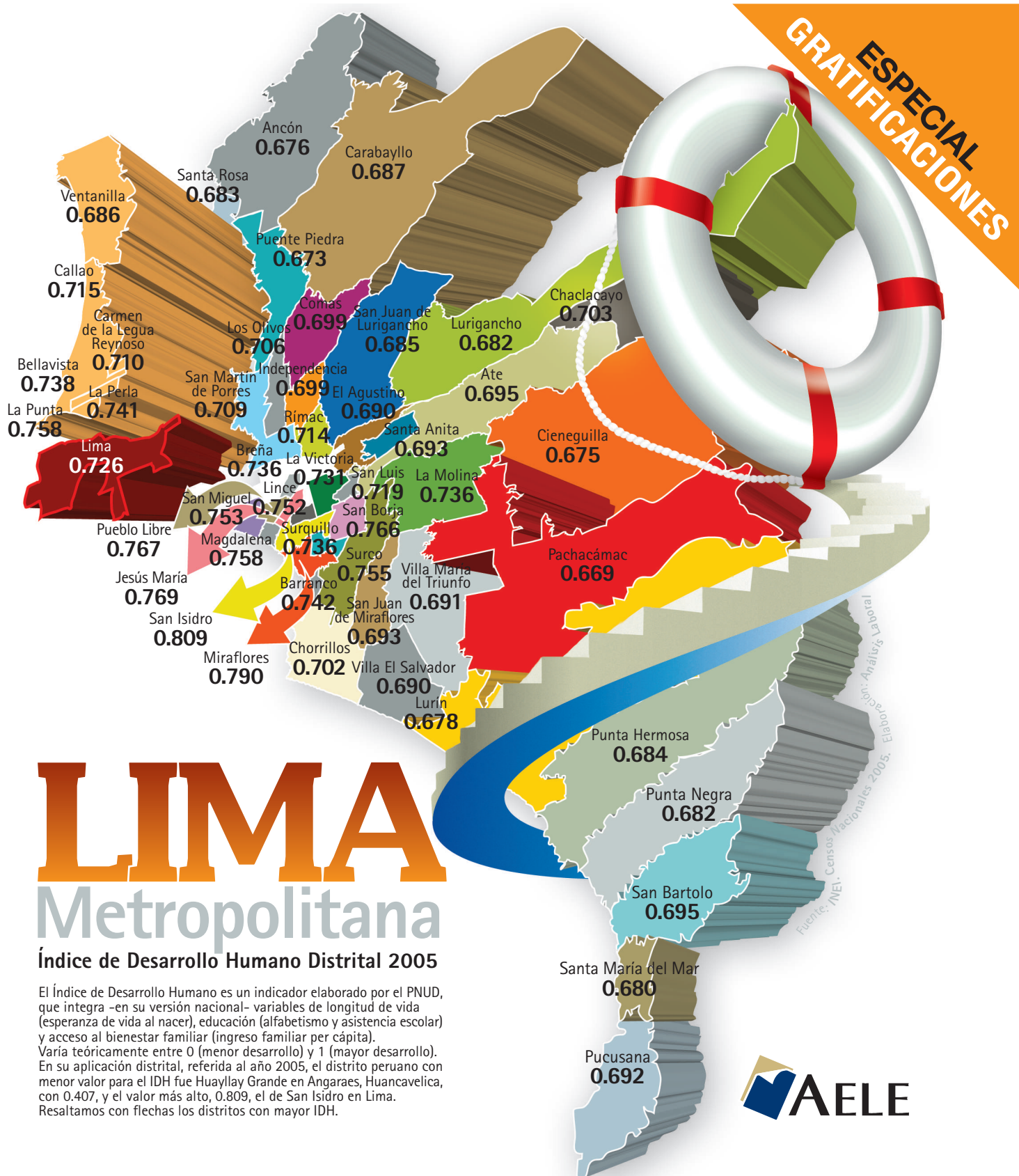


Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXX N° 353 Noviembre 2006



CARTA DEL DIRECTOR

Apreciado amigo:

Una vez más comprobamos que cierta dosis de improvisación, y la persistencia en mantener posiciones a partir de premisas no siempre acertadas, colocan a nuestro país en una situación internacional desventajosa y complicada frente a la dinámica de la economía mundial.

Esta reflexión deriva de las causas que habrían motivado la decisión del gobierno peruano de ingresar a una etapa estratégica que permita condiciones más favorables, a fin de impulsar con éxito en el 2007 la aprobación del Acuerdo de Promoción Comercial entre el Perú y los EE.UU., llamado TLC, suscrito el 12 de abril de 2006 y que se encuentra ya aprobado por nuestro Congreso.

No habrá TLC en lo inmediato. La situación laboral en el país habría sido la causa de que el acuerdo no tenga en el Congreso de los EE.UU. un entorno político favorable para su aprobación.

Al parecer, cierto sector político no ha sido informado o no ha leído el proyecto del tratado. Así, en el artículo 17.1 el Perú reafirma sus obligaciones y sus compromisos asumidos como miembro de la OIT. En el numeral 2 de ese mismo artículo se señala que las partes procurarán garantizar que sus normas laborales sean consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Señala, asimismo en el numeral 1 (a) del artículo 17.2, que una de las partes del tratado no deberá dejar de aplicar efectivamente su legislación laboral, por medio de *acciones o inacciones* sostenidas o recurrentes. En suma, el proyecto del tratado señala que las partes deben respetar la legalidad en materia de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, medio ambiente, entre otras obligaciones.

En este escenario debemos realizar la reflexión siguiente ¿Cumplía el Perú esas obligaciones antes de suscribir el acuerdo el 12 de abril de 2006?, ¿las cumple ahora? Obviamente la respuesta no siempre es afirmativa.

Hace más de 20 años que en el Perú el control de la legalidad laboral no cuenta con los recursos e instrumentos necesarios para cumplir tales compromisos y lo que resulta más preocupante es que no existe en los niveles políticos, en las autoridades y en cierto sector de trabajadores y empleadores así como en sus organizaciones, la decisión, el convencimiento y voluntad de hacerlos cumplir, y de que ése sea el camino hacia relaciones comerciales justas, equitativas y exitosas.

No se puede ocultar el grado de informalidad permitida, el subempleo por ingresos y labores, indicadores éstos ciertos y concretos. El Perú, sus trabajadores y sus empleadores que cumplen con la ley, no merecen esta apatía de las autoridades.

Pero debemos ser transparentes en este tema respecto

a la realidad nacional: ¿Se cumple la jornada máxima de ocho horas?; ¿se cumple con el abono de las jornadas extraordinarias en toda la cadena productiva?; ¿se respetan los derechos y beneficios sociales en todo el sistema productivo?; ¿se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores?; ¿se respetan las normas de seguridad social en toda su extensión?; ¿se cumple con una pensión digna a los jubilados?; ¿se respeta el derecho de organizarse y negociar colectivamente?; ¿las autoridades de los servicios inspectivos tienen recursos y la posibilidad de controlar el cumplimiento de la legalidad?; ¿un gran sector de las empresas que exportarían por el TLC, incorporan en la cadena productiva a sectores en los que no se cumple la legalidad? Podrían multiplicarse las interrogantes haciendo angustiosas las respuestas.

Debemos ser realistas y actuar con toda premura en esta materia. En consecuencia y con cierta prioridad debe impulsarse la aprobación de la Ley General de Trabajo, compatibilizando en ella los intereses de trabajadores y de los empleadores de manera realista y creativa, promoviendo la inversión y considerando que estamos en una etapa de despegue; lo segundo es dotar al Ministerio de Trabajo de los recursos y personal para cumplir a cabalidad con su misión del control de la legalidad, difundiendo oficialmente que ésta será una de las acciones inmediatas del gobierno y que deben sincerarse las operaciones. Finalmente debe priorizarse la contratación adecuada de los miles de trabajadores del sector público que se encuentran bajo la sinuosa modalidad de "servicios no personales" incumpliendo la legalidad y creando una incalculable deuda interna de alcances inesperados en materia de seguridad social, pues hace más de 20 años que no cotizan a un sistema de pensiones.

Un TLC es un tema serio, concreto, específico, lo hemos dichos los últimos tres años. De no implementarse la agenda señalada y los ajustes legislativos respectivos, tendremos un panorama incierto y es posible que nos quedemos otra vez en la estación mientras se aleja el tren de la modernidad.

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

Katía Ponce de Munive

Jeannette Flores V.

Corrección de Textos

Teresa Flores C.

Diseño y Montaje

Manuel Saravía N.

Ventas

Samuel Reppó C.

Cursos y Seminarios

Haydee Blanco O.

Impresión

JL Impresores de

José Antonio Aparicio Rabines

Teléfono: 791-5051

ANÁLISIS LABORAL es una publicación mensual editada por



Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C.

Dirección:

Av. Paseo de la República 6236

Lima 18 - Perú

info@aele.com

web: http://www.aele.com

Teléfono: (51) (1) 610-4100

Fax: 610-4101

Hecho el Depósito Legal

REGISTRO N° 98-2765

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN EN CUALQUIER FORMA SIN PERMISO ESCRITO DEL DIRECTOR

CARTA DEL DIRECTOR

2

ESCENAS LABORALES

4

ANÁLISIS

- Lima, la nuestra. Breve crónica social. Jorge Bernedo A.

6

ANÁLISIS LEGAL

- Gratificación Legal de Navidad
- Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

9

17

PROYECTO DE LEY

- Proyecto de Ley General de Trabajo

28

XIV CONGRESO MUNDIAL AIRT

- XIV Congreso Mundial de la AIRT: "Actores Sociales, Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías en el Siglo XXI"
- Manejo del Recurso Humano y las Nuevas Relaciones Laborales. Nick Wailes

29

JURISPRUDENCIA LABORAL

- Criterios del Tribunal Constitucional sobre Jubilación Obligatoria

35

JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL

- Directores-Gerentes: Participaciones en las utilidades en calidad de socio y remuneraciones como trabajador

38

COYUNTURA

- Elecciones y Riesgos
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2003-2006)
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Octubre 2006

40

40

41

INDICADORES LABORALES

- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Enero 2006
- Aportaciones y Contribuciones Sociales: Noviembre 2006
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Noviembre 2006
- Aportes AFP 2005
- Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 2005 y 2006
- Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de quinta categoría
- Canasta de Precios AELE
- RMV – RMV Especiales – Gastos de Sepelio SPP-AFP – Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP – ESSALUD y ONP-SNP – CTS: Topes – Bono de Reconocimiento – Calendario de Informes Trimestrales – Remuneración Mínima Asegurable (RMA)
- Calendario Tributario – Tasa Activa de Mercado – Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva

42

42

43

43

44

44

45

46

47

TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

48

LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 11 al 28 de noviembre de 2006

59

Publicaciones que integran el Club of Labour Law Journals

Análisis Laboral, **Perú**

Arbeit und Recht, Kassel, **Alemania**

Australian Journal of Labour Law, **Australia**

Bulletin of Comparative Labour Relations, **Bélgica**

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

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

Industrial Law Journal, **Sudáfrica**

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

Japan Labor Bulletin, Tokio, **Japón**

Lavoro e Diritto, Bolonia, **Italia**

Relaciones Laborales, **España**

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

Escenas Laborales

• ESSALUD INCREMENTA COSTOS: Sin embargo no cobra lo que le deben

En aplicación de la Ley N° 28791, promovida por ESSALUD y aprobada por el anterior Congreso de la República y que fuera promulgada por el Presidente Alejandro Toledo el 21 de julio pasado, los empleadores deberán pagar el Aporte al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (ESSALUD) en base a un aporte mínimo que se calculará sobre la Remuneración Mínima Asegurable equivalente a la Remuneración Mínima Vital ahora de S/. 500.00.

Es así que si un empleador contrata a un trabajador por S/. 20.00 diario desde el día 25 de un mes, y como es respetuoso de la ley lo registra en planilla, deberá pagarle por ese mes S/. 100.00 (S/. 20.00 por los 5 días laborados), sin embargo por ese mes deberá pagar a ESSALUD S/. 45.00, es decir el 45 por ciento de la remuneración pagada, lo cual desde ya colisiona con las garantías constitucionales en materia de tributación y con principios de proporcionalidad y razonabilidad que informan el Derecho del Trabajo.

Lo mismo ocurre cuando el trabajador cesa habiendo trabajado sólo algunos días.

Lo que sucede es que ESSALUD no ha reparado que los sistemas de Seguridad Social terminaron como tales y que en el mundo y en América Latina los sistemas han mutado a Regímenes Previsionales como el nuestro, en los cuales la relación remuneración/aportes es proporcional a lo realmente percibido; esto es así, por cuanto al dársele un nuevo alcance al Principio de Solidaridad éste se da en la "base", es decir, para los asegurados que perciben menores ingresos a quienes no se les exige aportar sobre un "mínimo" sino sobre lo percibido.

Lamentablemente esa ley ha sido redactada y estructurada sin considerar el entorno laboral y la esencia de la previsión social. Así, pese a que en principio ESSALUD en la Exposición de Motivos de la ley bajo comentario establecía que ésta tenía como finalidad obtener una mayor

recaudación frente a las prestaciones en base a un aporte mínimo, en verdad ha invertido su finalidad, pues no ha considerado la solidaridad con los que menos tienen ¿Subsanaría este gobierno la iniquidad señalada?

De otro lado ha trascendido que a ESSALUD le deben cerca de 300 millones de nuevos soles por aportes las Municipalidades, los Ministerios –como el de Salud– y las Regiones. En este contexto ¿Por qué no se dedica EsSalud a cobrar y deja de elaborar mecanismos que incrementan los costos?

Entre las Municipalidades más morosas, con una deuda superior a los 2 millones de nuevos soles, se encuentran la de San Juan de Miraflores, Paita, Villa El Salvador, Breña, Surquillo, Barranco, etc.

Entre las Regiones más morosas están la Dirección Regional de Piura con 15 millones de nuevos soles; la Beneficencia de Lima, con dos millones; el Ministerio de Educación de Piura, con tres millones, etc.

• PROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO: Ampliarían Despido Nulo

Ha trascendido que en la Comisión de Trabajo del Congreso de la República se ha aprobado un artículo por el cual se considera nulo el "despido arbitrario" que no se acredite o justifique legalmente. Esta posición tendrá defensores y detractores, dependiendo del punto de vista con que se enjuicie.

Este es un claro ejemplo de que los actores principales, trabajadores, empleadores y el gobierno, no han llegado a comprender qué es mejor, ¿alcanzar un consenso en el cual se comprendan o consideren ciertos intereses de las partes o dejar a la libre decisión de estamentos políticos que muchas veces obedecen a tendencias que pueden ir de un extremo a otro? Lamentablemente, perdieron la oportunidad en el seno del Consejo Nacional de Trabajo.

Ahora bien, independientemente de apasionamientos de las partes o sesgos políticos, la verdad jurídica es que en

nuestra Constitución Política se encuentra consagrado el "derecho al trabajo". Asimismo, en el artículo 6°, numeral 2 del Protocolo de San Salvador (aprobado por el Congreso de la República de nuestro país por Resolución Legislativa N° 26448) se indica que "Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad del derecho al trabajo".

Además, nuestra Carta Magna señala en su artículo 27° que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

En ese orden de ideas, por el artículo 7° literal d) del Protocolo de San Salvador (aprobado por nuestro Congreso por Resolución Legislativa N° 26448) el Estado peruano reconoce y garantiza "La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional".

Asimismo, el artículo 55° de la Constitución de 1993, señala que "Los tratados celebrados por el estado y en vigor forman parte del derecho nacional".

Ese es el entorno legal que nos rodea. Si queremos tener una visión de futuro, la pregunta inmediata es, ¿favorece dicho entorno a los intereses de trabajadores y empleadores?, ¿qué debemos hacer para compatibilizar sus alcances dentro del marco legal?

El derecho del trabajo tiene mucho de justicia distributiva, algo de justicia conmutativa, pero sobre todo existe el interés social y nacional de que este derecho beneficie al país en su conjunto. Es por ello que tenemos dos alternativas. Una concebida dentro de una Reforma Constitucional, pero con ciertas limitaciones. La otra, parte de la premisa de considerar que el interés de los trabajadores en este tema está dado por mantener cierto grado de empleabilidad y regularidad en el trabajo y un flujo razonable de ingresos. Pero también es cierto que los empleadores, que obviamente no están para despedir por despedir como siempre lo

han afirmado, tienen una concentrada preocupación e interés en recibir una respuesta clara sobre una pregunta clave: ¿Con estabilidad absoluta o bien con empleabilidad regular qué tratamiento se le daría al medio legal para terminar los contratos de trabajo que no pueden continuar vigentes por razones de las actividades empresariales?

Diríamos que en primer lugar se requerirían dos modificaciones:

a. Perfeccionar con mayor nitidez la definición y prueba de las causas justas de despido que tienen su asidero legal incluso en el Protocolo de San Salvador.

b. En segundo lugar, y lo más importante, debe crearse un Instituto Laboral Especializado, con plena autonomía; de competencia administrativa; con personal altamente capacitado; que no dependa de ningún Ministerio para evitar la influencia política; destinado a atender en breve término, con oportunidad, bajos costos y sin limitación alguna, los casos de determinados puestos, secciones, plantas y empresas que requieran terminar los contratos de trabajo por razones económicas, de mercado, reestructuración, etc., es decir, cuando el negocio o actividad "no va". Su misión esencial no será convertirse en una instancia más del conflicto, sino solucionarlo.

Este entorno también requiere que se revise la situación del Seguro de Desempleo, de lo contrario seguiremos en el conflicto.

La realidad legal actual es un absurdo, pues se reconoce como situación económica viable para terminar los contratos de trabajo la afectación de más del diez por ciento de los trabajadores de la empresa, lo cual contraviene la Teoría de los Hechos Cumplidos y el Principio de la Primacía de la Realidad que informan el Derecho del Trabajo, y lo que es peor aún, el entorno económico en el que nos desenvolvemos.

• ¿PERSISTIRÁ LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO?

Es conocida la falta de consenso entre representantes de los trabajadores y representantes de los empleadores en el seno del Consejo Nacional de Trabajo sobre algunos puntos concretos del Anteproyecto de la Ley General del Trabajo. Uno de ellos estuvo relacionado con la indemnización aplicada en caso del

llamado **despido arbitrario**.

Es dable tener presente la posible persistencia del criterio asumido por el Tribunal Constitucional que rechaza el pago resarcitorio respecto al despido incausado, privilegiando la reposición del trabajador, basándose para ello en la afectación del derecho fundamental al trabajo consagrado en la Constitución, criterio que haría imposible la aplicación válida de la indemnización pecuniaria cualquiera fuera su monto.

No obstante pueden observarse diversos esfuerzos para compaginar o hacer viable el pago adicional indemnizatorio a que nos referimos, en aplicación del "Protocolo de San Salvador" y previa aceptación del trabajador.

En esta línea de acción, la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo estuvo propiciando ante la Comisión de Trabajo del Congreso una nueva modalidad indemnizatoria aplicable al despido incausado. Se plantea, así, tomar como base de cálculo ya no el último haber del trabajador tal como lo precisa el artículo 55º del Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo (D.S. Nº 001-96-TR), sino la remuneración mínima (RMV) aplicando 1.5 remuneraciones, inicialmente y como tope máximo **108 RMV** según sea la antigüedad del trabajador.

El planteamiento expuesto por la titular del **MTPE** precisa también que los trabajadores que pierdan su puesto en razón de cese colectivo por causas objetivas, tendrían también derecho a indemnización, mas no en caso que el cese hubiere sido originado por caso fortuito, fuerza mayor o por razones económicas.

¿Es compatible esta propuesta con nuestro sistema laboral cuyos derechos y beneficios están contruidos en base a las retribuciones percibidas?

• GRATIFICACIÓN LEGAL DE NAVIDAD

La Ley Nº 27735 determina que los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito percibirán dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad.

En este sentido este beneficio resulta de aplicación a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cualquiera que fuere la modalidad de contratación laboral y el tiempo de servicios del trabajador.

De acuerdo a lo establecido en el ar-

tículo 5º de la Ley Nº 27735 las gratificaciones deben ser abonadas en la primera quincena de julio y/o diciembre, según el caso. A su vez, el artículo 4º de la norma reglamentaria establece que este plazo es indisponible para las partes, vale decir que debe efectuarse en dicha fecha, con lo cual carecerían de valor todos aquellos acuerdos que contemplan la dilación del pago de la gratificación e inclusive su pago fraccionado.

En esta edición de ANÁLISIS LABORAL presentamos el especial sobre Gratificaciones Legales, con especial énfasis en la Gratificación de Navidad 2006.

• REVISTA DE DERECHO SOCIAL-LATINOAMÉRICA (RDS-L)

En las últimas semanas, ha sido presentada en Arequipa, Buenos Aires y Montevideo, la nueva Revista de Derecho Social-Latinoamérica (RDS-L), promovida por un grupo de profesores de Derecho del Trabajo de Europa y América Latina, y que toma como referente a la Revista de Derecho Social que, desde 1998, es publicada con la participación de un importante grupo de profesores de universidades españolas.

La RDS-L es dirigida por los profesores Óscar Ermida de la Universidad de la República (Uruguay) y Antonio Baylos de la Universidad de Castilla-La Mancha (España). Cuenta, además, con tres secretarios de redacción: Joaquín Aparicio de la Universidad de Castilla-La Mancha, Hugo Barreto de la Universidad de la República y Guillermo Gianibelli de la Universidad de Buenos Aires.

El Consejo de Redacción de la RDS-L, está compuesto por laboristas como: Martín Carrillo (Perú), Rafael Carvallo (Chile), Alexander Godínez (Costa Rica), Roberto Ingles (Paraguay), Enrique Larios (México), Alberto León Gómez (Colombia), Reginaldo Melhado (Brasil) y Luis Carlos Moro (Brasil).

Además, cuenta con un Consejo Asesor.

La RDS-L tendrá una frecuencia de aparición semestral, publicando artículos tanto en español como en portugués.

Lima, la nuestra.

Breve crónica social

JORGE BERNEDO ALVARADO

Más de una vez hemos afirmado en estas páginas que la ciudad de Lima es una víctima más del centralismo nacional. Y es que, en efecto, desde hace varias décadas Lima dejó de ser la beneficiaria de esta acumulación de la administración política y económica en un solo lugar, para ser sobrepasada por los requerimientos de su población, cada vez más ajena y creciente.

Pero vamos por partes. Lima siempre tuvo sus cinturones pobres. La economía informal ya estaba presente en los comercios de los cajones de la Ribera, nada menos que en los portales de la Plaza de Armas, en el siglo XVII, cerca de los puestos de Polvos Azules, que impresionaron a los estudiosos de hace un cuarto de siglo. Y aún en esa Lima de dimensiones que no podemos ahora creer –en el actual local del Centro Cívico, frente a Palacio de Justicia, quedaba la Penitenciaría, ubicada allí por don Ramón Castilla a mediados del siglo XIX, “porque las cárceles debían estar en las afueras de la ciudad”– solamente proliferaban los ambulantes, sino un cinturón –censurado por los visitantes europeos franceses y alemanes en sus libros de viajes como una fuente de malos olores y peor vida–. Indios y zambos libertos, poblaban cabañas y callejones y vivían de los más variados oficios. Desde los camareros del río Rímac, que llegaron hasta mediados del siglo XX, hasta cocineras y vendedores ambulantes, obreros manuales y artesanos, y lo que se decía “gente de mal vivir”, en lo que son ahora los barrios más antiguos de Lima, dicho sea de paso, también cunas de un enorme bagaje cultural, tal vez simbolizado por Pinglo, sin aspavientos, nuestro Mozart.

Y es que la Lima que sufrimos tuvo un vuelco con la explosión demográfica. Así, en el censo de 1940 se podía decir que era una ciudad grande, aunque ciudad al fin, de poco más de 600 mil habitantes, y dimensiones parecidas al actual Chiclayo, pero hacia los cincuenta bordeaba el millón de residentes, y ya mos-

traba las temibles barriadas en los cerros de La Victoria –San Cosme, el Agustino, el Pino– y las primeras poblaciones del actual Cono Norte, en San Martín de Porres, todavía asentadas sobre el antiguo lecho del Río Habrador, pedregoso él. En esa Lima, sin embargo, abundaban haciendas y rancherías, y los tranvías, hacia Chorrillos o hacia el Callao, cruzaban brindando espectáculos de pasturas y ganado bovino. Había Lagunas en zonas que ahora pertenecen a Balcón y Santa Catalina de la Victoria, o Surco y Surquillo, o Maranga, o los propios alrededores del mercado de Lima.

En esos instantes de la historia, todo comenzaba a cambiar de manera decisiva para la economía peruana. Se estaba dando el fenómeno que es fuente de todos nuestros problemas, la relación entre capitales y población, comenzaba a invertirse, para mal. Pasaríamos a ser una nación escasa en capitales pero con una cantidad de habitantes que crecía exponencialmente. La deuda externa, las incapacidades e inmoralidades de los gobiernos, pondrían el resto.

Fracasado el proyecto industrial prácticamente en sus inicios, cuando apenas habíamos instalado una industria de consumo con algo de bienes intermedios, pero fabril, de plantas grandes, la gente del interior seguía viniendo hacia la capital, como si estuviera en el auge capitalista de las primeras décadas del siglo XX, y su prolongación post segunda guerra mundial. En el censo de 1961, los pobladores de Lima Metropolitana (las provincias de Lima y Callao), eran 1.9 millones, en 1972 –ya estábamos en el caos actual– 3.4 millones, en 1981, 4.8 millones, en 1993, 6.4 millones, en el censo del 2005 –probablemente con más omisos que los oficialmente admitidos– estaríamos en los alrededores de los 7.8 millones. Allí por los 60 Sebastián Salazar Bondy escribía su “Lima, la Horrible” y Vargas Llosa incubaba a Zavalita, el personaje de “Conversación en la Catedral” –que no es una edificación religio-

sa sino un bar de la Plaza Unión que ya no existe– que se preguntaba admirado en qué momento se jodió el Perú.

LOS MALES URBANO-RURALES

¿Eran locos los migrantes o lo están todavía, porque siguen llegando? Por supuesto que no, no se pueden enloquecer tantos a la vez. Entonces, ¿por qué abandonaban sus campos para venir a la ciudad, por qué no se quedaban y preferían hacinarse en los cerros y arenas? Por varias razones. La primera, si la producción agrícola –por ampliación de la frontera y por elevación de la productividad– no crece más que la población, se estrechan las posibilidades de sobrevivencia, y es lo que sucedía en los campos, a pesar de la elevada mortalidad.

La segunda explicación denota una situación igual de grave y hace notar que el país es un todo. Se trata del sistema de precios. Si los salarios se reducen en la capital por la abundancia de trabajadores y las políticas laborales adversas al salario de las últimas décadas, deben también reducirse los precios agrícolas, que son parte de los denominados bienes salario o de consumo de los trabajadores. Estos precios y los alimentos importados –leche en polvo, soya, trigo– deben abaratar la canasta laboral. Así, llegamos a los extremos de la papa de 10 céntimos, y al absurdo que producir más no trae beneficios a los agricultores, cercados además por las redes comerciales urbanas. Lo triste es que al migrar, incrementan la población capitalina y alimentan el círculo viciado: otra vez más gente y menos salario –en especial si hay menos capitales– y otra vez menores precios para el agro y otra vez más migración. Lima, ahora desbordada, es la principal salida hacia el exterior –y emigran anualmente en el Perú tantas personas como mueren– aunque hay también importantes flujos por las fronteras terrestres, pero es tarde para recomenzar, pues, es ya una ciudad en el colapso.

Una tercera fuente de atracción, es el progreso social. En el mundo rural, el progreso no llega. No hay posibilidades de estudios superiores, no hay trabajo creativo, no hay interacción social, no hay acceso a la modernidad. Tampoco hay servicios sociales. La salud pende de cualquier enfermedad por la ausencia de hospitales. Y no hay agua potable, y en verdad es más fácil y pronto llegarla a tener invadiendo un cerro o un arenal limeño que si usted viviera en uno de los 99 distritos donde dice el INEI que la pobreza afecta al 100 por ciento de habitantes. Así que venirse, no deja de ser ventaja, al menos se acerca a los hijos hacia el mundo de las posibilidades.

No hay nada de qué admirarse entonces, y no podemos esperar –si las cosas siguen tal cual– que el flujo cese, ahora con la válvula de la emigración al exterior, que se volvió de ricos y pobres y ya no es la selectiva fuga de talentos o de simples autoexiliados.

LA MISERIA DE LIMA POR DENTRO

Pero la pobreza en Lima y las ciudades metropolitanas, es más cruel que la del campo, como hemos afirmado en múltiples ocasiones. Sin dinero, a diferencia del campo, en la ciudad, literalmente, se muere. Cuando ocurrieron los shocks de precios y salarios, en 1988 y 1990, la gente de los asentamientos marginales se encontró literalmente en la calle, pues al no tener ahorros y al haberse “esfumado” su último cobro, quedó sin posibilidades de siquiera poder alimentar a sus familias. Una cadena de solidaridad creó miles de ollas comunes, pero no era suficiente. Toda la dieta se transformó a sus mínimos costos y, por ejemplo, se multiplicaron los consumos de arroz, fideos y papa. Pero eso era lo de menos, aparecieron nuevos productos y escalas: la venta de atados pequeños de verduras mixtas, el pan duro, el “aserrín” –huesos molidos que se consumían hasta comprobarse sus daños al sistema digestivo, como antes había sucedido con el maíz para pollos–, las tripas y huesos de aves, los peces baratos como el jurel, el machete, la lisa, cuya piel y huesos también se consumían. Y aunque no se comenta mucho pero es verdad, desaparecieron, “beneficiados”, canes y gatos.

En general, todo el consumo “urbano marginal”, especialmente limeño, es ra-

dicalmente diferente al que la mayoría de quienes no lo viven pueden percibir. Los pasajes son “de a china” (50 céntimos para el no vulgo), se puede enterrar un muerto con solamente tener un saco apropiado en un cementerio clandestino, o con unos 30 soles en un cementerio popular, desde luego, sin cajón. Se cura con yerbas y a punta de postas y medicamentos básicos, pero una enfermedad costosa es una sentencia de muerte, pues para citar un ejemplo, un tratamiento de cualquier tipo de cáncer, sida o diabetes tipo 1, no es gratis para nadie en el propio sistema de salud pública. La ropa puede ser de segunda mano o concentrarse en polos y buzos, al igual que el calzado, “deportivo”, ya que recurre a las zapatillas, cuyas suelas se pueden renovar. La vivienda parte de la estera y la madera, para pasar lentamente hacia el techado de calamina y luego a la estructura básica de ladrillos; en el desagüe el tránsito desde el silo hacia la red pública puede durar décadas. La escuela por supuesto es generalmente pública, pero generalmente se abandona por los costos de uniformes, calzado, y libros, a pesar de las entregas del Ministerio de Educación, porque la escuela siempre cuesta. Pero es a la educación que se aferra esta población y existe su propia oferta: hay academias de preparación, de carreras breves con pensiones de alrededor de diez dólares al mes. Y estamos hablando solamente de necesidades básicas, imprescindibles.

Aun este tipo de vida, requiere de monedas, de ingresos líquidos, pues en el mundo de los extramuros –a diferencia de la vida rural– nada puede esperar, ni la comida, ni las enfermedades de los hijos o de los ancianos, para comenzar. Esta desesperación no justifica pero explica fácilmente la proliferación de la delincuencia, la prostitución, el tráfico y consumo de drogas, el alcohol metílico y los ansiolíticos –droga que no cuesta nada y se expende en las farmacias sin necesidad de receta– y la violencia pandillera. Cientos de miles, cuando menos medio millón, de jóvenes –entre 15 y 24 años, solamente para Lima Metropolitana, no estudian ni trabajan– son el triple o más que todo el ejército nacional: un ejército frustrado, en su gran mayoría con secundaria completa, de cultura nula, de reducidas habilidades, sin metas visibles. No se han volcado todos a la delincuencia, aunque sí buena parte, por el auxi-

lio de los cachuelos y el empleo precario que les brinda un hilo salvador.

LIMA, LA DIVERSA

Cuando hablamos de Lima, no hablamos, sin embargo, solamente de su pobreza, aunque ésta es muy importante. En el Índice de Desarrollo Humano de los distritos de la capital, que acompaña estas notas, vamos hablar de sus diferencias. Estas diferencias son especialmente del ingreso, ya que la esperanza de vida y los indicadores educativos pueden ser muy semejantes en nuestra capital, donde casi está ausente el analfabetismo, salvo para los distritos de los alrededores, que tienen todavía vida campesina: Pachacámac, Cieneguilla, Puente Piedra, Lurín, incluso Independencia, que muestran 3 ó 4 por ciento de analfabetos de 15 años o más.

Decíamos que las diferencias las dan los ingresos, que en este cuadro están indicados en términos de promedio familiar per cápita (YFPC, la suma de todas las formas de ingresos y subsidios entre el número de familiares en una vivienda). Y allí veremos, varios grupos con sus particularidades:

1. Los del diez por ciento superior, que tienen en promedio un YFPC superior a 900 soles. Hay que tener en cuenta que estas agrupaciones están en promedios distritales: dentro de cada distrito habrá familias ricas y pobres, pero el promedio es alto. Casi con seguridad está subestimado por la alta subdeclaración de ingresos de las personas más adineradas. Pero el grupo lo encabeza San Isidro y llega hasta Lince, que tiene zonas populares, pero también limitrofes con San Isidro.

2. Los 1.7 millones siguientes, que son como llegar ahora al tercio superior. El YFPC está entre 700 y 900 soles. Aquí entran algunas sorpresas. Está La Molina, “barrio de ricos”, pero ahora en este grupo, debido a la expansión importante de pueblos jóvenes en sus límites. Se encuentran también fenómenos opuestos, como Surquillo, La Victoria, Breña, San Luis y Rímac, que tienen raíz popular, pero figurarán por comprender también importantes sectores de clase media e incluso zonas residenciales. También está la zona antigua del Callao, con excepción de La Punta, que está ubicada en el decil superior.

