permanencia en situación de disponibilidad al My Inf @ Víctor De La Oliva Iturregui, en el período comprendido del 17.12.1992 al 01.07.1993, como tiempo de servicio reales y efectivos prestados al Estado para los efectos.

**24. Aprueban Reglamento de las Operaciones Telemáticas del SAT (24.09.2006) (328859)**

Mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 011-06-CD-SAT de 06.09.2006 se aprueba el Reglamento de las Operaciones Telemáticas del SAT, por el cual se establecen las pautas para llevar a cabo las operaciones relacionadas con las obligaciones tributarias de los contribuyentes, a través de la telecomunicación y los medios informáticos.

**25. Aprueban Reglamento para la Administración del Riesgo de Sobre Endeudamiento de Deudores Minoristas y modifican Manual de Contabilidad para las Empresas del Sistema Financiero (25.09.2006) (328905)**

Mediante Resolución SBS N° 1237-2006 de 22.09.2006 se aprueba el Reglamento para la Administración del Riesgo de Sobre Endeudamiento de Deudores Minoristas y se modifica el Manual de Contabilidad para las Empresas del Sistema Financiero.