



# CARTA DEL DIRECTOR

**Apreciado amigo:**

## 1. SEGURIDAD SOCIAL

Comienza un nuevo año y la Seguridad Social continúa siendo una materia que se mantiene en el debate nacional y mundial. Así, nuevamente se encuentra en discusión en el Congreso de la República la desafiliación del Sistema Privado de Pensiones para retornar al Sistema Nacional de Pensiones. Esencialmente debe reconocerse que algunos de los técnicos y políticos que promovieron este sistema, y que después se alejaron incomprensiblemente del mismo, no quisieron escuchar ni revisar los aspectos técnicos inmersos en esta opción pensionaria.

Lo cierto es que el proyecto de ley sobre la libre desafiliación responde a una flagrante omisión cometida en el año 1992 cuando se dieron los primeros pasos en el Sistema Privado de Pensiones, esto es, no establecer un sistema transitorio para aquellos que no resultarían compensados con justicia ni en el Sistema Nacional de Pensiones ni en el Sistema Privado de Pensiones. Así, quienes venían del SNP vieron cercenadas sus justas aspiraciones pensionarias con topes por demás irrisorios (S/. 600.00), pues poco les importó a las autoridades de ese entonces mutilar sus derechos. Igualmente, quienes se afiliaron al SPP no fueron alertados sobre las durísimas condiciones para alcanzar, en dicho sistema, una pensión similar o igual al SNP del cual procedían, debido a factores tales como el mercado de trabajo, los niveles salariales, el Bono de Reconocimiento, entre otros.

Uno de los principios de Seguridad Social que tiene mayor envergadura es el de la transparencia, lamentablemente bastante venido a menos en nuestro país en los últimos años, razón por la cual se ha producido este debate sobre libre desafiliación, al no responder nuestra legislación en forma coherente a la transparencia de sus efectos.

Esto es lo coyuntural y será evaluado en la próxima legislatura. Lo cierto es que existe un número no determinado de afiliados en el SPP que debe tener la opción de volver al SNP, ya que una decisión política de Estado no debe perjudicar su derecho a la Seguridad Social, pues, de lo contrario, ¿qué es lo que garantiza el Estado en la Constitución Política?

Esto lo decimos en un contexto mundial en el cual entre el 5 y 7 de marzo de 2007 se debatirá, en Polonia, el tema "Seguridad Social y el Mercado de Trabajo, ¿un desfase irreconciliable?", en el marco de la 5ta. Conferencia Internacional de Investigación en Seguridad Social, promovida por la Asociación Internacional de Seguridad Social, (AISS). Es allí donde especialistas debatirán sobre las modalidades de adaptación de la Seguridad Social a las tendencias actuales y futuras del mercado de trabajo.

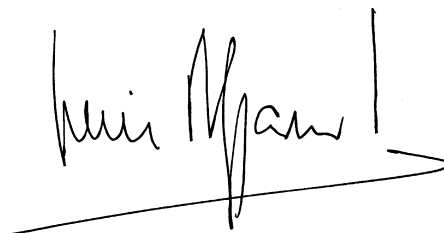
## 2. ACADEMIA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Es motivo de satisfacción para nuestro país la elección del Dr. Mario Pasco Cosmópolis como Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Lo acompañan en el Consejo Directivo Rolando Murgas, Jorge Rodríguez Manzini, Juan Rivero Lamas y Amauri Mascaró Nacimiento.

El Dr. Mario Pasco Cosmópolis es profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú y se desempeña como consultor y asesor laboral, habiendo ejercido importantes cargos públicos.

Desde *Análisis Laboral* le deseamos toda clase de éxitos en su Presidencia y le enviamos un especial saludo, resaltando la importancia de su elección en momentos en que Iberoamérica y, en especial América Latina, se encuentran en la búsqueda de su destino en materia laboral y de Seguridad Social.

Atentamente,



LUIS APARICIO VALDEZ  
Director

## Análisis Laboral

### Aspectos Socioeconómicos y Jurídicos

#### Director

Luis Aparicio Valdez

#### Subdirector

Alfredo Chienda Quiroz

#### Equipo de Investigación

Jorge Bernedo Alvarado  
Alfredo Chienda Quiroz  
Aldo Vértiz Iriarte  
Anna Vilela Espinosa

#### Asistente de la Publicación

Ursula Olmos Heeren

#### Administración

María H. Aparicio de Munar

#### Diagramación, Composición de Textos y Cuadros Estadísticos

Katia Ponce de Munive  
Jeannette Flores V.

#### Corrección de Textos

Ursula León Castillo

#### Diseño y Montaje

Manuel Saravia 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**

<b>CARTA DEL DIRECTOR</b>	<b>2</b>
<b>ESCENAS LABORALES</b>	<b>4</b>
<b>INVITADOS</b>	
• Sindicatos y Cooperativas. Encuentros y desencuentros. Lo virtuoso y lo vicioso. Héctor Lucena	<b>6</b>
• Hacia el Futuro del Sistema de Seguridad Social en Pensiones. César González Hunt	<b>8</b>
<b>ANÁLISIS LEGAL</b>	
• Obligaciones del Empleador. Liquidación Anual de Aportes y Retenciones de la Seguridad Social	<b>11</b>
• Asignación por Movilidad. Establecen monto máximo	<b>13</b>
• Reglamentan las modificaciones a la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud	<b>14</b>
• Nuevo Valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) 2007	<b>18</b>
• La Ley General de Trabajo: Desviaciones y Soluciones	<b>19</b>
• Memorando de Entendimiento: OIT - MTPE	<b>22</b>
<b>XIV CONGRESO MUNDIAL AIRT</b>	
• XIV Congreso Mundial de la AIRT: "Actores Sociales, Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías en el Siglo XXI"	
– Diálogo Social, Libertad Económica y Relaciones Industriales. Kollonay Lehoczy, Csilla	<b>23</b>
<b>JURISPRUDENCIA LABORAL</b>	
• La prescripción extintiva de los derechos laborales	<b>33</b>
<b>COYUNTURA</b>	
• Los sufrimientos descentralistas	<b>35</b>
• Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2004-2007)	<b>35</b>
• Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Diciembre 2006	<b>36</b>
<b>INDICADORES LABORALES</b>	
• Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Enero 2007	<b>37</b>
• Aportaciones y Contribuciones Sociales: Enero 2007	<b>37</b>
• Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Enero 2007	<b>38</b>
• Aportes AFP 2005	<b>38</b>
• Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 2006 y 2007	<b>39</b>
• Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de quinta categoría	<b>39</b>
• Canasta de Precios AELE	<b>40</b>
• 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)	<b>41</b>
• Calendario Tributario – Tasa Activa de Mercado – Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva	<b>42</b>
<b>TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES</b>	<b>43</b>
<b>LEGISLACIÓN SUMILLADA:</b> Del 30 de diciembre de 2006 al 19 de enero de 2007	<b>55</b>

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

## • CARÁTULA

Nuestra portada muestra la impresionante caída de la negociación colectiva en el país, que se mantiene hasta el momento, pues las cifras de 2006 no van a ser muy diferentes de las de 2005. Es notable que este descenso se acentúa desde los comienzos de los años 90, con la legislación laboral flexibilizadora. En el cuadro queda oculta la práctica desaparición de la negociación por rama.

Para una lectura correcta, debe entenderse que la caída de la negociación colectiva obedece también a la flexibilización del mercado en términos económicos, que hizo desaparecer la mayor parte de la industria nacional y los procesos de privatización de la actividad empresarial del Estado. También son causas importantes las fusiones de empresas, la extensión del plazo de las negociaciones (hay ahora casos de negociación de varios años de duración) y el hecho de que las nuevas empresas —excepto en la minería— implantadas desde el 90 no tienen sindicatos y, por tanto, acceso a la negociación colectiva, dada la variedad de las actuales formas de contratación.

Todo esto es tema actual a propósito del debate sobre la Ley General de Trabajo, que pretende incrementar el grado de estabilidad laboral, sea en el inicio (contratación) del empleo del trabajador o en la modalidad del despido. El proyecto de ley ya ha sido aprobado por la comisión respectiva del Congreso, pero en su contra han adelantado posición los gremios empresariales y el propio poder Ejecutivo, que incluso incubó un texto sustitutorio.

Estamos no solamente ante un debate técnico sobre las características más eficientes de la legislación laboral, sino también frente a una confrontación de orden político, respecto a la recuperación del poder sindical en deterioro de la autoridad de los empleadores sobre sus empresas. Pero tal vez lo más interesante será la opción del gobierno, el árbitro forzado de este conflicto de intereses. Aunque su opción a favor de los empleadores ya se ha hecho notar, el

costo político de una posición antilaboral podría ser muy significativo: Tendría que enfrentarse no solamente a la discusión en el Parlamento sino también a la opinión de la "minoría" de trabajadores afectados por la actual legislación, que tal vez no sea diferente de los excluidos de la relación salarial. ¿Qué prefiere un campesino o un vendedor ambulante?: ¿Una legislación protectora o una flexible?. Lo sabremos relativamente pronto.

## • ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD: Establecen tope máximo en su otorgamiento

De acuerdo a la modificatoria introducida por el Decreto Legislativo N° 970 al artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, la asignación por movilidad contemplada en el artículo 19°, inc. i) del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, es decir, aquella que se otorga al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, y que no se sustenta con un comprobante de pago sino con una planilla suscrita por el trabajador usuario de la movilidad, tiene en la actualidad un tope en su otorgamiento, el mismo que equivale a S/. 20 diarios por trabajador. Así:

**"Artículo 37°.-** A fin de establecer la renta neta de tercera categoría se deducirá de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente, así como los vinculados con la generación de ganancias de capital, en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por esta ley, en consecuencia son deducibles:

(...)

a1) Los gastos por concepto de movilidad de los trabajadores que sean necesarios para el cabal desempeño de sus funciones y que no constituyan beneficio o ventaja patrimonial directa de los mismos.

Los gastos por concepto de movilidad podrán ser sustentados con comprobantes de pago o con una planilla sus-

crita por el trabajador usuario de la movilidad, en la forma y condiciones que se señale en el Reglamento. **Los gastos sustentados con esta planilla no podrán exceder, por cada trabajador, del importe diario equivalente al 4% de la Remuneración Mínima Vital Mensual de los trabajadores sujetos a la actividad privada.**

No se aceptará la deducción de gastos de movilidad sustentados con la planilla a que se hace referencia en el párrafo anterior, en el caso de trabajadores que tengan a su disposición movilidad asignada por el contribuyente".

Para mayor información, véase en esta edición el artículo: "Asignación por Movilidad: Establecen monto máximo".

## • DECLARACIÓN ANUAL DEL IMPUESTO A LA RENTA

Con fecha 30 de diciembre de 2006 se publicó la Resolución de Superintendencia N° 235-2006/SUNAT, que aprobó las disposiciones y formularios para la declaración anual del Impuesto a la Renta y del Impuesto a las Transacciones Financieras del Ejercicio Gravable 2006.

Dentro de estas normas, y en lo referente a contribuyentes de 4ta y 5ta categoría, se ha establecido lo siguiente:

- Son sujetos obligados a presentar la declaración quienes hayan percibido, durante el ejercicio gravable 2006, rentas de cuarta categoría por un monto superior a S/. 29.750 (veintinueve mil setecientos cincuenta y 00/100 Nuevos Soles). Dichas rentas se determinarán sumando los montos de las casillas 107 y 108 del Formulario Virtual N° 657 o del Formulario N° 957.
- Asimismo, se ha reiterado que no deberán presentar la declaración los deudores tributarios que en el ejercicio gravable 2006 hubieran obtenido exclusivamente rentas de quinta categoría.