3. El grupo grande, la clase media baja, migrante, pero ya con amplias zonas de pobreza. Hay aquí casi 4 millo-

nes de personas, es decir algo más de la mitad de Lima Metropolitana. El YFPC es ahora en el rango de los 600-700 soles. Los distritos del denominado Cono Norte, como San Martín de Porres, Carmen de la Legua, Independencia, Los Olivos, Comas y Carabaylo, y también el Cono Sur: Chorrillos, San Juan de Miraflores, Villa María del Triunfo y Villa El Salvador. Y en el este, Ate, Santa Anita, Lurigancho (Chosica). Chacacayo no está en este grupo sino en el anterior, por unos centavos de diferencia. Este es el grupo grande, la moda, lo más representativo de Lima Metropolitana: migrantes e hijos de migrantes, trabajadores de la calle, pero también pujantes y laboriosos, a pesar de las dificultades.

4. El 20 por ciento inferior, que tiene YFPC menor de 600, hasta 536 nuevos soles al mes, que es el extremo inferior, de Pachacámac. En la parte superior, cerca de los 600 soles de YFPC se hallan Punta Hermosa (sin importancia en términos de población) y Ventanilla, cuya población se amplió por sucesivas invasiones recientes, pero que conserva también zonas urbanizadas de viviendas de material noble y buenos servicios. Hay además, un distrito de singular importancia: San Juan de Lurigancho, el distrito más grande del Perú, con más población que catorce de nuestros 24 departamentos. Aunque no mag-nates, no quiere decir que en este 20 por ciento inferior, no haya también gente adinerada. Están aquí igualmente, los balnea-

rios playeros, habitados no por sus dueños sino por unos pocos cuidadores, en la época sin sol.

Esta es la Lima actual, caótica, polifónica, riesgosa y violenta, anómica, descortés. A propósito, ¿conoce alguien, tiene amigos, alguna vez ha visitado, si no vivido, en algún distrito de los conos? En otros términos, ¿tiene idea de la vida del 70 por ciento de familias con menores ingresos de nuestra capital? Puede que considere que no los conoce, porque no le es necesario... aunque esté rodeado por ellos. Es posible que muchos limeños se hallen más cerca de las provincias que de los conos, pero muy difícil que entonces, puedan preciarse de conocer su ciudad.

LIMA METROPOLITANA: ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO DISTRITAL 2005 ORDENADO POR IDH

Provincia	Distrito	Población		Índice de Desarrollo Humano		Esperanza de vida al nacer		Alfabetismo		Escolaridad		Logro educativo		Ingreso familiar per cápita	
		habitantes	ranking	IDH	ránking	años	ránking	%	ránking	%	ránking	%	ránking	N.S. mes	ránking
Lima	San Isidro	55309	90	0.809	1	76.6	9	99.72	1	90.47	403	96.64	20	1270.91	1
Lima	Miraflores	77543	59	0.790	2	76.5	16	99.67	2	91.46	274	96.94	12	1152.59	2
Lima	Jesús María	58588	84	0.769	3	76.6	13	99.54	5	91.79	241	96.96	10	1022.33	3
Lima	Pueblo Libre	71892	68	0.767	4	76.8	6	99.45	11	90.51	395	96.47	23	1011.50	4
Lima	San Borja	102762	45	0.766	5	76.8	5	99.55	4	92.34	188	97.15	8	993.99	5
Callao	La Punta	4661	871	0.758	6	77.1	2	99.52	7	91.73	249	96.92	13	935.26	7
Lima	Magdalena del Mar	48445	108	0.758	7	76.6	14	99.32	16	91.78	245	96.81	14	954.65	6
Lima	Santiago de Surco	272690	12	0.755	8	76.5	15	99.45	12	92.56	169	97.15	7	933.48	8
Lima	San Miguel	124904	36	0.753	9	76.7	7	99.35	15	92.59	166	97.10	9	915.71	10
Lima	Lince	52123	100	0.752	10	76.4	20	99.50	8	91.02	334	96.67	18	928.11	9
Lima	Barranco	35280	136	0.742	11	76.6	12	99.38	14	90.33	428	96.36	26	865.99	11
Callao	La Perla	59602	82	0.741	12	76.9	4	99.45	10	91.42	287	96.77	15	838.98	14
Callao	Bellavista	72761	66	0.738	13	77.2	1	99.30	18	92.24	204	96.95	11	811.21	20
Lima	Surquillo	84202	54	0.736	14	76.6	10	99.13	22	87.32	797	95.19	62	855.97	12
Lima	Breña	78864	56	0.736	15	76.5	17	99.39	13	90.54	390	96.44	24	829.17	15
Lima	La Molina	124468	37	0.736	16	76.5	18	99.20	20	93.32	104	97.24	6	812.21	19
Lima	La Victoria	190218	21	0.731	17	76.2	23	98.46	30	87.14	817	94.69	93	844.26	13
Lima	Lima	289855	9	0.726	18	76.1	25	98.43	31	87.63	760	94.83	83	817.97	18
Lima	San Luis	46258	114	0.719	19	75.3	40	98.91	23	87.83	740	95.21	60	792.14	21
Callao	Callao	389579	5	0.715	21	77.0	3	98.15	41	89.14	576	95.15	63	710.32	25
Lima	Rimac	175793	24	0.714	22	76.1	26	98.35	35	88.02	724	94.91	78	736.98	23
Callao	C. de La Legua Reynoso	40439	123	0.710	23	76.7	8	97.07	96	92.25	203	95.47	48	683.38	30
Lima	San Martín de Porres	559367	2	0.709	24	76.2	22	98.52	28	89.90	491	95.65	40	688.96	28
Lima	Los Olivos	286549	10	0.706	26	76.6	11	98.56	27	90.26	434	95.79	37	655.64	36
Lima	Chacacayo	39686	124	0.703	28	75.6	36	96.88	107	88.18	707	93.98	143	706.19	26
Lima	Chorrillos	262595	13	0.702	29	76.2	24	97.72	53	89.91	487	95.12	65	659.67	33
Lima	Independencia	176304	23	0.699	30	76.4	19	96.18	158	89.61	525	93.99	140	658.79	34
Lima	Comas	451537	3	0.699	32	76.3	21	97.43	69	89.62	524	94.83	82	639.59	41
Lima	San Bartolo	5733	753	0.695	33	74.5	72	96.87	109	88.88	617	94.21	124	693.57	27
Lima	Ate	419663	4	0.695	34	75.6	33	97.10	93	89.10	585	94.43	105	645.95	40
Lima	Santa Anita	160777	26	0.693	36	75.8	31	97.53	65	87.43	782	94.16	127	637.19	42
Lima	San Juan de Miraflores	335237	8	0.693	37	75.8	32	97.09	94	88.76	632	94.31	115	633.90	43
Lima	Pucusana	9231	509	0.692	38	74.9	54	97.56	62	89.00	600	94.70	92	652.40	38
Lima	Villa María del Triunfo	355761	7	0.691	40	75.6	34	96.90	105	89.81	500	94.54	101	623.54	47
Lima	Villa El Salvador	367436	6	0.690	42	75.9	29	97.14	87	89.38	557	94.55	98	609.66	53
Lima	El Agustino	165425	25	0.690	43	75.0	48	96.66	121	88.29	691	93.87	150	651.20	39
Lima	Carabaylo	188764	22	0.687	45	75.6	35	96.73	118	89.22	569	94.23	122	602.22	57
Callao	Ventanilla	243526	16	0.686	47	75.4	38	97.55	63	89.84	495	94.98	74	589.26	73
Lima	San Juan de Lurigancho	812656	1	0.685	49	76.0	27	97.32	77	87.44	780	94.02	134	576.99	84
Lima	Punta Hermosa	4676	870	0.684	51	74.5	73	98.32	37	89.10	584	95.25	55	599.25	60
Lima	Santa Rosa	9946	472	0.683	54	74.9	52	98.00	49	92.95	132	96.32	27	557.52	111
Lima	Punta Negra	4473	899	0.682	55	74.3	89	98.08	47	91.81	238	95.99	29	584.98	77
Lima	Lurigancho	143465	32	0.682	56	74.5	74	95.94	175	88.42	676	93.43	181	629.31	44
Lima	Santa María del Mar	88	1831	0.680	59	73.7	132	95.08	228	100.00	1	96.72	16	574.70	88
Lima	Lurín	55953	89	0.678	62	74.9	53	96.03	167	90.11	461	94.06	132	576.43	85
Lima	Ancón	28852	171	0.676	69	75.0	49	97.19	86	91.06	328	95.14	64	540.02	150
Lima	Cieneguilla	15784	304	0.675	71	74.7	60	94.92	238	89.79	505	93.21	201	584.36	78
Lima	Puente Piedra	203473	20	0.673	75	75.2	44	96.37	141	88.68	646	93.81	155	537.88	158
Lima	Pachacámac	54763	92	0.669	88	74.7	59	95.46	202	90.26	435	93.73	161	536.82	161

Fuente: INEI. Censos Nacionales 2005.

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

Gratificación Legal de Navidad

1. ANTECEDENTES

En diciembre de 1989 se reguló mediante dispositivos legales y por vez primera un beneficio laboral que se venía otorgando, en mayor o menor grado, por una costumbre de antigua raigambre cuyos orígenes estuvieron en actos de liberalidad del empleador o en convenciones colectivas. Nos estamos refiriendo a las llamadas gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

La Ley N° 25139 de 14.12.1989 publicada el 15.12.1989, dispuso que los empleadores otorgaran con carácter obligatorio a sus trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, dos gratificaciones al año, en la oportunidad que la propia Ley fijaba y en un monto equivalente a un sueldo mensual en cada oportunidad.

Posteriormente, por D.S. N° 061-89-TR de 20.12.1989 se aprobó el Reglamento de la Ley de Gratificaciones.

Con fecha 27 de mayo de 2002 se promulgó la Ley N° 27735, publicada el 28 del mismo mes, que en esencia incorpora una serie de disposiciones específicas que eliminan desigualdades que se habían convertido en claros perjuicios para los trabajadores, aun cuando cumplieran con los requisitos de las mencionadas gratificaciones. Es el caso de quienes habiendo laborado todo un semestre, se les cesaba antes de la oportunidad de pago de la gratificación, privándolos del derecho a su percepción.

La nueva norma equilibra el cálculo de este derecho al sujetarlo a los criterios de la CTS, eliminando alcances que respondían más bien a la antigua Ley N° 12015 y que obviamente significaban, en múltiples casos, irracionalidad.

La Ley N° 27735 ha sido reglamentada por D.S. N° 005-2002-TR del 03.07.2002 modificado por D.S. N° 017-2002-TR del 04.12.2002.

2. CAMPO DE APLICACIÓN

La Ley N° 27735 se aplica a los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada.

En consecuencia, comprende a los trabajadores que laboren para un empleador privado o para una empresa, institución o entidad pública que, por norma expresa, se encuentre sujeta al Régimen Laboral de la Actividad Privada.

Están excluidos de la aplicación de la referida Ley los trabajadores de los Regímenes Especiales y aquellos trabajadores que perciban cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, se reconozca al trabajador, en cumplimiento de disposiciones legales especiales, convenios colectivos o costumbre.

Asimismo, cabe resaltar que no se establece como requisito laborar una jornada de 4 horas como sí resulta exigible para el derecho vacacional y para la CTS. Es así que los trabajadores a **jornada parcial**, inclusive con menos de 4 horas diarias de labor, también deben recibir este beneficio.

Especial mención merece el caso de los **trabajadores a domicilio**, los que al parecer no estarían comprendidos en esta Ley, pues están sujetos a un régimen especial señalado en el

Capítulo IV de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y no al Régimen Laboral de la Actividad Privada. Sin embargo, como la Ley no hace mención al régimen común, interpretando los alcances del artículo 8° de la misma bajo comentario, ¿alcanzaría esta Ley a trabajadores sujetos a normas especiales, como es el caso de los trabajadores a domicilio, máxime si no perciben un beneficio similar, dado que la ley se aplica a todos los trabajadores sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo? Este es un tema que debería ser tratado en normas complementarias.

3. CONTENIDO DEL BENEFICIO

Por esta Ley se determina que los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito percibirán dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad.

Con este alcance se mantienen los mismos efectos contemplados en la Ley N° 25139 de 1989, pero, tal como lo apreciaremos más adelante, se incluyen variaciones sustanciales.

Se establece que este beneficio resulta de aplicación a todos los trabajadores sea cual fuere la modalidad de contratación laboral y el tiempo de servicios del trabajador. No alcanza, en cambio, a quienes son ajenos a una relación laboral como sería el caso de quienes tienen suscrito un verdadero contrato de locación de servicios.

El Reglamento ha precisado que las gratificaciones corresponden también a los socios-trabajadores de las Cooperativas de Trabajadores.

Tienen derecho a gratificaciones los trabajadores sujetos a contrato a plazo indeterminado; a plazo fijo bajo modalidad, comprendidos en la Ley de Productividad y Competitividad; los contratados a jornada parcial; a plazo fijo en el Régimen de exportaciones no tradicionales. En el **régimen agrario** las gratificaciones están incluidas dentro de la remuneración mínima aplicable a este sector o, en su caso, dentro del haber mayor que perciban.

Están **excluidos** los funcionarios y servidores públicos que se sujetan a sus regímenes laborales especiales.

4. MONTO DE LAS GRATIFICACIONES

4.1. Remuneración Computable

El monto de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como **remuneración**, a la básica y a todas las cantidades que **regularmente** perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

Prácticamente comprende a la remuneración principal (sueldo) y a los conceptos complementarios que la Ley denomina "remuneraciones regulares".

En ese sentido, el artículo 3º de la Ley N° 27735 ha definido que *remuneración regular* es aquella percibida por el trabajador, «*aun cuando sus montos pueden variar en razón de incrementos u otros motivos*».

Se agrega que tratándose de "**remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en tres meses durante el semestre correspondiente**". Podrá comprender, por ejemplo: horas extras, bonificación por turno complementario, remuneración mínima nocturna, incentivos por producción, etc.

Aunque no se establece diferencia expresa, lo que se denomina "remuneraciones regulares" son en verdad **conceptos complementarios** que tienen la particularidad de presentar el "*factor de regularidad*" de «tres meses en seis», establecido originalmente en la Ley de CTS.

Es necesario comentar que ya no será únicamente la remuneración básica y las de carácter permanente, las que integren el monto a otorgarse. Se incluirá, por consiguiente, cualquier otra cantidad que regularmente perciba el trabajador como contraprestación de su labor, siempre que sea de su libre disposición.

Sobre este último aspecto surgen algunas dudas. Nos referimos concretamente a aquellas sumas que fueron otorgadas en su oportunidad (10%) para que el trabajador pudiera cubrir el mayor costo del FONAVI (D.L. N° 25981 de 07.12.1992), o de cualquiera otra cobertura, generalmente de seguridad social, como sucedió con la Ley N° 26504 de 17.07.1995 que dispuso un incremento de 3.3 por ciento a favor de los trabajadores en razón de que tenían que asumir la totalidad de las aportaciones (11%) al Sistema Nacional de Pensiones. Sobre estos casos existe pronunciamiento de la Corte Suprema (Casación N° 775-97-LIMA, de 26.02.1999) negando carácter de remuneración a estos montos, precisamente por no ser de libre disposición.

Falta precisar si la asignación familiar debe o no constituir elemento integrante de la gratificación. En nuestro concepto no correspondería conformarla, precisamente por no responder a contraprestación de servicios, exigencia ésta determinada en el artículo 2º de la Ley que comentamos.

El hecho que el Reglamento de la Ley N° 25129 sobre asignación familiar le haya dado carácter y naturaleza remunerativa en su artículo 3º, no resulta suficiente para conferirle tal calidad, ya que la asignación no responde a una labor efectiva realizada por el trabajador, dado que puede darse el caso que de dos personas que cumplen la misma labor, una obtenga esta asignación por el hecho de tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y, el otro, por carecer de ellos no la perciba. Esta singular realidad resultaría explicable por el hecho de que la asignación familiar más que "remuneración" converge más bien hacia una prestación propia de la Seguridad Social.

Para otro tipo de remuneraciones distinto al haber básico o a la remuneración principal, como serían el pago de horas extras, la bonificación por turno o por cargo, los incentivos por producción y cualquier otra bonificación que no esté tipificada como concepto no remunerativo, exigirá para integrar la gratificación legal, que su otorgamiento figure, por lo menos, en tres meses dentro del semestre al que corresponda este beneficio.

4.2 Conceptos no computables

Se excluyen los siguientes conceptos los mismos que se en-

cuentran contemplados en el artículo 19º del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;
- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- d) La canasta de Navidad o similares;
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;
- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejanza naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- i) 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;
- j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

(Modificación introducida por Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias).

5. EL REGLAMENTO TRANSGREDE LOS ALCANCES DE LA LEY

Aún no se ha cumplido con modificar aspectos puntuales del D.S. N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735, que transgreden la indicada Ley.

Una de esas normas reglamentarias es la contenida en el artículo 3º, numeral 3.2 por la cual expresamente se indica que "*la remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente*".

Esa norma reglamentaria transgrede una disposición de la Ley N° 27735, específicamente el artículo 2º primer párrafo, en el cual se indica que "*El monto de cada una de las gratifi-*

**CÁLCULO DE LA GRATIFICACIÓN EN FUNCIÓN A UNA MUESTRA DE REMUNERACIONES
MENSUALES QUE PRESENTA CASOS SÓLO CON MESES COMPLETOS TRABAJADOS**

CASO	Base de Cálculo S/.	NÚMERO DE MESES LABORADOS EN EL SEMESTRE JULIO - DICIEMBRE					
		6 = (6/6)	5 = (5/6)	4 = (4/6)	3 = (3/6)	2 = (2/6)	1 = (1/6)
1	500	500	416.67	333.33	250	166.67	83.33
2	550	550	458.33	366.67	275	183.33	91.67
3	600	600	500.00	400.00	300	200.00	100.00
4	650	650	541.67	433.33	325	216.67	108.33
5	700	700	583.33	466.67	350	233.33	116.67
6	750	750	625.00	500.00	375	250.00	125.00
7	800	800	666.67	533.33	400	266.67	133.33
8	850	850	708.33	566.67	425	283.33	141.67
9	900	900	750.00	600.00	450	300.00	150.00
10	950	950	791.67	633.33	475	316.67	158.33
11	1000	1000	833.33	666.67	500	333.33	166.67
12	1050	1050	875.00	700.00	525	350.00	175.00
13	1100	1100	916.67	733.33	550	366.67	183.33
14	1150	1150	958.33	766.67	575	383.33	191.67
15	1200	1200	1000.00	800.00	600	400.00	200.00
16	1250	1250	1041.67	833.33	625	416.67	208.33
17	1300	1300	1083.33	866.67	650	433.33	216.67
18	1350	1350	1125.00	900.00	675	450.00	225.00
19	1400	1400	1166.67	933.33	700	466.67	233.33
20	1450	1450	1208.33	966.67	725	483.33	241.67
21	1500	1500	1250.00	1000.00	750	500.00	250.00
22	1550	1550	1291.67	1033.33	775	516.67	258.33
23	1600	1600	1333.33	1066.67	800	533.33	266.67
24	1650	1650	1375.00	1100.00	825	550.00	275.00
25	1700	1700	1416.67	1133.33	850	566.67	283.33
26	1750	1750	1458.33	1166.67	875	583.33	291.67
27	1800	1800	1500.00	1200.00	900	600.00	300.00
28	1850	1850	1541.67	1233.33	925	616.67	308.33
29	1900	1900	1583.33	1266.67	950	633.33	316.67
30	1950	1950	1625.00	1300.00	975	650.00	325.00
31	2000	2000	1666.67	1333.33	1000	666.67	333.33
32	2050	2050	1708.33	1366.67	1025	683.33	341.67
33	2100	2100	1750.00	1400.00	1050	700.00	350.00
34	2150	2150	1791.67	1433.33	1075	716.67	358.33
35	2200	2200	1833.33	1466.67	1100	733.33	366.67
36	2250	2250	1875.00	1500.00	1125	750.00	375.00
37	2300	2300	1916.67	1533.33	1150	766.67	383.33
38	2350	2350	1958.33	1566.67	1175	783.33	391.67
39	2400	2400	2000.00	1600.00	1200	800.00	400.00
40	2450	2450	2041.67	1633.33	1225	816.67	408.33
41	2500	2500	2083.33	1666.67	1250	833.33	416.67
42	2550	2550	2125.00	1700.00	1275	850.00	425.00
43	2600	2600	2166.67	1733.33	1300	866.67	433.33
44	2650	2650	2208.33	1766.67	1325	883.33	441.67
45	2700	2700	2250.00	1800.00	1350	900.00	450.00
46	2750	2750	2291.67	1833.33	1375	916.67	458.33
47	2800	2800	2333.33	1866.67	1400	933.33	466.67
48	2850	2850	2375.00	1900.00	1425	950.00	475.00
49	2900	2900	2416.67	1933.33	1450	966.67	483.33
50	2950	2950	2458.33	1966.67	1475	983.33	491.67
51	3000	3000	2500.00	2000.00	1500	1000.00	500.00

caciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio". En consecuencia, entendiéndose que "otorgar es conceder, prometer o estipular algo", de conformidad con lo establecido en el artículo 5º "se deben otorgar en la primera quincena de Julio y de Diciembre, según sea el caso".

De lo expuesto se concluye que el artículo 3º, numeral 3.2. del D.S. N° 005-2002-TR transgrede directamente los artículos 2º y 5º de la Ley N° 27735, al disponer que el cálculo de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se realice con la remuneración al mes de junio y noviembre respectivamente, a pesar que la ley determina que sea la que corresponde a la primera quincena de julio y de diciembre según sea el caso.

6. LA GRATIFICACIÓN Y EL TIEMPO DE SERVICIOS

El artículo 5º de la Ley N° 27735 determina que las gratificaciones deben ser abonadas en la primera quincena de julio y/o diciembre, según el caso.

En este contexto sólo corresponderá el íntegro de la gratificación en la medida que el trabajador haya laborado durante todo el semestre respectivo. Sobre este último particular, el reglamento consideró inicialmente los períodos comprendidos entre enero-junio y junio-noviembre. Por Fe de Erratas publicada el 05.07.2002 fueron variados sus alcances, debiendo considerarse como válidos los períodos enero-junio y julio-diciembre.

En el nuevo criterio adoptado, si bien se incorpora el mes de diciembre para efectos del tiempo de servicios, surge la inquietud sobre cómo dimensionar su aplicación práctica para conformar el semestre, máxime teniendo en consideración que el pago de la gratificación puede hacerse, inclusive, el primer día de diciembre, sin que, en tal caso, se dé cumplimiento al requisito de labor efectiva en dicho mes.

En este sentido para determinar la base de cálculo de las gratificaciones, se deben considerar las remuneraciones que se perciben en forma fija y permanente en el período a tomar en cuenta. Así, para la gratificación de Fiestas Patrias se considerarán las remuneraciones percibidas de enero a junio y para la de Navidad las de julio a diciembre. En el caso de las remuneraciones variables o imprecisas, como las comisiones, el cálculo para determinar el promedio de los últimos seis meses se efectuará, tal como lo indica el artículo 4º de la Ley N° 27735, en base al promedio de las remuneraciones percibidas en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente, es decir de Enero a Junio para Fiestas Patrias y de Junio a Noviembre para la gratificación de Navidad.

Por D.S. N° 017-2002-TR publicado el 05.12.2002 se modificó el numeral 3.4 del artículo 3º del Reglamento en los siguientes términos: «El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente».

Consecuentemente, los días que no resultan laborados por el trabajador dentro del mes, se **deducen** en la forma indicada.

Bajo estas condiciones, quien ingresó a laborar ya iniciado un mes calendario (entendiéndose como tal cada uno de los meses del año: enero, febrero, marzo, etc.) tiene derecho a que se le consideren dichos días para el cálculo de la gratificación. El mismo criterio se aplica para el caso de cese de un trabajador

que conlleva el pago de gratificación trunca (en la medida que hubiera laborado cuando menos un mes en el semestre respectivo) y también en la aplicación de una sanción disciplinaria de suspensión a un servidor que acarrearía la pérdida de la remuneración diaria correspondiente. Se descontarán los días no laborados a razón de 1/30 de un sexto de la remuneración mensual por cada día.

7. OPORTUNIDAD DE PAGO

El artículo 5º de la Ley N° 27735 determina que las gratificaciones deben ser abonadas en la primera quincena de julio y/o diciembre, según el caso. A su vez, el artículo 4º de la norma reglamentaria establece que este plazo es indisponible para las partes, vale decir que debe efectuarse en dicha fecha, con lo cual carecerían de valor todos aquellos acuerdos que contemplan la dilación del pago de la gratificación e inclusive su pago fraccionado. Al igual que en la norma anterior (Ley N° 25139), el derecho a percibir el beneficio resulta viable desde el primer día de cada uno de estos meses, no perdiendo tal derecho quien se retire aun antes del 15 de julio o del 15 de diciembre según corresponda, ya que el requisito para su percepción es que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio, es decir dentro de la primera quincena de cada uno de estos meses.

8. REQUISITOS PARA PERCIBIRLA

Se han establecido expresamente los siguientes:

- Los trabajadores deben estar en la primera quincena de julio o de diciembre en cualquiera de las situaciones siguientes:
 - a) Encontrarse laborando en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio.
 - b) Estar gozando del descanso vacacional.
 - c) Encontrarse de licencia con goce de remuneraciones. Esto comprende también a las licencias sindicales que determinan pago de retribuciones.
 - d) Estar percibiendo subsidio de la seguridad social o del seguro de accidentes y enfermedades profesionales. Se ha omitido considerar el descanso por enfermedad que es cubierto por el empleador (20 primeros días) en los que el trabajador no recibe subsidio, pero sí su remuneración.
- Cuando el trabajador cuente con menos de seis meses en el semestre respectivo, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, lo que se abonará en la oportunidad prevista anteriormente.

9. GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL

La Ley considera dos posibilidades:

a. En razón del ingreso del trabajador.- Aplicable cuando éste cuenta con menos de 6 meses al servicio del empleador.

De conformidad a lo señalado en las normas reglamentarias cuando el trabajador ha laborado parte del semestre, la gratificación se reducirá proporcionalmente en su monto, por lo que en estos casos se debe aplicar la proporción siguiente: si por seis meses es el 100%, por cinco meses y quince días por ejemplo resultaría un monto proporcional ya que el segundo párrafo del artículo 6º de la Ley, bajo comentario no

CÁLCULO DE LA GRATIFICACIÓN QUE COMPRENDE CASOS CON MESES Y DÍAS TRABAJADOS EN FUNCIÓN A UNA MUESTRA DE REMUNERACIONES MENSUALES

CASO	SITUACIONES	CÁLCULO SEGÚN MESES Y DÍAS LABORADOS EN EL SEMESTRE							
		A		B		C		D	
		Meses 5 = (5/6)	Días 20 20/30 de 1/6	Meses 4 = (4/6)	Días 12 12/30 de 1/6	Meses 3 = (3/6)	Días 8 8/30 de 1/6	Meses 0	Días 0
1	500	416.67	55.56	333.33	33.33	250.00	22.22	0	0
2	550	458.33	61.11	366.67	36.67	275.00	24.44	0	0
3	600	500.00	66.67	400.00	40.00	300.00	26.67	0	0
4	650	541.67	72.22	433.33	43.33	325.00	28.89	0	0
5	700	583.33	77.78	466.67	46.67	350.00	31.11	0	0
6	750	625.00	83.33	500.00	50.00	375.00	33.33	0	0
7	800	666.67	88.89	533.33	53.33	400.00	35.56	0	0
8	850	708.33	94.44	566.67	56.67	425.00	37.78	0	0
9	900	750.00	100.00	600.00	60.00	450.00	40.00	0	0
10	950	791.67	105.56	633.33	63.33	475.00	42.22	0	0
11	1000	833.33	111.11	666.67	66.67	500.00	44.44	0	0
12	1050	875.00	116.67	700.00	70.00	525.00	46.67	0	0
13	1100	916.67	122.22	733.33	73.33	550.00	48.89	0	0
14	1150	958.33	127.78	766.67	76.67	575.00	51.11	0	0
15	1200	1000.00	133.33	800.00	80.00	600.00	53.33	0	0
16	1250	1041.67	138.89	833.33	83.33	625.00	55.56	0	0
17	1300	1083.33	144.44	866.67	86.67	650.00	57.78	0	0
18	1350	1125.00	150.00	900.00	90.00	675.00	60.00	0	0
19	1400	1166.67	155.56	933.33	93.33	700.00	62.22	0	0
20	1450	1208.33	161.11	966.67	96.67	725.00	64.44	0	0
21	1500	1250.00	166.67	1000.00	100.00	750.00	66.67	0	0
22	1550	1291.67	172.22	1033.33	103.33	775.00	68.89	0	0
23	1600	1333.33	177.78	1066.67	106.67	800.00	71.11	0	0
24	1650	1375.00	183.33	1100.00	110.00	825.00	73.33	0	0
25	1700	1416.67	188.89	1133.33	113.33	850.00	75.56	0	0
26	1750	1458.33	194.44	1166.67	116.67	875.00	77.78	0	0
27	1800	1500.00	200.00	1200.00	120.00	900.00	80.00	0	0
28	1850	1541.67	205.56	1233.33	123.33	925.00	82.22	0	0
29	1900	1583.33	211.11	1266.67	126.67	950.00	84.44	0	0
30	1950	1625.00	216.67	1300.00	130.00	975.00	86.67	0	0
31	2000	1666.67	222.22	1333.33	133.33	1000.00	88.89	0	0
32	2050	1708.33	227.78	1366.67	136.67	1025.00	91.11	0	0
33	2100	1750.00	233.33	1400.00	140.00	1050.00	93.33	0	0
34	2150	1791.67	238.89	1433.33	143.33	1075.00	95.56	0	0
35	2200	1833.33	244.44	1466.67	146.67	1100.00	97.78	0	0
36	2250	1875.00	250.00	1500.00	150.00	1125.00	100.00	0	0
37	2300	1916.67	255.56	1533.33	153.33	1150.00	102.22	0	0
38	2350	1958.33	261.11	1566.67	156.67	1175.00	104.44	0	0
39	2400	2000.00	266.67	1600.00	160.00	1200.00	106.67	0	0
40	2450	2041.67	272.22	1633.33	163.33	1225.00	108.89	0	0
41	2500	2083.33	277.78	1666.67	166.67	1250.00	111.11	0	0
42	2550	2125.00	283.33	1700.00	170.00	1275.00	113.33	0	0
43	2600	2166.67	288.89	1733.33	173.33	1300.00	115.56	0	0
44	2650	2208.33	294.44	1766.67	176.67	1325.00	117.78	0	0
45	2700	2250.00	300.00	1800.00	180.00	1350.00	120.00	0	0
46	2750	2291.67	305.56	1833.33	183.33	1375.00	122.22	0	0
47	2800	2333.33	311.11	1866.67	186.67	1400.00	124.44	0	0
48	2850	2375.00	316.67	1900.00	190.00	1425.00	126.67	0	0
49	2900	2416.67	322.22	1933.33	193.33	1450.00	128.89	0	0
50	2950	2458.33	327.78	1966.67	196.67	1475.00	131.11	0	0
51	3000	2500.00	333.33	2000.00	200.00	1500.00	133.33	0	0
52									

establece el condicionante de mes calendario completo para tener derecho a la proporcionalidad.

b. En razón del cese del trabajador (gratificación trunca).- Este aspecto constituye una novedad en la Ley N° 27735 aunque el criterio de la proporcionalidad en razón del cese, fue de aplicación normal y constante en la jurisprudencia anterior a la Ley N° 25139 que fue precisamente la que cercenó el derecho a la gratificación para quienes cesaban antes del 1° de julio o 1° de diciembre.

De acuerdo al artículo 7° de la Ley N° 27735, se reconoce también derecho a la gratificación proporcional llamada en el Reglamento "Gratificación Trunca" a quienes cesen con anterioridad a la oportunidad de su percepción, siempre que "hubieran laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente", es decir en los períodos enero-junio y julio-diciembre.

El monto de la gratificación trunca se deberá calcular en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados, obviamente no indica la Ley en mención que se trata de meses calendarios completos, por lo tanto para que sea proporcional debe considerarse también la fracción de mes pues de lo contrario no existiría verdadera proporción.

Se indica –como realmente corresponde– que el derecho a la gratificación trunca se genera con ocasión de la extinción de la relación laboral, por lo que el pago correspondiente debe efectuarse, conjuntamente con todos los otros beneficios sociales, **dentro de las 48 horas siguientes al cese**. Así lo determinan expresamente los numerales 5.1 y 5.4 del artículo 5° del Reglamento. No cabe, en consecuencia, dilatar el pago hasta los meses de julio o diciembre.

10. LAS GRATIFICACIONES Y LA LICENCIA SIN GOCE DE HABER

El texto de la Ley N° 27735 sobre este beneficio, ha omitido considerar el caso de aquellos trabajadores que se encuentran con licencia sin goce de haber en la oportunidad en que corresponda su percepción.

Si nos atenemos al texto del primer párrafo del artículo 6° de la Ley, podría concluirse que tales trabajadores no cumplirían las condiciones para obtener la gratificación del semestre correspondiente, dado que no se ha considerado esta situación dentro de las posibilidades contenidas en dicho artículo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta que si al trabajador que cesa, se le reconoce la parte proporcional al tiempo de servicios acumulado en el semestre, resultaría arbitrario no conceder similares alcances a quien se encuentre en la situación antes prevista. El segundo párrafo del artículo antes citado podría ser interpretado en este mismo sentido. Será necesario, en consecuencia, que normas complementarias consideren el tratamiento aplicable a esta situación.

11. CASUÍSTICA

1. Un trabajador ingresó a laborar el 1 de enero de 2006 y cesa el 15 de julio de 2006 ¿Cuánto le corresponde percibir por gratificación de Navidad 2006?