El plazo para presentar la declaración y efectuar el pago de regularización y del ITF se efectuará de acuerdo al siguiente cronograma:

ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	FECHA DE VENCIMIENTO
2	27 de marzo de 2007
3	28 de marzo de 2007
4	29 de marzo de 2007
5	30 de marzo de 2007
6	02 de abril de 2007
7	03 de abril de 2007
8	04 de abril de 2007
9	09 de abril de 2007
0	10 de abril de 2007
1	11 de abril de 2007

• **INSPECCIÓN LABORAL:** Dictan medidas complementarias de fortalecimiento del sistema

A raíz de unas declaraciones efectuadas hace un tiempo por el Presidente de la República, Alan García, en el sentido de que se dictaría un decreto supremo con rango de ley que contemplaría que los efectivos policiales trabajen coordinadamente con los inspectores para evitar que se cometan abusos y agresiones en su contra durante la supervisión que realiza a las empresas, así como el establecimiento de un tiempo de tolerancia máximo para que las empresas "abran las puertas de inmediato" a los inspectores laborales que van a fiscalizarlas, con fecha 16 de enero último, se dictó el Decreto Supremo N° 002-2007-TR, "Medidas complementarias de fortalecimiento del Sistema de Inspección Laboral a nivel nacional".

Este Decreto establece atribuciones y facilidades complementarias para fortalecer la capacidad de inspección del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

En este sentido se contempla el apoyo de la autoridad policial y otras autoridades administrativas, la tolerancia para el ingreso al centro de trabajo de 10 minutos, el acceso a la información y la difusión de los derechos laborales. En este contexto, la Ministra de Trabajo ha informado que este año se proyecta realizar 110.000 inspecciones laborales a nivel nacional, lo cual significa un incremento sustancial con respecto al año pasado, cuando se realizaron 99.200 fiscalizaciones a empresas privadas, siendo cerca del 50% de ellas multadas por diversas faltas; asimismo señaló que durante el primer trimestre de este año los operativos se concentrarán en el sector minero, donde es frecuente la contrata-

ción de trabajadores a través de empresas de intermediación laboral, más conocidas como *services*.

• **DIRECTIVA DE APOYO A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

Por Acuerdo de Directorio N° 004-2006/031-FONAFE, se aprobó la Directiva de Apoyo a la persona con discapacidad, la misma que, respecto a la **Promoción y el Empleo**, contempla que las empresas deberán tener en cuenta el porcentaje mínimo (3% de la totalidad de su personal) establecido por la Ley en sus procesos de contratación, a fin de dar oportunidad y acceso a las personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo; asimismo, en los concursos públicos de méritos, las personas con discapacidad que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un puntaje aprobatorio obtendrán una bonificación del quince por ciento (15%) en el puntaje final obtenido.

• **LEY GENERAL DE TRABAJO:** Sindicación en PYMEs y Microempresas

Recientemente, en medios periodísticos diversos, laboristas han opinado en el sentido de que debería ser prioridad, dentro de la Ley General de Trabajo (LGT), el reconocimiento de la libertad sindical y el fomento para constituir estas organizaciones de defensa a nivel de las PYME y las microempresas. Es por esto que se busca alentar la sindicalización entre los trabajadores de las PYME para negociar mejores condiciones laborales.

En este sentido, se han pronunciado en razón a que los derechos sindicales deberían consignarse tanto en la LGT como en la ley de MYPE.

Consideran que el principal obstáculo de la sindicalización en las PYME es la exigencia del número de trabajadores, pues la ley establece como requisito para su constitución la existencia de 20 trabajadores como mínimo en la empresa, cuando en el Perú la mayoría de empresas con MYPE no cuenta ni siquiera con 10. Por tanto, quedan fuera de los derechos de la sindicalización

Es por esto que, según sus opiniones, los sindicatos deberían conformarse por ramas y no a nivel de empresas.

• **UTILIDADES:** Plazo laboral para la entrega de la Participación

La entrega de la Participación en las Utilidades podrá efectuarse, según normas laborales contenidas en el artículo 6° del Dec. Leg. N° 892, dentro de los 30 días naturales (calendario) siguientes al vencimiento del plazo legal para la presentación de la Declaración Jurada (D.J.) del Impuesto a la Renta.

Para el Ejercicio Gravable 2006, la Resolución de Superintendencia N° 235-2006/SUNAT, publicada el 30 de diciembre de 2006, ha señalado un calendario de fechas para presentar la D.J., que está en función del último dígito del RUC del empleador.

En consecuencia, concordando ambos dispositivos, la fecha máxima para que el empleador abone a los trabajadores la Participación en las Utilidades que pudiera corresponderles por el Ejercicio Gravable 2006 no será única para todos, pues podría variar en función al último dígito del RUC que tenga el propio empleador, observando así lo dispuesto por la SUNAT.

Para efectuar el pago de las Utilidades correspondiente al Ejercicio Gravable 2006, debe tenerse presente lo señalado en el inciso a) del Artículo 39° del Reglamento de la LIR.

Para que la Participación en las Utilidades sea gasto del ejercicio 2006 debe pagarse antes de la presentación de la Declaración Jurada de 3ra. categoría, de lo contrario será gasto del ejercicio 2007.

En materia laboral deberá tenerse en cuenta el calendario siguiente:

PERÍODO DE TREINTA DÍAS POSTERIORES A LA FECHA LÍMITE PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN JURADA DEL IMPUESTO A LA RENTA DENTRO DE LOS CUALES DEBE DISTRIBUIRSE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES Dec. Leg. N° 892, Art. 6°	
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	PERÍODO DE PAGO
2	del 28.03 al 26.04.2007
3	del 29.03 al 27.04.2007
4	del 30.03 al 28.04.2007
5	del 31.03 al 29.04.2007 (1)
6	del 03.04 al 02.05.2007 (2)
7	del 04.04 al 03.05.2007
8	del 05.04 al 04.05.2007
9	del 10.04 al 09.05.2007
0	del 11.04 al 10.05.2007
1	del 12.04 al 11.05.2007

(1) Como el día 28 de abril cae sábado, el plazo se amplía al primer día laborable, es decir al 30 de abril.  
(2) Como el día 29 de abril cae domingo, el plazo se amplía al primer día laborable, es decir al 30 de abril.

# Sindicatos y Cooperativas

## Encuentros y desencuentros. Lo virtuoso y lo vicioso

**E**n este artículo nos proponemos abordar planteamientos que relacionan la vinculación entre el cooperativismo y el sindicalismo, o, aún más amplio, entre el primero y las relaciones de trabajo. Es en este último campo disciplinario donde hemos centrado nuestras investigaciones.

HÉCTOR LUCENA (\*)

Hasta la fecha, el fomento masivo de las cooperativas por parte de las políticas estatales no ha tenido ni recibido el suficiente análisis. Cuando en un país, caso venezolano, se pasa en apenas pocos años de 2.500 cooperativas en el año 2000 a más de sesenta mil, apenas cuatro y medio años más tarde, es un fenómeno muy relevante y significativo, pero también riesgoso para esta institución. Su relevancia nos obliga a mirar el tema con las preocupaciones normales de la academia.

A priori, no se trata de ver problemas, pero todo proceso que recibe estímulos desde su exterior, afecta y repercute en su naturaleza, o, dicho en otras palabras, la modifica. Extrapolando desde las Relaciones de Trabajo, recordamos que en el breve período de 1945 a 1948 existió en el país un gobierno revolucionario, así se identificaba el régimen de entonces, como hijo de la revolución de octubre, con la cual se había depuesto del poder al General Isaías Medina Angarita. El nuevo régimen promovió, con todos los recursos que permite el control del Estado, el desarrollo y organización de nuevos sindicatos. Es así que en pocos años se constituyeron cientos de nuevos sindicatos, pero apenas cambió el régimen a partir de noviembre de 1948, si bien fue por vía no constitucional, buena parte de estos sindicatos recién creados desapareció. No resistieron mantenerse en un régimen que no ofrecía la protección del depuesto. La razón estaba en el hecho de que era un crecimiento espumoso o burbuja. Carecía de bases propias y sólidas. La reflexión histórica nos sirve para tener presente cuán importante es el crecimiento de las instituciones sociales con sus propias energías, pero buscando y recibiendo conscientemente, con los brazos abiertos, los apoyos que provengan de las políticas públicas.

### EXCLUSIÓN SOCIAL Y COOPERATIVISMO

Se afirma que la política de fomento del cooperativismo tiene como propósito combatir la exclusión social. Que con su promoción se incorpora a la condición de productores a personas que sufren todo tipo de exclusión. Para el presente momento es una tarea por emprender el asegurarse que este objetivo se esté cumpliendo. El plantearse algunas reservas en torno a la incorporación de excluidos por esta vía lo consideramos útil para orientar indagaciones sobre este particular. El sustento de las reservas se plantea, en primer lugar,

por tratarse de un proceso inducido desde las políticas estatales. Por supuesto que el desarrollo del cooperativismo o del sindicalismo, como parte de los movimientos sociales y de la sociedad civil, debe contar con un marco legal e institucional, que incluso brinde a estas instituciones, a sus afiliados y a quienes se relacionan con ellas, las garantías necesarias para el cumplimiento de sus objetivos, en un escenario del ejercicio de su autonomía.

La segunda razón para llamar la atención de la importancia de mantener las reservas de la afirmación de que el cooperativismo es una vía para combatir la exclusión es la que se relaciona con el fomento de cooperativas en donde ya existen empresas, brindando atención o prestando determinados servicios. Este fenómeno tuvo su mayor estímulo al concluir el paro nacional de dos meses, que muy especialmente afectó al sector petrolero; ya que desde el gobierno se alentó la formación de cooperativas para sustituir a las empresas contratistas.

Hay que destacar que la parálisis de la actividad petrolera fue un duro golpe para el gobierno venezolano y en general para la economía del país. Ese año -2003- el PIB disminuyó en un 15%, un decrecimiento histórico por su magnitud. A lo largo del conflicto se fueron paralizando las instalaciones petroleras, apenas pudieron mantener actividades aquellas que estaban en manos de compañías extranjeras en el oriente del país, que venían de los convenios de la apertura petrolera realizados en el gobierno de R Caldera. Cabe también señalar que incipientes procesos de autogestión y control obrero, dada la emergencia productiva, se pusieron en práctica en ciertas instalaciones petroleras del oriente del país. En ningún momento, a lo largo del prolongado conflicto, se emprendieron negociaciones entre los promotores del paro y el gobierno. Fue una parálisis muy sui generis en ese sentido. El gobierno ya en pleno paro, corriendo el segundo mes, hizo llamados públicos a la reincorporación, pero con muy poco éxito. Ya en las postrimerías del paro, y luego en la etapa posterior, es cuando se fomenta el desarrollo del cooperativismo para sustituir a empresas contratistas. Este fomento se extiende a otras actividades productivas, de tal manera que el año 2003 es el

(\*) Coordinador del Doctorado en Ciencias Sociales, Estudios del Trabajo, Universidad de Carabobo. e-mail: hllucena@hotmail.com

año del "boom" del cooperativismo. Las solicitudes de constitución, según datos de la Superintendencia Nacional de Cooperativas –Sunacoop–, concretamente las solicitudes de reserva de nombre, pasaron de 11.542 en el año 2002 a 110.586 en el año 2003. Un crecimiento sorprendente. Hay que tener presente que ya estaba en vigencia la nueva Ley de Asociaciones Cooperativas, que facilita ampliamente su constitución.

### LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y EL COOPERATIVISMO

El fenómeno laboral más mencionado en los procesos de apertura económica que se suscitaron a partir de los ochenta en la región latinoamericana, y en Venezuela a partir de los noventa, ha sido el de la flexibilización laboral. En Venezuela si bien se asumió como política explícita en el marco de las medidas económicas adoptadas por el gobierno en 1989, ya desde antes venía ocurriendo lo que identificamos como flexibilización de hecho, es decir la que se observaba en los centros de trabajo, independiente y ajena a la legislación y a las políticas laborales públicas. Hay que destacar que la flexibilización de hecho es un reflejo de la debilidad de las organizaciones sindicales, lo que a su vez es una evidencia del deterioro del mercado laboral en todo el país. Hay un encadenamiento en todo esto.