Como el trabajador cesó el día 15 de julio (antes de cum-

plir un mes completo laborado en el semestre julio-diciembre) se le pagará completa la gratificación de Fiestas Patrias 2006, pero no tendrá derecho a la gratificación trunca de Navidad 2006 al no tener un mes completo laborado en el semestre correspondiente.

2. Un trabajador ingresó a laborar el 12 de noviembre de 2006 y continúa laborando al 15 de diciembre 2006 ¿Le corresponde algún abono por la gratificación de Navidad 2006?

Sí, le corresponde el pago de la gratificación **proporcional** por cuanto ésta se abona cualquiera sea el tiempo de prestación del servicio en la medida que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad de pago del beneficio. Le corresponderá 19 treintavos de 1/6 de su remuneración por el mes de noviembre y por el mes de diciembre tendrá derecho a 1/6 de la remuneración computable siempre que trabaje dicho mes en forma íntegra.

3. Un trabajador ingresó a laborar el 16 de diciembre de 2006 y sigue laborando en la empresa. ¿Le corresponde percibir Gratificación de Navidad 2006?

No, porque no estuvo laborando en la oportunidad en que correspondía percibir el beneficio (1ª quincena de diciembre), o en uso del descanso vacacional, licencia con goce de remuneraciones, con descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios, con descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social, o en algún otro supuesto de suspensión de labores considerado por ley expresa como laborado para todo efecto legal.

4. Un trabajador ingresó a laborar en el año 2005. Percibe en la primera quincena de diciembre 2006 una remuneración computable para gratificaciones de S/. 1,000. En agosto 2006 tuvo 3 faltas injustificadas; julio, setiembre y octubre estuvo subsidiado por ESSALUD y cesó el 30 de noviembre de 2006 ¿Cuánto le debo abonar por gratificación trunca de Navidad 2006?

MESES Y DÍAS COMPUTABLES

Remuneración Computable a Diciembre 2006 = S/. 1,000.00

Periodo a computar: Julio 2006 - Diciembre 2006

Meses efectivamente laborados:

- **Julio, Setiembre y Octubre (subsidiados pero por excepción se consideran como efectivamente laborados), Noviembre: Total 4 meses**
 $4 \times 1/6 \times S/.1000 = S/.666.67$
- **Mes de agosto: Días efectivamente laborados 27**
 $27 \times 1/30 \times 1/6 \times S/.1000 = S/.150$
- **Gratificación trunca de Navidad 2006:**
 $S/.666.67 + S/.150 = S/.816.67$

Remuneraciones Computables para Gratificaciones

CONCEPTO REMUNERATIVO	EFECTO Y FORMA DE CÁLCULO		BASE LEGAL
ALIMENTACIÓN PRINCIPAL	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> Desayuno, almuerzo o refrigerio de medio día, comida o cena (en dinero o especie; con o sin rendición de cuenta). Sólo comprende alimentación principal que constituye prestación alimentaria por suministro directo (Ley N° 28051). 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
ALIMENTACIÓN (Como condición de trabajo)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Cuando es proporcionada directamente por el empleador y tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN O BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN	NO	<ul style="list-style-type: none"> No es concepto computable siempre que sea en monto razonable y se encuentre debidamente sustentada. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO (Padres, cónyuges e hijos)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN FAMILIAR MENSUAL (1) (Ley N° 25129 o por convenio)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN MENSUAL POR CÓNYUGE (1)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN MENSUAL POR HIJO (1)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR CUMPLEAÑOS	NO	<ul style="list-style-type: none"> Se otorga por una sola vez al año. Comprende también otras similares (Día de la Madre, del Padre, etc.). No es remuneración. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD O TRANSPORTE (Pasajes o monto fijo)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Siempre que esté supeditada a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR VACACIONES	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por no constituir remuneración regular ya que es periódica. 	Ley N° 27735, Art. 3°; Regl. Art. 3, 3.1. NTE.
BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por constituir un pago que se concede por única vez. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por constituir un beneficio recibido por una vez y no ser concepto computable. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO	NO	<ul style="list-style-type: none"> Se trata de sumas que tienen una naturaleza similar a las gratificaciones extraordinarias. No es remuneración. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> Suma que se otorga por una vez cada 5 años. Tiene naturaleza similar a la gratificación extraordinaria y no se otorga regularmente. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA (manejo de fondos)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> Compensación por riesgo que se corre en tipo de labor que se desempeña. Si es de libre disposición. El monto otorgado en mes de cómputo. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (BT)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> Comprende la BT que se percibe mensualmente o semanalmente en forma regular. El monto pagado en el mes de cómputo. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO FIJO (BTNF)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> La BTNF se refiere a la que se percibe por laborar permanentemente en un turno determinado. El monto del mes de cómputo. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR 25 Ó 30 AÑOS DE SERVICIOS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> Se refiere a la legal establecida por Dec. Leg. N° 688 o a la convencional con similares alcances. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TURNO ROTATIVO (BTR)	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> BTR cuyo monto está en función al turno laboral trabajado. Sujeta al factor de regularidad mínimo de 3 en 6 meses. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR ZONA	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> Percibido regularmente (mensual o diario) de libre disposición, por laborar en una determinada zona geográfica. Monto percibido en el mes de cómputo. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
COMISIONES	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> Se considera el total percibido en el semestre (enero-junio; junio-noviembre) dividido entre el número de meses de servicios. 	Ley N° 27735, Art. 4°. NTE.

NTE: Arts. 3° y 5° del D.S. N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735.

(1) Los efectos consignados sobre este concepto pueden ser objeto de cuestionamiento, pero consideramos que nuestra interpretación se ajusta a lo que legalmente constituye remuneración.

CONCEPTO REMUNERATIVO	EFECTO Y FORMA DE CÁLCULO		BASE LEGAL
DESTAJO	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> Se considera el total percibido en el semestre dividido entre el número de meses de servicios en el semestre respectivo. 	Ley N° 27735, Art. 4°. NTE.
OTRAS GRATIFICACIONES ORDINARIAS SEMESTRALES	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por no constituir remuneración regular ya que se trata de una remuneración periódica. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	NO	<ul style="list-style-type: none"> Se refiere a las que se dan por una sola vez y por alguna razón específica. Comprende otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador. No tienen frecuencia anual ni menor a un año. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
GRATIFICACIONES ORDINARIAS ANUALES	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por no constituir remuneración ordinaria regular ya que se trata de una remuneración periódica. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
HORAS EXTRAS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> Deberá cumplirse con el factor de regularidad, es decir haberlo percibido cuando menos en tres meses del semestre respectivo (enero-junio; junio-noviembre). Se suman los montos y se dividen entre seis o entre el número de meses de servicios. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
INCREMENTO FONAVI 10% Sentencia Casatoria N° 775-97 Lima (*)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Es un incremento por trasladarse al trabajador la totalidad de la Contribución al FONAVI. No constituye remuneración. 	D.L. N° 25981 (Anteriormente por Res. de 2da. instancia de la Sala Laboral Expd. N° 4313-94-BS-(S) 16.01.95 se consideraba computable). NTE.
INCREMENTO AFP: 10.23%	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
INCREMENTO AFP: 3%	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
INCREMENTO 3.3% (SNP)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por similares alcances a sentencia casatoria N° 775-97 Lima sobre incremento FONAVI. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
JORNAL BÁSICO	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto percibido en el mes de julio para Fiestas Patrias y de diciembre para Navidad. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
MOVILIDAD, VIÁTICOS, GASTOS DE REPRESENTACIÓN, VESTUARIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> No son Remuneraciones Siempre que se otorguen al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones. En general comprende todo lo que razonablemente cumpla el objetivo antes señalado y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
PARTICIPACIÓN LEGAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892)	NO	<ul style="list-style-type: none"> No son Remuneraciones Se refiere a la participación líquida en las utilidades por un determinado ejercicio gravable que se distribuye en el siguiente de acuerdo a ley. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
PARTICIPACIÓN ADICIONAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892, Art. 10°)	NO	<ul style="list-style-type: none"> No son Remuneraciones Se refiere a la otorgada por acto unilateral, en convenio individual o colectivo. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
RACIÓN DE PRODUCTOS	NO	<ul style="list-style-type: none"> Bienes que la empresa otorga a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su familia. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
REFRIGERIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> Cuando no constituya Alimentación Principal según Art. 12° del TUO del Dec. Leg. N° 650. Ej.: refrigerio por sobretiempo. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
SUELDO BÁSICO	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> El monto percibido en el mes de julio para Fiestas Patrias y de diciembre para Navidad. 	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
UNIFORMES	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por constituir condición de trabajo. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
VIVIENDA (MINERÍA)	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por ser condición de trabajo en la actividad minera. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ZAPATOS DE TRABAJO Y/O DE SEGURIDAD	NO	<ul style="list-style-type: none"> Por ser condición de trabajo. 	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.

NTE: Arts. 3° y 5° del D.S. N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735.

(*) Publicada en *Análisis Laboral*, setiembre 1999, págs. 41 y 42.

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, de 28.10.2006, publicado el 29 de octubre de 2006 en el Diario Oficial El Peruano, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el mismo que tiene por objeto desarrollar las normas establecidas en los Títulos I, II y IV de la reseñada norma. El Reglamento consta de cinco (05) Títulos, cincuenta y cinco (55) artículos y ocho (08) Disposiciones Finales y Transitorias. Veamos a continuación sus alcances.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

• **Definiciones (Reglamento, art. 2°; Ley, art. 1°):** Respecto a las definiciones, la norma reglamentaria señala que se aplican aquellas contenidas en el artículo 1° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (1), debiendo considerarse, asimismo, los siguientes términos:

- **Ley:** Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- **Reglamento:** El presente Decreto Supremo.
- **MTPE:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **Directivos:** Directores, Sub Directores, Supervisores Inspectores o Autoridades que hagan sus veces, con competencias en el Sistema Inspectivo.
- **Normas de orden sociolaboral:** Conjunto de normas jurídicas de carácter individual y colectivo, referido a la ordenación del trabajo y relaciones sindicales, prevención de riesgos laborales, empleo y migraciones, promoción del empleo y formación del trabajo, trabajo adolescente, prestaciones de salud y sistema previsional, trabajo de personas con discapacidad y cualesquiera otras normas que tengan similar contenido.

Lamentablemente, el Reglamento no ha aclarado algunos aspectos que meritaban una precisión. Así, por ejemplo, en la definición del Sistema de Inspección del Trabajo el significado o contenido de términos tales como «sistema único», «polivalente» e «integrado», ya que existen también otras normas que regulan la labor inspectiva como sucede en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

• **Principios ordenadores del Sistema de Inspección del Trabajo (Reglamento, art. 3°; Ley, art. 2°):** No se ha producido mayor cambio en este tema pues el Reglamento se ha limitado a repetir los principios que se señalan en el artículo 2° de la ley sin efectuar precisión alguna al respecto.

• **Funciones de la Inspección del Trabajo (Reglamento, art. 4°; Ley, arts. 3° y 6°):** Se establece en el art. 4° del Reglamento bajo comentario que corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de normas así como las funciones de orientación y asistencia técnica, en los términos regulados en el artículo 3° de la Ley relacionados con la Ordenación del Trabajo y relaciones sin-

dicales; Prevención de Riesgos Laborales, Empleo y Migraciones; Promoción del Empleo y Formación para el Trabajo, Trabajo Infantil; Prestaciones de Salud y Sistema Previsional; Trabajo de Personas con Discapacidad; cualesquiera otras normas cuya vigilancia se encomiende específicamente a la Inspección del Trabajo, cada uno de ellos presentados, en su caso, con especificaciones propias.

En el rubro de la orientación y asistencia técnica se contempla en la ley informar y orientar a empresas y trabajadores a fin de promover el cumplimiento de las normas, de preferencia en el sector de las Micro y Pequeñas Empresas así como en la economía informal o no estructurada; informar a las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos; informar, orientar y colaborar con otros órganos del Sector Público respecto a la aplicación del Ordenamiento Jurídico Sociolaboral; emitir los informes que soliciten los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias de la Inspección del Trabajo; colaboración institucional, de conformidad con los términos establecidos por los Convenios que sean suscritos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con otras Instituciones.

Asimismo, en el artículo 4° del Reglamento bajo comentario se establece que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley, los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de dicha Ley y su Reglamento. En este contexto se precisa que cuando ocupen puestos directivos en el Sistema de Inspección del Trabajo, no perderán las facultades, funciones y competencias inspectivas que les son propias, debiendo ejercerlas en idénticas condiciones y con sujeción a los mismos principios y obligaciones.

De otro lado se señala que los Inspectores Auxiliares están únicamente facultados para ejercer las funciones señaladas en el tercer párrafo del artículo 6° de la Ley. Es decir:

- a) Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas en microempresas o pequeñas empresas de hasta 10 trabajadores así como funciones de colaboración y apoyo en el desarrollo de las funciones inspectivas atribuidas a los

(1) *Relativas al Sistema de Inspección del Trabajo, Inspección del Trabajo, Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, actuaciones de orientación, actuaciones inspectivas y procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral.*

Supervisores Inspectores y a los Inspectores del Trabajo. Todo ello, bajo la dirección y supervisión técnica de los Supervisores Inspectores, responsables del equipo al que estén adscritos.

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

• **Ámbito de Actuación (Reglamento, art. 5º; Ley, art. 4º):**

Respecto al ámbito de actuación el Reglamento, si bien es cierto recoge en principio el mismo enunciado establecido en el primer párrafo del artículo 4º de la Ley que establece que «*la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas*», a continuación efectúa una precisión en el sentido que lo antes reseñado se producirá aun cuando el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En este contexto, se ejerce en las empresas, centros y lugares de trabajo a los que se refiere el artículo 4º de la Ley.

• **Facultades inspectivas (Reglamento, art. 6º; Ley, art. 5º):**

La Ley en su artículo 5º hace referencia a que en el desarrollo de las funciones de inspección los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados se encuentran investidos de autoridad y facultados para ejercer las diversas facultades inspectivas que se mencionan en su texto, así como en el artículo 6º.

El Reglamento, por su parte, ha efectuado precisión en el sentido que tanto los inspectores de trabajo como los supervisores inspectores y los inspectores auxiliares pueden realizar las funciones antes reseñadas.

Se precisa, asimismo, que el ejercicio de las facultades inspectivas de investigación y de adopción de medidas para garantizar el cumplimiento de las normas, se ajustará a lo prescrito en la Ley y en el Reglamento.

TÍTULO II

ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

• **Actuaciones Inspectivas (Reglamento, art. 7º; Ley, art. 11º):**

Las actuaciones inspectivas son de dos clases:

a) Actuaciones de investigación o comprobatoria.- Son diligencias previas al procedimiento sancionador, que se efectúan de oficio por la Inspección del Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan en orden a garantizar o promover su cumplimiento.

Su inicio y desarrollo se llevará a cabo de acuerdo con los trámites y requisitos regulados en la Ley, en el presente Reglamento, así como en las restantes normas de desarrollo que se dicten, no siendo de aplicación las disposiciones contenidas en el Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas.

b) Actuaciones de consulta o asesoramiento técnico.- Son medidas de orientación relacionadas con el cumplimiento de las normas sociolaborales.

• **Origen de las Actuaciones Inspectivas (Reglamento, art. 8º;**

Ley, art. 12º): El artículo 12º de la Ley establece en general cuáles son las causas que pueden dar origen a una actuación inspectiva. El Reglamento por su parte ha precisado, dependiendo del tipo de actuación inspectiva a llevarse a cabo, cuál es el origen de las mismas.

Así, ha señalado que:

– **Las actuaciones inspectivas de investigación.-** Se llevan a cabo de oficio, como consecuencia de una orden superior que podrá tener su origen en:

- a) Una orden de las autoridades competentes en materia de inspección del trabajo. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo tiene atribución para ordenar de oficio actuaciones inspectivas en todo el ámbito nacional, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los Gobiernos Regionales.
- b) Una petición razonada de otros órganos del Sector Público o de los órganos judiciales, en la que deberán determinarse las actuaciones y su finalidad.
- c) La presentación de una denuncia por cualquier administrado y, particularmente entre ellos, por los trabajadores y las organizaciones sindicales.
- d) Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

– **Las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico.-** En ellas la orden superior podrá derivar:

- a) De las autoridades competentes en materia de inspección del trabajo. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo tiene atribución para ordenar de oficio actuaciones inspectivas en todo el ámbito nacional, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los Gobiernos Regionales.
- b) De una petición de los empleadores o de los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales; o
- c) Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

– **La denuncia de hechos constitutivos de infracción a la legislación vigente del orden sociolaboral.-** Es una acción pública. Cuando se presente por escrito deberá contener, como mínimo, el nombre del denunciante, el número de su documento de identidad y su domicilio, datos respecto de los cuales se guardará la debida reserva; asimismo, una descripción de los hechos denunciados como constitutivos de infracción, la fecha y el lugar en que se produjeron, los datos de identificación que se conozcan del sujeto supuestamente responsable así como aquellas otras circunstancias que se consideren relevantes para la investigación. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en la fase de actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, el denunciante no tendrá la consideración de interesado sin perjuicio de que pueda ostentar tal condición en dicho procedimiento.

– **Las actuaciones inspectivas con carácter general.-** Podrán tener su origen por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo, en respuesta a:

- a) La aplicación de planes, programas u operativos de inspección de ámbito nacional, regional o local.
- b) La existencia de relación o vinculación con otras actuaciones inspectivas así como con las peticiones de actuación y denuncias presentadas.
- c) La iniciativa de los directivos del Sistema de Inspección del Trabajo.
- d) La iniciativa de los inspectores del trabajo, en aquellos casos en que, con ocasión del cumplimiento de una orden de

inspección, conozcan hechos que guarden relación con dichas órdenes de inspección o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.

• **Inicio de las Actuaciones Inspectivas (Reglamento, art. 9º; Ley, art. 13º):** La norma reglamentaria bajo comentario establece, en concordancia con el art. 12º de la Ley, que las actuaciones inspectivas se iniciarán siempre por una orden superior, mediante la expedición de una orden de inspección o de asesoría, emitida por los directivos. La orden designará a los inspectores o al equipo de inspección del trabajo.

De otro lado precisa que el inicio de actuaciones inspectivas, a iniciativa de los inspectores o de los equipos de inspección designados, sólo podrán llevarse a cabo cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente (2) debiendo ser refrendadas por el directivo competente de la Inspección del Trabajo mediante la posterior expedición de la correspondiente orden de inspección y su inclusión en el sistema de registro de órdenes de inspección.

• **Inspectores y equipos de inspección (Reglamento, art. 10º; Ley, art. 13º):** Las actuaciones inspectivas podrán realizarse por uno o por varios inspectores del trabajo conjuntamente, en cuyo caso actuarán en equipo. El Supervisor Inspector del Trabajo que se encuentre al frente del mismo, coordinará las actuaciones de sus distintos miembros.

Las actuaciones de investigación se llevarán a cabo hasta su conclusión por los mismos inspectores o equipos designados en la orden de inspección que las hubieren iniciado sin que puedan encomendarse a otros, salvo en los supuestos justificados que, según señala la ley, serán determinados reglamentariamente. En este contexto el D.S. N° 019-2006-TR ha establecido que dichos supuestos son: Cese, traslado, enfermedad u otra causa justificada, en cuyo caso se notificará al sujeto inspeccionado y a los trabajadores afectados.

Encontramos, asimismo, que la norma reglamentaria considera que se entiende que concurre causa justificada cuando los directivos estimasen necesario relevar al inspector o equipo de inspección designado por alguna de las siguientes causas:

a) Demoras injustificadas en la conclusión de las actuaciones inspectivas.

b) Actuaciones que requieran de un determinado conocimiento especializado.

c) Error manifiesto en la aplicación de las normas y lineamientos que rigen la función inspectiva.

d) Concurrencia de alguna de las causales de abstención previstas en el artículo 88º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. (3)

Por otro lado se señala que los directivos podrán disponer la incorporación de otro u otros inspectores del trabajo, cuando la mayor duración o complejidad de las actuaciones a realizar así lo ameriten, lo que será notificado al sujeto inspeccionado y a los trabajadores afectados, de ser el caso.

• **Órdenes de inspección (Reglamento, art. 11º; Ley, art. 13º):** Respecto a las órdenes de inspección éstas deberán constar por escrito y contener los datos de identificación de la inspección encomendada, así como el plazo para la actuación y su finalidad.

La ley señala que la órdenes de inspección podrán referirse a un sujeto concreto, expresamente determinado e individualizado (se enmienda el error de redacción que se apreciaba en la Ley), o expedirse con carácter genérico a un conjunto indeterminado de

sujetos, y el reglamento establece que ello se realizará en aplicación de criterios objetivos como área geográfica, actividad económica, niveles de informalidad o cualquier otro, determinado por la autoridad competente en materia de inspección del trabajo.

Las órdenes de inspección serán objeto de registro y se identificarán anualmente con una única secuencia numérica, dando lugar a la apertura del correspondiente expediente de inspección. Cada Inspección del Trabajo deberá llevar un sistema de registro de órdenes de inspección, manual o informatizado, que será único e integrado para todo el Sistema de Inspección del Trabajo.

Respecto a las órdenes genéricas de inspección y las actuaciones inspectivas que se lleven a cabo en cumplimiento de las mismas, el Reglamento ha precisado que se registrarán a la finalización de dichas actuaciones una vez identificados los sujetos inspeccionados. Del mismo modo se procederá para el registro de actuaciones inspectivas a iniciativa de los inspectores, cuando afecten a otros sujetos inspeccionados que no estuvieren identificados en la orden de inspección con la que guarden relación.

• **Actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias (Reglamento, art. 12º; Ley, art. 13º):** En este artículo se establece que los inspectores o equipos designados, para cumplir las órdenes de inspección recibidas, iniciarán las actuaciones de investigación mediante alguna de las siguientes modalidades:

a) **Visita de inspección a los centros y lugares de trabajo:** Se realiza sin necesidad de previo aviso, por uno o varios inspectores del trabajo y puede extenderse el tiempo necesario. Asimismo podrá efectuarse más de una visita sucesiva.

b) **Comparecencia:** Exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, en la oficina pública que se señale, para aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes. El requerimiento de comparecencia se realizará por escrito o en cualquier otra forma de notificación válida, que regule la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

c) **Comprobación de Datos:** Verificación de datos o antecedentes que obran en las dependencias del Sector Público: A tal fin la Inspección del Trabajo podrá acceder a dicha información, compararla, solicitar antecedentes o la información necesaria para comprobar el cumplimiento de las normas sociolaborales materia de verificación. Cuando del examen de dicha información se dedujeran indicios de incumplimientos, deberá procederse en cualquiera de las formas señaladas con anterioridad, para completar las actuaciones inspectivas de investigación.

(2) Art. 12º, literal e) de la Ley concordado con el Art. 8.4, literal d) del Reglamento.

(3) Art. 88º de la Ley del Procedimiento Administrativo General.- Causales de abstención:

La autoridad que tenga facultad resolutoria o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos:

1. Si es pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de los administrados o con sus representantes, mandatarios, con los administradores de sus empresas, o con quienes les presten servicios.
2. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
3. Si personalmente, o bien su cónyuge o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquél.
4. Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los administrados intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
5. Cuando tuviere o hubiese tenido en los últimos dos años, relación de servicio o de subordinación con cualquiera de los administrados o terceros directamente interesados en el asunto, o si tuviera en proyecto una concertación de negocios con alguna de las partes, aun cuando no se concrete posteriormente.

Cualquiera sea la modalidad con que se inicien las actuaciones inspectivas, la investigación podrá proseguirse o completarse, sobre el mismo sujeto inspeccionado, con la práctica de otra u otras formas de investigación definidas anteriormente. En particular y cuando se hayan iniciado mediante visita de inspección, las diligencias de investigación podrán proseguirse mediante requerimiento de comparecencia para que el sujeto sometido a inspección aporte la información o documentación complementaria que se solicite.

• **Desarrollo de las actuaciones inspectivas (Reglamento, art. 13º):** Iniciadas las actuaciones, los Inspectores del Trabajo ejercerán las facultades que sean necesarias para la constatación de los hechos objeto de inspección.

Con carácter general y siempre que no se perjudique la investigación de los hechos objeto de inspección, las actuaciones de investigación mediante visita a los centros o lugares de trabajo se realizarán en presencia del sujeto inspeccionado o su representante, y de los trabajadores o de las organizaciones sindicales que los representen o a los representantes de los trabajadores. De no encontrarse en el centro o lugar de trabajo, las actuaciones se realizarán sin la presencia de los mismos, no afectando dicha circunstancia el resultado y validez de la investigación.

Las actuaciones de investigación o comprobatorias deberán realizarse en el plazo señalado en las órdenes de inspección, sin que con carácter general puedan dilatarse más de 30 días hábiles computados desde la fecha en que se inicien las actuaciones inspectivas, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado.

La prórroga del plazo para la realización de dichas actuaciones autorizada conforme a lo previsto en la Ley, debe notificarse al sujeto inspeccionado hasta el quinto día hábil anterior al vencimiento del plazo original.

El Reglamento precisa, asimismo, que las medidas a que se refiere el artículo 5º numeral 5.5 de la Ley, relacionadas con la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva una vez finalizada la diligencia inspectiva, se adoptarán dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias.

Para finalizar, el inspector del trabajo dejará constancia escrita de las diligencias de investigación que practiquen, adjuntando copia al expediente y dando cuenta, cuando sea el caso, a los sujetos inspeccionados. La actuación de comprobación de datos o antecedentes no requiere de tal comunicación.

• **Desarrollo de las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico (Reglamento, art. 14º):** Las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, se desarrollan mediante visitas a los centros y lugares de trabajo o mediante la presencia de los sujetos objeto de la actuación al local público que determine la Autoridad Competente de las Inspecciones del Trabajo.

• **Deberes de colaboración con los inspectores del trabajo (Reglamento, art. 15º; Ley, art. 9º):** Durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, debiendo: atenderlos debidamente, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor; acreditar su identidad y la de las personas que se encuentren en los centros o lugares de trabajo; colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas; declarar sobre

cuestiones que tengan relación con las comprobaciones inspectivas; y, facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.

El Sector Público y quienes ejerzan funciones públicas están obligados a prestar su colaboración a los inspectores del trabajo cuando les sea solicitada como necesaria para el ejercicio de la función inspectiva y a facilitarles la información que requieran. Las Autoridades y la Policía Nacional del Perú prestarán el auxilio y colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el ejercicio de sus facultades de investigación.

• **Deberes de los Inspectores del Trabajo (Reglamento, art. 16º):** Los inspectores del trabajo deberán ejercer sus funciones y cometidos con sujeción a los principios y deberes prescritos en la Ley y los deberes contemplados en el artículo 239º de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, debiendo comunicar inmediatamente a su superior jerárquico cualquier situación que pueda impedir su intervención.

• **Finalización de las actuaciones inspectivas (Reglamento, art. 17º):** Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatoria, y en uso de las facultades atribuidas, los inspectores del trabajo adoptarán las medidas inspectivas de advertencia, requerimiento y paralización o prohibición de trabajos o tareas, para garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización, emitiendo un informe sobre las actuaciones realizadas y sus resultados, sin perjuicio de la posible extensión del acta de infracción. Al expediente de inspección se adjuntarán las copias de los documentos obtenidos durante las actuaciones inspectivas.

El informe debe contener, como mínimo, la siguiente información:

- a) Identificación del sujeto o sujetos inspeccionados
- b) Medios de investigación utilizados
- c) Hechos constatados
- d) Conclusiones (detallando, en su caso, las infracciones apreciadas y las medidas inspectivas adoptadas)
- e) Identificación del inspector o inspectores del trabajo
- f) Fecha de emisión del informe

En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el informe deberá señalar la forma en que se produjeron, sus causas y sujetos responsables, especificando si, a criterio del inspector del trabajo, éstos se debieron a la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como las medidas correctivas que se adoptaron para evitar, en un futuro, la ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional de similares características.

Finalizadas las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico, los inspectores del trabajo emiten un informe sobre las actuaciones de asesoramiento técnico realizadas, especificando los consejos o recomendaciones emitidos.

Emitido el informe, y de ser el caso, el acta de infracción, la autoridad competente en materia de inspección del trabajo podrá disponer la modificación de las medidas inspectivas o la realización de otras medidas complementarias. En caso la actuación no contenga medidas inspectivas dicha autoridad decretará el cierre del expediente.

Cuando la actuación inspectiva contenga alguna medida inspectiva, la referida autoridad podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o verificación de datos, para la comprobación de su cumplimiento. Si efectuada esta verificación, se constatare el cumplimiento de la medida dispuesta, se procederá a decretar el cierre del expediente de inspección. En

caso de incumplimiento, se dará trámite al acta de infracción que corresponda, y se decretará el cierre del referido expediente. En ambos casos se ordenará el registro correspondiente.

El informe producido en las actuaciones de consulta o asesoría técnica, o investigación o comprobatoria se remite a los sujetos comprendidos en los literales a), b), c) y f) del artículo 12º de la Ley que hubieren solicitado la actuación inspectiva (4), respetando en todo caso los deberes de confidencialidad y de secreto profesional.

• **Medidas inspectivas (Reglamento, art. 18º; Ley, art. 14º):**

Cuando se constate el incumplimiento de las normas sociolaborales vigentes, el inspector del trabajo deberá adoptar las medidas inspectivas que procedan entre las prescritas en el artículo 5º, inciso 5 de la Ley, esto es, aconsejar, indicar medidas, advertir al sujeto responsable para que adopte medidas, requerirlo, iniciar procedimiento sancionador u ordenar la paralización de actividades, entre otras.

a) Infracciones a normas socio laborales: En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular, y en materia de prevención de riesgos laborales, se requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

b) Riesgos laborales: Cuando se compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a juicio de los inspectores del trabajo, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrán ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas.

c) Normas de Seguridad Social: Cuando se estime que las infracciones sociolaborales constatadas puedan ser constitutivas de incumplimientos a las normas de seguridad social o tengan efectos en la protección social de los trabajadores afectados, se pondrán en conocimiento de los organismos públicos y entidades competentes, por el cauce jerárquico correspondiente, a efectos de que puedan adoptarse las medidas que procedan en dicha materia.

d) Carteles: Complementariamente a las medidas referidas en los numerales anteriores, la autoridad competente en la inspección del trabajo podrá disponer la colocación de carteles en el centro de trabajo que permita conocer al público sobre la condición infractora del sujeto inspeccionado.

e) Planes de Formalización: La autoridad competente en la inspección del trabajo podrá disponer la implementación de planes de formalización, los que serán preferentemente destinados a las micro y pequeñas empresas. Estos planes fijan plazos para el cumplimiento de las normas sociolaborales, incluir medidas de promoción, capacitación de trabajadores, asesorías al empleador, participación en programas estatales para las micro y pequeñas empresas, entre otras; para su aplicación requieren la aceptación del empleador.

f) Publicación de Listas: La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo podrá disponer la publicación de listas de sujetos inspeccionados infractores o cumplidores, conforme a la Sexta Disposición Final y Transitoria de la Ley.

• **Medidas de recomendación y asesoramiento técnico (Reglamento, art. 19º; Ley, art. 14º):** Mediante directivas e instrucciones internas, la Autoridad Central del Sistema de Inspección

del Trabajo, determinará los documentos y modelo oficial en que se formalizarán las medidas de recomendación y asesoramiento técnico que se emitan.

Esta materia deberá, considerar las diversas aristas que presentarán las diligencias inspectivas en las complicadas y heterogéneas áreas geográficas del país.

• **Medidas de advertencia y requerimiento (Reglamento, art. 20º; Ley, art. 14º):** Entre las características de estas medidas se señalan los detalles siguientes:

a) Las medidas de advertencia, requerimiento y otras que se establezcan, se regulan según lo establecido por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, y deben ser notificadas al sujeto inspeccionado y a las organizaciones sindicales que los representen o a los representantes de los trabajadores a la finalización de las actuaciones inspectivas de investigación o con posterioridad a las mismas. El acto que las disponga determinará el plazo otorgado para acreditar su subsanación ante la Inspección del Trabajo.

b) Sin perjuicio del derecho de defensa de los interesados en el marco de procedimiento administrativo sancionador sociolaboral, las medidas inspectivas de advertencia y de requerimiento no serán susceptibles de impugnación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 206.2 de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

• **Medida inspectiva de paralización o prohibición de trabajos (Reglamento, art. 21º; Ley, art. 15º):**

a) **Actas de Paralización:** Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos o tareas por riesgo grave e inminente, se formalizarán mediante un acta de paralización o prohibición de trabajos o por cualquier otro medio escrito fehaciente, que deberá notificarse al sujeto o sujetos responsables de forma inmediata, en cuanto se constate los hechos que ponen en riesgo la seguridad o la salud de los trabajadores, con carácter grave e inminente.

b) **Aplicación Inmediata:** Sin perjuicio de su posible impugnación, las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente, dadas por los inspectores del trabajo, serán inmediatamente ejecutadas; sin perjuicio de los derechos que correspondan a los trabajadores afectados, así como de las medidas que puedan adoptarse para garantizarlos.

c) **Regulación de Actas de Paralización:** La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo regula lo relativo a las actas de paralización o prohibición de trabajos. En cualquier caso se identifican los hechos comprobados que al poner en riesgo la seguridad o la salud de los trabajadores con carácter grave e inminente, constituyen infracción a las normas vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, el sujeto o sujetos responsables de su comisión y los trabajos o tareas cuya inmediata paralización o prohibición se ordena.

Decretada la paralización o prohibición de trabajos, la Inspección del Trabajo remite, de forma inmediata, a la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los Gobiernos Regionales, copia de la orden practicada.

d) **Sujetos Responsables:** El sujeto o sujetos responsables, con idéntica inmediatez, comunicarán a los trabajadores afectados y

(4) Autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los órganos de las Administraciones Públicas en materia de inspección del trabajo; cualquier otro órgano del Sector Público o de cualquier órgano jurisdiccional; a los denunciantes; a los empleadores y los trabajadores así como a las organizaciones sindicales y empresariales.

a sus representantes sindicales en la empresa, la orden de paralización o prohibición recibida, procediendo a su efectivo cumplimiento.