Sobre la flexibilización laboral hay abundante literatura, es un fenómeno ampliamente estudiado, sobre todo en el ámbito de las actividades empresariales, en el entendido de que las exigencias de la competencia, y los impactos de las nuevas tecnologías, han modificado sustancialmente la organización del trabajo. Se puede afirmar que hay una flexibilización objetiva, determinada por razones que convencen a los actores sociales. Hay cambios que las dos partes admiten y reconocen, y por tanto se producen modificaciones en la organización del trabajo, especialmente en la llamada flexibilización interna, la que se presenta en la relación entre las empresas y sus trabajadores al interior de las organizaciones. Pero menos coincidencia se observa, y por tanto más conflictiva y compleja para la relación entre capital y trabajo, en la llamada flexibilización externa, la que tiene que ver con los modos de contratación de la fuerza de trabajo. Es en su marco que se han producido las peores consecuencias para la situación de los trabajadores. Ella es la responsable del incremento de las contrataciones a tiempo determinado, a tiempo parcial, del *outsourcing*, en fin, de la precarización laboral, que a su vez se refiere a la situación en donde los trabajadores no tienen protección, tutela ni organización que les proteja.

Pero cuál es la relación de la flexibilización laboral con el cooperativismo. En Venezuela con motivo de la nueva ley de asociaciones cooperativas, que entró en vigencia en el 2002, se amplifica el marco de la acción cooperativa, pero si bien hay bondades que favorecen el desarrollo cooperativo, se abren posibilidades para el fomento de un cooperativismo, que es objeto de los intereses empresariales, para poner en práctica otra forma de flexibilización laboral, por la vía de convertir a los trabajadores en cooperativistas, cuando no se han modificado en lo esencial las condiciones de ejecución del servicio personal.

Este tema es espinoso, apenas sirva esta presentación para llamar la atención. Estamos comprometidos en continuar profundizándolo. Es conveniente tanto para el sindicalismo como para el cooperativismo. La debilidad sindical da lugar a que patronos promuevan la conversión a cooperativas de actividades que son ejecutadas por trabajadores dependientes. Por tanto se corre el riesgo de que se constituyan cooperativas fraudulentas o pseudocooperativas. Es un fenómeno que ha generado polémicas en los ámbitos laborales de Colombia, Brasil, Argentina y Uruguay. En los medios universitarios hay preocupación por estas desviaciones y en ese sentido se promueven estudios más detenidos, cuyos resultados se colocan en manos de los actores sociales, de sus dirigentes y militantes.

Conviene alertar que no toda forma de cooperativismo tiene vinculación con el problema de la flexibilización que hemos venido abordando. De hecho, el sindicalismo ha sido promotor histórico de las cooperativas de consumo, por entender que a través de ellas se mejora el salario real de los trabajadores. Las cooperativas que están en la zona crítica, es decir, más proclives a ser objeto de estas situaciones de fraude laboral que se ha mencionado, son aquellas llamadas de trabajo asociado.

La pura sustitución del trabajo dependiente por las cooperativas o el trabajo asociado no implica que esto sea una situación fraudulenta. "*Lo que debe discernirse es por qué la figura cooperativa no es viable frente a un determinado tipo de prestación ..*". Las cooperativas de trabajo no podrán actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación. Igualmente el cooperativismo debe eliminar la intermediación, así como apropiarse de la plusvalía, la que ha de convertir en mejores los precios y servicios.

Para terminar, hay que llamar la atención que la promoción del cooperativismo que fomenta la flexibilización laboral no es un fenómeno particular de las empresas que se ven impelidas a hacerlo por razones de rentabilidad y competencia; sino que también se observa su uso en instituciones públicas que poco de rentabilidad y competencia se observa en su funcionamiento. Además las políticas públicas llevan a las empresas a fomentar el cooperativismo, ya que las licitaciones de los entes públicos favorecen a estas instituciones, violentándose el principio de la igualdad de oportunidades. Es frecuente observar empresas que promueven la creación de cooperativas para competir en igualdad de condiciones en las licitaciones con ministerios, gobernaciones, alcaldías, institutos autónomos y otros entes estatales.

Finalmente, este seminario es parte de nuestra preocupación por este tipo de problema. Confiamos en que la objetividad predomine. Que lo virtuoso y lo vicioso de estos procesos emerjan con igual grado de relevancia. Que nuestro espíritu crítico se mantenga vivo, ya que este tema interesará a los genuinos adherentes de los mundos sindicales y cooperativos.

# Hacia el Futuro del Sistema de Seguridad Social en Pensiones

CÉSAR GONZÁLEZ HUNT (\*)

## INTRODUCCIÓN

Habiendo transcurrido trece años desde la implementación del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, que permitió habilitar un nuevo modelo legal en materia pensionaria que postula la coexistencia de los Sistemas Público y Privado como fórmulas alternativas en competencia sin establecer preeminencias, un balance desapasionado del devenir del modelo nos permite apreciar su inviabilidad a futuro en tanto que la creación del alterno Sistema Privado socava las propias bases de sostenimiento financiero del Sistema Público.

Lo anterior ocurre debido a que la aparición del Sistema Privado como una alternativa de ahorro previsional generó que parte importante de los afiliados al Sistema Público se trasladara al recientemente creado Sistema Privado, afectando el financiamiento del Sistema Público que, basado en un modelo de reparto, se sustenta en la contribución de sus propios afiliados, con el agravante de que el número de jubilados no se redujo; profundizándose con ello su, para entonces crónico, desequilibrio económico (1).

Así, la creación del Sistema Privado habría generado una crisis estructural en el Sistema Público pues el futuro del Sistema de Seguridad Social en Pensiones estaría condicionado a la mayor o menor afiliación al alterno Sistema Privado, impidiendo siquiera el desarrollo de una genuina libre competencia entre ambos –aparente objetivo del modelo adoptado–, pues el éxito del Privado generaría el fracaso del Público o, mejor dicho, su inviabilidad financiera.

Precisamente el desarrollo del Sistema Privado llevó a que el Sistema Público dependiera críticamente del financiamiento complementario del Tesoro Público, lo cual explica la progresión en la participación porcentual del Estado en el pago de las pensiones en el Sistema Público, la cual va en aumento sostenido (2).

Además, a efectos de no ahondar aún más el desequilibrio financiero del Sistema Público, el Estado ha optado por mantener bajas las pensiones y establecer toques pensionarios reducidos, lo cual ciertamente desincentiva la afiliación al Sistema Público y acentúa su desequilibrio presupuestal.

Lo anterior revela que al crearse el Sistema Privado no se ponderó suficientemente el efecto que acarrearía la implementación de una relación alternativa entre este sistema y el Público; generándose en el decurso del tiempo una omi-

sión o inacción culpable cuando el Estado permite que se acentúen los defectos técnicos advertidos en el Sistema Público, máxime si dicho sistema, al ser el único de Seguridad Social (3), no puede ser anulado ni vaciado de contenido, tal como clara y expresamente lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la célebre sentencia del 3 de junio de 2005 (4), que resuelve las demandas de inconstitucionalidad promovidas contra la Ley N° 28389, Ley de Reforma de los artículos 11° y 103° y Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú y contra la Ley N° 28449, Ley que establece las nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530.

Además, una aproximación al diseño constitucional de la Seguridad Social en Pensiones desde una perspectiva doctrinaria, complementada con los pronunciamientos que sobre el particular ha emitido el Tribunal Constitucional, acarrea dos importantes conclusiones respecto del modelo legal vigente, a saber:

- i) Constituyendo la pensión una de las prestaciones económicas más relevantes de la Seguridad Social, el Sistema Público tiene una presencia reforzada a nivel constitucional, encontrándose presente en sus artículos 10° y 11°, no pudiendo desaparecer del sistema jurídico en tanto forma parte del núcleo de la configuración político constitucional que reconoce al Estado peruano como un Estado democrático y social de derecho.
- ii) El anclaje constitucional del Sistema Privado se circunscribe a su reconocimiento como fórmula alterna o, eventualmente, complementaria al Sistema Público.

En este sentido, no basta tener un ordenamiento normativo constitucional y legal que habilite la creación y desarrollo del Sistema Privado, sino que es necesario revisar las relaciones entre ambos sistemas y establecer mecanismos que permitan generar una visión integral de los mismos.

## EL NUEVO MODELO A ARMAR

Ciertamente que la constatación de tal situación no debe llevarnos a proponer la eliminación del Sistema Privado, que en el tiempo transcurrido desde su implementación debe

(\*) *Estudios de Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Complutense de Madrid. Ex Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.*

ponerse de manifiesto logros destacables y positivos para sus beneficiarios y el país en general (5), sino más bien buscar un modelo distinto al actualmente vigente que, armonizando la viabilidad jurídico constitucional del esquema que se proponga con sus fuentes de financiamiento, se constituya en una verdadera solución al actual desafío de la Seguridad Social en Pensiones: garantizar la subsistencia del sistema, con proyección al futuro y otorgando prestaciones suficientes.

A nuestro entender, lo que el actual estadio de la llamada *cuestión pensionaria* demanda es estudiar la conveniencia de revisar, proponer e implementar un nuevo esquema pensionario en el que todos los trabajadores estén afiliados a ambos Sistemas, cotizando al Sistema Público bajo el esquema tradicional de reparto, el cual garantizaría una pensión digna y homogénea; y al Sistema Privado bajo la modalidad de capitalización individual, en la que se otorgaría una pensión complementaria, siguiendo así las líneas matrices de la propuesta formulada por la Defensoría del Pueblo en el Informe Defensorial N° 99, "El futuro de los sistemas de pensiones. Hacia una nueva relación entre el Sistema Público y el Privado" (6).

Así, los trabajadores que actualmente se encuentran cotizando bajo el Sistema Público también contarían con una cuenta de capitalización individual, y, del mismo modo, a los trabajadores que actualmente se encuentran bajo el Sistema Privado se les garantizaría una pensión mínima a cargo del Sistema Público.

El modelo propuesto considera un primer pilar público que exteriorizaría, a través del otorgamiento de una pensión mínima digna, la concreción del principio de igualdad subyacente en todo Sistema de Seguridad Social, complementado con un pilar privado que permitiría una mejor tasa de reemplazo para los trabajadores de ingresos medios y altos.

En el nuevo modelo el pilar público reemplazaría a los diversos sistemas existentes, tales como el Sistema Nacional de Pensiones, el Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles Prestados al Estado, la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador y la Caja de Pensiones Militar – Policial, propuesta adelantada por el Tribunal Constitucional en su sentencia del 3 de junio de 2005 (7). El pilar privado se sustentaría en el vigente Sistema Privado, con las reformas que éste requiere.

En estricto, la base del nuevo Sistema sería la pensión mínima y el aporte al Sistema Público, que se convierte en el eje de la pensión. El Sistema Privado no es ciertamente excluyente sino complementario, generándose un Sistema mixto, teniendo como plataforma al sistema de reparto, el cual coexistiría con el sistema de capitalización individual aplicable a los tramos restantes. A la vez, se utilizaría fórmulas adecuadas de financiación que permitan contemplar ambas figuras de manera conjunta.

Obviamente ambos Sistemas serían reformados, incorporando las modificaciones necesarias (8). Este nuevo esquema permitiría un diseño único del Sistema sin posibilidades de una reversión que lo altere desde el punto de vista

financiero y de proyección en el futuro, teniendo en cuenta que la base de tal proyección depende del mantenimiento de un número mínimo de aportantes que, con la idea de la libre afiliación y reversibilidad de la elección entre el Sistema Público y el Privado, no puede garantizarse.