Sin perjuicio de su cumplimiento inmediato, el sujeto o sujetos obligados podrán impugnarla ante la autoridad administrativa competente en el plazo máximo de tres días hábiles y ésta resolverá en el plazo de dos días hábiles. Dicha resolución será ejecutiva, sin perjuicio del recurso de apelación.

e) Subsanaciones: Tan pronto como se subsanen las deficiencias que la motivaron, la paralización se levantará por la autoridad administrativa competente.

TÍTULO III DEL RÉGIMEN DE INFRACCIONES

• **Infracciones administrativas (Reglamento, art. 22º; Ley, art. 31º):** Son infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral. Se entienden por disposiciones legales a las normas que forman parte de nuestro ordenamiento interno.

CAPÍTULO I

• **Infracciones leves en materia de relaciones laborales (Reglamento, art. 23º; Ley, art. 33º):** Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

a) No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.

b) No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.

c) El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

d) El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

e) No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo, no contar con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, no entregar el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, o no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.

f) No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.

g) Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

• **Infracciones graves en materia de relaciones laborales (Reglamento, art. 24º; Ley, art. 33º):** Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

a) No registrar trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador o prestador de servicios afectado.

b) El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado, no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad.

c) El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.

d) No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

e) No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.

f) El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias, siempre que no esté tipificado como muy grave.

g) No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.

h) La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos en los que no se encuentra facultado para ello.

i) El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva.

j) El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descuento y la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

k) El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.

l) No contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, a favor de los trabajadores con derecho a éste, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

ll) No proporcionar a los trabajadores del hogar hospedaje, alimentación y facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios, cuando corresponda.

m) No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.

• **Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales (Reglamento, art. 25º; Ley, art. 33º):** Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

a) No pagar la remuneración mínima correspondiente.

b) La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.

c) Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas correspondientes.

d) El despacho en el sistema de prestaciones alimentarias, por parte de la empresa proveedora o cliente, de víveres o raciones alimentarias en malas condiciones de higiene o salubridad, sin las

certificaciones o registros que correspondan o sin respetar las exigencias nutricionales previstas en las normas correspondientes.

e) El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, y su uso fraudulento.

f) El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

g) El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de menores trabajadores.

h) La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa.

i) La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, tales como la sustitución de trabajadores en huelga y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

j) La realización de actos que impidan la libre afiliación a una organización sindical, tales como el uso de medios directos o indirectos para dificultar o impedir la afiliación a una organización sindical o promover la desafiliación a la misma.

k) La transgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.

l) La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical.

ll) El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.

m) Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

n) No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

ñ) El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

o) La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

p) El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.

CAPÍTULO II

• **Infracciones leves de seguridad y salud en el trabajo (Reglamento, art. 26º; Ley, art. 34º):** Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

a) La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.

b) No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.

c) No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos

después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar; siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.

d) Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

e) Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves.

• **Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo (Reglamento, art. 27º; Ley, art. 34º):** Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

a) La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

b) No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicio que las medidas preventivas son insuficientes.

c) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

d) No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.

e) No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.

f) El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

g) El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.

h) No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

i) Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

j) No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

k) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo,

en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

l) No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.

ll) La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

m) El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

n) No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

• **Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo (Reglamento, art. 28º; Ley, art. 34º):** Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

a) No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.

b) No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.

c) Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

d) Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

e) Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

f) Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

g) No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.

h) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.

i) No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO III

• **Infracciones leves en materia de empleo y colocación (Reglamento, art. 29º):** Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

a) El incumplimiento de las obligaciones de comunicación y registro ante la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, de la documentación o información exigida por las normas de empleo y colocación, siempre que no esté tipificada como infracción grave.

b) El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en los plazos y con los requisitos previstos, de las mi-

cro y pequeñas empresas y las empresas promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente.

c) Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones, meramente formales o documentales, en materia de empleo y colocación.

• **Infracciones graves en materia de empleo y colocación (Reglamento, art. 30º):** Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

a) El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en la forma y plazos establecidos, de las agencias de empleo, en el registro correspondiente.

b) El incumplimiento de las agencias de empleo de las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de trabajo, con el contenido y en la forma y plazo establecidos.

c) El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad.

• **Infracciones muy graves en materia de empleo y colocación (Reglamento, art. 31º):** Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

a) Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de trabajadores con fines lucrativos sin encontrarse registrado en el registro correspondiente o sin encontrarse éste vigente.

b) Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de menores trabajadores, que sean contrarias a las disposiciones sobre la materia.

c) La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquier otra índole.

d) El registro fraudulento como micro o pequeña empresa, empresa promocional para personas con discapacidad o agencia de empleo.

CAPÍTULO IV Subcapítulo I

• **Infracciones leves de empresas y entidades de intermediación (Reglamento, art. 32º):** Constituye una infracción leve el incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales relativas a las empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral.

• **Infracciones graves de empresas y entidades de intermediación (Reglamento, art. 33º):** Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

a) El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción en el registro correspondiente, en los plazos y con los requisitos previstos.

b) No comunicar o presentar a la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, la información y documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral.

c) No formalizar por escrito los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas usuarias, con los requisitos previstos.

d) No registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores destacados, los contratos de prestación de

servicios celebrados con las empresas usuarias o la nómina u otra documentación exigida relativa al trabajador destacado.

• **Infracciones muy graves de empresas y entidades de intermediación laboral (Reglamento, art. 34^º):** Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

a) Ejercer actividades de intermediación laboral sin encontrarse registrado en el registro correspondiente, sin encontrarse éste vigente, en ámbitos para los que no se solicitó el registro o en supuestos prohibidos.

b) No prestar de manera exclusiva servicios de intermediación laboral.

c) No conceder la garantía de cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria, en los plazos y con los requisitos previstos.

d) Proporcionar a la Autoridad competente información o documentación falsa relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral.

e) El registro fraudulento como empresa o entidad de intermediación laboral.

Subcapítulo II

• **Infracciones leves de las empresas usuarias (Reglamento, art. 35^º):** Constituye infracción leve el incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales, relativas a las empresas usuarias.

• **Infracciones graves de las empresas usuarias (Reglamento, art. 36^º):** Constituye infracción grave no formalizar por escrito el contrato de prestación de servicios celebrado con la empresa o entidad de intermediación laboral con los requisitos previstos.

• **Infracciones muy graves de las empresas usuarias (Reglamento, art. 37^º):** Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

a) Exceder los límites porcentuales y cualitativos aplicables a la intermediación laboral.

b) La ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos.

c) La cesión a otras empresas de trabajadores destacados.

d) Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.

CAPÍTULO V

• **Infracciones a la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales (Reglamento, arts. 38^º al 40^º; Ley, art. 33^º)**

– **Infracciones leves:** Las que infringen obligaciones meramente formales y que no estén tipificadas como graves.

– **Infracciones graves:**

* No tener los registros requeridos por Ley o no tenerlos autorizados; no registrar en ellos a los beneficiarios, o no hacerlo en el **Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios (RTPS)** que según el artículo 7^º del D.S. N^º 014-2006-TR **reemplazará** a la obligación de registrarlos en el Libro Especial a que se refiere el artículo 48^º de la Ley N^º 28518.

* No celebrar los convenios por escrito; no presentarlos a la AAT en los plazos y con los requisitos exigidos.

* Exceder los límites de contratación; incumplir obligaciones; no facilitar la afiliación a los sistemas pensionarios;

no cumplir con los informes requeridos por el Centro de Formación Profesional.

* No otorgar oportunamente el Certificado de Capacitación con los requisitos exigidos.

* No presentar el Plan o Programa que corresponde o incumplir plazos y requisitos.

– **Infracciones muy graves**

* Incumplimientos sobre el monto del subsidio.

* Incumplimientos sobre el horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas.

* No cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes.

* No contar con el Plan o Programa que corresponda en cada caso.

* Información falsa para acogerse al incremento porcentual de los límites de contratación formativa.

* Fraude en el uso de modalidades formativas, como sería el caso de utilizar personas en capacitación para cubrir puestos permanentes de trabajo.

CAPÍTULO VI

• **Infracciones en la Contratación de Extranjeros (Reglamento, arts. 41^º al 43^º)**

– **Infracciones leves**

* Las de carácter formal que no estén tipificadas como graves.

* No entregar al interesado copia del contrato de trabajo ya autorizado.

– **Infracciones graves**

* Incumplir los requisitos exigidos para la contratación y/o no hacerlo por escrito.

* No cumplir con los límites establecidos por ley (20% del total de servidores y 30% en cuanto al total de remuneraciones) cuando corresponda.

– **Infracciones muy graves**

* Utilizar extranjeros sin haber obtenido la autorización administrativa.

* Presentar documentación falsa o fraudulenta a las autoridades.

CAPÍTULO VII

• **Infracciones en Seguridad Social (Reglamento, art. 44^º; Ley, art. 35^º)**

• **Infracciones graves**

* No inscribir o hacerlo extemporáneamente (cuando corresponda) en los regímenes de **salud** o en el de **pensiones** (una infracción por cada trabajador afectado).

CAPÍTULO VIII

• **Infracciones a la labor inspectiva (Reglamento, arts. 45^º y 46^º; Ley, art. 36^º)**

– **Infracciones graves**

* No colaborar o perturbar, retrasar o impedir las acciones inspectivas (siempre que no estén tipificadas como muy graves).

* Retirar u obstruir carteles u otros tipos de publicidad que revelen ante el público la imposición de infracciones detectadas.

– **Infracciones muy graves**

* Negar o impedir injustificadamente la intervención de los inspectores en determinadas áreas del centro de trabajo.

- * Negarse a acreditar la identidad del sujeto inspeccionado que se encuentra presente en la diligencia.
- * Negarse a proporcionar la información y documentación necesarias en la inspección.
- * Impedir la toma de muestras y obtención de registros exigidos por el Inspector.
- * Obstaculizar la participación de los trabajadores o sus representantes en la diligencia.
- * Abandonar, inasistir o impedir la inspección.
- * No cumplir oportunamente con la adopción de medidas sociolaborales que hayan sido dispuestos, o con las modificaciones exigidas para la salud y seguridad de los trabajadores.
- * No cumplir **inmediatamente** la orden de paralización o prohibición de trabajo por riesgo grave e inminente.
- * Reanudar los trabajos sin haber subsanado las causas que motivaron la paralización de labores.
- * Inasistencia del sujeto inspeccionado a quien se le requirió comparecencia.
- * Incumplimiento del «*plan de formalización*» dispuesto por la **AAT** especialmente para las micro y pequeñas empresas.

Este Plan está referido a lo ya previsto en el artículo 14º de la Ley, y especialmente a lo determinado en el art. 18.6 del Reglamento, es decir a las directivas para el cumplimiento de los requerimientos exigidos por la Autoridad para garantizar la observancia de las disposiciones legales vulneradas por el empleador.

Al respecto conviene recordar que las medidas inspectivas de *advertencia* y de *requerimiento* no son susceptibles de *impugnación*, sin perjuicio del derecho de defensa en el procedimiento sancionador.

- * Ejercer coacción, amenaza o violencia sobre los inspectores.

TÍTULO IV

• **Responsabilidades y Sanciones (Reglamento, art. 47º; Ley, art. 38º):** Las sanciones se aplican atendiendo a la **gravedad** de la falta y al número de **trabajadores afectados**, respetando siempre los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Se toma en cuenta, también, la **peligrosidad de las actividades** y el carácter **permanente o transitorio de los riesgos** existentes.

Se valora, igualmente, la **gravedad de los daños** en caso de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, o de los que hubieran podido producirse por ausencia o deficiencia de medidas preventivas.

Se considerará, además, la conducta observada por el responsable del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

• **Tabla de sanciones (Reglamento, art. 48º; Ley, art. 39º)**

GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	BASE DE CÁLCULO	Número de trabajadores afectados						
		1-10	11-20	21-50	51-80	81-110	111-140	141 a+
LEVES	1 a 5 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
GRAVES	6 a 10 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
MUY GRAVES	11 a 20 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%

Evidentemente la tipificación de las infracciones no sólo ha variado de denominación (**antes:** 1er, 2º y 3er. grado), sino, además, se ha duplicado la base de cálculo del monto de la sanción en cada uno de los tipos que la conforman. Así tenemos que las infracciones **leves** tienen actualmente un tope de 5 UIT cuando antes sólo llegaba a 2.5 UIT; las **graves** o de 2do. grado llegan a 10 UIT (antes alcanzaban sólo 5 UIT) y, finalmente, las **muy graves** (3er. grado) tienen como tope 20 UIT cuando en la norma anterior sólo respondían hasta 10 UIT, llegando actualmente a los topes máximos con un menor número de trabajadores afectados.

• **Reducción de las sanciones (Reglamento, art. 49º; Ley, art. 40º):**

– A un **50%** cuando se imponen a las micro y pequeñas empresas.

– Al **30%** si se subsanan las infracciones entre la notificación correspondiente y antes de que venza el plazo para interponer recurso de apelación (**Ley**, art. 40º a).

– Al **50%** si la subsanación se acredita dentro de los 10 días hábiles siguientes de notificada la resolución que resuelve la apelación (**Ley**, art. 40º b).

– Finalmente, emitida la resolución sancionadora, la **AAT** puede proponer al infractor un «**plan de formalización**» al que ya nos hemos referido anteriormente (*Reglamento: Art. 18.6*) que si se cumple puede llegar a extinguir la multa. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Plan se consignan en un **acta de infracción**.

– La autoridad inspectiva podrá disponer se verifique la subsanación de las infracciones, para emitir el pronunciamiento definitivo sobre el pedido de reducción de la multa.

• **Infracciones reiteradas (Reglamento, art. 50º; Ley, art. 40º):**

Tratándose de reiteración de infracciones del mismo tipo y ya sancionadas anteriormente, las multas pueden ser incrementadas hasta en un 100 por ciento (faltas **muy graves**), sin superar los máximos ya determinados.

Sin embargo, tratándose de infracciones **leves**, la sanción podrá incrementarse en un 25 por ciento y en un 50 por ciento en caso de reiteración de faltas **graves**.

• **Prescripción (Reglamento, art. 51º):** La prescripción es una institución que sanciona la inactividad del titular de la acción, para ejercer sus derechos durante el lapso que le reconoce la ley para reclamarlos. Transcurrido ese plazo, se **extingue** la acción que le reconoce la Ley.

En el caso de las Inspecciones de Trabajo la prescripción funciona en contra de la **AAT**, **impidiéndole ejercer** los controles del caso cuando ya han transcurrido **5 años** contados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o desde que ésta cesó si se trata de una acción continuada.

El plazo señalado en el Reglamento tiene fundamento legal en lo determinado previamente en el artículo 233º de la Ley Nº 27444 –Ley del Procedimiento Administrativo General– precisando así que «*la facultad de la Autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas prescribe en el plazo que establezcan las leyes especiales, sin perjuicio de los plazos para la prescripción de las demás responsabilidades que la infracción pudiera ameritar. En caso de no estar determinado, prescribirá en cinco años computados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o desde que cesó, si fuera una acción continuada*».

El texto del artículo 51º del Reglamento bajo comentario reitera,

además, que «el inicio de actuaciones de vigilancia y control de las normas, interrumpirá el plazo de prescripción de las infracciones en materia sociolaboral», como ya lo precisaba el artículo 233.2 de la Ley N° 27444 a que nos hemos referido anteriormente.

TÍTULO V

• **Procedimiento sancionador (Reglamento, art. 52°; Ley, art. 44°):** El artículo 52° del Reglamento al tratar este tema se remite no sólo a los principios generales del procedimiento, ya determinados en el artículo 44° de la Ley (observancia del debido proceso; economía, y celeridad procesal y pluralidad de instancias), sino que también rescata los *Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa* mencionados y explicados en el artículo 230° de la **Ley del Procedimiento Administrativo General** (legalidad; debido procedimiento; razonabilidad; tipicidad; irretroactividad; concurso de infracciones; continuación de infracciones; causalidad; presunción de licitud; y «*non bis in idem*», que impide imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho).

• **Trámite del procedimiento sancionador (Reglamento, art. 53°; Ley, art. 45°):** Si consideramos en forma conjunta la Ley y su Reglamento podemos establecer el siguiente procedimiento:

– Se inicia de oficio, en base al **acta de infracción** que determina la violación de las normas sociolaborales en que ha incurrido el empleador o las transgresiones cometidas en el curso de la inspección.

– Se notifica el Acta al empleador así como a los trabajadores afectados y a las organizaciones sindicales que puedan corresponder.

– El *Acta de Infracción* debe contener los cargos o faltas que se imputan; la calificación de los mismos; y las posibles sanciones a imponer.

– Los **descargos** del sujeto responsable se harán dentro del plazo de 15 días hábiles. Se dirigen al órgano competente (Autoridad Central del Sistema de Inspección que corresponde a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo a nivel nacional; a las Inspecciones Regionales de Trabajo con competencia en la Región respectiva; a las Oficinas Zonales de Trabajo bajo dependencia de la respectiva Inspección Regional de Trabajo).

– Actuaciones y diligencias que considere necesario efectuar la Autoridad Inspectiva para determinar la existencia de responsabilidad sancionable.

Se podrá disponer la adopción de medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final; inclusive podrán dictarse las medidas cautelares establecidas en la Ley del Procedimiento Administrativo General (art. 146°) siempre que no causen perjuicio de imposible reparación al afectado.

– Las medidas provisionales que se dicten podrán ser **apeladas**, sin que se afecte su ejecución, dentro de los dos días hábiles posteriores a su notificación. Este recurso debe ser resuelto dentro de los 3 días hábiles posteriores.

– Emisión de la **resolución** correspondiente dentro de los 15 días hábiles de presentado el descargo.

– El recurso de apelación debe ser resuelto dentro de los 30 días de interpuesto.

• **Contenido del acta de infracción (Reglamento, art. 54°; Ley, art. 46°):**

– Identificación detallada del infractor y de quienes deban responder solidaria o subsidiariamente.

– Datos sobre la investigación realizada.

– Los hechos constatados por el Inspector que constituyen infracciones.

– Las infracciones deberán ser precisadas y calificadas en base a las normas vulneradas.

– Determinación de la sanción propuesta, su graduación, con expresión de los criterios utilizados. De existir deberá precisarse la existencia de reincidencia y los fundamentos del caso.

– La responsabilidad que alcance a los sujetos comprometidos en la infracción, debidamente fundamentada.

– Identificación del inspector o inspectores que extienden el acta de infracción.

– Fecha del acta y datos pertinentes para la notificación.

• **Recurso de apelación (Reglamento, art. 55°; Ley, art. 49°):** El recurso de apelación se resuelve dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de interpuesto el recurso, bajo responsabilidad.

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

• **Vigencia del Reglamento (Reglamento, 1° D.F. y T. Ley, 10° D.F. y T.):** A partir del 30 de octubre de 2006.

• **Normas derogadas específicamente (Reglamento, 2° D.F. y T. Ley, 12° D.F. y T.):**

– Art. 8° del D.S. N° 004-2006-TR referido a las infracciones determinadas respecto al control de asistencia en el régimen de la actividad privada.

– Arts. 22°, 23°, 24° y 26° del D.S. N° 013-2003-TR referido al régimen de Infracciones sobre el Sistema de Prestaciones Alimentarias.

– 1er. y 2do. párrafos del artículo 13° del D.S. N° 003-2002-TR referidos a incumplimientos de las empresas usuarias de servicios de Intermediación Laboral.

– Arts. 6° y 7° del D.S. N° 002-98-TR referidos a medidas discriminatorias en las ofertas de empleo y al acceso a medios de formación educativa.

Se deroga, igualmente, cualquier otra norma que se oponga a lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

• **Incremento de Inspectores (Reglamento, 3° D.F. y T.; Ley, 5° D.F. y T.):** Se anuncia un incremento progresivo de inspectores a nivel nacional, así como otras medidas transitorias sobre el número de inspectores.

• **Vigencia de documentación anterior (Reglamento, 5° D.F. y T.):** Se mantiene temporalmente la vigencia de documentación ya existente relacionada con la actividad inspectiva, mientras ésta se adecúa a las nuevas normas. Se anuncia, también un programa de capacitación a inspectores y supervisores.

• **Difusión y publicidad de inspecciones (Reglamento, 7° D.F. y T.; Ley, 6° D.F. y T.):** Se anuncia que el MTPE en 20 días naturales contados a partir del 30.11.2006 emitirá la Resolución Ministerial que regule los medios de difusión y publicidad de los **resultados** de las inspecciones.

• **Aprobación de ROF (Reglamento, 8° D.F. y T.):** Los Gobiernos Regionales deberán aprobar los Reglamentos de Organización y Funciones y otros instrumentos de gestión sobre la actividad inspectiva que les compete.

Proyecto de Ley General de Trabajo

En las últimas sesiones del Consejo Nacional de Trabajo se llegaron a consensuar algunos artículos del proyecto de Ley General de Trabajo en forma parcial y otros en toda su extensión. Al entrar en debate dicho proyecto en el Congreso de la República continuamos reproduciendo los principales artículos de ese consenso.

ARTÍCULOS CONSENSUADOS EN FORMA INTEGRAL O PARCIAL
<p>Sesión Nº 15 del 11.10.06 Capítulo V Extinción de la Relación de Trabajo Sub Capítulo III Despido por causas relativas a la conducta o capacidad del trabajador Artículo 156º.- Falta grave Son faltas graves que facultan al empleador a despedir al trabajador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El incumplimiento injustificado de las obligaciones del puesto de trabajo, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con sus labores y la inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento de seguridad e higiene, que revistan gravedad; 2. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en el puesto de trabajo, ya sea del volumen o de la calidad de la prestación, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos de la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien puede solicitar el apoyo del sector al que corresponda la actividad. El informe sustentatorio es puesto en conocimiento del trabajador con la carta de imputación de cargos; 3. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida o no autorizada de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor. 4. El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos del empleador; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal; 5. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial presta su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considera como reconocimiento de dicho estado, lo que se hace constar en el atestado policial respectivo; 6. Los actos de violencia, grave indisciplina, y el faltamiento de palabra, verbal o escrita, en agravio del empleador, de sus representantes, del personal de dirección o de otros trabajadores, o sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. <i>En el caso de los representantes de los trabajadores que suscriban las opiniones y pronunciamientos de las organizaciones sindicales, esta falta sólo puede ser imputada cuando existan sentencia firme que los condene por el delito de injuria o difamación en agravio del empleador o sus representantes;</i> 7. El daño intencional o por negligencia inexcusable a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta; 8. El acoso sexual y el acoso moral, con independencia de que la víctima se encuentre bajo la autoridad del autor del acoso o tenga igual o similar ubicación que éste en la estructura jerárquica de la empresa; 9. El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos y las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso; y, 10. La tardanza reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas. (*)

ARTÍCULOS CONSENSUADOS EN FORMA INTEGRAL O PARCIAL
<p>Sesión Nº 20 del 25.10.06 Sesión Nº 21 del 26.10.06 Sub capítulo IV Motivos de nulidad del despido Artículo 163º.- Despido nulo Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales, cuando éste se sustenta en los siguientes motivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; 2. <i>La discriminación, por cualquiera de las razones enumeradas en el Artículo XI, numeral 5, del Título Preliminar;</i> 3. El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto, siempre que se acredite que el empleador tuvo conocimiento de dicho estado; 4. <i>Presentar un reclamo al empleador o accionar ante las autoridades judiciales o administrativas competentes. Asimismo, es nulo el despido cuando se impida al trabajador ejercer su derecho de defensa en el procedimiento de despido o se produzca un fraude a la ley, en el caso del artículo 183º;</i> 5. La discriminación del trabajador por ser portador del VIH/SIDA. 6. La discriminación del trabajador por ser una persona con discapacidad, de conformidad con la definición prevista en la legislación de la materia 7. <i>La inexistencia de falta grave señalada en el Artículo 156º.</i> 8. <i>El despido injustificado. (*)</i> <p>Sesión Nº 20 del 25.10.06 Sesión Nº 21 del 26.10.06 Capítulo V Convenio Colectivo Artículo 380º.- Efectos del convenio colectivo El convenio colectivo tiene las características siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene fuerza vinculante. Obliga a las partes que lo celebraron y a quienes éstas representan, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en su ámbito. 2. Es de cumplimiento obligatorio y no podrá ser modificado ni dejado sin efecto en perjuicio del trabajador por contrato individual de trabajo o por acto unilateral del empleador. 3. No podrá contener beneficios o derechos menores a los establecidos en las disposiciones legales imperativas. Aquellas cláusulas que infringieran esta disposición serán consideradas nulas de pleno derecho. 4. <i>Tendrá la vigencia que acuerden las partes. Las cláusulas de un convenio colectivo tienen duración indefinida, salvo que las partes establezcan una vigencia distinta o que ésta se desprenda de su naturaleza o de las prestaciones contenidas en ellas.</i> 5. Rige desde el día siguiente al de terminación de vigencia del convenio colectivo anterior o, si no lo hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que se señale plazo distinto o que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción. 6. Continuará en vigencia en caso de fusión, escisión y cualquier forma de transmisión de empresa, hasta su sustitución por otro convenio colectivo que involucre a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación. (*)

(*) Artículo con acuerdo parcial. Queda pendiente el pronunciamiento de las partes sobre el texto que aparece en cursiva.

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

Continuando con la información sobre los diversos Tracks presentados en el Congreso, en esta oportunidad transcribimos el relacionado con el Manejo del Recurso Humano y las Nuevas Relaciones Laborales de Nick Wailes.

Manejo del Recurso Humano y las Nuevas Relaciones Laborales

Nick Wailes (*)

INTRODUCCIÓN

Es un gran placer presentar los trabajos plenarios y los temas del taller (Track 2) "Manejo del Recurso Humano y las Nuevas Relaciones Laborales". Las ponencias en este tema recurren y extienden los tratados en el primer tema. Sin embargo, muchos de ellos lo hacen de modo tal que informan más estrechamente sobre los desarrollos a nivel de empresa o centro de trabajo. Al hacerlo, creo, capturan algo de la más importante y significativa dinámica que moldea al mundo contemporáneo del trabajo, y apuntan hacia asuntos claves para futuras investigaciones. En vez de presentar un resumen de cada una de las ponencias seleccionadas, mi objetivo en este informe es destacar lo que emerge del conjunto de trabajos presentados acerca del tema.

Como resultado, algunas de las ponencias reciben más atención que otras. El informe termina destacando lo que los trabajos en este track señalan respecto al actual estado y la futura dirección de la erudición en las relaciones del empleo.

TEMA 1: MANEJO DEL RECURSO HUMANO (HRM) Y LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES EN UNA ECONOMÍA GLOBAL

Como ya hemos escuchado en la sesión plenaria de inauguración, los cambios en la economía internacional han tenido y continúan teniendo dramáticas implicancias para el trabajo y su regulación alrededor del mundo. Mientras que algunos argumentan que la globalización probablemente produzca una carrera universal hacia abajo en los estándares laborales y una convergencia de las prácticas de relaciones del empleo en todo el mundo, otro número de ponencias en este Track 2 cuestionan esta visión simplista de la globalización. Al focalizarse en los factores a nivel de empresa, éstos enfatizan la naturaleza compleja y contingente del nuevo mundo del trabajo en la era de globalización.

Se discute comúnmente que la globalización socava las condiciones que en el pasado hicieron posible que los trabajadores en los países desarrollados gocen de los beneficios de representación sindical, negociación colectiva y salarios relativamente altos. Según este argumento, la creciente com-

petencia en factores y en productos de mercado de economías de bajos salarios están obligando a las compañías de países desarrollados, a erosionar las condiciones laborales en un esfuerzo por sobrevivir. La ponencia en la sesión plenaria de inauguración de Cooke y otros, que enfoca los elementos del aporte de la sindicalización en los Estados Unidos (U.S), esclarece que esta formulación es demasiado simple. Su análisis sugiere que, en vez de erosionar el desempeño, las "relaciones gerenciales altamente cooperativas y confiables" pueden proveer la base sobre la cual las empresas sean capaces de competir exitosamente en un creciente sector competitivo. Cooke y otros, preguntan ¿Cómo pueden las manufactureras americanas de altos salarios, lograr el suficiente valor agregado para compensar el costo de sus salarios y condiciones de trabajo?

Como ellos notan, la literatura contemporánea ofrece dos respuestas potenciales a esta pregunta. Primero, se ha propuesto que adoptando un paquete adecuado de prácticas organizativas es posible desarrollar sistemas de trabajo de alto desempeño (HPWS), los cuales contrarrestan los relativos altos costos de este factor (para una reseña crítica de esta documentación ver Goddard 2004). Segundo, ha habido un creciente aporte documental que arguye que la adopción de tecnología avanzada y el desarrollo de sistemas de producción simplificados, permite a las empresas mejorar su desempeño (ver, por ejemplo, Womack y otros 1991)

Mientras los HPWS y la tecnología son a menudo tratados recíprocamente como sustitutos, Cooke y otros demuestran que la adopción de tecnología y las mejoras en la organización del trabajo están estrechamente relacionados y argumentan "a menos que los resultados integrados de tecnología y recursos humanos tengan beneficios y efectos positivos en los empleados, éstos se resistirán a cambios en sus ocupaciones y desempeño en los centros de trabajo". Sus datos preliminares, sacados de encuestas en 5 proveedores sindicalizados de componentes automotores en Estados Unidos, dan un fuerte apoyo empírico a la propuesta que sistemas de trabajo que alientan el desarrollo del conocimiento basado en capacidades y relaciones de confianza entre empleadores y em-

(*) Universidad de Sydney (Australia).

pleados afectan positivamente las actitudes y resultados del trabajador, y a su vez tienen influencia en la performance organizacional.

La ponencia del grupo de trabajo elaborada por Ramahlo y otros, que se enfoca en la reestructuración de la industria del ensamblaje de autos en Brasil desde la mitad de los años 90, presenta un interesante contrapunto al artículo de Cooke y otros.

Ramahlo y sus colaboradores examinan la respuesta de los sindicatos en Brasil a la declinación del sector de ensamblaje automotor en el tradicional corazón industrial de la región ABC de Sao Paulo y la emergencia de ensamblaje basado en una producción barata al sur de Río de Janeiro. Su análisis es importante por dos razones. Primero, realza las dimensiones espaciales de la globalización y su impacto en las relaciones de trabajo (McGrath-Champ 2005). Segundo, muestra que aún en circunstancias altamente desfavorables, los sindicatos pueden construir y desarrollar sus recursos locales de manera que moderen el impacto de la globalización y darles a los trabajadores y a su comunidad por lo menos algún control sobre el proceso (Lévesque y Murria, 2002). Como Ramahlo y otros notan, en ambas regiones los sindicatos encontraron "diferentes maneras de intervenir en la vida económica donde ellos estaban establecidos y donde la mayoría de sus miembros reside".

Aunque no sin contradicciones o dificultades, la estrategia del sindicato de enlazar la regulación del empleo a las más grandes preocupaciones sobre desarrollo regional, y a comprometerse con las agencias del gobierno y con la más extensa sociedad civil, parece haberles dado un rol mayor en la determinación de los salarios y condiciones laborales de los trabajadores en estas áreas de lo que podría esperarse de otro modo.

Las ponencias restantes en este tema se enfocan en prácticas de Recursos Humanos (HR) en las compañías multinacionales (MNCs). Así como se ha sugerido que la globalización socava los estándares laborales, así también se ha argumentado que las MNCs son uno de los agentes fundamentales que producen convergencia en los patrones nacionales de las relaciones del empleo. El punto de vista popular del rol de las MNCs en moldear las relaciones laborales está basado en un número de conjeturas: que las MNCs pueden reproducir el mismo tipo de prácticas HR en todas sus operaciones; que las MNCs están más y más adoptando prácticas de HR similares; y que los gobiernos nacionales están relativamente impotentes en un enfrentamiento con las MNCs. Los tres trabajos relacionados con MNC cuestionan estas conjeturas y sugieren la necesidad de un análisis de las MNCs más desagregado.

En la segunda ponencia plenaria, Quintanilla y otros examinan la difusión de las prácticas del empleo entre multinacionales de Estados Unidos que están operando en España. Su análisis da evidencia que, en general, las multinacionales de Estados Unidos han sido relativamente exitosas al imponer políticas estándar de HR sobre sus subsidiarias españolas. Aunque en apariencia estos hallazgos podrían parecer ser consistentes con algunas otras suposiciones que se resumen arriba, el análisis de Quintanilla y otros ofrece una comprensión más matizada y sofisticada sobre el proceso de difusión de HR dentro de las MNCs. Primero, basándose en el argu-

mento de que las prácticas gerenciales de las MNCs reflejan el sistema nacional de negocios en las cuales ellas se desarrollaron, sugieren que la difusión de prácticas de HR de los centros corporativos de los Estados Unidos a sus subsidiarios españoles refleja en parte el alto grado de centralismo gerencial en el sistema de negocios nacional norteamericano. Su análisis es consistente con la opinión de que es probable que las MNCs de diferentes países adopten diferentes prácticas gerenciales en países anfitriones y que estas diferencias probablemente persistan aún si las MNCs perdiesen sus conexiones con sus sedes originales (Pauly y Reich 1997).

Segundo, su análisis centra la atención en el complejo rol de características institucionales del país anfitrión y la gestión de gerentes locales y que ellos juegan un papel en moldear la difusión de prácticas HR en los MNCs. En particular, ellos debaten que el "éxito de la implementación de políticas corporativas HR ha sido logrado principalmente a través de la maleabilidad del sistema de negocios español y la legitimidad dada a las prácticas empresariales de HR originadas en los Estados Unidos". Igualmente importante, además, es la responsabilidad de los gerentes españoles en el manejo de las limitaciones financieras y su voluntad de encontrar maneras para implementar efectivamente una política corporativa central de HR en el contexto español. Al plantear esto, la ponencia abre una caja negra de MNCs y sugiere que la dinámica de poder interno y la gestión moldean el proceso de difusión de los HR.

La importancia de la estructura de HR y de los intereses intra-empresas son destacados en el artículo del grupo de trabajo de Farndale y Paawe. Ellos examinan las similitudes y diferencias dentro y entre una muestra de MNCs europeas. En lo esencial, su análisis sugiere que estas empresas adoptan una buena práctica por oposición a los ajustes derivados de sus operaciones; está influenciada por efectos institucionales (por ejemplo sistemas nacionales de negocios del país de origen y del país anfitrión), pero también por factores concretos y específicos, tales como estrategia, estructura, cultura organizacional y dinámica de poder intra-empresas.

El estudio de Wilson y Schmidt del impacto de la directiva del Consejo Europeo del Trabajo (EWC), sobre relaciones industriales en las MNCs, también destaca la importancia de los factores organizacionales. Como ellos ven, mucha de la investigación existente sobre este tema, trata el EWC como una variable independiente y examinan su impacto sobre prácticas consultivas a nivel de compañía.

Ellos argumentan, que en vez de esto, los EWCs deberían ser considerados como una variable dependiente y que la investigación debería enfocarse en el rango del impacto de variables independientes sobre los efectos de EWC. Visto el asunto de esta manera, sus hallazgos empíricos sugieren que los factores a nivel de compañía y especialmente el grado en que está centralizada o descentralizada la toma de decisiones de la gerencia en los MNCs, tiene un impacto más significativo que los factores externos como son los sistemas de relaciones industriales de países anfitriones.

Aunque un poco diferentes en enfoque, cada uno de estos trabajos llama la atención hacia la complejidad interna de las MNCs y el rol que las diferencias en la organización interna y relaciones de poder de estas empresas tienen en mol-

dear las prácticas de HR y sus resultados indicando que para un análisis más sofisticado se necesita aceptar la importancia de factores institucionales pero también prestar atención a los asuntos de gestión y a la naturaleza potencialmente compleja de los intereses intra-empresa en moldear las prácticas MNC HR. En esta dirección, marcos teóricos centrados en el actor y en los intereses en juego, que han surgido en la documentación sobre la gobernabilidad de las corporaciones internacionales, pueden también ayudar a integrar la investigación sobre HR en las MNCs (ver por ejemplo Aguilera y Jackson 2002 y Fiss y Zajac 2004).

TEMA 2: NUEVO TRABAJO, NUEVOS TRABAJADORES

El incremento de la competencia, cambios en la tecnología y el creciente activismo del empleador no sólo están produciendo cambios en la regulación del trabajo sino también cambios fundamentales en la naturaleza del trabajo en sí. Esto se refleja en el inexorable incremento de diferentes formas de trabajo "atípico" en muchas regiones y países, en décadas recientes. Últimamente se ha manifestado en el creciente interés en el "trabajo de conocimiento" y hasta donde éste difiere de formas tradicionales de trabajo. El segundo tema en este Track 2, titulado "Nuevo trabajo, nuevos trabajadores" incluye un número de ponencias que tratan este importante fenómeno, explorando la cambiante estructura del trabajo y sus implicancias para los trabajadores y las sociedades en las que viven.

La investigación del trabajo atípico y no-estándar en las dos décadas pasadas ha destacado la naturaleza de género de estas formas de trabajo. Nosotros sabemos que en la mayoría de países, las mujeres trabajadoras tienen más probabilidades de estar empleadas en formas precarias de empleo. Sin embargo, sabemos también que hay significativas diferencias transversales en estos efectos de género (ver, por ej. EIRO 2001). En la ponencia de la tercera plenaria, De Ruyter y Warnecke comparan la naturaleza de género y el trabajo no-estándar en los Estados Unidos e Indonesia. Su análisis sugiere que a pesar de las diferencias entre estos dos países, ambos están caracterizados "por una propuesta neo-liberal de desarrollo, que ha servido para enraizar las desigualdades existentes. Tanto en los Estados Unidos como en Indonesia, las mujeres están representadas en forma desproporcionada en los empleos periféricos o trabajos de medio tiempo (part-time)". En su análisis, destacan los beneficios de la investigación que compara casos muy diferentes (Lansbury y otros 2003.)

La perspectiva a macro nivel de De Ruyter y Warnecke que hace conexiones entre los regímenes nacionales de desarrollo y la relativa posición de las mujeres en el mercado laboral, está complementada por el trabajo de Schmidt que enfoca las implicancias de un trabajo atípico por la posición relativa de las mujeres dentro de las organizaciones. Como Schmidt comenta, muchas formas contemporáneas de reorganización corporativa involucran un creciente uso del trabajo atípico. Su análisis examina el impacto que el crecimiento del trabajo atípico tiene sobre las fronteras de género dentro de las organizaciones. En particular, ella está interesada en evaluar si las existentes fronteras de género están fortalecidas o si se

están creando nuevas fronteras y su análisis apunta a una escala de marcos conceptuales que pueden ser usados en una futura investigación sobre este tema.

Se da por establecido comúnmente que los acuerdos institucionales nacionales tienen un significativo rol en determinar la propagación de las diferentes formas de trabajo atípico y de la flexibilidad del mercado laboral. La ponencia del grupo de trabajo de Karlsen y Nyboe, que examina la difusión de los paquetes de redundancia flexible voluntaria en Noruega, llama a cuestionar esta posición y, en común con otras ponencias sobre HR en las MNC, sugiere la necesidad de un más sofisticado análisis de la interacción entre instituciones e intereses en la conformación de las características del mercado laboral. Como ellos mencionan, los paquetes de redundancia flexible voluntaria son una de muchas maneras "contrarias a los importantes valores y normas (relaciones industriales) el sistema noruego", establecido en los años 30. Sin embargo, desde su primera introducción en los años 80 por las MNCs que operaban en la industria del petróleo, estas prácticas han sido adoptadas ampliamente en toda la industria noruega y han "precedido y promovido" cambios más extensos en la regulación del mercado laboral. Apoyándose en teorías asociadas con la difusión de la innovación, su informe destaca los temas de gestión y el rol de intereses, tanto de empleadores como de empleados en la puesta en marcha de este cambio institucional.

Aunque gran parte de la investigación sobre el empleo atípico se ha enfocado en la escala inferior del mercado laboral, en años recientes ha habido un creciente interés en la naturaleza de los cambios en el empleo y la carrera profesional en los altos niveles de la estructura ocupacional.

En su ponencia de grupo de trabajo, Mayerhofer y otros examinan el creciente uso del término relativamente corto de asignaciones de trabajo "flexipatriate" (flexibilidad y patriarcalismo), especialmente para los trabajadores de gerencia y profesionales, y sus implicancias sobre la forma en la cual estos empleados equilibran su trabajo y su vida familiar. Ellos realizan un examen de los cambios en la tecnología que incrementan las posibilidades de este tipo de trabajo, pero también destacan las complejidades que la "flexipatriate" enfrenta cuando maneja la relación entre trabajo, familia y vida privada. De manera muy interesante, Mayerhofer y otros sugieren que la regulación de este tipo de trabajo depende mayormente de la capacidad del staff individual para negociar, sobre una base formal o informal, con los gerentes en función y encuentran poca evidencia de que las organizaciones hayan desarrollado políticas de HR diseñadas para tratar estos asuntos.

El trabajo basado en proyectos no sólo afecta la manera en que el trabajo individual de empleados está estructurado dentro de las organizaciones, sino que también tiene el potencial de cambiar fundamentalmente la estructura y naturaleza de la carrera profesional. Ha habido un debate considerable sobre hacia dónde están declinando las tradicionales carreras "verticales" y como están siendo reemplazadas por estructuras de carrera más "horizontales" (Arthur y Ross en 1996). Aunque la mayor parte de esta documentación está centrada principalmente en las carreras gerenciales, hay muchas industrias y sectores que están caracterizados por estos

modelos organizacionales menos centrados en carreras profesionales. Las evidencias se basan en cuatro de estas industrias: los medios informativos, la investigación científica y la tecnología del desarrollo y de la información. Lam y Marsden muestran que en cada una de las industrias, la dinámica competitiva pone una prima en la innovación y creatividad pero al mismo tiempo requiere de relaciones cooperadoras y basadas en la confianza entre los equipos de empleados. Lam y Marsden destacan que en cada una de estas industrias, el éxito de las estructuras de carrera vertical está apuntalando la existencia de arreglos institucionales, ya sean formales o informales, que ayudan a resolver este conflicto potencial. Así, por ejemplo, en la industria de la publicidad, ellos identifican a una comunidad ocupacional fuerte, con efectos de fuerte reputación, que alienta a los empleados a invertir en desarrollo de especializaciones y conocimiento en las cuales descansa la industria. El análisis de Lam y Marsden, por lo tanto, destaca la importancia del contexto social en la promoción del desarrollo de estructuras de carrera vertical y las especiales circunstancias que se requieren para que dicha estrategia sea exitosa.

TEMA 3: VOZ Y REPRESENTACIÓN

El tercer tema que desarrollan los participantes de este Track se relaciona con materias sobre voz y representación en el cambiante mundo del trabajo. Se ha discutido ampliamente que los cambios en la naturaleza del trabajo han erosionado y socavado la efectividad de los mecanismos tradicionales de voz y representación que daban a los empleados algo que decir sobre el pago y condiciones de trabajo. Esto se refleja en los debates contemporáneos sobre las razones para la disminución de la fuerza de los sindicatos en muchos países y las perspectivas para una renovación sindical. La opinión de que los sindicatos necesitan cambiar de un modelo de servicios a uno organizativo, como el que originalmente surgió en los Estados Unidos, se ha vuelto más influyente en diversos países (ver por ejemplo Fiorito 2004).

Sin embargo, hasta cierto punto, lo que uno ve como una estrategia apropiada para la renovación sindical depende mayormente del punto de vista que se tenga de las principales razones de la decadencia del sindicato. Se puede debatir que el modelo organizativo, que hace hincapié en la necesidad que los sindicatos sean más activistas y que dirijan su atención a organizar a trabajadores antes desorganizados, está basada mayormente en la presunción que muchos trabajadores no se han afiliado a los sindicatos porque ellos no creen que representan efectivamente sus intereses. El grupo de trabajo de la ponencia de Charlwood y Haynes, que examina la declinación del sindicato en Nueva Zelanda durante los años 90, contempla alguna duda sobre esta suposición. Nueva Zelanda experimentó la más dramática caída en densidad sindical que cualquier economía de mercado desarrollada en los años 90 y convierte a dicho país en un interesante contexto dentro del cual probar las diferentes explicaciones del motivo de la declinación sindical. Basándose en datos de encuestas individuales en profundidad, el trabajo de Charlwood y Haynes encuentra poca evidencia para sugerir que la caída en la afiliación sindical en Nueva Zelanda refle-

jó cambios en la estructura de la economía o en la fuerza laboral, ni los resultados indican que la caída de la afiliación estuviera asociada con cambios en las actitudes de los empleados hacia los sindicatos. Más bien, ellos sostienen que sus resultados son consistentes con la opinión que el cambio legislativo y el comportamiento del empleador han afectado las dimensiones de la oferta para los sindicatos. Aunque yo, como muchos, apoyo el enfoque de modelo organizativo para mejorar la forma cómo son dirigidos los sindicatos y hacerlos organizaciones más abiertas y democráticas, los resultados de Charlwood y Haynes dan a entender que, en los casos en que el modelo organizativo alienta a los sindicatos a esquivar los lazos tradicionales con partidos políticos y evita la conformación de acuerdos cooperativos con los empleadores, se pueden socavar en vez de reforzar, las condiciones para un sindicalismo efectivo.

Mucha de la documentación contemporánea sobre sindicalismo está enfocada en los impactos negativos de los cambios en tecnología y estructura económica para los trabajadores y sus representantes. Sin embargo, estos cambios pueden también proporcionar a los sindicatos oportunidades para vencer los desafíos tradicionales. Así, por ejemplo, es ampliamente reconocido que los sindicatos han enfrentado particulares problemas en organizar a trabajadores en empresas pequeñas o medianas (SME,s). Los cambios en tecnología, y especialmente la gran disponibilidad de computadoras y el crecimiento de la internet, pueden ofrecer oportunidades a los sindicatos para mejorar la negociación en los SMEs. La ponencia del grupo de trabajo de Lee y Chen examina el uso por los sindicatos de información y tecnologías de comunicación (ICT) en Taiwán, una economía dominada por SMEs, con un régimen legal que limita el reconocimiento del sindicato a las fábricas individuales, y donde cambios económicos recientes han aumentado la demanda para la afiliación y servicios sindicales.

Lee y Chen encuentran que aunque los sindicatos en Taiwán han comenzado a explorar las ICTs, y un número pequeño de sindicatos ha invertido en desarrollar elaborados sistemas de ICT, el uso de estas tecnologías es limitado. Por ejemplo, del 60 por ciento de grandes sindicatos que tenían websites, aquella con mayor volumen usaron sus websites primordialmente para dar informes generales. Sus resultados indican que "la habilidad del staff del sindicato para usar estas tecnologías nuevas fue el factor más importante en determinar el uso, y el alcance de estas tecnologías para manejar los negocios sindicales". Ellos también ven que la voluntad de los empleadores para proveer acceso a las computadoras tiene un rol en el uso de ICTs. Aunque estos resultados no serán sorprendentes para nadie que se encuentre familiarizado con la documentación sobre tecnología en las organizaciones, la tecnología no es suficiente por sí misma. Si los sindicatos quieren explotar estas tecnologías, necesitan invertir tiempo y dinero asegurándose que tienen las habilidades necesarias para usarla eficazmente.

Visto desde la perspectiva anglosajona, donde una creciente proporción de empleados no son miembros de sindicatos y tienen poco o nada de acceso a los mecanismos formales de voz y representación, el sistema de codeterminación alemán parece algo así como un paraíso moderno de traba-

jadores. Por supuesto, en diversos países se ha debatido que la introducción de consejos de trabajo estatuidos, modelados en la experiencia alemana, pueden ayudar a vencer la brecha de la representación y proveer un mecanismo para la renovación sindical (ver por ejemplo, Combet 2002).

La ironía de estas convocatorias se mantiene en muchos países que están familiarizados con las relaciones industriales alemanas. Como diversos estudiosos han observado, la reintroducción de Consejos de Trabajo en los primeros años de la década de los 50 fue, en parte, diseñada para limitar el poder de los sindicatos industriales en Alemania Occidental y durante la mayor parte del periodo de post guerra fue vista por comentaristas de la izquierda como un modelo inherentemente conservador. Aunque Telen (2004) recientemente ha debatido que los empleadores alemanes tiene mucho que ganar del sistema de codeterminación en el contexto de la globalización, hay una creciente evidencia que los empleadores alemanes se están volviendo más hostiles hacia el rol de los Consejos de Trabajo (Hassel 1999). Más aún, hay una significativa proporción de trabajadores alemanes en actividad que no tienen Consejos de Trabajo u otros derechos formales de codeterminación.

La ponencia del grupo de trabajo de Lucking, que examina tres casos de estudio diferentes de relaciones laborales en empresas alemanas sin Consejos de Trabajo, favorece las optimistas opiniones acerca de las relaciones del empleo en Alemania, que tienen muchos observadores externos. De particular significado, y consistente con los argumentos presentados por Katz y Darbishire (2000), el análisis de Lucking sugiere que el sistema de relaciones industriales de Alemania se está volviendo muy fragmentado, con distintivos patrones de regulación del empleo que surgen dentro de la misma economía nacional.

Una comprensión del papel clave que tiene el Estado al crear y mantener las condiciones para mecanismos efectivos de voz y representación es evidente en un gran número de ponencias en este tema, y es un enfoque explícito de la ponencia plenaria. Muchos aceptarían la opinión que los cambios en la política del Estado en las recientes décadas pasadas han tenido un significativo papel en socavar la voz y la representación para muchos trabajadores. Sin embargo, como Stuart y Martínez Lucio nos recuerdan, el Estado es una entidad compleja con muchos brazos que tienen diferentes roles. En particular, ellos sugieren que en una era de desregulación, nuevas formas de intervención indirecta del Estado se han vuelto más significativas en moldear las prácticas de las relaciones del empleo y este puede proveer las oportunidades para el establecimiento de nuevos mecanismos de voz y representación.

Esto está demostrado en su análisis del rol que tiene el Servicio de Consejería, Conciliación y Arbitraje (ACAS) en el proceso de reestructuración del sistema de salud pública del Reino Unido (UK) (el NHS). Aunque originalmente formado como un servicio de mediación y arbitraje para ayudar a resolver las disputas laborales, durante los años 90, ACAS empezó a tener un rol más activo en promocionar un modelo de asociación de relaciones trabajo-gerencia y en ayudar al desarrollo de procesos de consulta alrededor del cambio organizacional. Según Stuart y Martínez Lucio, en la NHS, ACAS

no sólo ayudó en la formación (o en algunos casos reactivación) de foros efectivos para la cooperación del manejo de sindicatos, sino que también ayudó a promover un más amplio reconocimiento de los intereses legítimos diferentes y contribuyeron a apoyar la gerencia para reforzar las estructuras de independencia sindical en los centros de trabajo. Sin embargo, como ilustran las recientes reducciones en los fondos provistos a las ACAS, los logros de esta forma de intervención pueden ser frágiles y de corta existencia.

TEMA 4: DESAFÍOS Y CONSECUENCIAS DE HRM

Si como han debatido muchos estudiosos en relaciones industriales el paradigma HR está basado en una comprensión incompleta de la relación del empleo, ¿cuáles son las consecuencias del auge de HR para las organizaciones y sus empleados? La selección final de las ponencias del Track 2, se enfoca en diversos aspectos del manejo de los recursos humanos y al hacerlo destacan algo de los potenciales contratiempos y desafíos que enfrentan los practicantes de HR.

Cualquiera sea la comprensión que uno tiene de HRM, parece que no es relativamente controvertible afirmar que está basada en una visión de la relación del empleo que se enfoca primordialmente en la empresa, con poca consideración para el más amplio contexto político, social y económico dentro del cual la empresa y sus empleados operan. Como la ponencia plenaria de esta sección aclara, esta suposición es obviamente insostenible. El flagelo de HIV/AIDS (SIDA) ha tenido dramáticos efectos en muchos países, pero pocos están más afectados que la República de África del Sur, donde casi 4 millones, o 15 por ciento de la población adulta, está infectada con la enfermedad. En este trabajo Van Wyk examina las percepciones de los profesionales de HR sudafricanos sobre su rol y responsabilidad en el manejo del SIDA en la industria. Los resultados sugieren que aunque muchas compañías tienen programas de manejo del SIDA en el lugar, los gerentes de HR informan que la enfermedad ha limitado el impacto en sus operaciones y no consideran el manejo del SIDA como el centro de su rol. Sin embargo, como las tasas de la infección continuamente crecen, esta situación probablemente cambie. La cuestión es si las organizaciones y en el futuro, serán capaces de manejar efectivamente esta enfermedad de tal modo que sea tanto para los mejores intereses de su rendimiento económico como de sus empleados.

La ponencia de trabajo de grupo de Brown y Cregan examina un asunto clave en la práctica contemporánea de HR y también destaca las potenciales limitaciones del paradigma de HR, no sólo para los empleados sino también para las mismas organizaciones. En el centro del paquete de prácticas de HR asociadas con HPWS están los esquemas de participación del empleado. En teoría, dar a los empleados una oportunidad para participar en la toma de decisiones, probablemente acrecienta su compromiso con la organización y tiene efectos positivos en la productividad. Brown y Cregan examinan la voluntad de los empleados para participar. Uno de sus principales hallazgos es que, a diferencia de objetivos ideológicos, los empleados que tienen objetivos instrumentales para la participación tienden a adoptar un enfoque pasivo de ella, que puede limitar el logro de los resultados positivos para la empresa.

En su trabajo de grupo, Hsu y otros examinan la relación entre el apoyo supervisor y los niveles de conflicto de trabajo-familia entre los trabajadores industriales de Taiwán. Ellos también examinan la contribución que las diferentes formas de capital social puede tener en acrecentar esta relación.

Aunque anteriores estudios de trabajadores profesionales y con experiencia han opinado que el apoyo supervisor puede limitar la incidencia de conflicto trabajo-familia, Hsu y otros ven poco apoyo para esta relación entre trabajadores industriales atribuyendo este resultado a las diferencias en las características de empleo. En efecto, ellos señalan que para los empleados industriales tradicionales, la organización de trabajo en torno a las tareas de rutina da pocas oportunidades para que los supervisores sean moderadores en los conflictos de trabajo y familia. La implicancia es que, en ausencia de un cambio en la naturaleza y estructura del trabajo, las políticas HR que están diseñadas para incrementar la sensibilidad del supervisor hacia conflictos de trabajo-familia, son poco efectivas para moderar los efectos de organización adversos de este conflicto en una significativa proporción de trabajadores.

Zagelmeyer y Smith dan un examen empírico detallado de la relación entre horas operativas, horas de trabajo, y tamaño de la empresa en seis países europeos. Al hacerlo destacan algunos retos asociados con el tratamiento de los recursos humanos en SMEs. A pesar de las diferencias nacionales, ellos informan de una cercana relación entre horas de operación y tamaño de la empresa, indicando que a medida que una empresa aumenta de tamaño, es capaz de hacer un mayor uso de patrones más sofisticados del tiempo de trabajo. Estos resultados implican que, en vez de tener un aumento de flexibilidad en su respuesta a las circunstancias del mercado, las SMEs pueden verse enfrentadas con un número de restricciones de recursos que limita su habilidad para responder a condiciones de mercado externas.

Aun cuando todas difieren en su enfoque, cada una de estas ponencias destaca los retos y contradicciones asociados con la práctica del manejo de recursos humanos. Las dos ponencias finales en este tema amplían la naturaleza del HRM como un grupo de prácticas de dirección y como un paradigma dentro del cual comprender la relación del empleo desde una perspectiva ibérica. En esta ponencia Miguelez tiene un comentario serio y de amplio alcance sociológico sobre el cambio de las relaciones industriales hacia el manejo del recurso humano, y explora las posibilidades de superposición entre lo que a menudo ha sido visto como contrastantes visiones del mundo. En su ponencia, Cejas Martínez enfoca las conexiones entre el manejo del recurso humano y la firme dirección estratégica. Colocando estos dos interesantes, pero de algún modo contrastantes, análisis de HRM en el mismo grupo de trabajo, yo espero que ellos den un contexto dentro del cual los participantes de la conferencia reflexionen y debatan los asuntos y descubrimientos que proporcionan todas las ponencias de este Track.

INDICACIONES PARA UN FUTURA INVESTIGACIÓN

Como resultado obvio de este informe, las ponencias en este Track son muy diversas y cubren una amplia variedad de asuntos y tópicos. En vez de tratar de sacar un grupo de con-

clusiones de la precedente discusión, yo pensé que sería más apropiado examinar lo que los trabajos nos dicen sobre el actual estado y las futuras direcciones de la investigación y estudios en este campo. Para mí, ellos dan tres principales lecciones. Primero, la diversidad de tópicos y asuntos considerados indica que, lejos de disminuir en importancia, el estudio del trabajo y su regulación está tanto floreciendo como rápidamente adaptándose a los cambios que se llevan a cabo en el mundo del trabajo. Sin embargo, si esta diversidad de interés continúa creciendo, habrá una también creciente necesidad para el desarrollo de marcos teóricos que puedan integrar, de una manera significativa, estos desiguales compartimentos de investigación.

Una segunda característica de las ponencias en este tema es que inciden en conceptos y descubrimientos de un amplio espectro de disciplinas académicas. Teorías notablemente asociadas con campos tales como los negocios internacionales, estrategia, geografía, psicología organizacional e innovación de productos están más prevalecientes en estas ponencias que las disciplinas de derecho, sociología y economía, que tradicionalmente apuntalan el estudio de las relaciones entre empleados y empleadores.

Aunque yo pienso que la base disciplinaria más amplia que ofrece el estudio de las relaciones del empleo es un potencial para perspectivas nuevas y emocionantes sobre el trabajo, cada tradición disciplinaria trae presunciones, que se toman por seguras, acerca de cómo se trabaja en el mundo. A medida que los especialistas se valen de estas tradiciones disciplinarias alternativas para analizar el cambiante mundo del trabajo, se debe recordar acerca de las implicancias sobre cómo la investigación está enmarcada y los tipos de conclusiones que probablemente resulten de ello. Muchas de estas ponencias dan patrones de cómo los estudiosos de las relaciones del empleo pueden utilizar, con éxito, conceptos de diferentes tradiciones disciplinares sin perder de vista su objeto de estudio.

La tercera característica notable de las ponencias en este Track es el relativamente extendido uso de métodos cuantitativos. Diversas ponencias usan modelos econométricos y análisis estadísticos sofisticados de grandes bases de datos como medios para explorar aspectos de las relaciones de empleo. Se ha discutido durante varias décadas que el auge de las propuestas cuantitativas puede tener consecuencias adversas para la especialización en las relaciones de empleo, en parte debido a que las exigencias formales de la estimación estadística pueden oscurecer las relaciones causales complejas que moldean las relaciones de empleo (Capelli 1983). Si las ponencias en este Track no tienen alguna indicación al respecto, estas preocupaciones parecerían estar fuera de lugar y estaríamos siendo testigos de la emergencia de un significativo grupo de estudios con base cuantitativa que complementan y realzan las tradicionales formas cualitativas de ver el trabajo y las relaciones de trabajo. En general, yo creo que las ponencias en este Track sugieren que la investigación de las relaciones de empleo está respondiendo exitosamente al cambio que se está llevando a cabo en el mundo del trabajo. En este contexto todos nos encontramos en situación de continuar ofreciendo importantes ideas sobre uno de los aspectos centrales más importantes de la vida social y económica de todos los países: el trabajo y su regulación.

Jurisprudencia Laboral

Texto, Análisis y Comentario

Criterios del Tribunal Constitucional sobre Jubilación Obligatoria

**EXP. N° 01886-2006-PA/TC
LIMA**

**ANTONIO MARTÍNEZ
SÁNCHEZ**

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL**

En Arequipa, a los 29 días del mes de agosto de 2006, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Gonzales Ojeda, Bardelli Lartirigoyen y Vergara Gotelli, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Antonio Martínez Sánchez contra la sentencia de la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 160, su fecha 31 de agosto de 2005, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 7 de agosto de 2003 el recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Peruana de Servicios Editoriales S.A. (Editora Perú S.A.), solicitando que se declare la nulidad del Acuerdo de Directorio N° 1060-839-2003 mediante el cual se decidió la extinción de su contrato de trabajo por la causal de jubilación obligatoria y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando por considerar que ha sido despedido arbitrariamente.

La emplazada contesta la demanda manifestando que el demandante no ha sido despedido arbitrariamente, sino

que ha existido una causa para la extinción de su contrato de trabajo, como es la jubilación obligatoria y automática cuando el trabajador cumplió setenta años de edad, según lo señalado en el artículo 21° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

El Cuadragésimo Noveno Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, con fecha 20 de abril de 2004, declaró fundada la demanda por considerar que la causal de jubilación obligatoria que se alega para la extinción del contrato de trabajo del demandante ha sido aplicada indebidamente, pues el demandante no ha dado su conformidad o disconformidad con ello.

La recurrida, revocando la apelada, declaró infundada la demanda por estimar que la relación laboral del demandante se ha extinguido por jubilación obligatoria, de conformidad con el artículo 21° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

FUNDAMENTOS:

1. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 al 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante en virtud de lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que, en el presente caso, procede evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

2. El demandante pretende que se declare la nulidad del Acuerdo de Directorio N° 1060-839-2003, mediante el cual se decidió la extinción de su

contrato de trabajo por la causal de jubilación obligatoria y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando.

3. De conformidad con los artículos 16°, inciso f), y 21°, último párrafo, del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, una de las causas de extinción del contrato de trabajo es la jubilación siendo ella obligatoria y automática en caso de que el trabajador cumpla 70 años de edad, salvo pacto en contrario.

4. En consecuencia, en la extinción del contrato de trabajo del demandante no se ha producido la vulneración de derecho constitucional alguno, razón por la que la demanda debe desestimarse.

5. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que el demandante efectuó el cobro de sus beneficios sociales conforme se demuestra a fojas 39.

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

HA RESUELTO

Declarar INFUNDADA la demanda.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**GONZALES OJEDA
BARDELLI LARTIRIGOYEN
VERGARA GOTELLI**

COMENTARIO:

1. CUÁNDO SE DA LA JUBILACIÓN OBLIGATORIA Y AUTOMÁTICA

La jubilación obligatoria se encuentra legislada en el artículo 21º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) distinguiendo dos tipos o modalidades a ser utilizadas por el empleador: la primera de ellas puede darse cuando el trabajador adquiere el derecho a pensión de jubilación (dentro del Sistema Nacional de Pensiones (SNP): por alcanzar la edad requerida –65 años de ordinario– y el número de aportaciones exigidas por las normas pertinentes –normalmente 20 o más años–). En tal situación si el empleador determina el cese del trabajador, queda obligado a cubrir la diferencia entre la pensión que corresponda al servidor y el 80 por ciento de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador. Asimismo, su cese sólo podrá producirse en la fecha en que se le reconozca el otorgamiento de la pensión.

La segunda modalidad corresponde a la llamada **jubilación obligatoria y automática** que se da por determinarlo así el empleador cuando el trabajador cumpla 70 años de edad, *salvo pacto en contrario*. Esta situación se produce cuando el sujeto tiene derecho a pensión, cualquiera sea su monto, y con prescindencia de los trámites administrativos que tengan que cumplirse para hacer efectiva la pensión.

Este segundo tipo de jubilación obligatoria es el que ha motivado en varias oportunidades la reacción del trabajador afectado, propiciando el ejercicio de una acción o proceso de amparo, impugnando tal determinación por considerar que se han infringido derechos fundamentales del trabajador, importando tal decisión un supuesto despido arbitrario.

2. CRITERIOS VARIABLES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC) SOBRE LA JUBILACIÓN OBLIGATORIA

No ha existido en el TC un criterio uniforme sobre la jubilación obligatoria y automática a los 70 años propiciada por el artículo 21º de la LPCL. Hasta podríamos afirmar que se han dado, en cierta forma, apreciaciones contradictorias que desorientan en lugar de ofrecernos pronunciamientos convincentes.

2.1 La sentencia de fecha 11 de setiembre de 2002 (Expediente Nº 1485-2001-AA/TC)

En este pronunciamiento el Tribunal cuestionó y calificó de «*jubilación guillotina*» aquella que por mandato imperativo de la norma prescinde totalmente de la anuencia del trabajador quien –según el propio Tribunal– es el que debe decidir libremente, luego de cumplir los requisitos legales

para la jubilación, «*a partir de qué momento debe retirarse de la actividad laboral, ya sea porque no puede o porque no desea seguir trabajando criterio éste, potestativo y responsable que no compatibiliza con la figura ... que opera de manera obligatoria y automática ... consignada en forma extralegal en la parte final del artículo 21º del D.S. Nº 003-97-TR, que aprueba el TUO del Dec. Leg. Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*» (Fundamento 3).

Fue, precisamente, en base a este criterio que, en el mismo expediente, el Tribunal decidió declarar fundada la demanda ordenando la reposición del docente universitario (auxiliar) que había sido cesado por haber cumplido 70 años de edad, aunque se trató de justificar la decisión creando una excepción al mandato legal, no considerada en el texto de la norma.

En efecto, al margen de lo expresamente previsto en la ley, es decir yendo más allá del «*pacto*» o acuerdo de partes que posibilita seguir prestando servicios superando los 70 años, los miembros del Tribunal decidieron abrir una nueva puerta de escape a la fuerza limitante de la ley, excluyendo de su ámbito de aplicación a quienes se dedican a la docencia universitaria.

Las razones expresadas para justificar esta determinación, pueden servir, también, para justificar cualquier otra excepción, pues es evidente que «*llegar a una edad determinada no disminuye necesariamente las aptitudes que se requieren para el ejercicio...*» de cualquier actividad.

En consecuencia, se podría sostener con no poco fundamento que donde existe la misma razón, existe el mismo derecho, por lo que no sería ilógico sostener también en cualquier otro caso que la decisión de cesar a un trabajador por haber llegado a los 70 años implicaría vulneración de sus derechos constitucionales relativos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, como se afirmó explícitamente en el 5to. Fundamento de la sentencia a que nos estamos refiriendo.

2.2 La sentencia de 12 de setiembre de 2005 (Expediente Nº 3572-2005-PA/TC CAJAMARCA)

En este caso que publicáramos en «Análisis Laboral» de junio 2006, el demandante que desempeñaba por contrato modal el cargo de Presidente de la Comisión Organizadora y de Gobierno de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, fue cesado mediante carta notarial por límite de edad al haber superado los 70 años de edad (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (LPCL, art. 21º), razón por la cual pidió se deje sin efecto la carta de despido así como todos los acuerdos de Directorio que pretendían la extinción del vínculo laboral.

Frente a esta situación el Tribunal reconoció que no re-

sultaban válidos los alcances de anteriores sentencias que establecían la inaplicación de la jubilación obligatoria considerada en la parte final del art. 21º de la LPCL, en razón de que el afectado no desempeñó labor docente.

Sin embargo, analizando las peculiaridades de este caso el Tribunal precisó que el demandante había sido contratado por 5 años para la labor específica a su cargo cuando tenía 67 años de edad, por lo que implícitamente se había producido un acuerdo que le permitía seguir trabajando más allá de los 70 años mientras estuviera vigente su contrato.

El Tribunal hizo notar, también, que al vencimiento de su contrato, el demandante continuó laborando algunos meses más, situación ésta que sirvió para que los miembros del Colegiado consideraran la situación del trabajador como la de un **contrato indeterminado** y, en esta calidad, podía serle nuevamente de aplicación las causales de extinción de la relación laboral, entre ellas la jubilación por cumplir los 70 años, por lo que no se habría vulnerado sus derechos constitucionales.