En efecto, la actual discusión respecto de la "libre desafiación" del Sistema Privado y reincorporación al Sistema Público e, incluso, respecto de la libre afiliación y reversibilidad de la elección entre Sistema Público y Sistema Privado sin limitaciones, promovida por quienes consideran que su afiliación al Sistema Privado resultó contraria a sus intereses, pues en el Sistema Público obtendrían una pensión de jubilación superior a la que les correspondería en el Sistema Privado, o por quienes por distintas razones cuestionan al Sistema Privado, se cortaría de raíz, toda vez que todos los trabajadores estarían simultáneamente afiliados a ambos Sistemas.

En la aplicación de este Sistema, el Estado garantiza el acceso a la Seguridad Social y permite la existencia del Sistema Privado, que estaría dirigido a un grupo mayor de aportantes aunque no necesariamente con mayores ingresos en conjunto.

En este contexto, debería regularse de manera pormenorizada la transición entre los actuales Sistemas Público y Privado y el propuesto, a efectos de regular de la forma más adecuada las diversas situaciones que pudieran presentarse.

Esta propuesta es compatible con el modelo constitucional en Seguridad Social en tanto que el Estado a través del Sistema Público, con el aporte de todos los trabajadores, garantizaría el otorgamiento de una pensión mínima, complementándose con las pensiones que se concederían en el Sistema Privado, configurándose un esquema mixto o multi-pilar, reconocido como posible por el artículo 11° de la Constitución de 1993.

En este escenario de reforma del Sistema de Seguridad Social en Pensiones nos parece que resulta apropiado plantear dos cuestiones que el debate público del tema ha de definir: el esquema contributivo y el universo de trabajadores involucrados en su aplicación.

El primero de ellos lleva a optar entre el modelo asistencial y el modelo contributivo. Como punto de partida, cabe apreciar que en su devenir histórico el modelo imperante en nuestro país ha sido el contributivo, en tanto que la protección en su ámbito subjetivo se ha circunscrito a quienes realizan una actividad profesional de la que procuran sus ingresos, en función de los cuales contribuyen al sistema; así como a su ámbito objetivo, pues las prestaciones que otorga el sistema se reciben como consecuencia de la cotización al mismo, cumpliendo una función de sustitución de las rentas percibidas con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia protegida, con independencia de la situación de necesidad que se pudiera padecer.

No obstante, una primera aproximación al artículo 10° de la Constitución de 1993 pareciera mostrar un acercamiento al modelo asistencial en tanto éste reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad

social para su protección frente a las contingencias que precise la ley.

Ahora bien, de la revisión del Diario de Debates del Congreso Constituyente Democrático (CCD), aparece que el reconocimiento del derecho universal a la seguridad social alude a una aceptación declarativa de la existencia del derecho, llevando, por ende, a identificar éste como uno de preceptividad diferida. Es precisamente por ello que la norma constitucional, luego de reconocer el derecho universal a la seguridad social enfatiza que éste es progresivo, poniendo de relieve su condición de derecho fundamental social con una postulación programática.

Así pues, el reconocimiento del derecho universal a la seguridad social –y señaladamente a la pensión–, en tanto derecho fundamental de preceptividad diferida, alcanzará a todos los ciudadanos del país de forma progresiva, atendiendo a las posibilidades económicas del Estado.

Consecuentemente, podemos concluir que, reconociendo la vocación asistencialista del postulado contenido en el artículo 10º de la Carta fundamental, de él no puede derivarse que la Constitución diseñe un modelo específico de Seguridad Social que sea contrario a los principios del modelo contributivo en el que se inscribe la normativa legal en materia pensionaria –modelo que, a nuestro entender, debe mantenerse–, aun cuando gradualmente debe tenderse a la protección universal.

En cuanto a la segunda cuestión a debatir, esto es, si la protección de la Seguridad Social en Pensiones se ha de circunscribir única y exclusivamente a los trabajadores dependientes de una relación laboral o, incluso, extenderse a los trabajadores independientes, entendemos que la previsión social no sólo constituye un derecho de la persona sino también un deber social. Desde esa perspectiva, los trabajadores independientes deberían igualmente ser considerados como asegurados obligatorios al sistema.

Como puede apreciarse de lo antes señalado, el Sistema de Seguridad Social en Pensiones requiere de un proceso integral de reforma. Por ello se necesita plantear nuevas alternativas para el Sistema, como la propuesta expuesta escuetamente líneas arriba, que lo hagan viable desde una perspectiva social y financiera, a fin de garantizar a futuro el otorgamiento de pensiones dignas a sus afiliados y derechohabientes. Ojalá los Poderes Públicos, una vez culminada la coyuntural discusión respecto de la “libre desafiliación” del Sistema Privado, se animen, finalmente, a acometer la necesaria reforma del Sistema de Seguridad Social en Pensiones.

- (1) Explicado no por un defecto de concepción del sistema de reparto sino por la forma en que éste fue implementado y desarrollado, aunado a su deficiente manejo administrativo e indebida utilización de fondos, todos ellos posibles de ser corregidos de encararse una reforma integral del Sistema.
- (2) Resulta absolutamente gráfico apreciar que para poder pagar una pensión durante todo el tiempo que ésta deba otorgarse, el Estado asume el 58% del capital necesario en el régimen del Sistema Nacional de Pensiones. Durante el año 2000, el Estado financió el 71% de

las pensiones de este régimen. En el año 2003, el financiamiento se eleva al 72% y en el año 2005 al 74% de las pensiones (Fuente: MEF, ONP).

- (3) En tanto el Sistema Privado carece de basamento sustentado en la solidaridad no puede ser conceptuado como un Sistema de Seguridad Social. La existencia de una pensión mínima en el Sistema Privado sustentada en el Bono de Reconocimiento Complementario de Solidaridad, financiado por el Tesoro Público, no puede llevar a sostener válidamente que dicho Sistema sea uno de Seguridad Social, en tanto que ello sólo manifestaría la “solidaridad” de todos los peruanos para con el Sistema Privado de Pensiones, mas no la solidaridad que se encuentra presente en la Seguridad Social; esto es, la de sus participantes con ellos mismos. Como lo señala el reconocido profesor español Joaquín APARICIO TOVAR con absoluta rotundidad en una sola frase: “No hay Seguridad Social privada”, en APARICIO TOVAR, Joaquín: “La evolución regresiva de la Seguridad Social en el período 1996 – 2002: Hacia el seguro y el asistencialismo”, *Revista de Derecho Social*, Nº 19, julio – setiembre 2002, Editorial Bomarzo, Albacete, p. 27.
- (4) El Sistema Público de Pensiones goza de pleno reconocimiento como garantía institucional, por lo que “(...) está blindada contra una reforma legislativa –incluso constitucional– que la anule o la vacíe de contenido” (último párrafo del fundamento 54 de la sentencia en referencia).
- (5) No puede soslayarse que entre sus varias virtudes el Sistema Privado ha reducido la posibilidad de un aprovechamiento público de los fondos previsionales, como secularmente ha ocurrido en el alterno Sistema Público, además de haber reducido al mínimo la posibilidad de lobbies y grupos de presión que busquen beneficios contrarios a los intereses del sistema. Al mismo tiempo, ha generado un fondo de recursos financieros que ha dinamizado el mercado de capitales y favorecido la inversión privada. A fines de agosto de 2006, el fondo del Sistema Privado alcanzaba los US\$ 12,500 millones, cifra que equivale al 65% del ahorro interno total y al 15% del PBI (Fuente: Asociación de AFPs).
- (6) Propuesta que fue acogida por el Gobierno anterior a través del Marco Macroeconómico Multianual 2007 –2009, apartado referido a los retos de la Política Fiscal para el período 2006 – 2011, aprobado en Sesión de Consejo de Ministros del 24 de mayo de 2006. En adición a ésta, cabe hacer presente la propuesta de un sistema único integrado de pensiones, que impulsa la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP en coordinación con las AFP y las entidades públicas involucradas en materia previsional, que se anuncia será presentada en el mes de marzo de 2007.
- (7) Tal como se puede apreciar en las consideraciones vertidas bajo el sugestivo gorro “La Unificación de los Regímenes Pensionarios”, contenidas en el fundamento 150 de la sentencia en referencia.
- (8) Aun cuando el estado de crisis es evidente en el Sistema Público y ello justifica su reforma, el Sistema Privado no se ha encontrado exento de cuestionamientos. Ello explica que en el país en el que el Sistema Privado ha tenido una mayor maduración, Chile, se haya constituido un Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional, que en el mes de julio de 2006 produjo un documento denominado “El Derecho a una vida digna en la vejez”, a través del cual se plantea la reforma integral del Sistema Privado.

# Obligaciones del Empleador

## Liquidación Anual de Aportes y Retenciones de la Seguridad Social

**D**esde el año 2002 resulta exigencia legal para los empleadores la elaboración de un documento informativo anual sobre aportes y retenciones de la Seguridad Social del personal a su cargo. Este comprobante debe ser entregado en el mes de enero a las entidades que determina el mismo dispositivo. Recordemos sus características más importantes.

### 1. DOBLE OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR

Con fecha 20 de diciembre de 2001 se promulgó la Ley N° 27605 publicada el día 22 del mismo mes, la misma que contiene un doble mandato para todos los **empleadores** del país que tengan a su cargo uno o más trabajadores.

Se deduce, de acuerdo al texto de la ley, que la expresión «empleador» alcanza a cualquier persona natural o jurídica que deba efectuar **aportes** o **retenciones** por concepto de afiliaciones de su personal sea al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; y 2ª Disposición Final y Derogatoria de la Ley N° 27056), o a los Regímenes Pensionarios existentes que correspondan tanto dentro del Decreto Ley N° 20530, del Decreto Ley N° 19990 (Sistema Nacional de Pensiones) o del Decreto Ley N° 25897 (Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones).

En esta obligación se encuentra comprendida la Administración Pública, para la cual las informaciones derivadas de esta norma tienen carácter de declaración jurada.

Pasemos ahora a determinar el doble contenido de obligaciones que corresponden al empleador.

**1.1 Elaborar y entregar la Liquidación Anual de Aportes y Retenciones de la Seguridad Social.**- El artículo 1º de la Ley N° 27605 que contiene esta primera obligación no resulta totalmente preciso.

En principio da a entender que la documentación exigida comprende:

- La relación individualizada –trabajador por trabajador– de la totalidad de **aportes** y/o **retenciones** que se hubiere efectuado a lo largo de todo el año calendario o de la parte correspondiente del año si es que la labor realizada no cubriera todo el año. Los aportes o retenciones a que se hace referencia corresponden al Régimen de Prestaciones de Salud, así como al Régimen Previsional al que estuvieron afiliados los trabajadores.

No se determina si el monto a consignar por cada uno de estos conceptos (aportes/retenciones) puede ser global (por todo el año) o, en cambio, deben determinarse mes a mes. En nuestra opinión, consideramos que la información debe

ser proporcionada bajo esta última modalidad, pues entendemos que su utilidad será mayor así.

Observamos, sin embargo, que esta información ya obra en la entidad receptora de estos aportes, por lo que exigir que los empleadores dupliquen esta comunicación –aunque sea con fines de mejorar los controles– es cargar en ellos una tarea que en el fondo corresponde a ESSALUD como entidad administradora de los recursos provenientes de los aportes efectuados por este concepto, o de los organismos que, a su vez, administran los fondos pensionarios (**ONP** o cada **AFP** según corresponda).

- Esta liquidación anual de aportes y retenciones debe ser presentada a las entidades administradoras antes mencionadas en el transcurso del mes de **enero de cada año**, sin que se haya fijado alguna limitación temporal especial dentro del indicado mes, por lo que en cualquier día hábil de enero podrá darse cumplimiento a esta primera obligación.

### 1.2 Elaborar y entregar a cada trabajador el Comprobante de Retenciones por Aportes al Sistema de Pensiones.-

Esta segunda obligación del empleador tiene un sentido más práctico, pues al entregarse a cada trabajador el documento referido a los aportes hechos por él y retenidos por el empleador a lo largo de cada año calendario, se facilita la acreditación de la cantidad de aportaciones que va acumulando el servidor a lo largo de su relación laboral, sin tener que guardar celosamente cada una de sus boletas de pago.

Para ello, cada empleador deberá elaborar el Comprobante que debe contener necesariamente con detalle mensual las retenciones efectuadas a cada trabajador por los aportes que hubiere realizado a cualquiera de los Regímenes Previsionales al que se encuentre afiliado (SNP; SPP; Sistema del D.L. N° 20530).

Consideramos prudente y conveniente la referencia mensual, quincenal o semanal, pues éstas permitirán una manera práctica de acreditar el número de aportaciones anuales exigidas por el Sistema Nacional de Pensiones, en el entendimiento de que los años de aportación a que se refiere el Decreto Ley N° 19990 corresponden a los aportes mensuales cuyo monto en promedio integran cada año válido para el cómputo del beneficio.

Recordemos para ello que el art. 70º del D.L. N° 19990 señala que los períodos de aportación son los meses, semanas o



# Asignación por Movilidad

## Establecen monto máximo

**U**no de los conceptos no remunerativos que está sujeto a normas laborales especiales y a la vez a normas tributarias estrictas es la Asignación por Movilidad. Este es un concepto que se otorga por acto unilateral del empleador, por convenio colectivo o por convenio individual y lo perciben determinados trabajadores en razón a que por sus actividades o funciones se desplazan fuera del centro de trabajo.

### 1. CONTENIDO

La Asignación por Movilidad constituye una suma que se entrega al trabajador para el desarrollo de las labores o con ocasión de sus funciones.

Así, por ejemplo, el representante de ventas, el conserje-mensajero, el de cobranzas o el Supervisor o Inspector reciben estas sumas con la finalidad de que puedan desplazarse hasta los lugares donde llevan a cabo sus actividades y tareas.

Tiene el carácter de Asignación pues es una suma destinada a aplicarse en el desarrollo de las labores, por lo que no bonifica ni incrementa el patrimonio del trabajador, sino que, más bien, se gasta en el desarrollo de las funciones. Ese carácter de suma destinada o "asignada" requiere que tanto su **acreditación** como su **sustento** tengan rigurosas medidas administrativas.

### 2. MARCO JURÍDICO

Tal como lo expresa el Art. 19°, inciso i) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR: "No se consideran remuneraciones computables las siguientes: ... 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... y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador".

### 3. NATURALEZA JURÍDICA

En aplicación del Art. 7° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, no constituye remuneración para ningún efecto legal.

### 4. OTORGAMIENTO

No existe obligación legal de conceder esta asignación. Las empresas que la otorgan lo hacen vía acto unilateral, convenio individual o convenio colectivo.

### 5. ACREDITACIÓN O SUSTENTO

No existe la obligación de que este concepto de movilidad deba justificarse con Factura, Boleta de Venta o bien Ticket de Transporte Urbano. En este contexto puede acreditarse el gasto a través de:

- Un Formato de Rendición de Cuentas, que se elaboraba en base a la RTF N° 1222-7-1997 y contenía la fecha de la operación, el cliente a quien se visitaba, la dirección, el motivo y el monto otorgado, y que ahora se regula por el Dec. Leg. N° 970 (ver numeral 6).
- A través de su Registro en la Planilla de Pago, y es que de conformidad a lo establecido en el Art. 14° inc. e) del D.S. N° 001-98-TR, Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago, la Asignación por Movilidad, pese a ser un concepto no remunerativo y, por tanto, no estar afecto a aportes ni contribuciones sociales, debe registrarse en la Planilla de Pago, en el rubro Ingresos y en el rubro Deducciones, si se otorgan adelantos.

Este concepto se "acredita" con su registro en la Planilla y en la Boleta de Pago.

### 6. MONTO MÁXIMO

De acuerdo con la modificatoria introducida por el Decreto Legislativo N° 970 al artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, la asignación por movilidad contemplada en el artículo 19°, inc. i) del Texto Único Ordenado del Deg. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, es decir, aquella que se otorga al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, y **que no se sustenta con un comprobante de pago** sino con una planilla suscrita por el trabajador usuario de la movilidad, tiene en la actualidad un tope en su otorgamiento, el mismo que equivale a S/. 20 diarios por trabajador, vale decir, hasta S/. 520 mensuales por 26 días.

SUNAT aprobará el modelo de planilla que sustentará la rendición de gastos.

# Reglamentan las modificaciones a la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

**E**n el pasado mes de julio de 2006 se publicó la Ley N° 28791 estableciendo diversas modificaciones a la Ley N° 26790 –Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (SSS)–, que incidieron sobre los **Aportes** por afiliación al Seguro Social de Salud, sobre el **Derecho de Cobertura** que permite a los afiliados regulares y a sus derechohabientes acceder a las prestaciones del SSS, y sobre las nuevas reglas aplicables a los **Subsidios** por incapacidad temporal y maternidad.

Por mandato de la Ley N° 28791 en su artículo 2°, las modificatorias debían entrar en vigencia a los 120 días de su publicación, es decir a partir del 17 de noviembre de 2006.

Recién a fines del año pasado –el 28 de diciembre de 2006– se han publicado sus normas reglamentarias mediante Decreto Supremo N° 020-2006-TR de 27.12.2006, cuyos alcances serán objeto de los comentarios que a continuación expresaremos.

## 1. EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 28791: OBSERVACIONES GENERALES

- Una primera impresión que causa la lectura del texto reglamentario es de cierta zozobra, pues ella no resulta fácil para el simple asegurado que espera un mejor servicio de la Seguridad Social en Salud, entendiendo que esta debe desarrollarse «en un marco de equidad, solidaridad, eficiencia y facilidad de acceso a los servicios de salud», como expresa textualmente el artículo 1° de la Ley N° 28791.

En efecto, consideramos que existen algunos aspectos del Reglamento que resultan confusos como, por ejemplo, cuando en su artículo 2° expresa que el Reglamento «regula lo concerniente a las contribuciones del **seguro regular...**», cuando lo correcto no es hablar de un «seguro regular», sino más bien reconocer la existencia de «afiliados regulares en actividad» o «afiliados regulares pensionistas» o bien, bajo los alcances del artículo 3° de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, hablar solo de «afiliados regulares» o de «afiliados potestativos».

- Otra situación confusa se produce en el artículo 2° del Reglamento al tratar sobre el ámbito de aplicación, **excluyendo** de sus alcances a los trabajadores pesqueros afiliados de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador. Sin embargo, en su artículo 8° introduce una modificatoria referida exclusivamente a estos trabajadores, tratamiento que bien pudo ser hecho en una norma ajena y distinta de la reglamentación específica vinculada a solo los alcances de la Ley N° 28791. Se convirtió así esta reglamentación en un «dispositivo ómnibus» carente de organicidad y de técnica legislativa.
- Otro aspecto que desmerece la calidad de la norma reglamentaria que comentamos es la terminología equívoca uti-

lizada para definir a ESSALUD (art. 3°, literal c)), identificándola con el Seguro Social en Salud, cuando solo se trata de una **entidad administradora** del mismo, como adecuadamente lo consideraba, desde mucho antes, el artículo 2° del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud en su primera versión.

## 2. DEFINICIONES

No siempre resultan acertadas las precisiones en el Reglamento. Ya lo hemos indicado en el párrafo precedente, al referirnos al contenido del término «ESSALUD».

- Tampoco es totalmente válido el contenido del término **ACREDITACIÓN**, identificándolo únicamente como la «verificación de los requisitos que debe cumplir el afiliado para tener derecho de cobertura», ya que la Ley N° 26790 también utiliza este término para dar a entender los requisitos o exigencias legales que deben cumplir las Entidades Prestadoras de Salud (**EPS**) para ser consideradas como tales (Ley N° 26790, art. 2°).
- La expresión **Derecho de Cobertura** como acceso a las prestaciones del **RCSSS** solo resulta válido en la medida que se haya cumplido con el número de aportaciones exigido por el art. 10° de la Ley modificada (3 meses de aportación consecutivos o 4 meses no consecutivos dentro de los 6 meses calendario anteriores al mes en que se inicia la contingencia).
- La expresión «**Período de Carencia**» pudo definirse de manera más simple como el lapso dentro del cual el afiliado no ha cumplido aún con el número mínimo de aportaciones antes señalado.
- «**Período de espera**» es un término que no llega a tener efecto concreto mientras ESSALUD no publique en el Diario Oficial la lista de contingencias y los «períodos de espera» que se determinarán, limitando los servicios de

salud que corresponderán a los asegurados.

- «**Reembolso de Prestaciones**» es el derecho que la ley otorga a ESSALUD para exigir al empleador incumplido en sus obligaciones, el reembolso del valor de las prestaciones otorgadas a sus trabajadores afiliados.

### 3. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

El Reglamento no contiene en este aspecto ningún otro elemento complementario o aclaratorio de la modificación introducida por la Ley N° 28791. Consecuentemente, el contenido del **subsidio** por incapacidad temporal será equivalente «*al promedio diario de las remuneraciones de los últimos doce meses inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia multiplicado por el número de días de goce de la prestación*».

La referencia sigue siendo lo que constituye «**remuneración**» en sus alcances laborales.

**3.1 Vigencia.**- Es importante tener presente que de conformidad con lo determinado en el literal **d)** de la Primera Disposición Transitoria del Reglamento que comentamos, **la nueva forma de cálculo del subsidio** por incapacidad temporal, así como del subsidio por maternidad, se aplicará a partir de las contingencias (enfermedad, accidente, maternidad) que ocurran desde el viernes 29 de diciembre de 2006 en adelante.

Ello querría decir que si el subsidio de las contingencias ocurridas antes de esta fecha hubiera sido calculado utilizando el promedio de los últimos doce meses, y no de los últimos cuatro meses como disponía el texto anterior a las modificatorias de la Ley N° 28791, los afiliados que se sintieran afectados por esta modalidad de cálculo tendrían derecho a reclamar las diferencias que se hubieran generado en su contra.

Es de esperar que ESSALUD disponga de medios ágiles y de cumplimiento efectivo para hacerlos viables sin mayores formalismos, pese a los distintos criterios utilizados por la ley y el reglamento.

**3.2 Algunas precisiones.**- No está de más recordar que el subsidio, según el Reglamento, empieza a tener vigencia una vez que el empleador ha cumplido previamente con cubrir los haberes del trabajador durante los 20 primeros días de incapacidad contabilizados en el curso del año calendario. Nótese que asumir los 20 primeros días no es una obligación contenida en la Ley N° 28791, lo que resulta cuestionable.

- Asimismo, debe tenerse presente que el derecho a subsidio corresponderá en la medida que el afiliado no realice trabajo remunerado, sea este de carácter dependiente o independiente.
- Por último, vale la pena recordar que si a fin de año (al 31 de diciembre) el empleador estuviera pagando la remuneración correspondiente a los 20 primeros días de incapacidad y esta continuara, deberá seguir abonando la remuneración hasta que el trabajador sea dado de alta o hasta que se cumplan los 20 días del siguiente año. Si luego de ello continuara la incapacidad, ESSALUD deberá cumplir con los subsidios que correspondan.

De la misma manera, si al 31 de diciembre el asegurado estuviere en condición de subsidiado y la incapacidad continuara, ESSALUD continuará otorgando el subsidio también desde inicios del mes de enero hasta que sea dado de alta o hasta el plazo

máximo (11 meses y 10 días). El pago de los 20 días a cargo del empleador corresponderá posteriormente, una vez que el trabajador haya sido dado de alta y haya retornado a su trabajo.

Estas últimas pautas están contenidas en las «*Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas*», aprobadas por Resolución de Gerencia General N° 248-GG-ESSALUD-2001, de fecha 27 de julio de 2001.