Como puede apreciarse, en este caso el Tribunal dejó de considerar la afectación del derecho al trabajo que sí adujo en el caso anteriormente comentado, y validó el despido producido, dejando a salvo el derecho a reclamar la indemnización por despido arbitrario si se hubiera incurrido en tal afectación, dado que la **función directiva** desempeñada por el demandante impedía su reposición y conservación del puesto desempeñado, en aplicación de otro de los criterios asumidos por el Tribunal Constitucional, pero no observado necesariamente en todos los casos.

2.3 Comentarios a la ejecutoria transcrita en este número

En esta oportunidad hemos reproducido la sentencia de fecha 29 de agosto de 2006 (Expediente N° 01886-2006-PA/TC) en la que se resuelve el caso de un trabajador que, al parecer, no desempeñaba cargo directivo ni de confianza en la empresa en que laboraba y al que se le comunicó su cese definitivo por la causal de jubilación obligatoria al haber cumplido 70 años de edad.

El trabajador interpuso acción de amparo requiriendo su reposición en el cargo, aduciendo despido arbitrario.

La sentencia de 1ra. Instancia consideró que al no haber dado su conformidad el trabajador, el despido se había aplicado indebidamente por lo que declaró fundada la demanda. En cierta forma este pronunciamiento coincide, en parte, con el razonamiento expresado por el TC al que nos refiriéramos en el numeral 2.1 de este Comentario. Sin embargo tanto en 2da. Instancia como en el pronunciamiento definitivo del Tribunal Constitucional se declaró infundada la demanda por considerarse válidas las disposiciones legales (art. 16º inciso f) y último párrafo del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728) que señalan como causa de extinción del contrato de trabajo la jubilación, siendo ésta obligatoria y automática cuando el trabajador cumple 70 años, salvo pacto en contrario.

En esta sentencia el Tribunal dice haber evaluado si el demandante fue objeto de un despido arbitrario o no, basándose para ello en los criterios de procedibilidad establecidos en los Fundamentos 7 a 20 de la Sentencia de 28.09.2005 (Exp. N° 0206-2005-PA/TC HUAURA). Sin embargo, no encontramos en la sentencia que hoy comentamos ningún análisis, ni reflexión sobre la posible **discriminación** (Fundamento 15) que podría significar la norma que impone el cese obligatorio por razones de edad, como sí lo hizo en las oportunidades en que se cuestionaba el mismo tipo de cese tratándose de personal docente de las universidades.

Al parecer, los criterios recientes del Tribunal Constitucional sobre despido del personal cuando alcanza los 70 años de edad, tendrían todo el apoyo de los magistrados que hoy lo conforman, salvo el caso de los docentes universitarios.

2.4 Una situación particular

Hemos apreciado de los criterios del Tribunal expresados en el numeral 2.2 de estos comentarios que la existencia de un contrato de trabajo sujeto a modalidad dentro de cuya vigencia el servidor supera los 70 años de edad supone, implícitamente, la existencia del pacto a que se refiere la parte final del artículo 21º de la LPCL cuando manifiesta que «*la jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla 70 años de edad, salvo pacto en contrario*».

Bajo la misma línea de interpretación resulta congruente afirmar que cuando un trabajador alcanza y supera los 70 años y continúa laborando por permitirlo así el empleador, se ha producido también, implícitamente, el pacto permisivo a que se refiere la ley.

Dada esta situación y no habiéndose determinado ni previsto un marco temporal que limite esta extensión del vínculo laboral, cabe interpretar que se ha prolongado con carácter indefinido la relación de trabajo.

El problema o, mejor dicho, la interrogante es ¿hasta cuándo podrá extenderse esta relación? Teniendo su origen en un acuerdo tácito de voluntades, el empleador carecería de facultades para ponerle fin unilateralmente. Evidentemente si se tratara de un puesto de dirección o de confianza podría darse por concluido por decisión del empleador, lo que supondría el pago indemnizatorio, ya que por política impuesta por el TC no cabría el pedido de reposición.

Pero si no se tratara de un puesto de tales características, la solución no resultaría tan fácil, salvo que resulte de aplicación la **causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador**, contemplada en el artículo 23º de la LPCL cuyo literal **a)** permite el despido si resultara demostrable «*el detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas*» o, en su caso, la causal tipificada en el literal **b)** del mismo artículo: «*El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares*».

Jurisprudencia Tributario-Laboral

Directores-Gerentes: Participaciones en las utilidades en calidad de socio y remuneraciones como trabajador

RTF N° 00569-2-2004

Expediente N°: 5233-2003

Interesado: (...)

Asunto: Multa

Procedencia: Huánuco

Fecha: Lima, 30 de enero de 2004

VISTA la apelación interpuesta por (...) S.R.L., contra la Resolución de Oficina Zonal N° 196-4-00827, emitida el 25 de julio de 2003 por la Oficina Zonal Huánuco de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, que declaró improcedente la reclamación formulada contra la Resolución de Multa N° 194-02-0002166, girada por la infracción tipificada por el numeral 1 del artículo 176° del Código Tributario.

CONSIDERANDO:

Que la recurrente sostiene que:

1. En la fiscalización la Administración determinó que los retiros de dinero a cuenta de utilidades de los meses de julio y agosto de 2002 que efectuó su socio y gerente, Lincoln (...), son remuneraciones y en consecuencia están gravadas con las Aportaciones a ESSALUD y al Sistema Nacional de Pensiones, sin embargo, mediante cartas de fechas 20 y 25 de setiembre de 2002 indicó que el cargo de gerente que desempeñaba la indicada persona, lo realiza ad honorem y que los referidos retiros se efectuaron a cuenta de las utilidades que le corresponden legalmente.

2. Mediante el Requerimiento N° 00116898, el auditor la obligó a presentar la declaración jurada de las Aportaciones a ESSALUD del mes de agosto de 2002, sin haberle correspondido hacerlo.

Que la Administración sostiene que:

1. La recurrente no cumplió con presentar la declaración jurada de remuneraciones correspondiente [a] agosto de 2002 hasta el 17 de setiembre de 2002, configurándose la infracción tipificada por el numeral 1 del artículo 176° del Código Tributario.

2. El retiro como adelanto a cuenta de utilidades realizado en agosto de 2002 por el gerente de la recurrente, es considerado remuneración, en tanto dicha persona realiza labores que cumplen con los elementos esenciales de la relación laboral, entre ellos, la remuneración, por lo que está afecto al Régimen de Salud correspondiéndole presentar la declaración respectiva.

3. La recurrente al presentar la declaración jurada por Aportaciones al Régimen de Salud el 2 de octubre de 2002, ha corroborado que el retiro efectuado por su gerente en calidad de utilidades en agosto de 2002, constituye una remuneración.

4. La presentación de las declaraciones es un acto voluntario y formal, por lo que el argumento de la recurrente referido a

que fue inducida por la Administración a presentar la referida declaración, carece de sustento.

Que de lo actuado se tiene que:

1. La recurrente señala que el socio gerente efectuó retiros a cuenta de utilidades en los meses de julio y agosto de 2002 (folios 11 y 12), por corresponderle en su calidad de socio de la empresa, no constituyendo tales retiros, remuneraciones por su función de gerente que realizaba ad honorem.

Si bien el 2 de octubre de 2002 presentó la declaración jurada de Aportaciones al Seguro Social de Salud - ESSALUD correspondiente a agosto de 2002, declarando el monto del retiro como remuneración afecta a dicho tributo, señala que lo realizó inducida por la Administración.

Por su parte, la Administración Tributaria en el Resultado del Requerimiento N° 00116870 indica que los retiros realizados por el gerente constituyen remuneraciones en virtud del artículo 7° del Estatuto de la empresa que establece que el cargo de gerente es remunerado. Asimismo señala que los elementos de la relación laboral se han configurado en el presente caso.

2. De lo expuesto, la materia de controversia consiste en determinar si los retiros a cuenta de utilidades del socio gerente de la recurrente en los meses de julio y agosto de 2002 constituyen remuneración y, de ser así, si estaba obligada a declarar las Aportaciones al Seguro Social del Perú - ESSALUD y por lo tanto si ha incurrido en la infracción a que se refiere el numeral 1 del artículo 176° del Código Tributario y por la cual se ha girado la Resolución de Multa N° 194-02-0002166.

3. Del informe que sustenta la resolución apelada (folio 27), se aprecia que la Administración llegó a la conclusión que el socio gerente Lincoln (...) es un trabajador de la empresa y por lo tanto los retiros realizados en los meses de julio y agosto constituyen remuneración, en tanto posee los elementos esenciales de trabajo para ser considerado como tal: i) prestación personal (el gerente presta sus servicios como persona natural de manera individual y directa a la empresa); ii) subordinación (existe vínculo jurídico entre el trabajador y empleador) y iii) remuneración (dinero que recibe como contraprestación por los servicios prestados al empleador, cualquiera sea su denominación y que sea de libre disposición).

Asimismo, la Administración señala que si bien los socios de una sociedad de responsabilidad limitada tienen derecho a la distribución de utilidades, así como a retirar sumas a cuenta de ellas, según lo establece el artículo 230° de la Ley General de Sociedades, la recurrente el 2 de octubre de 2002 ha presentado declaración jurada aceptando que el retiro del mes de agosto corresponde a una remuneración (Formulario Virtual 600 - Remuneraciones con N° de Orden 86219305), corroborando lo acotado por la Administración.

La recurrente por su parte sostiene que si bien el Estatuto dice que la Junta de Socios deberá fijar el sueldo del gerente, a

fin de salir adelante y poder enfrentar la recesión económica que está sufriendo el país, los socios acordaron que el gerente se abstuviera de percibir un sueldo, realizando su función gratuitamente (ad honorem), por lo que el dinero que retiró de la empresa, lo hizo a cuenta de sus utilidades (folio 57).

4. Al respecto, cabe señalar que quien actúa como socio gerente puede recibir dos tipos de ingresos: utilidades en su calidad de socio de la empresa, y de ser el caso, una remuneración cuando la sociedad o empresa acuerde que la gerencia sea remunerada.

Asimismo, es necesario precisar que si bien el socio gerente puede percibir remuneraciones, la carencia de éstas no enerva su naturaleza, ya que mediante acuerdo de socios se puede convenir que dicha función sea desempeñada ad honorem.

Ahora bien, conforme con el criterio establecido por este Tribunal, entre otras, en las Resoluciones N°s. 563-1-99 y 2262-2-2003, la carga de la prueba para acreditar la existencia de una relación laboral corresponde a la Administración.

Asimismo, debe indicarse que este Tribunal en reiteradas resoluciones, entre otras, la Resolución N° 2262-2-2003, ha dejado establecido que para determinar la existencia de una relación laboral, debe verificarse la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son la prestación personal de servicios, el pago de una remuneración y la existencia

de subordinación, y que respecto de este último elemento debe estarse a la naturaleza de los servicios prestados y al principio de primacía de la realidad, esto es, a la supremacía de los hechos sobre las formas jurídicas.

En tal sentido, en el caso de autos, la Administración no ha demostrado que el socio gerente tenga la calidad de trabajador de la empresa recurrente, en tanto no ha acreditado su sujeción a las facultades de dirección y de disciplina de la recurrente para la ejecución de sus labores, ni tampoco ha verificado si el monto de los retiros efectuados en los meses de julio y agosto de 2002 correspondían a remuneraciones, por lo que procede revocar la apelada.

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

RESUELVE:

REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 196-04-000827 del 25 de julio de 2003.

Regístrese, comuníquese y devuélvase a la Oficina Zonal Huánuco de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, para sus efectos.

COMENTARIO:

Del informe que sustenta la resolución apelada, se aprecia que la **Administración** llegó a la conclusión que el **socio gerente Lincoln** (...) es un trabajador de la empresa y por lo tanto los retiros realizados en los meses de julio y agosto constituyen remuneración, en tanto posee los elementos esenciales de trabajo para ser considerado como tal: i) prestación personal (el gerente presta sus servicios como persona natural de manera individual y directa a la empresa); ii) subordinación (existe vínculo jurídico entre el trabajador y empleador) y iii) remuneración (dinero que recibe como contraprestación por los servicios prestados al empleador, cualquiera sea su denominación y que sea de libre disposición).

Asimismo, la **Administración** señala que si bien los socios de una sociedad de responsabilidad limitada tienen derecho a la distribución de utilidades, así como a retirar sumas a cuenta de ellas, según lo establece el artículo 230° de la Ley General de Sociedades, la recurrente el 2 de octubre de 2002 ha presentado declaración jurada aceptando que el retiro del mes de agosto corresponde a una remuneración (Formulario Virtual 600 - Remuneraciones con N° de Orden 86219305), corroborando lo acotado por la Administración.

La recurrente por su parte sostiene que si bien el Estatuto dice que la Junta de Socios deberá fijar el sueldo del gerente, a fin de salir adelante y poder enfrentar la recesión económica que está sufriendo el país, los socios acordaron que el gerente se abstuviera de percibir un sueldo, realizando su función gratuitamente (ad honorem), por lo que el dinero que retiró de la empresa, lo hizo a cuenta de sus utilidades (folio 57).

Al respecto, señala la RTF que quien actúa como socio gerente puede recibir dos tipos de ingresos: utilidades en su calidad de socio de la empresa, y de ser el caso, una remunera-

ción cuando la sociedad o empresa acuerde que la gerencia sea remunerada.

Asimismo, es necesario precisar que si bien el socio gerente puede percibir remuneraciones, la carencia de éstas no enerva su naturaleza, ya que mediante acuerdo de socios se puede convenir que dicha función sea desempeñada ad honorem.

Ahora bien, conforme con el criterio establecido por este Tribunal, entre otras, en las Resoluciones N°s. 563-1-99 y 2262-2-2003, la carga de la prueba para acreditar la existencia de una relación laboral corresponde a la Administración.

Asimismo, el Tribunal señala que en reiteradas resoluciones, entre otras, la Resolución N° 2262-2-2003, ha dejado establecido que para determinar la existencia de una relación laboral, debe verificarse la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son la prestación personal de servicios, el pago de una remuneración y la existencia de subordinación, y que respecto de este último elemento debe estarse a la naturaleza de los servicios prestados y al principio de primacía de la realidad, esto es, a la supremacía de los hechos sobre las formas jurídicas.

Finalmente la RTF señala que la Administración no ha demostrado que el socio gerente tenga la calidad de trabajador de la empresa recurrente, en tanto no ha acreditado su sujeción a las facultades de dirección y de disciplina de la recurrente para la ejecución de sus labores, ni tampoco ha verificado si el monto de los retiros efectuados en los meses de julio y agosto de 2002 correspondían a remuneraciones, por lo que procede revocar la apelada.

Elecciones y Riesgos

Todos comentan el resultado electoral. En nuestro caso, no nos queda sino comentar los comentarios y sus ecos.

Primero, una advertencia. No hemos visto, pero puede haber habido, analistas que no caigan en la trampa de hacer comentarios en términos de número de departamentos, provincias o distritos o manchones en mapas. Es un error grueso, porque se sobreestima la presencia de la mayoría de provincias y distritos con tamaños pequeños. Por ejemplo, ganar en San Juan de Lurigancho, equivale a ganar en los 20 distritos más pequeños de la ciudad capital o en más de 600 de los distritos menos poblados del país.

Parece de Perogrullo pero no se hace. Si se hiciera, se hubiera notado que hay tantos votos independientes o regionalistas como de partidos nacionales, e incluso un poco más de los segundos. Ergo, es demasiado pronto para dar por muertos a los partidos. Y ya en lo partidario, resultará que el APRA no es el gran partido que dice, ni el ollantismo está sepultado: si se suman las dos votaciones de lo que fue el partido de Ollanta Humala, se alcanza al APRA. Otro punto poco repetido o inadvertido, es la ausencia de mujeres y de jóvenes: al parecer, las cuotas elec-

torales, sirven de poco, todavía.

Lo que sí resulta cierto es que esta fragmentación electoral es una caja de Pandora para el futuro político nacional, pues las provincias sí ejercen su "cuota". Alan García y el partido de gobierno –a pesar de que muestren el mejor rostro posible– tienen que hilar con mucho cuidado. No es solamente que no dominan los demás poderes y están disminuidos en los frentes regionales, sino que ingresan al dominio minado de las expectativas. Los reclamos desde el interior no tardan. Y el Presidente tiene que proponerse realmente, no de palabra, gobernar con los otros y para todos; es decir, llegar a la talla de estadista que ansía pero el cortoplacismo y los intereses grupales le impiden. De no ser así, el "clima político" será poco menos que tormentoso.

La circunstancia lleva a replantear la importancia y necesidad de la descentralización, tan poco comprendida todavía en nuestro Perú. En efecto, muchos creen que se trata de un tira y afloja por recursos en el que compiten la capital y las provincias; una especie de pugna de poder, con triunfantes y derrotados. Nada más absurdo, sin embargo. Descentralizar bien, es radicalmente distinto a un

conflicto de intereses, porque no tenemos mucho para repartir. Lima inclusive, es pobre en recursos y tiene en su seno inmensas masas pobres de vida muy difícil e inhumana.

La descentralización tiene sentido en un marco de integración regional. Es lo contrario de una conformación de archipiélagos. Requiere –es decir, tiene como requisito– definir muy claramente qué aspectos de la política y la economía son ineludiblemente centrales e intransferibles para mantener la nación y salvarse del caos, y por tanto, cuáles son las competencias y obligaciones del interior. Igualmente, saber muy bien que estamos en un medio de escasez y que se descentraliza para poder crecer mejor –aprovechando al máximo las potencialidades locales– y de manera estable, no para disputarse los insuficientes recursos fiscales. Es difícil que todos lo entiendan así, pero precisamente por esa dificultad, todos los intentos descentralistas, cuando los hubo, han fracasado. En este propósito, ya las advertencias sobre un futuro sombrío salen de la órbita de la Presidencia de la República; son en mayor medida, advertencias y responsabilidades para los diversos presidentes regionales.

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

MES \ AÑO	ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL											
	1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Enero	101.75	104.60	107.77	109.81	0.23	0.54	0.10	0.50	0.23	0.54	0.10	0.50	2.28	2.80	3.48	1.89
Febrero	102.27	105.73	107.51	110.42	0.47	1.09	-0.23	0.55	0.70	1.63	-0.13	1.05	2.81	3.42	-1.65	2.71
Marzo	103.37	106.22	108.21	110.92	1.12	0.46	0.65	0.46	0.23	2.10	0.51	1.51	3.39	2.75	1.87	2.50
Abril	103.32	106.20	108.34	111.49	-0.05	-0.02	0.12	0.51	1.78	2.07	0.63	2.03	2.59	2.78	2.02	2.91
Mayo	103.28	106.57	108.48	110.90	-0.03	0.35	0.13	-0.53	1.74	2.44	0.76	1.49	2.40	3.12	1.79	2.23
Junio	102.80	107.17	108.76	110.75	-0.47	0.56	0.26	-0.13	1.26	3.01	1.03	1.36	2.17	4.25	1.48	1.83
Julio	102.64	107.38	108.88	110.56	-0.15	0.19	0.10	-0.17	1.11	3.21	1.13	1.18	1.98	4.61	1.40	1.54
Agosto	102.66	107.37	108.68	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	110.75	0.56	0.02	-0.09	0.03	1.69	3.22	0.86	1.35	1.97	4.60	1.22	1.99
Octubre	103.28	107.36	108.74	110.79	0.05	-0.02	0.14	0.04	1.74	3.19	1.00	1.40	1.29	3.95	1.28	1.88
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.

OCTUBRE 2006 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo	PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
		OCT.	SET.	OCTUBRE	OCT. 2006 DIC. 2005
ÍNDICE GENERAL	100.000	110,79	110,75	0.04	1.40
1. ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	110,28	109,98	0,28	2,36
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		111,5	111,2	0,3	2,8
1.1.1. Pan y Cereales		117,2	117,0	0,2	0,9
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes		102,2	97,5	4,9	7,8
1.1.3. Pescados y Mariscos		118,2	118,4	-0,1	-2,0
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos		104,6	105,7	-1,1	-2,4
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles		106,9	107,3	-0,4	-0,8
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas		133,0	133,3	-0,2	9,0
1.1.7. Frutas		108,8	110,2	-1,3	-8,5
1.1.8. Leguminosas y Derivados		104,7	108,1	-3,1	-8,7
1.1.9. Tubérculos y Raíces		121,5	122,5	-0,8	7,7
1.1.10. Azúcar		128,7	140,4	-8,3	12,4
1.1.11. Café, Té y Cacao		113,0	113,0	0,0	2,2
1.1.12. Otros Productos Alimenticios		102,5	102,3	0,1	1,0
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas		114,1	113,9	0,2	8,9
1.1.14. Bebidas Alcohólicas		87,9	87,9	0,0	0,4
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		106,6	106,4	0,1	1,2
2. VESTIDO Y CALZADO	7.488	106,19	106,07	0,11	1,33
2.1. Telas y Prendas de Vestir		107,6	107,4	0,1	1,6
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		107,7	107,6	0,1	1,7
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa		101,9	101,9	0,0	0,2
2.2. Calzado y Reparación de Calzado		102,9	102,8	0,1	0,6
2.2.1. Calzado		103,0	102,9	0,1	0,6
2.2.2. Reparación de Calzado		101,0	100,9	0,1	0,3
3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	122,43	122,41	0,01	0,71
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		108,6	108,6	0,0	2,5
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda		104,5	104,5	0,1	0,4
3.1.2. Consumo de Agua		121,3	121,3	0,0	8,5
3.2. Energía Eléctrica y Combustible		134,5	134,5	0,0	-0,5
3.2.1. Energía Eléctrica		107,0	107,0	0,0	-4,7
3.2.2. Combustible		159,3	159,3	0,0	2,2
4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	106,51	106,36	0,14	1,17
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		108,4	108,1	0,3	1,5
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar		108,9	108,6	0,3	1,7
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		106,0	105,7	0,3	0,6
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación		100,3	100,2	0,1	0,1
4.3.1. Aparatos Domésticos		100,7	100,6	0,1	0,1
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos		98,6	98,7	-0,1	0,4
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		108,3	108,3	0,0	3,9
4.5. Mantenimiento del Hogar		108,5	108,3	0,2	-0,4
4.5.1. Cuidado del Hogar		109,1	108,9	0,2	-0,5
4.5.2. Lavado y Mantenimiento		102,7	102,5	0,2	0,8
4.6. Servicio Doméstico		105,4	105,4	0,0	3,6
5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	111,62	111,33	0,26	0,58
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos		113,5	113,1	0,3	0,3
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos		107,4	106,9	0,4	-0,8
5.3. Servicios Médicos y Similares		107,3	107,1	0,2	0,6
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares		115,7	115,5	0,2	2,7
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades		115,5	115,3	0,2	-0,8
6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	117,19	118,29	-0,93	-0,86
6.1. Equipo para el Transporte de Personal		104,2	104,3	-0,1	1,5
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos		145,1	151,3	-4,1	-3,1
6.2.1. Combustibles y Lubricantes		156,7	164,7	-4,8	-3,9
6.3. Servicio de Transporte		117,2	117,4	-0,2	-0,1
6.4. Comunicaciones		83,0	83,0	0,0	-3,2
6.4.1. Servicio Telefónico		81,0	81,0	0,0	-3,5
7. ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	108,91	108,85	0,05	0,98
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación		98,9	98,9	0,0	0,0
7.1.1. Equipos y Accesorios		98,4	98,4	0,0	-0,1
7.1.2. Servicio de Reparación a Radio y TV.		103,9	103,9	0,0	0,7
7.2. Servicios de Esparcimiento y Cultura		104,7	104,2	0,5	0,9
7.3. Libros, Periódicos y Revistas		78,6	78,6	0,0	-15,8
7.4. Servicio de Enseñanza		116,0	116,0	0,0	3,3
8. OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	98,29	98,16	0,13	1,32
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal		96,0	95,9	0,1	1,0
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales		94,7	94,5	0,2	0,7
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal		101,4	101,6	-0,2	2,4
8.2. Otros Bienes No Especificados		117,6	117,5	0,1	9,5
8.3. Servicios de Alojamiento		100,9	100,9	0,0	-0,1
8.4. Giras turísticas		119,8	119,3	0,4	-3,6
8.5. Otros Servicios No Especificados		102,0	101,8	0,2	1,2
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

Noviembre 2006

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

PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN

RÉGIMEN	INDUSTRIA			COMERCIO			SERVICIOS		
	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBROERO	EMPLEADO	EMPLEADOR
Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (ESSALUD) (Ley N° 26790 y Ley N° 27050) (*)	—	—	9% (5)	—	—	9% (5)	—	—	9% (5)
PENSIONES (ONP) (1) (*)	13%	13%	—	13%	13%	—	13%	13%	—
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Ley N° 26790) (2) (*)	—	—	(2)	—	—	(2)	—	—	(2)
SENATI (Ley N° 26272) (3)	—	—	0.75%	—	—	—	—	—	—
Imp. Extraordinario de Solidaridad (4) (*)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTAL	13%	13%	9.75%	13%	13%	9%	13%	13%	9%

NOTAS:

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

- (5) Por aplicación de la Ley N° 28791 la Remuneración Mínima Asegurable para este aporte será equivalente a la RMV vigente a partir del mes de noviembre 2006.

(*) 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 NOVIEMBRE 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 (*) • INVAL. SOBR. y G. SEP. Subsidio ESSALUD y otros	NO S/. 6,605.01	—	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
			—	0.88%	0.88%	1.01% (3)	0.90%	0.90%
COMISIONES POR SERVICIOS								
• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	1.95%	1.80%	1.98%	1.94%	1.50%
		NO	—	0%	0%	0%	0%	0%
OTROS • SENATI • IES	(4)	NO	0.75%	—	—	—	—	—
	(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. Por aplicación de la Ley N° 28791 la Remuneración Mínima Asegurable para este aporte será equivalente a la RMV vigente a partir del mes de noviembre 2006.

(B) Se aplica además sobre subsidios. El aporte o retribución por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) sólo se aplica a los subsidios ESSALUD y otros de acuerdo a lo dispuesto en la Tercera Disposición Final de las Normas Técnicas aprobadas por D. S. N° 003-98-SA del 13.04.98. La Ley del Sistema Privado de Pensiones en su art. 30° determina que los subsidios ESSALUD y otros están afectos a los aportaciones al SPP. (TUO aprobado por D. S. N° 054-97-EF de 13.05.1997).

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

Aportes AFP 2005

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

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

AP= Aporte Principal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

R_o = 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.

R_a = 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/.)									
	MAR. 2006	ABR. 2006	MAY. 2006	JUN. 2006	JUL. 2006	AGO. 2006	SET. 2006	OCT. 2006	NOVIEMBRE 2006	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	779.35	792.96	801.05	798.12	796.96	797.30	800.20	798.51	799.00	30%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	145.00	144.80	144.80	143.00	144.00	144.00	144.00	146.00	145.00	5%
3.0 Vestido y Calzado	135.42	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	617.90	617.90	617.90	615.90	614.90	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	202.50	202.50	202.50	205.50	205.50	8%
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	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	257.00	257.00	260.00	260.00	260.00	260.00	260.00	260.00	263.00	10%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,673.10	2,686.50	2,699.60	2,694.87	2,701.20	2,701.54	2,704.44	2,705.75	2,707.23	100%

Índice de Precios al Consumidor Lima Metropolitana

por Grandes Grupos de Consumo (IPC-INEI)

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

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

GRANDES GRUPOS	PONDERACIÓN %	NÚMEROS ÍNDICES (Base 1994 = 100) (*)										
		DIC. 2005	ENE. 2006	FEB. 2006	MAR. 2006	ABR. 2006	MAY. 2006	JUN. 2006	JUL. 2006	AGO. 2006	SET. 2006	OCT. 2006
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	107.74	108.90	110.21	110.86	111.81	110.86	110.58	109.81	109.93	109.93	110.28
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	104.80	104.98	105.12	105.12	105.23	105.45	105.70	105.87	105.98	106.07	106.19
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	121.57	121.63	121.29	121.47	121.65	120.08	120.69	120.90	122.22	122.41	122.43
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	105.28	105.35	105.37	105.48	105.52	105.67	105.88	106.37	106.40	106.36	106.51
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	110.98	110.99	110.99	111.09	111.10	111.16	110.92	110.94	111.01	111.33	111.62
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	118.20	117.83	117.69	117.72	118.22	118.20	118.16	118.92	118.54	118.29	117.19
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	107.85	107.94	108.14	109.90	110.09	119.57	108.54	108.65	108.87	108.85	108.91
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	97.00	97.15	97.14	97.29	97.45	97.75	97.83	98.06	98.07	98.16	98.29
INDICE GENERAL	100.00%	109.27	109.81	110.42	110.92	111.49	110.90	110.75	110.56	110.72	110.75	110.79

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

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

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

Empleados ingresados a partir del 12.07.1962

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

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

Bono de Reconocimiento '92 SPP

MONTO MÁXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI		
MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
SET. 2006	S/ 160,031.98	110.75 / 65.3156
OCT. 2006	S/ 160,099.95	110.79 / 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 Sobrevivencia SPP-AFP	
MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL	
MES	MONTO
OCT. 2006	S/ 6,605.01
NOV. 2006	S/ 6,605.01
DIC. 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
OCT. 2006	S/ 2,995.16
NOV. 2006	S/ 2,995.16
DIC. 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.

REMUNERACIÓN MÍNIMA ASEGURABLE (RMA) Aportes al Régimen Contributivo de la Seguridad Social - EsSalud (Ley Nº 28791)				
Base Legal	Ámbito	Aporte	RMA	Vigencia
Ley Nº 28791	Afiliados Regulares Activos	9%	1 RMV	Remuneraciones asegurables percibidas en el mes de octubre
17.07.2006 (21.07.2006)	Afiliados Regulares Pensionistas	4%	Monto de la pensión	

RMV: Remuneración Mínima Vital.

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 ⁽¹⁾	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 RCSSS-EsSalud desde el 17.11.2006.	

Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período Noviembre 2006)											
FECHA	11/12	12/12	13/12	14/12	15/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	

¿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)				
OCT. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	23.74	516.20146	10.67	7.87690
02	23.67	516.50617	10.68	7.87912
03	23.79	516.81246	10.82	7.88137
04	23.71	517.11800	10.89	7.88364
05	23.83	517.42511	10.81	7.88588
06	23.81	517.73218	10.79	7.88813
07	23.81	518.03943	10.79	7.89038
08	23.81	518.34686	10.79	7.89262
09	23.74	518.65366	10.66	7.89484
10	23.67	518.95982	10.65	7.89706
11	23.52	519.26441	10.66	7.89928
12	23.42	519.56801	10.65	7.90151
13	23.45	519.87214	10.68	7.90373
14	23.45	520.17645	10.68	7.90596
15	23.45	520.48094	10.68	7.90819
16	23.20	520.78267	10.70	7.91042
17	23.25	521.08517	10.65	7.91265
18	23.29	521.38831	10.65	7.91487
19	23.25	521.69116	10.82	7.91713
20	23.15	521.99300	10.93	7.91941
21	23.15	522.29502	10.93	7.92169
22	23.15	522.59722	10.93	7.92398
23	23.02	522.89805	10.70	7.92622
24	23.14	523.20048	10.68	7.92845
25	23.23	523.50415	10.70	7.93069
26	23.49	523.81106	10.70	7.93293
27	23.21	524.11484	10.68	7.93517
28	23.21	524.41880	10.68	7.93740
29	23.21	524.72294	10.68	7.93964
30	23.12	525.02618	10.70	7.94188
31	23.23	525.33091	10.71	7.94413

(*) 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)				
OCT. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.30	5.47283	2.11	1.83604
02	3.30	5.47333	2.15	1.83615
03	3.32	5.47383	2.12	1.83625
04	3.33	5.47432	2.12	1.83636
05	3.34	5.47482	2.13	1.83647
06	3.33	5.47532	2.11	1.83657
07	3.33	5.47582	2.11	1.83668
08	3.33	5.47632	2.11	1.83679
09	3.33	5.47682	2.13	1.83690
10	3.33	5.47731	2.14	1.83700
11	3.32	5.47781	2.13	1.83711
12	3.27	5.47830	2.15	1.83722
13	3.28	5.47879	2.15	1.83733
14	3.28	5.47928	2.15	1.83744
15	3.28	5.47977	2.15	1.83755
16	3.32	5.48027	2.17	1.83765
17	3.30	5.48077	2.14	1.83776
18	3.31	5.48126	2.15	1.83787
19	3.32	5.48176	2.15	1.83798
20	3.32	5.48226	2.15	1.83809
21	3.32	5.48275	2.15	1.83820
22	3.32	5.48325	2.15	1.83831
23	3.33	5.48375	2.15	1.83841
24	3.32	5.48425	2.14	1.83852
25	3.31	5.48474	2.15	1.83863
26	3.32	5.48524	2.14	1.83874
27	3.30	5.48574	2.13	1.83885
28	3.30	5.48623	2.13	1.83895
29	3.30	5.48673	2.13	1.83906
30	3.28	5.48722	2.15	1.83917
31	3.32	5.48772	2.14	1.83928

(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)				
OCT. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.30	1.62519	2.11	0.58482
02	3.30	1.62528	2.15	0.58488
03	3.32	1.62537	2.12	0.58494
04	3.33	1.62546	2.12	0.58500
05	3.34	1.62555	2.13	0.58506
06	3.33	1.62564	2.11	0.58512
07	3.33	1.62573	2.11	0.58517
08	3.33	1.62582	2.11	0.58523
09	3.33	1.62591	2.13	0.58529
10	3.33	1.62601	2.14	0.58535
11	3.32	1.62610	2.13	0.58541
12	3.27	1.62619	2.15	0.58547
13	3.28	1.62628	2.15	0.58553
14	3.28	1.62637	2.15	0.58559
15	3.28	1.62645	2.15	0.58564
16	3.32	1.62655	2.17	0.58570
17	3.30	1.62664	2.14	0.58576
18	3.31	1.62673	2.15	0.58582
19	3.32	1.62682	2.15	0.58588
20	3.32	1.62691	2.15	0.58594
21	3.32	1.62700	2.15	0.58600
22	3.32	1.62709	2.15	0.58606
23	3.33	1.62718	2.15	0.58612
24	3.32	1.62727	2.14	0.58618
25	3.31	1.62736	2.15	0.58624
26	3.32	1.62745	2.14	0.58629
27	3.30	1.62754	2.13	0.58635
28	3.30	1.62763	2.13	0.58641
29	3.30	1.62772	2.13	0.58647
30	3.28	1.62781	2.15	0.58653
31	3.32	1.62790	2.14	0.58659

(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

APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO (29.10.2006) (331777)

DECRETO SUPREMO Nº 019-2006-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley Nº 28806 se promulgó la Ley General de Inspección del Trabajo, estableciendo los principios, finalidades y normas de alcance general que ordenan el Sistema de Inspección de Trabajo, regulando su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, a fin de que la Administración del Trabajo y sus servicios inspectivos puedan cumplir su función como garante del cumplimiento de las normas sociolaborales;

Que, la Décima Disposición Final y Transitoria de la Ley Nº 28806 ordena que la Ley se reglamente en un plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a su publicación, por cuanto existen aspectos y detalles pendientes, a ser desarrolladas a través de un reglamento;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 118º inciso 8 de la Constitución Política del Perú y en la Ley del Poder Ejecutivo, aprobada por el Decreto Legislativo Nº 560;

DECRETA:

Artículo 1º.- Aprobación

Apruébese el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que consta de cinco (05) Títulos, cincuenta y cinco (55) artículos y ocho (08) Disposiciones Finales y Transitorias que forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2º.- 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 veintiocho días del mes de octubre del año dos mil seis.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas establecidas en los Títulos I, II y IV de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Artículo 2º.- Definiciones

A los efectos del presente Reglamento se aplican las definiciones contenidas en el artículo 1º de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, relativas al Sistema de Inspección del Trabajo, Inspección del Trabajo, Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, actuaciones de orientación, actuaciones inspectivas y procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral.

Asimismo, respecto a la aplicación de la presente norma, debe tenerse en consideración los siguientes términos:

- Ley: Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Reglamento: El presente Decreto Supremo.
- MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Directivos: Directores, Sub Directores, Supervisores Inspectores o Autoridades que hagan sus veces, con competencias en el Sistema Inspectivo.

- Normas de orden sociolaboral: Conjunto de normas jurídicas de carácter individual y colectivo, referido a la ordenación del trabajo y relaciones sindicales, prevención de riesgos laborales, empleo y migraciones, promoción del empleo y formación del trabajo, trabajo adolescente, prestaciones de salud y sistema previsional, trabajo de personas con discapacidad y cualesquiera otras normas que tengan similar contenido.

Artículo 3º.- Principios ordenadores del Sistema de Inspección del Trabajo

De conformidad con lo establecido por el artículo 2º de la Ley, el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección de Trabajo, así como de los servidores públicos que lo integran, se regirán por los principios de legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad y objetividad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, eficacia, unidad de función y de actuación, confidencialidad, lealtad, probidad, sigilo profesional y honestidad y celeridad.

Artículo 4º.- Funciones de la Inspección del Trabajo

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de normas así como las funciones de orientación y asistencia técnica, en los términos regulados en el artículo 3º de la Ley.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley, los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de dicha Ley y el presente Reglamento. Cuando ocupen puestos directivos en el Sistema de Inspección del Trabajo, no perderán las facultades, funciones y competencias inspectivas que les son propias, debiendo ejercerlas en idénticas condiciones y con sujeción a los mismos principios y obligaciones.

Los Inspectores Auxiliares están únicamente facultados para ejercer las funciones señaladas en el tercer párrafo del artículo 6º de la Ley.

Artículo 5º.- Ámbito de Actuación

La actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, aun cuando el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Se ejerce en las empresas, centros y lugares de trabajo a los que se refiere el artículo 4º de la Ley.

Artículo 6º.- Facultades inspectivas

Los supervisores inspectores, los inspectores del trabajo, y los inspectores auxiliares debidamente acreditados están investidos de autoridad y autorizados para ejercer las facultades inspectivas reguladas en los artículos 5º y 6º de la Ley.

El ejercicio de las facultades inspectivas de investigación y de adopción de medidas para garantizar el cumplimiento de las normas, se ajustará a lo prescrito en la Ley y en el presente Reglamento.

TÍTULO II ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7º.- Actuaciones Inspectivas

7.1 Las actuaciones inspectivas son de dos clases:

- a) Actuaciones de investigación o comprobatoria.
- b) Actuaciones de consulta o asesoramiento técnico.

7.2 Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatoria son diligencias previas al procedimiento sancionador, que se efectúan de oficio por la Inspección del Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan en orden a garantizar o promover su cumplimiento.

Su inicio y desarrollo se llevará a cabo de acuerdo con los trámites y requisitos regulados en la Ley, en el presente Reglamento, así como en las restantes normas de desarrollo que se dicten, no siendo de aplicación las disposiciones contenidas en el Título II de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas.

7.3 Las actuaciones inspectivas de consulta o asesoramiento técnico son medidas de orientación relacionadas con el cumplimiento de las normas sociolaborales.

Artículo 8º.- Origen de las Actuaciones Inspectivas

8.1 Las actuaciones inspectivas de investigación se llevan a cabo de oficio, como consecuencia de una orden superior que podrá tener su origen en:

a) Una orden de las autoridades competentes en materia de inspección del trabajo. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo tiene atribución para ordenar de oficio actuaciones inspectivas en todo el ámbito nacional, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los Gobiernos Regionales.

b) Una petición razonada de otros órganos del Sector Público o de los órganos judiciales, en la que deberán determinarse las actuaciones y su finalidad.

c) La presentación de una denuncia por cualquier administrado y, particularmente entre ellos, por los trabajadores y las organizaciones sindicales.

d) Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

8.2 En las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, la orden superior podrá derivar:

a) De una orden de las autoridades competentes en materia de inspección del trabajo. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo tiene atribución para ordenar de oficio actuaciones inspectivas en todo el ámbito nacional, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los Gobiernos Regionales.

b) De una petición de los empleadores o de los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales; o

c) Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

8.3 La denuncia de hechos constitutivos de infracción a la legislación vigente del orden sociolaboral es una acción pública. Cuando se presente por escrito deberá contener, como mínimo, el nombre del denunciante, el número de su documento de identidad y su domicilio, datos respecto de los cuales se guardará la debida reserva; asimismo, una descripción de los hechos denunciados como constitutivos de infracción, la fecha y el lugar en que se produjeron, los datos de identificación que se conozcan del sujeto supuestamente responsable así como aquellas otras circunstancias que se consideren relevantes para la investigación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105º de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en la fase de actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, el denunciante no tendrá la consideración de interesado sin perjuicio de que pueda ostentar tal condición en dicho procedimiento.

8.4 Con carácter general las actuaciones inspectivas por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo, responderán a:

a) La aplicación de planes, programas u operativos de inspección de ámbito nacional, regional o local.

b) La existencia de relación o vinculación con otras actuaciones inspectivas así como con las peticiones de actuación y denuncias presentadas.

c) La iniciativa de los directivos del Sistema de Inspección del Trabajo.

d) La iniciativa de los inspectores del trabajo, en aquellos casos en que, con ocasión del cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con dichas órdenes de inspección o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 9º.- Inicio de las Actuaciones Inspectivas

9.1 Con carácter general, las actuaciones inspectivas se iniciarán siempre por una orden superior, mediante la expedición de una orden de inspección o de asesoría, emitida por los directivos. La orden designará a los inspectores o al equipo de inspección del trabajo.

9.2 El inicio de actuaciones inspectivas, a iniciativa de los inspectores o de los equipos de inspección designados, que sólo podrán llevarse a cabo en los casos prescritos en el literal e) del artículo 12º de la Ley y el literal d) del artículo 8.4 del presente Reglamento, debe ser refrendada por el directivo competente de la Inspección del Trabajo mediante la posterior expedición de la correspondiente orden de inspección y su inclusión en el sistema de registro de órdenes de inspección.

Artículo 10º.- Inspectores y equipos de inspección

10.1 Las actuaciones inspectivas podrán realizarse por uno o por varios inspectores del trabajo conjuntamente, en cuyo caso actuarán en equipo. El Supervisor Inspector del Trabajo que se encuentre al frente del mismo, coordinará las actuaciones de sus distintos miembros.

Las actuaciones de investigación se llevarán a cabo hasta su conclusión, por los mismos inspectores o equipos designados en la orden de inspección que las hubieren iniciado sin que pueda encomendarse a otros; salvo en los supuestos de cese, traslado, enfermedad u otra causa justificada, será notificado al sujeto inspeccionado y a los trabajadores afectados, de ser el caso.

Se entiende que concurre causa justificada cuando los directivos estimasen necesario relevar al inspector o equipo de inspección designado por alguna de las

siguientes causas:

a) Demoras injustificadas en la conclusión de las actuaciones inspectivas.

b) Actuaciones que requieran de un determinado conocimiento especializado.

c) Error manifiesto en la aplicación de las normas y lineamientos que rigen la función inspectiva.

d) Concurrencia de alguna de las causales de abstención previstas en el artículo 88º de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

10.2 Los directivos podrán disponer la incorporación de otro u otros inspectores del trabajo, cuando la mayor duración o complejidad de las actuaciones a realizar así lo ameriten, lo que será notificado al sujeto inspeccionado y a los trabajadores afectados, de ser el caso.

Artículo 11º.- Órdenes de inspección

11.1 Las órdenes de inspección que emitan los directivos, constarán por escrito y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada, el plazo para la actuación y su finalidad. Podrán referirse a un sujeto concreto, expresamente determinado e individualizado, o expedirse con carácter genérico a un conjunto indeterminado de sujetos, en aplicación de criterios objetivos como área geográfica, actividad económica, niveles de informalidad o cualquier otro, determinado por la autoridad competente en materia de inspección del trabajo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 13º párrafo 4, de la Ley, las órdenes de inspección serán objeto de registro y se identificarán anualmente con una única secuencia numérica, dando lugar a la apertura del correspondiente expediente de inspección. Cada Inspección del Trabajo deberá llevar un sistema de registro de órdenes de inspección, manual o informatizado, que será único e integrado para todo el Sistema de Inspección del Trabajo.

11.2 Las órdenes genéricas de inspección y las actuaciones inspectivas que se lleven a cabo en cumplimiento de las mismas, se registrarán a la finalización de dichas actuaciones una vez identificados los sujetos inspeccionados. De igual forma se procederá para el registro de actuaciones inspectivas a iniciativa de los inspectores, cuando afecten a otros sujetos inspeccionados que no estuvieren identificados en la orden de inspección con la que guarden relación.

Artículo 12º.- Actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias

12.1 En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores o equipos designados iniciarán las actuaciones de investigación mediante alguna de las siguientes modalidades:

a) Visita de inspección a los centros y lugares de trabajo: Se realiza sin necesidad de previo aviso, por uno o varios inspectores del trabajo y extenderse el tiempo necesario. Asimismo podrá efectuarse más de una visita sucesiva.

b) Comparecencia: Exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, en la oficina pública que se señale, para aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes. El requerimiento de comparecencia se realizará por escrito o en cualquier otra forma de notificación válida, que regule la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

c) Comprobación de Datos: Verificación de datos o antecedentes que obran en las dependencias del Sector Público: A tal fin la Inspección del Trabajo podrá acceder a dicha información, compararla, solicitar antecedentes o la información necesaria para comprobar el cumplimiento de las normas sociolaborales materia de verificación. Cuando del examen de dicha información se dedujeran indicios de incumplimientos, deberá procederse en cualquiera de las formas señaladas con anterioridad, para completar las actuaciones inspectivas de investigación.

12.2 Cualquiera sea la modalidad con que se inicien las actuaciones inspectivas, la investigación podrá proseguirse o completarse, sobre el mismo sujeto inspeccionado, con la práctica de otra u otras formas de investigación definidas en el numeral anterior. En particular y cuando se hayan iniciado mediante visita de inspección, las diligencias de investigación podrán proseguirse mediante requerimiento de comparecencia para que el sujeto sometido a inspección aporte la información o documentación complementaria que se solicite.

Artículo 13º.- Desarrollo de las actuaciones inspectivas

13.1 Iniciadas las actuaciones, los Inspectores del Trabajo ejercerán las facultades que sean necesarias para la constatación de los hechos objeto de inspección, conforme a lo establecido en el artículo 5º de la Ley.

13.2 Con carácter general y siempre que no se perjudique la investigación de los hechos objeto de inspección, las actuaciones de investigación mediante visita a los centros o lugares de trabajo se realizarán en presencia del sujeto inspeccionado o su representante, y de los trabajadores o de las organizaciones sindicales que los representen o a los representantes de los trabajadores. De no encontrarse en el centro o lugar de trabajo, las actuaciones se realizarán sin la presencia de los mismos, no afectando dicha circunstancia el resultado y validez de la investigación.

13.3 Las actuaciones de investigación o comprobatorias deberán realizarse en el plazo señalado en las órdenes de inspección. El plazo máximo de 30 días

hábiles a que se refiere el artículo 13º de la Ley, se computa desde la fecha en que se inicien las actuaciones inspectivas.

13.4 La prórroga del plazo para la realización de dichas actuaciones autorizada conforme a lo previsto en la Ley, debe notificarse al sujeto inspeccionado hasta el quinto día hábil anterior al vencimiento del plazo original.

13.5 Las medidas a que se refiere el artículo 5º numeral 5.5 de la Ley se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias.

13.6 El inspector del trabajo dejará constancia escrita de las diligencias de investigación que practique, adjuntando copia al expediente y dando cuenta, cuando sea el caso, a los sujetos inspeccionados. La actuación de comprobación de datos o antecedentes no requiere de tal comunicación.

Artículo 14º.- Desarrollo de las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico

Las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, se desarrollan mediante visitas a los centros y lugares de trabajo o mediante la presencia de los sujetos objeto de la actuación al local público que determine la Autoridad Competente de las Inspecciones del Trabajo.

Artículo 15º.- Deberes de colaboración con los inspectores del trabajo

15.1 Durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9º de la Ley.

15.2 El Sector Público y quienes ejerzan funciones públicas están obligados a prestar su colaboración a los inspectores del trabajo cuando les sea solicitada como necesaria para el ejercicio de la función inspectiva y a facilitarles la información que requieran. Las Autoridades y la Policía Nacional de Perú prestarán el auxilio y colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el ejercicio de sus facultades de investigación.

Artículo 16º.- Deberes de los Inspectores del Trabajo

Los inspectores del trabajo deberán ejercer sus funciones y cometidos con sujeción a los principios y deberes prescritos en la Ley y los deberes contemplados en el artículo 239º de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, debiendo comunicar inmediatamente a su superior jerárquico cualquier situación que pueda impedir su intervención.

Artículo 17º.- Finalización de las actuaciones inspectivas

17.1 Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatoria, y en uso de las facultades atribuidas, los inspectores del trabajo adoptarán las medidas inspectivas de advertencia, requerimiento y paralización o prohibición de trabajos o tareas, para garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización, emitiendo un informe sobre las actuaciones realizadas y sus resultados, sin perjuicio de la posible extensión del acta de infracción. Al expediente de inspección se adjuntarán las copias de los documentos obtenidos durante las actuaciones inspectivas.

17.2 El informe debe contener, como mínimo, la siguiente información:

- a) Identificación del sujeto o sujetos inspeccionados
- b) Medios de investigación utilizados
- c) Hechos constatados
- d) Conclusiones (detallando, en su caso, las infracciones apreciadas y las medidas inspectivas adoptadas)
- e) Identificación del inspector o inspectores del trabajo
- f) Fecha de emisión del informe.

17.3 En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el informe deberá señalar la forma en que se produjeron, sus causas y sujetos responsables, especificando si, a criterio del inspector del trabajo, éstos se debieron a la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como las medidas correctivas que se adoptaron para evitar, en un futuro, la ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional de similares características.

17.4 Finalizadas las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico, los inspectores del trabajo emiten un informe sobre las actuaciones de asesoramiento técnico realizadas, especificando los consejos o recomendaciones emitidos.

17.5 Emitido el informe, y de ser el caso, el acta de infracción, la autoridad competente en materia de inspección del trabajo podrá disponer la modificación de las medidas inspectivas o la realización de otras medidas complementarias. En caso la actuación no contenga medidas inspectivas dicha autoridad decretará el cierre del expediente.

Cuando la actuación inspectiva contenga alguna medida inspectiva, la referida autoridad podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o verificación de datos, para la comprobación de su cumplimiento. Efectuada esta verificación, en caso de constatar el cumplimiento de la

medida dispuesta, procederá a decretar el cierre del expediente de inspección. En caso de incumplimiento, dará trámite al acta de infracción que corresponda, y decretará el cierre del referido expediente. En ambos casos ordena el registro correspondiente.

17.6 El informe producido en las actuaciones de consulta o asesoría técnica, o investigación o comprobatoria se remite a los sujetos comprendidos en los literales a), b), c) y f) del artículo 12º de la Ley, que hubieren solicitado la actuación inspectiva, respetando en todo caso los deberes de confidencialidad y de secreto profesional.

Artículo 18º.- Medidas inspectivas

18.1 Cuando se constate el incumplimiento de las normas sociolaborales vigentes, el inspector del trabajo deberá adoptar las medidas inspectivas que procedan entre las prescritas en el artículo 5º, inciso 5 de la Ley.

18.2 En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requerirá al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, se requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

18.3 Cuando se compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a juicio de los inspectores del trabajo, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrán ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas.

18.4 Cuando se estime que las infracciones sociolaborales constatadas pueden ser constitutivas de incumplimientos a las normas de seguridad social o tengan efectos en la protección social de los trabajadores afectados, se pondrán en conocimiento de los organismos públicos y entidades competentes, por el cauce jerárquico correspondiente, a efectos de que puedan adoptarse las medidas que procedan en dicha materia.

18.5 Complementariamente a las medidas referidas en los numerales anteriores, la autoridad competente en la inspección del trabajo podrá disponer la colocación de cartelitos en el centro de trabajo que permita conocer al público sobre la condición infractora del sujeto inspeccionado.

18.6 La autoridad competente en la inspección del trabajo podrá disponer la implementación de planes de formalización, los que serán preferentemente destinados a las micro y pequeñas empresas. Estos planes fijan plazos para el cumplimiento de las normas sociolaborales, incluir medidas de promoción, capacitación de trabajadores, asesorías al empleador, participación en programas estatales para las micro y pequeñas empresas, entre otras; para su aplicación requieren la aceptación del empleador.

18.7 La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo de la inspección del trabajo podrá disponer de la publicación de listas de sujetos inspeccionados infractores o cumplidores, conforme la Sexta Disposición Final y Transitoria de la Ley.

Artículo 19º.- Medidas de recomendación y asesoramiento técnico

Mediante directivas e instrucciones internas, la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, determinará los documentos y modelo oficial en que se formalizarán las medidas de recomendación y asesoramiento técnico que se emitan.

Artículo 20º.- Medidas de advertencia y requerimiento

20.1 Las medidas de advertencia, requerimiento y otras que se establezcan, se regulan según lo establecido por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, y deben ser notificadas al sujeto inspeccionado y a las organizaciones sindicales que los representen o a los representantes de los trabajadores a la finalización de las actuaciones inspectivas de investigación o con posterioridad a las mismas. El acto que las disponga determinará el plazo otorgado para acreditar su subsanación ante la Inspección del Trabajo.

20.2 Sin perjuicio del derecho de defensa de los interesados en el marco de procedimiento administrativo sancionador sociolaboral, las medidas inspectivas de advertencia y de requerimiento no serán susceptibles de impugnación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 206.2 de la Ley N° 27444, [Ley] de Procedimiento Administrativo General.

Artículo 21º.- Medida inspectiva de paralización o prohibición de trabajos

21.1 Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos o tareas por riesgo grave e inminente, se formalizarán mediante un acta de paralización o prohibición de trabajos o por cualquier otro medio escrito fehaciente, que deberá notificarse al sujeto o sujetos responsables de forma inmediata, en cuanto se constate los hechos que ponen en riesgo la seguridad o la salud de los trabajadores, con carácter grave e inminente.

21.2 Sin perjuicio de su posible impugnación, las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente, dadas por los inspectores del

trabajo, serán inmediatamente ejecutadas; sin perjuicio de los derechos que correspondan a los trabajadores afectados, así como de las medidas que puedan adoptarse para garantizarlos.

21.3 La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo regula lo relativo a las actas de paralización o prohibición de trabajos. En cualquier caso se identifican los hechos comprobados que al poner en riesgo la seguridad o la salud de los trabajadores con carácter grave e inminente, constituyen infracción a las normas vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, el sujeto o sujetos responsables de su comisión y los trabajos o tareas cuya inmediata paralización o prohibición se ordena.

21.4 Decretada la paralización o prohibición de trabajos, la Inspección del Trabajo remite, de forma inmediata, a la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los Gobiernos Regionales, copia de la orden practicada.

21.5 El sujeto o sujetos responsables, con idéntica immediatez, comunicarán a los trabajadores afectados y a sus representantes sindicales en la empresa, la orden de paralización o prohibición recibida, procediendo a su efectivo cumplimiento.

21.6 Sin perjuicio de su cumplimiento inmediato, el sujeto o sujetos obligados podrán impugnarla ante la autoridad administrativa competente en el plazo máximo de tres días hábiles y ésta resolverá en el plazo de dos días hábiles. Dicha resolución será ejecutiva, sin perjuicio del recurso de apelación.

21.7 Tan pronto como se subsanen las deficiencias que la motivaron, la paralización se levantará por la autoridad administrativa competente.

TÍTULO III DEL RÉGIMEN DE INFRACCIONES

Artículo 22º.- Infracciones administrativas

Son infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral. Se entienden por disposiciones legales a las normas que forman parte de nuestro ordenamiento interno.

CAPÍTULO I INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

Artículo 23º.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

23.1 No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.

23.3 El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.4 El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.5 No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo, no contar con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, no entregar el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, o no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.

23.6 No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.

23.7 Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

Artículo 24º.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

24.1 No registrar trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador o prestador de servicio afectado.

24.2 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado, no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo

datos falsos o que no correspondan a la realidad.

24.3 El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.

24.4 No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

24.5 No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.

24.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias, siempre que no esté tipificado como muy grave.

24.7 No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.

24.8 La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos en los que no se encuentra facultado para ello.

24.9 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva.

24.10 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descuento y la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

24.11 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.

24.12 No contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, a favor de los trabajadores con derecho a éste, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

24.13 No proporcionar a los trabajadores del hogar hospedaje, alimentación y facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios, cuando corresponda.

24.14 No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.

Artículo 25º.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

25.1 No pagar la remuneración mínima correspondiente.

25.2 La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.

25.3 Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas correspondientes.

25.4 El despacho en el sistema de prestaciones alimentarias, por parte de la empresa proveedora o cliente, de víveres o raciones alimentarias en malas condiciones de higiene o salubridad, sin las certificaciones o registros que correspondan o sin respetar las exigencias nutricionales previstas en las normas correspondientes.

25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, y su uso fraudulento.

25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

25.7 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de menores trabajadores.

25.8 La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa.

25.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, tales como la sustitución de trabajadores en huelga y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

25.10 La realización de actos que impidan la libre afiliación a una organización sindical, tales como el uso de medios directos o indirectos para dificultar o impedir la afiliación a una organización sindical o promover la desafiliación a la misma.

25.11 La transgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.

25.12 La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical.

25.13 El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.

25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.15 No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.

25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

25.18 El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.

CAPÍTULO II INFRACCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 26º.- Infracciones leves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

26.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.

26.2 No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.

26.3 No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar; siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.

26.4 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

26.5 Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves.

Artículo 27º.- Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

27.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

27.2 No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicio que las medidas preventivas son insuficientes.

27.3 No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

27.4 No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.

27.5 No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.

27.6 El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

27.7 El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.

27.8 No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

27.9 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas,

máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

27.10 No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

27.11 El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

27.12 No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.

27.13 La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

27.14 El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

27.15 No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

Artículo 28º.- Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

28.1 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.

28.2 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.

28.3 Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

28.4 Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

28.5 Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

28.6 Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

28.7 No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.

28.8 El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.

28.9 No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO III INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPLEO Y COLOCACIÓN

Artículo 29º.- Infracciones leves en materia de empleo y colocación

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

29.1 El incumplimiento de las obligaciones de comunicación y registro ante la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, de la documentación o información exigida por las normas de empleo y colocación, siempre que no esté tipificada como infracción grave.

29.2 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en los plazos y con los requisitos previstos, de las micro y pequeñas empresas y las empresas promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente.

29.3 Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones, meramente formales o documentales, en materia de empleo y colocación.

Artículo 30º.- Infracciones graves en materia de empleo y colocación

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

30.1 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en la forma y plazos establecidos, de las agencias de empleo, en el registro correspondiente.

30.2 El incumplimiento de las agencias de empleo de las obligaciones relacio-

nadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de trabajo, con el contenido y en la forma y plazo establecidos.

30.3 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 31º.- Infracciones muy graves en materia de empleo y colocación

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

31.1 Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de trabajadores con fines lucrativos sin encontrarse registrado en el registro correspondiente o sin encontrarse éste vigente.

31.2 Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de menores trabajadores, que sean contrarias a las disposiciones sobre la materia.

31.3 La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquier otra índole.

31.4 El registro fraudulento como micro o pequeña empresa, empresa promocional para personas con discapacidad o agencia de empleo.

**CAPÍTULO IV
INFRACCIONES DE EMPRESAS DE
INTERMEDIACIÓN LABORAL Y EMPRESAS USUARIAS**

**SUBCAPÍTULO I
INFRACCIONES DE LAS EMPRESAS Y
ENTIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

Artículo 32º.- Infracciones leves de empresas y entidades de intermediación

Constituye una infracción leve el incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales relativas a las empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral.

Artículo 33º.- Infracciones graves de empresas y entidades de intermediación

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

33.1 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción en el registro correspondiente, en los plazos y con los requisitos previstos.

33.2 No comunicar o presentar a la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, la información y documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral.

33.3 No formalizar por escrito los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas usuarias, con los requisitos previstos.

33.4 No registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores destacados, los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas usuarias o la nómina u otra documentación exigida relativa al trabajador destacado.

Artículo 34º.- Infracciones muy graves de empresas y entidades de intermediación laboral

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

34.1 Ejercer actividades de intermediación laboral sin encontrarse registrado en el registro correspondiente, sin encontrarse éste vigente, en ámbitos para los que no se solicitó el registro o en supuestos prohibidos.

34.2 No prestar de manera exclusiva servicios de intermediación laboral.

34.3 No conceder la garantía de cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria, en los plazos y con los requisitos previstos.

34.4 Proporcionar a la Autoridad competente información o documentación falsa relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral.

34.5 El registro fraudulento como empresa o entidad de intermediación laboral.

**SUBCAPÍTULO II
INFRACCIONES DE LAS EMPRESAS USUARIAS**

Artículo 35º.- Infracciones leves de las empresas usuarias

Constituye infracción leve el incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales, relativas a las empresas usuarias.

Artículo 36º.- Infracciones graves de las empresas usuarias

Constituye infracción grave no formalizar por escrito el contrato de prestación de servicios celebrado con la empresa o entidad de intermediación laboral con los requisitos previstos.

Artículo 37º.- Infracciones muy graves de las empresas usuarias

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

37.1 Exceder los límites porcentuales y cualitativos aplicables a la intermediación laboral.

37.2 La ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos.

37.3 La cesión a otras empresas de trabajadores destacados.

37.4 Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.

**CAPÍTULO V
INFRACCIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN
Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**

Artículo 38º.- Infracciones leves en materia de promoción y formación para el trabajo

Constituyen infracciones leves los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.

Artículo 39º.- Infracciones graves en materia de promoción y formación para el trabajo

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

39.1 Carecer de los registros especiales de modalidades formativas debidamente autorizados por la autoridad competente de ser exigido, o no registrar a los beneficiarios de las modalidades formativas en los mismos o en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en los plazos y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada beneficiario afectado.

39.2 No celebrar los convenios de modalidades formativas por escrito o no presentarlos ante la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos.

39.3 Exceder los límites de contratación bajo modalidades formativas.

39.4 No cumplir con las obligaciones en materia de formación.

39.5 No brindar facilidades para que el beneficiario de las modalidades formativas se afilie a un sistema pensionario.

39.6 No emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional.

39.7 No otorgar el respectivo certificado de manera oportuna y con los requisitos previstos.

39.8 No presentar a la Autoridad competente el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios, en los plazos y con los requisitos previstos.

Artículo 40º.- Infracciones muy graves en materia de promoción y formación para el trabajo

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

40.1 La falta de pago y disfrute, el pago o disfrute parcial o inoportuno, o el pago o disfrute inferior a los mínimos previstos, de la subvención y los beneficios a los que tienen derecho los beneficiarios de las modalidades formativas.

40.2 El incumplimiento de las disposiciones referidas al horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas.

40.3 No cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.

40.4 No asumir directamente el costo de las contingencias originadas por un accidente o enfermedad cuando la empresa que no haya cubierto los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.

40.5 La presentación de documentación falsa ante la autoridad competente para acogerse al incremento porcentual de los límites de contratación bajo modalidades formativas.

40.6 No contar con el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios.

40.7 El uso fraudulento de las modalidades formativas.

**CAPÍTULO VI
INFRACCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN
DE TRABAJADORES EXTRANJEROS**

Artículo 41º.- Infracciones leves en materia de contratación de trabajadores extranjeros

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

40.1 (sic) Los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, en materia de contratación de trabajadores extranjeros, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.

40.2 (sic) No entregar al trabajador extranjero, en los plazos y con los requisitos previstos, copia de su contrato de trabajo autorizado por la autoridad competente.

Artículo 42º.- Infracciones graves en materia de contratación de trabajadores extranjeros

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

42.1 No formalizar por escrito los contratos de trabajo celebrados con trabajadores extranjeros, con los requisitos previstos.

42.2 No cumplir con los límites a la contratación de trabajadores extranjeros, cuando corresponda.

Artículo 43º.- Infracciones muy graves en materia de contratación de trabajadores extranjeros

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

43.1 Ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización administrativa correspondiente.

43.2 La presentación a la Autoridad competente de información o documentación falsa para la exoneración de los límites a la contratación de trabajadores extranjeros.

43.3 La contratación fraudulenta de trabajadores extranjeros.

CAPÍTULO VII

INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 44º.- Infracciones graves en materia de seguridad social

Constituyen infracciones graves la falta de inscripción o la inscripción extemporánea de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

CAPÍTULO VIII

INFRACCIONES A LA LABOR INSPECTIVA

Artículo 45º.- Infracciones graves a la labor inspectiva

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

45.1 Los incumplimientos al deber de colaboración con los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los auxiliares de inspección regulado por el artículo 9º de la Ley, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves.

45.2 Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectivas de los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves.

45.3 El retiro de carteles del centro de trabajo o la obstrucción de la publicidad de listas que permitan conocer al público sobre la condición de infractor del sujeto inspeccionado.

Artículo 46º.- Infracciones muy graves a la labor inspectiva

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

46.1 La negativa injustificada o el impedimento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo, los inspectores auxiliares, o peritos y técnicos designados oficialmente, para que se realice una inspección.

46.2 La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de acreditar su identidad o la identidad de las personas que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.

46.3 La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.

46.4 El impedimento de la obtención de muestras y registros cuando se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.

46.5 Obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.

46.6 El abandono, la inasistencia u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva.

46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral.

46.8 No cumplir oportunamente con el requerimiento de las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.

46.9 No cumplir inmediatamente con la orden de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cuando concurra riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o la reanudación de los trabajos o tareas sin haber subsanado

previamente las causas que motivaron la paralización o prohibición.

46.10 La inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia.

46.11 No cumplir con el plan de formalización dispuesto por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

46.12 La coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los inspectores auxiliares.

TÍTULO IV

DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Artículo 47º.- Criterios de graduación de las sanciones

47.1 Las sanciones por la comisión de las infracciones a que se refiere la Ley y el presente reglamento se determinan atendiendo a los criterios generales previstos en el artículo 38º de la Ley, y los antecedentes del sujeto infractor referidos al cumplimiento de las normas sociolaborales.

47.2 En la imposición de sanciones por infracciones de seguridad y salud en el trabajo se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

a) La peligrosidad de las actividades y el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a las mismas.

b) La gravedad de los daños producidos en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas exigibles.

c) La conducta seguida por el sujeto responsable en orden al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

47.3 Adicionalmente a los criterios antes señalados, la determinación de la sanción debe respetar los principios de razonabilidad y proporcionalidad según lo dispuesto por el artículo 230º numeral 3) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley Nº 27444.

Artículo 48º.- Cuantía y aplicación de las sanciones

48.1 Las sanciones se aplican de acuerdo con la siguiente tabla:

GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	BASE DE CÁLCULO	Número de trabajadores afectados						
		1-10	11-20	21-50	51-80	81-110	111-140	141 a+
LEVES	1 a 5 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
GRAVES	6 a 10 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
MUY GRAVES	11 a 20 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%

48.2 La sanción a imponerse se reduce en un 50% cuando sea impuesta a las micro y pequeñas empresas definidas conforme a la ley de la materia.

48.3 Culminado el procedimiento sancionador, y de haberse expedido una resolución que determina una sanción, antes de proceder a su ejecución, la autoridad administrativa de trabajo tiene la potestad de proponer al sujeto infractor la implementación de un plan de formalización a los que se refiere el artículo 18.6. El acogimiento a este plan extingue la multa impuesta y genera la obligación de cumplirlo en los términos y plazos establecidos. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el plan será consignado en un acta de infracción.