### 4. SUBSIDIO POR MATERNIDAD

La norma bajo comentario, al modificar el texto del artículo 16° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento anterior de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, repite en gran parte el texto original de este artículo, adaptándolo a la nueva dimensión que tiene el subsidio por maternidad según los alcances de la Ley N° 28791, es decir circunscribiéndolo «*al promedio diario de las remuneraciones de los últimos doce meses anteriores al inicio de la prestación multiplicado por el número de días de goce de la prestación*».

Se reitera en el texto actual que el beneficio **se otorga por 90 días**, consolidándose con ello la certeza de que no se ha eliminado tal plazo, como pudo temerse cuando en la norma modificatoria de la ley se prescindió de señalarlo así, creando cierta incertidumbre al respecto.

Se mantiene, igualmente, la posibilidad de diferir o acumular tales días, como ya estaba considerado anteriormente en la Ley N° 26644 de 25.06.1996. Incluso se ha recogido –para los casos de nacimiento múltiple– la extensión a 30 días naturales adicionales al descanso postnatal, que ya consideraba la Ley N° 28239 de 31.05.2004.

Se hace también referencia al caso en que los meses de afiliación sea menor a 12 meses. En tal situación, el promedio diario se obtendrá en base al tiempo de aportación real del afiliado regular en actividad.

No cabe el goce simultáneo de subsidio por incapacidad temporal y por maternidad.

**4.1 Aplicación.**- Como ya lo manifestáramos en el numeral 3.1 de este comentario, la nueva forma de cálculo del subsidio por maternidad será de aplicación para las contingencias que ocurran a partir del **29 de diciembre de 2006**. Así quedó determinado en el literal **d)** de la Primera Disposición Transitoria del reciente D.S. N° 020-2006-TR.

### 5. SUBSIDIO POR LACTANCIA

Seguirá siendo equivalente a la cantidad fija de S/. 820,00, determinada arbitrariamente por la propia entidad ESSALUD (Acuerdo N° 66-27-ESSALUD-2003) y que seguirá vigente mientras esta no la varíe.

El Reglamento (D.S. N° 020-2006-TR) repite en este punto lo ya determinado en la modificatoria introducida por la Ley N° 28239 en el sentido de reconocer un **subsidio adicional** por cada hijo en caso de parto múltiple, lo que llevaría a triplicar el monto inicial si se tratara de un parto triple (S/. 2460.00).

### 6. MODIFICACIONES AL ARTÍCULO 30° DEL REGLAMENTO ANTERIOR

Este artículo versa sobre quiénes deben ser considerados afiliados regulares del Seguro Social de Salud. Su contenido

solo presenta como variación la **supresión** del último párrafo del artículo 30º a que hemos hecho referencia y que expresa: «La calidad de asegurado del derechohabiente deriva de su condición de dependiente del afiliado regular».

Por lo demás, tampoco se trataba de un tema que hubiera sido objeto de modificación por la Ley N° 28791, por lo que no deja de afectar el propósito real de la norma reglamentaria, el mismo que fue señalado en sus considerandos afirmando que era «necesario emitir las normas reglamentarias que regulen lo establecido en la Ley N° 28791» ¿Se habrá querido, acaso, hacer aparecer como mejor elaborado un reglamento que solo requería precisiones muy concretas, que no siempre han sido recogidas en su texto?

## 7. APORTES AL SEGURO SOCIAL DE SALUD

La modificación está referida al artículo 33º de la norma reglamentaria. En ella se reiteran los porcentajes de aportación (9%) aplicables tanto a los afiliados regulares en actividad que desempeñan labor dependiente, como a los socios-trabajadores de Cooperativas que prestan servicios de intermediación en las empresas usuarias.

En el primer caso, el aporte se aplica sobre lo que constituye «remuneración» y, en cuanto a los socios-trabajadores, la afectación es más amplia, pues corresponde a la **totalidad de los «ingresos»** que perciban.

Los aportes son realizados íntegramente por el empleador, debiendo su importe ser abonado mensualmente a ESSALUD en los plazos que se señalen. Sobre este aspecto se ha eliminado la referencia temporal a los primeros cinco (5) días del mes siguiente para hacer efectivo el pago correspondiente, lo que significará que una simple directiva de ESSALUD bastará para establecer nuevos y distintos plazos.

Lo más importante y negativo del nuevo texto propuesto es haber cerrado la posibilidad de un tratamiento razonable a las diversas situaciones que pueden presentarse sobre la contratación de un trabajador afiliado.

En efecto, haber determinado en la Ley N° 28791 que la Base Imponible Mínima Mensual (**BIMM**) no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Mensual (RMM) vigente implicaba que por vía reglamentaria se hubiera podido prever algunas situaciones particulares que ameritaban cierta consideración particular, como sí había sucedido en el texto de normas anteriormente vigentes (D.S. N° 179-91-PCM de 07.12.1991). En este caso se permitió que cuando no se realizara la jornada máxima legal, o no se trabajara la totalidad de días de la semana o del mes, «la aportación se calculará sobre lo realmente percibido...».

Lamentablemente el nuevo reglamento ha desconocido estas realidades y ha reforzado el carácter imperativo de la norma manifestando que el tope mínimo será aplicable «independientemente de las horas y días laborados por el afiliado regular en actividad durante el período mensual declarado», lo que significa que quien trabajó únicamente media jornada en un solo día del mes, obligará al empleador a abonar como aporte mínimo el 9% de la RMV, es decir actualmente S/. 45.00, aunque su real remuneración por el período trabajado en ese mes no haya alcanzado dicha cantidad.

**7.1 Limitaciones a la aportación mínima.**- No obstante, el Reglamento ha creado una excepción, transgrediendo el Cód-

go Tributario, esto al referirse a trabajadores que perciban **subsídios** en el curso del mes. En tal situación, la Base Imponible Mínima Mensual (**BIMM**) se determinará en **forma proporcional a los días no subsidiados en el mes**.

Otra excepción a la aportación mínima está dada en caso que el afiliado durante todo el mes haya estado subsidiado y lógicamente sin ganancia remunerativa. Frente a esta situación el empleador no estará obligado a efectuar contribución alguna por dicho período.

La aplicación sería la siguiente a título de ejemplo:

- Por 0 días subsidiados la BIMM sería la RMV (S/. 500.00)
- Por 5 días subsidiados la BIMM sería 25/30 RMV (S/. 416.66)
- Por 10 días subsidiados la BIMM sería 20/30 RMV (S/. 333.33)
- Por 15 días subsidiados la BIMM sería 15/30 RMV (S/. 250.00)
- Por 20 días subsidiados la BIMM sería 10/30 RMV (S/. 166.66)
- Por 25 días subsidiados la BIMM sería 05/30 RMV (S/. 83.33)
- Por 30 días subsidiados la BIMM sería 0/30 RMV (S/. —)

**7.2 Aporte de los pensionistas.**- Se mantiene la misma redacción del texto reglamentario anterior. El 4% aplicable es de cargo del pensionista, debiendo retenerlo la entidad que abona la pensión y entregar su importe a ESSALUD en los plazos que se establezcan.

**7.3 Intervención de la SUNAT.**- El cuarto párrafo del nuevo texto del artículo 33º del Reglamento ha facultado expresamente a la SUNAT para que ejercite discrecionalmente su facultad de fiscalización sobre el **cumplimiento de las Aportaciones** a ESSALUD por parte de las entidades obligadas a ello, así como también sobre lo relacionado con la **inscripción y/o declaración** de las entidades empleadoras y de sus trabajadores y/o pensionistas y/o derechohabientes.

Estas facultades tienen base en lo dispuesto tanto en la Norma IV del Título Preliminar del Código Tributario como en el Decreto Legislativo N° 501, Ley General de Superintendencia de Administración Tributaria (art. 5º).

ESSALUD se reserva, en cambio, la cobranza coactiva de los costos de las prestaciones sujetas a reembolso.

**7.4 Aplicación de las variaciones al artículo 33º del Reglamento.**- Según el literal **a)** de la Primera Disposición Transitoria del D.S. N° 020-2006-TR, las variaciones a este artículo serán de aplicación «a partir de las declaraciones de las aportaciones correspondientes al período noviembre 2006 y siguientes».

## 8. DERECHO DE COBERTURA O DERECHO A LAS PRESTACIONES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

El texto reglamentario está referido al artículo 35º del Reglamento.

En este caso las modificaciones introducidas en dicho artículo pretenden precisar mejor no solo la terminología utilizada sino también los alcances de ciertos conceptos como, por ejem-

plo, el relacionado con «el mes de inicio de la contingencia», entendiéndose este como **el mes en que se solicita o requiere la prestación**. En consecuencia, el afiliado y sus derechohabientes tendrán derecho a las **prestaciones de salud** siempre que cuenten con 3 meses **consecutivos** de aportación o 4 no consecutivos dentro de los 6 meses **anteriores al mes en que se solicitó la atención médica**.

En caso de **prestaciones económicas**, el inicio de la contingencia será el mes en que ocurrió el hecho que origina el otorgamiento del subsidio una vez cumplidas las exigencias de aportaciones antes señaladas.

En realidad, la aclaración que pretende la nueva norma es tan imperfecta que posiblemente servirá de muy poco.

Para los **pensionistas y sus derechohabientes** no existe período de carencia. La cobertura se da desde el momento en que son notificados de su condición de pensionistas, manteniéndose en cuanto conserven su condición de tales y se cumpla con las aportaciones a su cargo.

**8.1 Aplicación de las condiciones de acreditación (art. 35º del Reglamento).**- Se realizará a partir de la acreditación del mes de **diciembre de 2006**, considerándose como válidas las declaraciones de períodos anteriores a octubre 2006 que se hubieran presentado hasta el 28 de diciembre del mismo año, tal como lo permite el literal **b** de la Primera Disposición Transitoria del Reglamento modificatorio.

## 9. REEMBOLSO DEL COSTO DE PRESTACIONES EN CASO DE EMPLEADOR INCUMPLIDO

La modificación propuesta está referida al artículo 36º del Reglamento que, a su vez, incide sobre lo normado en la parte final del artículo 10º de la Ley, sobre tratamiento del empleador que no cumple con las obligaciones a su cargo.

La Ley, incluso en su texto modificado por la Ley Nº 28791, no era suficientemente explícita en cuanto a este incumplimiento. El reglamento anterior fue algo más conciso, pues se refirió a la **falta de pago** de los aportes por parte del empleador, en cuyo caso el asegurado era atendido en su salud, pero el infractor debía reembolsar el costo de las prestaciones ofrecidas.

El texto antiguo no precisaba si bastaba el simple incumplimiento de pago de **una cuota** o si la omisión debía ser mayor o acumulativa.

El nuevo texto ha hecho mejores precisiones al referirse al incumplimiento de la **declaración y pago del aporte total** de los 3 meses consecutivos o de los 4 meses no consecutivos dentro de los 6 meses anteriores al mes en que se inició la contingencia, o también si se ha incumplido con el **pago total** de los aportes de los 12 meses anteriores a los seis meses previos al mes de inicio de la contingencia, margen temporal este último que, como se recordará, constituye la nueva base de cálculo del subsidio por incapacidad temporal o por maternidad.

En conclusión, de acuerdo al Reglamento, para que el empleador resulte **responsable** de los costos que demandó la atención del afiliado, el incumplimiento del empleador debe ser no haber declarado ni pagado los aportes de alguno de los tres meses consecutivos y no consecutivos antes señalados, esto a pesar de que el Art. 10º de la Ley Nº 28791 afirma lo contrario, es decir, no tiene cobertura.

La pauta reglamentaria al referirse a los casos de **fracciona-**

**miento** de la deuda sanciona su incumplimiento solo si el interesado incurre en causales que lo afecten y determinen su pérdida.

**9.1 Aplicación de las condiciones de «reembolso» por parte de los empleadores incumplidos.**- Las precisiones introducidas en el artículo 36º del Reglamento se aplicarán a las contingencias ocurridas a partir del 29 de diciembre de 2006, tal como lo dispone el literal **c**) de la Primera Disposición Transitoria del Reglamento (D.S. Nº 020-2006-TR).

## 10. CONTINGENCIAS Y PERÍODOS DE ESPERA

Este tema está apenas delineado en los artículos 5º, 6º y 7º del nuevo texto reglamentario. En efecto, solo se anuncia vagamente que se establecerá, en algún momento posterior, las listas de **contingencias**, es decir enfermedades o tratamientos médicos «que requieren un financiamiento mínimo para su otorgamiento», cuyo sentido no es lo suficientemente claro.

Por otro lado, se limita a anunciar, en forma también sumamente imprecisa, que los **períodos de espera** se determinarán en función a declaraciones efectuadas por los empleadores en ciertos períodos (36 meses).

En resumidas cuentas, no se llega a conocer ni lo uno ni lo otro. Para este tipo de información futurista e incierta no era necesario una norma reglamentaria.

## 11. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES (D.C.F.)

**11.1 Sobre subsidio por lactancia y sepelio.**- La 1ra. D.C.F. ha precisado que el período de **prescripción de 6 meses** de los subsidios que hayan sido reconocidos **con posterioridad** al nacimiento del menor, o al fallecimiento del pensionista, se cuenta a **partir de la notificación de la resolución que reconoce el beneficio**, y no desde que se cumpla el período máximo posparto en caso de lactancia o de la fecha del fallecimiento, en caso de la prestación por sepelio, como era antes.

**11.2 Facultades laborales para ESSALUD.**- Esta entidad podrá establecer los procedimientos que considere necesarios para determinar, mediante evaluación médica, si los asegurados «se encuentran en capacidad para desarrollar las actividades propias de la labor que desempeñan».

Si bien en más de una oportunidad la seguridad social en salud ha hecho uso de esta prerrogativa, dictaminando en casos concretos que un afiliado regular no debía cumplir tal o cual tipo de actividades materiales, en razón de una anómala situación médica, tal hecho resulta en sí más complicado al generarse un nuevo problema al empleador, sobre todo si este no tuviere posibilidades de puestos distintos en donde reubicar al trabajador afectado. ¿Hasta qué punto estaría **obligado** el empleador a cambiar de puesto al afiliado que se encuentra en tal estado?

**11.3 Obligaciones informativas de ESSALUD.**- La 3ra. D.C.F. obliga a ESSALUD a informar a la SUNAT y al MTPE los casos de empleadores atrasados en sus declaraciones, así como sobre aquellos trabajadores que hagan uso indebido de los servicios de salud, para la fiscalización y sanción respectiva.

**11.4 Disposiciones Complementarias.**- La 4ta. D.C.F. faculta tanto a ESSALUD como a la SUNAT para emitir las disposiciones complementarias que fueren pertinentes.

# Nuevo Valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) 2007

**P**or D.S. N° 213-2006-EF, de fecha 27 de diciembre de 2006, se fijó en S/. 3,450.00 el monto asignado a la Unidad Impositiva Tributaria aplicable durante el año 2007.

En consecuencia, al variar este valor de referencia, se producirán también cambios en procedimientos tales como la deducción anual del Impuesto a la Renta de cuarta y quinta categoría, o los contemplados en la Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como en los valores de las multas aplicables por infracciones laborales. Veamos a continuación estos alcances.

## • INSPECCIÓN DEL TRABAJO: MULTAS

También corresponderá actualizar el monto de las multas por infracciones laborales, recordando al respecto, por ejemplo, que las infracciones detectadas serán sancionadas con una multa máxima de:

- Veinte (20) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones muy graves, es decir, S/. 69,000.
- Diez (10) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones graves, es decir, S/. 34,500.
- Cinco (5) Unidades Impositivas Tributarias en caso de infracciones leves, es decir, S/. 17,250.

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las treinta (30) Unidades Impositivas Tributarias vigentes en el año en que se constató la falta, vale decir, S/. 103,500.

## • REMUNERACIÓN INTEGRAL ANUAL

De acuerdo a lo establecido en el art. 8° del T.U.O. del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral «...el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral, computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.»

En consecuencia, el convenio de Remuneración Integral Anual puede ser suscrito con aquel trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a S/. 6,900.

## • TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA) DEL MTPE

Como consecuencia de la variación del valor de la UIT habrá que considerar los ajustes correspondientes al costo que demandarán los procedimientos determinados en el TUPA, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se inicien a partir del año 2007, los mismos que están fijados en base a un porcentaje de la UIT vigente al momento en que

se inicie la gestión pertinente.

Veamos algunas de sus principales variaciones:

N° Orden	PROCEDIMIENTO	Costo % UIT	S/.
32	Registro de entidades empleadoras que desarrollan actividades de alto riesgo Presentación extemporánea.	1,00	34.50
33	Autorización de planillas de pago Segunda planilla y sgtes.	1,0 x c/100 págs. 1,0	34.50 34.50
37	Registro de contratos a jornada parcial Presentación extemporánea.	1,00	34.50
38	Registro de contratos sujetos a modalidad	0,33	11.39
42	Aprobación de contratos de trabajo de extranjeros.	5,00	172.50
43	Prórroga o modificaciones del contrato de trabajo de personal extranjero.	5,00	172.50
62	Aprobación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.	6,00	207
85	Renovación de inscripción en el Registro Nacional de Empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral.	5,00	172.50
86	Presentación de contratos de locación de servicios celebrados con empresas usuarias. Presentación extemporánea.	2,50	86.25

## • IMPUESTO A LA RENTA

Para efectos del Impuesto a la Renta aplicable a la Cuarta y Quinta Categoría, corresponderá por el año 2007 la deducción anual de S/. 24,150.00 (7 UITs).

## • UNIDAD DE REFERENCIA PROCESAL (URP)

La Unidad de Referencia Procesal es equivalente al 10% de la Unidad Impositiva Tributaria, por lo que durante el año 2007 su valor será igual a S/. 345,00.

# La Ley General de Trabajo

## Desviaciones y Soluciones

**H**ace más de cinco años que viene debatiéndose el proyecto de Ley General de Trabajo tanto en el Consejo Nacional de Trabajo como en la Comisión de Trabajo del Congreso de la República. Finalmente, sobre los temas pendientes sin consenso, dicha Comisión ha planteado algunas soluciones, revisables según se ha manifestado, pero sin concretar sus efectos, lo que ha recrudecido las posiciones extremas de trabajadores y empleadores, escenario en el cual el Poder Ejecutivo no ha logrado interpretar los intereses de las partes, pues no se han planteado soluciones viables. Veamos los problemas iniciales, actuales y las posibles soluciones.

### 1. PROBLEMAS INICIALES

Sin pretender realizar una profunda reflexión sobre el derrotero y futuro de la LGT, nos permitimos consolidar una apreciación muy concreta sobre los antecedentes de esta materia. Una primera pregunta resulta esencial en este contexto: ¿Esta es la LGT que el país necesita? Creemos que no lo es, y esto por múltiples factores que indicaremos a continuación:

- a) Sólo es una suma de los derechos laborales actuales con algunos cambios, que parten de concepciones doctrinarias, muy respetables por cierto, pero que pueden causar más problemas que soluciones.
- b) Ha sido concebida a partir de un consenso técnico jurídico posible, lo que ha desmembrado la consistencia del sistema que subyace en toda normatividad laboral.
- c) El consenso alcanzado no responde a una razonabilidad sistemática sino más bien al resultado del consenso circunstancial.
- d) Es por ello que al momento de debatirse los temas más complejos y sujetos a posiciones extremas el propio sistema no facilita soluciones y si a esto se agrega que no existen iniciativas que planteen soluciones viables, el procedimiento se dilata.

### 2. LA CAUSA ESENCIAL

Nuestro país ha visto desfilar más de 10 proyectos de ley sobre la tan ansiada Ley General de Trabajo en los últimos 60 años del siglo pasado. Todos, sin excepción, han partido de consolidar los derechos y beneficios existentes sin preguntarse ¿qué es lo que necesita el país?

Si aplicamos una revisión muy rápida atendiendo a los orígenes de cada proyecto, podemos concluir que siempre se ha tratado de consolidar los derechos existentes y que, además, siempre han existido temas contradictorios que han enfrentado a trabajadores y empleadores, así como a una

posición del poder político que respondía a las tendencias políticas imperantes, pero nada en concreto que tuviera en cuenta los objetivos nacionales.

En consecuencia, siempre ha existido la situación que apreciamos ahora, por lo que pasaremos a analizar cuáles han sido las causas esenciales que han dado lugar a que ello ocurra.

En nuestro concepto, en primer lugar, podemos señalar el hecho de que los proyectos de ley nunca han tenido como sustento un sistema coherente y efectivo, que sirviera de punto de partida para la elaboración de la legislación requerida. Siempre se ha procedido a la inversa, es decir, a partir de un conjunto de artículos negociados sin convicción, que norman derechos y beneficios, se ha planteado una legislación sin una estructura consistente, promotora, coherente en sí misma y que posibilite el desarrollo personal de los sujetos involucrados.

Es por ello que, al no contar con un Sistema Laboral, los proyectos se han desviado de la trilogía básica laboral, pues no han considerado los **intereses** de los **trabajadores**, de los **empleadores** ni del **Estado**, todo lo cual nos lleva a la situación actual.

En verdad lo que se ha aplicado en nuestro país es tomar ciertos aspectos doctrinarios y hacerlos verdades eternas —lo que no resulta positivo frente a tantos cambios que se producen en la realidad—, intentándose, a partir de lo existente, construir una norma legal, con los problemas de estructura, coherencia y demás que hemos mencionado.

Es así que al no haberse consolidado los intereses de los actores, y, por tanto, no contarse con un sistema laboral definido, tenemos como resultado la contradicción actual que comentamos y que data de cinco años atrás.

### 3. EL SISTEMA

Los países deben adoptar soluciones coherentes y posibles, que los coloquen en el curso de la dinámica mundial.

En este contexto, la Comunidad Económica Europea nos ha dado un ejemplo para compatibilizar los retos económi-

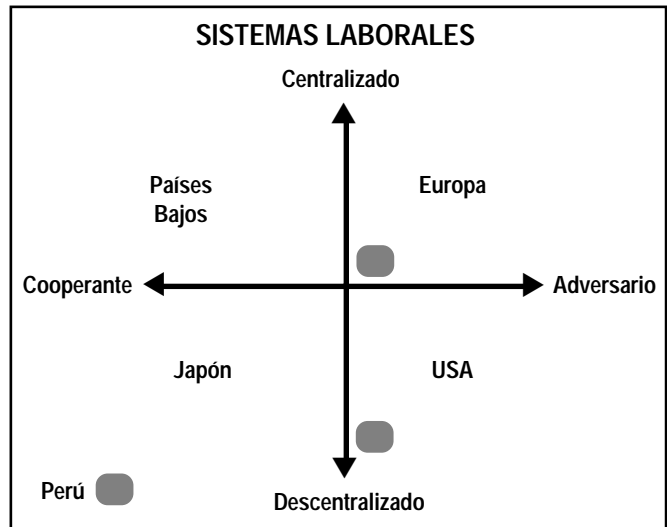
cos y sociales con una visión de futuro. Lo esencial aquí es analizar cuáles son los sistemas laborales que se están desarrollando en el mundo y determinar la opción que puede tener nuestro país.

Realizando una breve descripción, los sistemas laborales se desenvuelven básicamente entre dos ejes: Uno de ellos define su alcance y el otro el papel de los sujetos en el sistema, con lo cual se incorpora el rol del Estado, al mismo tiempo que se concilian los intereses de los trabajadores y empleadores.