Artículo 49º.- Reducción de la multa

En el caso de lo dispuesto en el artículo 40º de la Ley, la autoridad competente podrá ordenar las diligencias necesarias para que se verifique la subsanación de las infracciones detectadas, a efectos de emitir pronunciamiento sobre la solicitud de reducción de multa.

Artículo 50º.- Infracciones reiteradas

De ocurrir infracciones sucesivas en el tiempo, previstas en el último párrafo del artículo 40º de la Ley, se debe tomar en cuenta lo dispuesto en el artículo 230º numeral 7) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley Nº 27444.

En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas se incrementarán de la siguiente manera:

– Para el caso de reiteración de multas leves, éstas se incrementarán en un 25% de la sanción impuesta.

– Para el caso de reiteración de multas graves, éstas se incrementarán en un 50% de la sanción impuesta.

– Para el caso de reiteración de multas muy graves, éstas se incrementarán en un 100% de la sanción impuesta.

Dicho incremento no podrá exceder las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción conforme al tercer párrafo del artículo 40º de la Ley.

Artículo 51º.- Prescripción

La facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13º de la Ley prescribe a

los cinco (5) años contados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o desde que cesó si fuera una acción continuada.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 233º de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el inicio de actuaciones de vigilancia y control de las normas interrumpirá el plazo de prescripción de las infracciones en materia sociolaboral.

TÍTULO V PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 52º.- Principios

Además de los principios mencionados en el artículo 44º de la Ley, se aplican a este procedimiento, aquellos que regulan la potestad sancionadora, previstos en el artículo 230º de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley Nº 27444.

Artículo 53º.- Trámite del procedimiento sancionador

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45º de la Ley, se observará lo siguiente:

53.1 El procedimiento se inicia de oficio, a mérito del acta de infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como del acta de infracción a la labor inspectiva. La notificación del acta correspondiente incluye a los trabajadores afectados y a las organizaciones sindicales de existir.

53.2 Durante el transcurso del procedimiento, la autoridad competente en materia de inspección del trabajo podrá disponer la adopción de medidas de carácter provisional destinadas a asegurar la eficacia de la resolución final conforme a lo dispuesto por los artículos 236º y 146º de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley Nº 27444.

53.3 Contra la resolución que disponga la ejecución de una medida provisional cabe interponer recurso de apelación dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a su notificación. El recurso es resuelto dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a su interposición. La impugnación de este tipo de medidas no afecta su ejecución.

Artículo 54º.- Contenido de las actas de infracción

El acta de infracción que se extienda debe poseer el siguiente contenido mínimo:

a) Identificación del sujeto responsable, con expresión de su nombre y apellidos o razón social, domicilio y actividad económica. Idénticos datos de identificación se reflejarán para los sujetos que deban responder solidaria o subsidiariamente. En caso de obstrucción a la labor inspectiva o de empresas informales, se consignarán los datos que hayan podido constatarse.

b) Los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos en los que se fundamenta el acta.

c) Los hechos comprobados por el inspector del trabajo, constitutivos de infracción.

d) La infracción o infracciones que se aprecian, con especificación de los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.

e) La sanción que se propone, su cuantificación y graduación, con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos. De apreciarse la existencia de reincidencia en la comisión de una infracción, deberá consignarse dicha circunstancia con su respectivo fundamento.

f) La responsabilidad que se impute a los sujetos responsables, con expresión de su fundamento fáctico y jurídico.

g) La identificación del inspector o de los inspectores del trabajo que extienden el acta de infracción con sus respectivas firmas.

h) La fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación.

Artículo 55º.- Del recurso de apelación

El recurso de apelación se resuelve dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de interpuesto el recurso, bajo responsabilidad.

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

PRIMERA.- El presente Reglamento entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

SEGUNDA.- Quedan derogados los artículos 8º del Decreto Supremo 004-2006-TR; 22º, 23º, 24º y 26º del Decreto Supremo Nº 013-2003-TR; el primer y segundo párrafos del artículo 13º del Decreto Supremo Nº 003-2002-TR; los artículos 6º y 7º del Decreto Supremo Nº 002-98-TR, así como cualquier otra norma que tipifique infracciones tipificadas en el presente Reglamento, y cualquier otra norma que se le oponga.

TERCERA.- La implementación de las Inspecciones Regionales de Trabajo a nivel nacional se efectúa de manera progresiva. Hasta que se culmine la implementación de dichos órganos, las Direcciones de Prevención y Solución de Conflic-

tos de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o quien haga sus veces cumplirán dichas funciones.

En el caso de la Inspección Regional de Trabajo de Lima, esta función es asumida por la Dirección de Inspección Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima y Callao.

CUARTA.- En las Inspecciones Regionales de Trabajo que a la fecha de entrada en vigencia, no cuenten con inspectores del trabajo con más de dos años de servicio efectivo, las funciones de inspección previstas en el artículo 5º y 6º de la Ley son asumidas por los actuales inspectores de trabajo y por sus superiores jerárquicos inmediatos.

QUINTA.- En tanto la Autoridad Central del Sistema de Inspección establezca las disposiciones administrativas relativas a los documentos, órdenes de actuación inspectiva, formatos oficiales, el sistema de registro de órdenes de actuación inspectiva, las medidas inspectivas, actas de infracción, informes, planes de formalización, actuaciones de consulta o asesoría técnica y actas de paralización o prohibición de trabajos riesgosos; las actuaciones de inspección se realizarán transitoriamente conforme los formatos, disposiciones administrativas y normativas anteriores. Las actas de inspección, producidas conforme tales disposiciones, se consideran como actas de infracción, para los efectos previstos por la Ley y el presente reglamento. El procedimiento administrativo sancionador, la regulación sobre responsabilidades y sanciones no requieren del proceso de implementación para su aplicación.

SEXTA.- La Dirección Nacional de Inspección emitirá las disposiciones, formatos y documentos que se desprenden de la Ley y el reglamento dentro de los noventa días naturales posteriores a la entrada en vigencia del presente reglamento; igualmente, establecerá un programa de capacitación de inspectores y supervisores de trabajo para la implementación de la Ley y el Reglamento.

SÉTIMA.- En el plazo de 20 días naturales contados a partir de la vigencia de este reglamento, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Sexta Disposición Final y Transitoria de la Ley, emitirá la Resolución Ministerial que regule los medios de difusión y publicidad de los resultados de las inspecciones de trabajo.

OCTAVA.- Para la implementación de la organización, estructura, funcionamiento y composición del Sistema de Inspección a que hace referencia la Ley y el Reglamento el Gobierno Central y los respectivos Gobiernos Regionales iniciarán el procedimiento de aprobación de los reglamentos de organización y funciones y demás instrumentos de gestión conforme a las normas vigentes sobre la materia.

FACULTAN A EX TRABAJADORES QUE OPTARON POR BENEFICIO DE REINCORPORACIÓN O REUBICACIÓN LABORAL PREVISTO EN LA LEY Nº 27803, A DESISTIRSE Y OPTAR POR BENEFICIO DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA (09.11.2006) (332437)

DECRETO DE URGENCIA Nº 031-2006 (*)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley Nº 27803 se dispuso la implementación de las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes Nºs. 27452 y 27586, encargadas de revisar los Ceses Colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales en el período transcurrido entre 1990 y 2000;

Que el artículo 3º de la Ley Nº 27803 dispuso que, los ex trabajadores comprendidos en el ámbito de la citada Ley y que se encuentren debidamente inscritos en el Registro Nacional de Ex Trabajadores Cesados Irregularmente, en adelante el Registro, tendrán derecho a optar alternativa y excluyentemente, por los beneficios de Reincorporación o Reubicación Laboral, Jubilación Adelantada, Compensación Económica o Capacitación y Reconversión Laboral;

Que, el Registro tiene inscritos a 28,173 ex trabajadores, de los cuales 8,995 han optado por el beneficio de Reincorporación o Reubicación Laboral;

Que, la ejecución del beneficio de reincorporación o reubicación laboral no pudo ser atendida, debido a la expedición de normas de austeridad en el gasto público que prohibían la contratación de nuevo personal o reincorporación en el marco de un proceso de reforma del Estado;

Que, asimismo, del análisis de las plazas vacantes que posee el Estado en sus diferentes entidades, se advierte que no todos los ex trabajadores inscritos en el Registro podrían acceder realmente al beneficio por el cual optaron;

Que, lo señalado en el considerando precedente, imposibilita cumplir con la ejecución a favor de todos los beneficiarios, como es el interés del Estado, por lo que por Decreto de Urgencia Nº 020-2005 se estableció la posibilidad que los ex traba-

jadores inscritos en el Registro a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que no hubieran sido atendidos en el beneficio de Reincorporación o Reubicación Laboral, Jubilación Adelantada o Capacitación y Reconversión Laboral pudieran variar su opción, al de Compensación Económica previsto en la Ley N° 27803;

Que, existiendo por tanto razones de interés nacional que justifican la expedición en forma inmediata de una medida de emergencia, resulta necesario dictar medidas extraordinarias en materia económica y financiera que permitan al Estado en su conjunto, cumplir de manera adecuada con los beneficios derivados de la Ley N° 27803;

En uso de la facultad conferida por el inciso 19) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,
Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

DECRETA:

Artículo 1°.- Del cambio de opción de beneficio

Los Ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de ex Trabajadores Cesados Irregularmente a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que optaron por el beneficio de reincorporación o reubicación laboral, y que a la fecha no hayan ejecutado su beneficio, podrán desistirse del mismo, y optar por el beneficio de Compensación Económica previsto en la Ley N° 27803, modificada por las Leyes N°s. 28299 y 28738, mediante una comunicación dirigida al MTPE o a las diferentes Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, en un plazo que no exceda de treinta (30) días hábiles a partir de la vigencia del presente Decreto de Urgencia.

Artículo 2°.- De la Habilitación de Fondos

Para efectos de la ejecución del beneficio de Compensación Económica, se faculta al Ministerio de Economía y Finanzas a transferir u otorgar al MTPE, los fondos necesarios que permitan su cumplimiento.

Artículo 3°.- De la Compensación Económica

El monto del beneficio de Compensación Económica a que se refiere el presente Decreto de Urgencia, será el previsto en la Ley N° 27803.

Artículo 4°.- De la Acreditación

Los ex trabajadores que optaron por el beneficio de Compensación Económica al amparo de la Ley N° 27803, del Decreto de Urgencia N° 020-2005 o del presente Decreto de Urgencia, deberán remitir la documentación destinada a acreditar el tiempo de servicios al MTPE, en un plazo que no exceda de treinta (30) días hábiles a partir de la vigencia del presente Decreto de Urgencia.

De no acreditarse el tiempo de servicios no se efectuará el pago de monto alguno a favor de los ex trabajadores, caducando su derecho, incluso en el caso de quienes opten por la variación de beneficio a que se refiere el Artículo 1° del presente Decreto de Urgencia.

Artículo 5°.- Del Pago del beneficio de Compensación Económica

El pago de Compensación Económica a que se refiere la Ley N° 27803, el Decreto de Urgencia N° 020-2005 y el presente Decreto de Urgencia, se efectúa entre el 20 de diciembre de 2006 al 31 de marzo de 2007. Para tal efecto el MTPE deberá emitir la Resolución Ministerial que autoriza los pagos nominales, a fin de que éstos se comprometan y devenguen durante el Año Fiscal 2006.

El MTPE está facultado a consignar los importes no recabados por los ex trabajadores, ante el órgano judicial respectivo, de acuerdo al último domicilio comunicado por el ex trabajador al Registro Nacional de ex Trabajadores Cesados Irregularmente, o en su defecto, de acuerdo al domicilio consignado en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC.

Artículo 6°.- Impedimento para el cambio de opción del beneficio

El cambio de opción del beneficio a que se refiere el Artículo 1° del presente Decreto de Urgencia, sólo podrá ejecutarse cuando se acredite que el ex trabajador se ha desistido de su pretensión en todos los procesos judiciales que hubiere interpuesto para la ejecución del beneficio de reincorporación o reubicación laboral.

Artículo 7°.- Disposiciones Complementarias

Por Decreto Supremo refrendado por el MTPE y por el Ministerio de Economía y Finanzas se establecerán las disposiciones correspondientes, a fin de implementar lo establecido en el presente Decreto de Urgencia.

Artículo 8°.- Refrendo

El presente Decreto de Urgencia, será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, por el Ministro de Economía y Finanzas y por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ

Presidente del Consejo de Ministros

LUIS CARRANZA UGARTE

Ministro de Economía y Finanzas

SUSANA PINILLA CISNEROS

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

(*) Modificado por Fe de Erratas del 10.11.2006.

APRUEBAN PROCEDIMIENTO Y FORMATO PARA QUE EX TRABAJADORES CESADOS IRREGULARMENTE A QUE SE REFIERE LA LEY N° 27803, PUEDAN SOLICITAR LA VARIACIÓN DE BENEFICIO DE REINCORPORACIÓN O REUBICACIÓN LABORAL AL DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA (15.11.2006) (332821)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 386-2006-TR

Lima, 14 de noviembre de 2006

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 27803 se implementaron las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales;

Que, la Ley N° 27803 instituyó el Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios, en adelante el Programa, sobre la base de la información que obre en el Registro Nacional de Ex Trabajadores Cesados Irregularmente, y cuyos destinatarios serán los ex trabajadores comprendidos dentro del ámbito de la indicada Ley;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 031-2006 se permite que los ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Ex Trabajadores Cesados Irregularmente que optaron por el beneficio de reincorporación o reubicación laboral puedan variar su beneficio al de compensación económica, mediante una comunicación dirigida al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, a efectos de viabilizar el cambio de beneficio antes descrito se hace necesario que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo apruebe los mecanismos de presentación de la indicada solicitud;

Con el visto bueno del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Reglamento de Organización y Funciones del Sector aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 018-2006-TR, así como la Ley N° 27803;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- La presentación de la comunicación a que se refiere el artículo 1° del Decreto de Urgencia N° 031-2006 se realiza mediante el formato que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Para acceder al cambio de beneficio se requiere que el ex trabajador se desista del beneficio inicialmente elegido, lo cual se hace constar expresamente en la solicitud.

Artículo 2°.- El ex trabajador que tiene proceso judicial en trámite contra las entidades o empresas del Estado con motivo de la ejecución del beneficio de reincorporación o reubicación laboral, debe desistirse de dicha pretensión.

No se efectuará el pago por concepto de compensación económica, hasta que el ex trabajador presente la respectiva resolución judicial que acepta el referido desistimiento.

Artículo 3°.- En el caso de ex trabajadores fallecidos, el cónyuge supérstite o en su defecto los herederos legales pueden solicitar el cambio de beneficio, regulado en el Decreto de Urgencia N° 031-2006. En este último caso, además de la documentación solicitada en el formato adjunto, debe presentarse la documentación que acredite su derecho sucesorio, a fin de hacer efectivo el beneficio.

Artículo 4°.- Los ex trabajadores que se cambien de beneficio deben acompañar a su solicitud, los documentos fedateados o legalizados que acrediten su tiempo de servicios, para efectuar el cálculo del monto correspondiente.

Artículo 5°.- La documentación que acredite el tiempo de servicios para el pago de la compensación económica de los ex trabajadores comprendidos en el

artículo 4º del Decreto de Urgencia N° 031-2006 debe ser remitida al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a las diferentes Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, adjunta al formato a que se refiere el artículo 1º de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA PINILLA CISNEROS
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

SOLICITUD PARA CAMBIO DE BENEFICIO

La siguiente información tiene carácter de declaración jurada y debe ser llenada completamente
Decreto de Urgencia N° 031-2006

Srs. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO:

Yo (nombre y apellidos) Identificado con DNI N° de años, con domicilio en: distrito de con teléfono N° y correo electrónico me presento y digo:

Que, estando inscrito en el Registro Nacional de Ex Trabajadores Cesados Irregularmente y habiendo optado por el beneficio de reincorporación o reubicación laboral (se verificará en el Registro) me desisto del mismo y SOLICITO CAMBIO DE BENEFICIO POR EL DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA, DE ACUERDO AL ARTÍCULO 1º DEL DECRETO DE URGENCIA N° 031-2006.

Para tal efecto presento copias fedateadas o legalizadas a fin de acreditar mi tiempo de servicios:

CERTIFICADO DE TRABAJO	()
LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES	()
RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO	()
RESOLUCIÓN DE CESE	()
BOLETAS DE PAGO	()
OTROS (ESPECIFICAR)	()

A fin de acogerme al cambio de beneficio **DECLARO** que a la presentación de la presente solicitud no tengo PROCESOS JUDICIALES respecto de la ejecución del beneficio de reincorporación y reubicación en trámite. En el caso de tener un PROCESO JUDICIAL y/o PROCESO ADMINISTRATIVO en trámite, adjunto o me comprometo en adjuntar (de ser el caso), mi ESCRITO DE DESISTIMIENTO al proceso antes mencionado y la RESOLUCIÓN correspondiente (**).

HUELLA DIGITAL

FIRMA
APELIDOS Y NOMBRES

Nota: La presentación de esta solicitud se puede efectuar hasta el **26 de diciembre de 2006**.

** La presentación de los documentos referidos al Desistimiento debe realizarse a la brevedad, caso contrario no se procederá al pago de la Compensación Económica correspondiente.

APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY QUE ESTABLECE EL PLAZO PARA EL PAGO DE DEVENGADOS PARA PENSIONISTAS DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEY N° 19990 - LEY N° 28798 (17.11.2006) (332978)

DECRETO SUPREMO N° 175-2006-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Ley N° 25967, modificado por la Ley N° 26323, se crea la Oficina de Normalización Previsional - ONP, reestructurada integralmente a través de la Ley N° 28532, y definida como un Organismo Público Descentrali-

zado del Sector Economía y Finanzas, que tiene a su cargo la administración del Sistema Nacional de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N° 19990, así como del Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Ley N° 18846; asimismo, otros regímenes previsionales a cargo del Estado, que le sean encargados conforme a ley;

Que, mediante la Ley N° 28798 se establece una modalidad de pago de devengados distinta a la dispuesta en la Ley N° 28266, para aquellos pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 19990 a quienes se les adeude devengados al 1 de enero de 2006;

Que, la Constitución Política del Perú en su Segunda Disposición Final y Transitoria establece que el Estado garantiza el pago oportuno y el reajuste periódico de las pensiones que administra, con arreglo a las previsiones presupuestarias que éste destine para tales efectos y a las posibilidades de la economía nacional;

Que, teniendo en cuenta que la Ley N° 28798 establece plazos máximos para cancelar los adeudos por montos de saldos de devengados y por edades de los pensionistas, se requiere reglamentar, entre otros aspectos, la cantidad de cuotas en que se efectuará el pago del saldo de devengados;

De conformidad con lo establecido en los numerales 8 y 17 del artículo 118º de la Constitución Política del Perú, y el Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

Artículo 1º.- Aprobación

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 28798, Ley que establece el plazo para el pago de devengados para pensionistas del Régimen del Decreto Ley N° 19990, el cual consta de siete (7) artículos, y que, como anexo, forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2º.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

Reglamento de la Ley que establece el plazo para el pago de devengados para pensionistas del Régimen del Decreto Ley N° 19990

Artículo 1º.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto dictar las medidas necesarias para el pago de los devengados a que se refiere la Ley N° 28798.

Artículo 2º.- Definiciones

Ley: A la Ley N° 28798, Ley que establece el plazo para el pago de devengados para pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 19990.

ONP: A la Oficina de Normalización Previsional, Organismo Público Descentralizado del Sector Economía y Finanzas, que tiene a su cargo la administración del Sistema Nacional de Pensiones.

Sistema Nacional de Pensiones: Al régimen de pensiones regulado por el Decreto Ley N° 19990, normas modificatorias y complementarias, incluyendo la Ley N° 25009, Decreto Supremo N° 018-82-TR y demás regímenes especiales.

Pensión: A la suma de todos los conceptos pensionables que el pensionista perciba mensualmente por el Sistema Nacional de Pensiones.

Pensionistas: A todas las personas que perciben una pensión por derecho propio, (jubilación o invalidez) o derivado (sobrevivencia).

Saldo por devengados: A la diferencia resultante entre el devengado determinado y el devengado pagado.

Artículo 3º.- Plazo para el pago de devengados pendientes al 1 de enero de 2006.

De conformidad con el artículo 1º de la Ley, los montos de devengados que se adeuden al 1 de enero de 2006 a los pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones, se pagarán en los siguientes plazos:

3.1 Por los adeudos hasta veinte mil nuevos soles, en el plazo de seis meses.

3.2 Por los adeudos mayores a veinte mil nuevos soles y hasta cien mil nuevos soles, en los siguientes términos:

3.2.1 Pensionistas con 75 años de edad o más, cumplidos hasta el 31 de diciembre de 2005 inclusive, en 12 meses.

3.2.2 Pensionistas con 65 años de edad y menos de 75, cumplidos hasta el 31

de diciembre de 2005 inclusive, en 24 meses.

3.2.3 Pensionistas menores de 65 años al 31 de diciembre de 2005, en 36 meses.

3.3 Por el exceso de cien mil nuevos soles, el pago de los devengados se efectuará en diez años contados desde el final de los plazos a los que se alude en el numeral 3.2.

Artículo 4º.- Forma de Pago y Monto Mínimo

Los pagos se realizarán mensualmente y el monto mínimo será el equivalente al de la pensión que se otorgue al pensionista, salvo que el adeudo correspondiente sea menor, en cuyo caso se abonará dicha suma.

Artículo 5º.- Tasa de Interés

Para todos los casos señalados en el artículo 3º del presente Reglamento, es de aplicación a los saldos por devengados la tasa de interés legal fijada por el Banco Central de Reserva del Perú.

Artículo 6º.- Pago de devengados en caso de fallecimiento del pensionista

En caso de fallecimiento del pensionista, al cual se le adeude devengados, el monto se abonará en una sola cuota, conforme a la legislación de la materia.

Artículo 7º.- Financiamiento

La ONP ejecutará el pago de los devengados en los plazos normados en el presente Reglamento con cargo a su presupuesto institucional para los ejercicios fiscales 2006 y 2007.

AUTORIZAN LA FUSIÓN DE PRIMA AFP Y AFP UNIÓN VIDA, MEDIANTE LA ABSORCIÓN DE AFP UNIÓN VIDA POR PARTE DE PRIMA AFP (17.11.2006) (333003)

RESOLUCIÓN SBS Nº 1512-2006

Lima, 14 de noviembre de 2006

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

VISTOS:

La solicitud de fusión de las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones Prima AFP y AFP Unión Vida de fecha 07.09.2006, recibida con Registro Nº 2006-46651, representadas por el señor Rubén Loaiza Negreiros, los informes de la Gerencia de Estudios Económicos Nº 037-2006-ASAP de fecha 25.9.2006, del Departamento Legal Nº 815-2006-LEG, de fecha 26.9.2006, del Departamento de Riesgos de Operación Nº 093-2006-DERO de fecha 11.10.2006; y el informe del Departamento de Supervisión de Instituciones Nº 027-2006-CINST de fecha 31.10.2006;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Nº 538-98-EF/SAFP y modificatorias, se han dictado las normas aplicables al procedimiento a seguir en los casos de fusión de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones;

Que, las Juntas Generales de Accionistas de Prima AFP y AFP Unión Vida, celebradas en forma separada el 06.09.2006, han acordado la fusión de ambas administradoras mediante la modalidad de fusión por absorción, siendo Prima AFP la sociedad absorbente y AFP Unión Vida la sociedad absorbida;

Que, mediante documento de fecha 07.09.2006, recibido con número de registro 2006-46651, suscrito por el representante designado para tal efecto, Prima AFP y AFP Unión Vida han solicitado se autorice la fusión por absorción de la segunda administradora por parte de la primera, para lo cual han cumplido con adjuntar y presentar ante esta Superintendencia los documentos e informaciones exigidos para estos casos;

Contando con el visto bueno de las Superintendencias Adjuntas de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, Asesoría Jurídica y Riesgos, y las Gerencias de Estudios Económicos y Tecnologías de la Información; y,

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley Nº 26702; el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo Nº 054-97-EF, la Resolución Nº 538-98-EF/SAFP y sus modificatorias;

RESUELVE:

Artículo Primero.- Autorizar la fusión de Prima AFP y AFP Unión Vida, mediante la absorción de AFP Unión Vida por parte de Prima AFP, la cual entrará en vigencia el 1º de diciembre de 2006.

Artículo Segundo.- Disponer la fusión de los fondos privados de pensiones administrados por AFP Unión Vida y Prima AFP, de modo que a partir del 1º de diciembre de 2006, los fondos privados de pensiones resultantes sean administrados por Prima AFP.

Artículo Tercero.- La fusión que se autoriza por la presente resolución se sujetará al procedimiento operativo que, para tal efecto, señale la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

Artículo Cuarto.- Revocar la Licencia de Funcionamiento de AFP Unión Vida y excluirla del Registro de las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones de esta Superintendencia, a partir del 1º de diciembre de 2006.

Artículo Quinto.- Notifíquese la presente resolución a la Bolsa de Valores de Lima, Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores, Prima AFP y AFP Unión Vida.

Artículo Sexto.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN JOSÉ MARTHANS LEÓN
Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

LEY Nº 28904 (18.11.2006) (333061)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

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

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

LEY QUE OTORGA UNA ASIGNACIÓN EXCEPCIONAL PARA EL AÑO FISCAL 2006 A LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

Artículo 1º.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto autorizar al Ministerio del Interior para que otorgue una asignación excepcional, aplicable para los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2006, a favor del personal policial que voluntariamente preste servicios de calle y patrullaje durante el uso de sus vacaciones y/o días de descanso.

Artículo 2º.- Asignación excepcional y su financiamiento

La asignación excepcional a que hace referencia el artículo 1º, se otorga por el equivalente de CINCUENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 50.00) por ocho (8) horas de servicio diario, el mismo que será financiado con cargo a los recursos presupuestarios asignados al Pliego Ministerio del Interior en el Crédito Suplementario autorizado mediante la Ley Nº 28880.

Dicha asignación no tiene carácter remunerativo ni pensionable, no sirve de base para el cálculo de beneficios sociales, ni para efectos de descuentos oficiales y personales.

Artículo 3º.- Disposiciones complementarias

El Ministerio del Interior, de ser necesario, mediante resolución ministerial emite las disposiciones complementarias para la mejor aplicación de la presente norma.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- Sustitución de los Anexos de la Ley Nº 28880, Ley que Autoriza Crédito Suplementario en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2006 y dicta otras medidas

Sustitúyese en los Anexos 3 y 3A Distribución del Gasto de los Gobiernos Regionales por Actividad y Proyecto y Grupo Genérico de Gasto para el Año Fiscal 2006, de la Ley Nº 28880, Ley que Autoriza Crédito Suplementario en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2006 y dicta otras medidas, correspondiente al Pliego 465 Municipalidad Metropolitana de Lima.

DICE:

Tipo:	Inversiones
FU.PROG. ACT./PROY.	
Pavimentación de las vías locales de la Cooperativa de Vivienda de los Trabajadores de INGEMMET-COVITI-SAN MARTÍN DE PORRES.	S/. 565 388

DEBE DECIR:

Tipo:	Inversiones
FU.PROG. ACT./PROY.	
Pavimentación de vías internas del Grupo Residencial Nº 25-A Sector 1 Villa El Salvador	S/. 565 388

Sustitúyese en los Anexos 3 y 3A de la Distribución del Gasto de los Gobiernos Regionales por Actividad y Proyecto y Grupo Genérico de Gasto para el Año

Fiscal 2006, de la Ley N° 28880, Ley que Autoriza Crédito Suplementario en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2006 y dicta otras medidas, correspondiente al Pliego 447 del Gobierno Regional del departamento de Huancavelica.

DICE:

Tipo: FU.PROG. ACT./PROY.	Inversiones
Mejoramiento de agua potable y tratamiento de aguas residuales de Acobamba	S/. 3 495 000

DEBE DECIR:

Tipo: FU.PROG. ACT./PROY.	Inversiones
- Construcción sistema de irrigación Churcampa-La Merced-Mayocc	S/. 1 775 000
- Canalización del Río Colcabamba, manejo de carcavas, control de taludes y forestación de 10 Has. en la Sub Cuenca Milpo-Pampa-Colcabamba-Tayacaja	S/. 1 720 000

El Ministerio de Economía y Finanzas a través de la Dirección Nacional del Presupuesto Público, definirá el código presupuestal que corresponda de los proyectos que sustituyen.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación. En Lima, a los nueve días del mes de noviembre 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 diecisiete días del mes de noviembre del año dos mil seis.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

Sumillas de Legislación

Del 11 al 28 de noviembre de 2006

1. Modifican el Reglamento de Inspecciones y del Procedimiento Sancionador de las Infracciones en las Actividades Pesqueras y Acuícolas y el Reglamento de la Ley General de Pesca (15.11.2006) (332811)

Mediante D.S. N° 023-2006-PRODUCE de 10.11.2006, se modifica el Reglamento de Inspecciones y del Procedimiento Sancionador de las Infracciones en las Actividades Pesqueras y Acuícolas y el Reglamento de la Ley General de Pesca.

2. Aprueban procedimiento y formato para que ex trabajadores cesados irregularmente a que se refiere la Ley N° 27803, puedan solicitar la variación de beneficio de reincorporación o reubicación laboral al de compensación económica (15.11.2006) (332821)

Mediante R.M. N° 386-2006-TR de 14.11.2006, se aprueba el procedimiento y formato para que los ex trabajadores cesados irregularmente a que se refiere la Ley N° 27803, puedan solicitar—de acuerdo al D.U. N° 031-2006—la variación de beneficio de reincorporación o reubicación laboral al de compensación económica. Ver anexo de Legislación.

3. Disponen que madres que deben dar de lactar a sus hijos no sean consideradas omisas como miembros de mesa en las Elecciones Regionales y Municipales del 19 de noviembre (15.11.2006) (332830)

Mediante Resolución N° 039-2006-GOECOR/ONPE de 14.11.2006, se dispone que las madres que se encuentren dando de lactar a sus hijos, y que hayan sido sorteadas como miembros de mesa, no sean consideradas como omisas para ejercer el cargo de miembro de mesa en las Elecciones Regionales y Municipales que se realizaron el domingo 19 de noviembre de 2006.

4. Aprueban Reglamento de la Ley N° 28798, que establece el plazo para el pago de devengados para pensionistas del Régimen del Decreto Ley N° 19990 (17.11.2006) (332978)

Mediante D.S. N° 175-2006-EF de 16.11.2006, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 28798, que establece el plazo para el pago de devengados para pensionistas del Régimen del Decreto Ley N° 19990. Ver anexo de Legislación.

5. Autorizan la fusión de Prima AFP y AFP Unión Vida, mediante la absorción de AFP Unión Vida por parte de Prima AFP (17.11.2006) (333003)

Mediante Resolución SBS N° 1512-2006 de 14.11.2006, se autoriza la fusión de Prima AFP y AFP Unión Vida, mediante la absorción de AFP Unión Vida por parte de Prima AFP, la cual entrará en vigencia el 1 de diciembre de 2006. Ver anexo de Legislación.

6. Ley que otorga una asignación excepcional para el año fiscal 2006 a la Policía Nacional del Perú (18.11.2006) (333061)

Mediante Ley N° 28904 de 17.11.2006, se autoriza al Ministerio del Interior

para que otorgue una asignación excepcional, aplicable para los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2006, a favor del personal policial que voluntariamente preste servicios de calle y patrullaje durante el uso de sus vacaciones y/o días de descanso. Ver anexo de Legislación.

7. Disposiciones sobre las vacaciones para Magistrados y personal auxiliar en el Año Judicial 2007 (18.11.2006) (333094)

Mediante R.A. N° 135-2006-CE-PJ, de 20.10.2006, se dispone que las vacaciones para Magistrados y personal auxiliar en el Año Judicial 2007 se harán efectivas del 1 de febrero al 2 de marzo de 2007.

8. Declaran infundada demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra la Ley N° 26937, que establece la no obligatoriedad de la colegiación para el ejercicio profesional del periodismo (22.11.2006) (333269)

Mediante Expediente N° 0027-2005-PI/TC de 20.02.2006, se declara infundada demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra la Ley N° 26937, que establece la no obligatoriedad de la colegiación para el ejercicio profesional del periodismo.

9. Designan Director Ejecutivo del Centro de Promoción de la Pequeña y Micro Empresa PROMPYME (23.11.2006) (333338)

Mediante R.S. N° 030-2006-TR de 22.11.2006, se designa al señor Hugo Javier Rodríguez Espinoza como Director Ejecutivo del Centro de Promoción de la Pequeña y Micro Empresa PROMPYME.

10. Disponen la distribución de nuevas demandas en materia civil, penal, familia, laboral, no contenciosos y exhortos entre los Juzgados 5° al 10° de Paz Letrados del Cercado de Lima (24.11.2006) (333418)

Mediante R.A. N° 425-2006-CED-CSJLI/PJ de 15.11.2006, se suspende a partir del 27.11.2006, el ingreso de nuevas demandas en materia civil, penal, familia, laboral, no contenciosos y exhortos, al 1°, 2°, 3° y 4° Juzgados de Paz Letrados del Cercado de Lima; debiendo el Centro de Distribución General de la sede judicial Puno-Carabaya, distribuir las de manera equitativa y aleatoria entre los juzgados restantes (5° al 10°). Cabe señalar que las demandas en las que intervienen como parte las Administradoras de Fondos Privados de Pensiones (AFP) continuarán siendo distribuidas aleatoria y equitativamente entre los 10 Juzgados aludidos.

11. Conceden plazo adicional para concluir informe a Comisión Multisectorial encargada de proponer medidas para mejorar condiciones laborales y formación profesional de trabajadores del servicio de transporte urbano e interprovincial de pasajeros (28.11.2006) (333597)

Por Resolución Suprema N° 031-2006-TR de 27.11.2006 se ha concedido un plazo adicional de sesenta (60) días hábiles a partir de la publicación de la Resolución Suprema bajo comentario para la conclusión del informe reseñado.