Los ejes que marcan el alcance de los sistemas son:

- a) **Centralizado:** Cuando el sistema es concebido agotando todos o parte de los derechos, obligaciones e intereses de las partes en las normas legales, dejando un relativo margen de acción a los sujetos. Obviamente que en este eje existe una gradualidad de centralización; algunos países centralizan más que otros. Una diversa gama de países europeos se mueven en este eje, el mismo que alcanza a los escandinavos, con ciertas variaciones.
- b) **Descentralizado:** Es lo inverso a lo anterior. En este eje el sistema es más reducido, de alcance restringido, pero cautela los intereses de todos los sujetos. Lo positivo de este eje es que proporciona múltiples oportunidades al escenario laboral y, además, cautela indirectamente los intereses de trabajadores y empleadores, pues les permite regular y acceder a soluciones que ellos mismos pueden plantear y alcanzar. Obviamente también el factor de la dinámica económica es un instrumento promotor, pues los trabajadores y empleadores de empresas grandes, medianas o pequeñas buscarán soluciones adecuadas a sus intereses. Este eje es típico de los países de habla inglesa y de los asiáticos.
- c) **Adversarios:** Es el otro eje que califica el papel de los trabajadores en el Sistema Laboral. A los sujetos básicos, trabajadores y empleadores, se les considera adversarios por lo que el sistema es planteado en ese contexto, lo que demanda que el subsistema de control de la legalidad brinde garantías, seguridad y sea de resultados inmediatos. Allí se encuentran los países europeos y los de habla inglesa.
- d) **Cooperantes:** Es el otro extremo del eje de los sujetos. Allí los sistemas conciben a los trabajadores como sujetos que directamente deben intervenir en la creación de los derechos y obligaciones, teniendo a la legislación en un papel orientador, más pasivo, y proporcionando instrumentos creados para tales fines, como son los comités de empresa, los organismos sindicales, la participación directa de los empleadores y trabajadores en el control de la legalidad.

Esta realidad dio lugar a que Takashi Araki y Ryuichi Yamakawa(1) plantearan el esquema de tales sistemas conforme lo reproducimos a continuación.



#### 4. DÓNDE ESTAMOS

Básicamente estamos en cuadrantes contradictorios. El Sistema Laboral comprende tres subsistemas básicos: derechos individuales, derechos colectivos y el de control de la legalidad.

En materia de **derechos individuales** estamos lo más cercanos al punto central de los ejes, pues tenemos un sistema que todo lo contempla, todo lo ve y todo lo dispone, por lo que queda poco margen para que las partes interactúen, o busquen soluciones a sus problemas.

En el subsistema de **derechos colectivos** estamos sujetos a una normativa descentralizada, por lo que nos encontramos al extremo del eje de la descentralización, ya que las partes pueden pactar lo que estimen adecuado, sin embargo esto resulta poco o nada por cuanto los derechos individuales están centralizados al máximo y, por tanto, se produce el conflicto.

En cuanto al subsistema de **control de la legalidad** estamos también centralizados, obviamente por cuanto responde al subsistema de derechos individuales, pero no a nuestra realidad, en la cual un proceso de derechos y beneficios dura de 3 a 5 años. En nuestro país la inspección laboral como medio de control de la legalidad no existe, pues el número de inspectores no cubre los requerimientos.

La pregunta es ¿dónde debemos estar para que se concilien los intereses de trabajadores y empleadores, el desarrollo del país y los intereses de todas las personas que participamos en la PEA? ¿Es este proyecto de ley el que nos permitirá encauzarnos hacia el desarrollo?

Creemos que no, pues la búsqueda de un sistema realista y posible demanda el desprendimiento de ciertos paradigmas equivocados y que se defina el papel de los actores así como el alcance del sistema.

De no hacerlo y ver la luz una LGT del alcance que estamos apreciando, ya no estaremos en la estación del tren sino

(1) Takashi Araki, "The Japanese Model of Employee, Representational Participation". *Comparative Labour Law Journal*, Vol. 15, N° 2, pp. 143-154, University of Pennsylvania Law School, (1994). Ryuichi Yamakawa. "Strangers When We Met: the Influence of Foreign Labor Relations and its Domestication in Japan". *Pacific Rim & Policy Journal*, Vol. 4, N° 2, pp. 363-382 (1995).

en el mismo conflicto de siempre, expuestos a los embates de las corrientes políticas imperantes.

## 5. LOS IMPASSES ACTUALES

En el proyecto de ley que se encuentra en debate en la Comisión de Trabajo del Congreso de la República se han suscitado ciertas situaciones contradictorias en determinadas materias que no alcanzaron consenso en el Consejo Nacional de Trabajo y P.E.

Esto se originó por cuanto las partes principales siempre han mantenido posiciones irreductibles y porque ha existido una suerte de carencia de imaginación por parte del Poder Ejecutivo en estos últimos cinco años.

En este contexto aportaremos algunos elementos que pueden ayudar a superar los *impasses* y, de proseguir su trámite, hacerla más viable.

**5.1 Estabilidad laboral y despido arbitrario:** La solución a estos temas no se encuentra sólo en la normatividad específica que los regula. Por tanto, para buscar superar este *impasse*, es necesario identificar los intereses de los sujetos que intervienen.

Así, los trabajadores desean la regularidad y permanencia de su empleabilidad, entendida como la consecuencia de sus servicios en condiciones normales. Los empleadores, por su parte, tienen suma preocupación porque la llamada estabilidad no les permitiría cesar a los trabajadores cuando no requieran de sus servicios, o en caso de una disminución de las actividades o del volumen de los negocios, o cuando resultare imposible acreditar una causa justa de cese. Allí tenemos los intereses tanto de trabajadores como de empleadores, ¿cuáles, en consecuencia, deberían ser los instrumentos para conciliar ambos?. En primer lugar debe analizarse si es necesaria la revisión de las causas justas de despido, así como de sus alcances; lo cierto es que en materia de probanza estamos muy alejados del respeto a las partes y, si queremos que éste se instaure, deben revisarse.

Otro alcance vinculado a este tema es el referido al cese colectivo por causas objetivas. Debe eliminarse el requisito que para que proceda la extinción de los contratos de trabajo por estas causas se comprenderá a un número no menor al 10% del total del personal de la empresa. Asimismo, el cese mencionado debe sujetarse a un proceso breve, comprobado, que se encuentre a cargo de un instituto autónomo, alejado del poder político y constituido por técnicos y profesionales, que realmente impulse la situación productiva y no se halle influenciado por las tendencias imperantes en dicho poder.

En este contexto, en el supuesto que la causal invocada se acredite, nadie en su sano juicio podría afirmar que los trabajadores deben continuar laborando en la empresa, dado que se estaría colocando en riesgo los otros empleos.

¿Cuál es la gradualidad de este alcance? Eso es lo

que se debería debatir con argumentos y no sólo con posiciones extremas.

**5.2 Indemnización por Despido Arbitrario:** Este aspecto debe ser analizado teniendo en cuenta la tradición nacional que se remonta al año 1924, por la cual la indemnización siempre ha estado ligada a un monto equivalente a una remuneración mensual. A partir de ese antecedente debe fijarse un número racional de sueldos, que no debe estar en relación a la antigüedad del trabajador, pues se convierte en una especie de CTS, sino más bien en función al tiempo que requerirá el trabajador para lograr su inclusión en el mercado de trabajo.

Dicha indemnización tiene un efecto relativo por cuanto el sistema laboral debe compulsar el otro mecanismo de asistencia, que es el Seguro de Desempleo. Ahora, si el Estado no tiene la mínima intención de asumir su responsabilidad y financiar parte de dicho sistema –lo que nunca ha declarado, asumiendo un papel de observador– debe declararse que la CTS sea indisponible durante la vigencia del contrato de trabajo y que sólo se pueda retirar al término del mismo.

**5.3 Negociación por rama o actividad:** Este es un tema que debe abordarse con realismo, a la luz de los convenios de OIT ratificados por el Perú, pero también teniendo en cuenta el escenario empresarial y económico del país, el desarrollo sindical, el nivel de desarrollo de las empresas, la heterogeneidad del tamaño empresarial y, además, el grado de formalización. En su revisión, deben tenerse en cuenta soluciones ingeniosas y prácticas que favorezcan una definición realista. La negociación colectiva por rama o actividad nos lleva a una nueva institución, la negociación articulada, es decir negociar lo “común” en el ámbito que corresponda y dejar lo “particular” para que se negocie a nivel de empresa. Si esto lo aplicáramos en el Perú, sin tomar en cuenta nuestra realidad, donde predomina más lo “particular” que lo “común”, volveríamos a la negociación por empresa. ¿Cuál sería la solución más adecuada a esta realidad?. Este es un tema para reflexionar mediante un lineamiento de aplicación progresiva.

**5.3 Contratación a plazo fijo:** Debe circunscribirse a lo eventual y temporal. En todo caso podría establecerse un periodo transitorio que permita discurrir entre el modelo actual y uno más restrictivo.

## 6. APRECIACIÓN FINAL

Si es que no se puede enderezar la historia y contar con un Sistema Laboral concreto, promotor del empleo y que respete los intereses de los trabajadores, al menos busquemos superar las controversias actuales con soluciones imaginativas y viables.

Una cuestión esencial en esta tarea es que el consenso no es negociación colectiva, el consenso no es coincidencia plena, es esencialmente satisfacer, mediante mecanismos viables, los intereses de las partes hasta donde sea posible, teniendo en cuenta el interés nacional.

# Memorando de Entendimiento

## OIT - MTPE

**E**n su reciente visita a nuestro país, el Director General de la Oficina Internacional de Trabajo (OIT), Juan Somavía, y la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, Susana Pinilla, firmaron un Memorando de Entendimiento que dará la pauta para un Programa Nacional de Trabajo Decente, así como prioridad a la generación de políticas que beneficien a los jóvenes en el campo del crecimiento económico con empleo.

*El documento contempla, además, el fortalecimiento de la administración del trabajo a nivel nacional a través del respeto de los principios y derechos laborales fundamentales.*

*En lo referido a la protección social, se buscará lograr su mayor eficiencia y cobertura.*

*Con respecto al diálogo social, el memorando prevé una serie de acciones que permitan su progresiva institucionalización -a diferentes niveles-, el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y facilitar la participación de trabajadores y empleadores en la formulación y seguimiento de políticas de Estado, orientadas al desarrollo con justicia y trabajo para todos. Veamos a continuación sus alcances.*

En el marco de la Década de Promoción del Trabajo Decente en las Américas (2006-2015).

Considerando el papel preponderante que se le ha dado a la generación de trabajo digno dentro de la política general de Gobierno del Presidente Alan García Pérez.

Tomando en cuenta la Declaración Final y el Plan de Acción de la IV Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de las Américas, que se llevara a cabo en Mar del Plata - Argentina en noviembre de 2005, sobre generación de trabajo decente para enfrentar la pobreza y promover la gobernabilidad democrática.

Recordando la Declaración del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas del año 2006, que llama a la creación de un entorno, a escala nacional e internacional, que propicie la generación del empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos.

Con el objetivo de elevar los estándares laborales peruanos en concordancia con los principios y Convenios de la OIT, a través de políticas que fomentan el empleo formal y decente, consistente con el crecimiento económico y el desarrollo social de su población, en el marco de la plena aplicación de la ley y la defensa del Estado de Derecho.

Conscientes de la contribución que los Programas Nacionales de Trabajo Decente pueden hacer para promover el desarrollo sostenible social y económico.

El Gobierno del Perú, representado por la Señora Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, Susana Pinilla Cisneros, y la Organización Internacional del Trabajo, representada por la Oficina Internacional del Trabajo en la persona de su Director General, Juan Somavía, suscriben el presente Memorando de Entendimiento para dar priori-

dad, en el marco de un Programa Nacional de Trabajo Decente, a:

**En el campo del crecimiento económico con empleo**, la cooperación para elaborar políticas y desarrollar estrategias y programas que redunden en el aumento de las oportunidades de trabajo para las y los jóvenes;

**En relación al respeto efectivo de los principios y derechos laborales fundamentales**, la colaboración orientada hacia el fortalecimiento integral de la administración del trabajo, a nivel nacional;

**En lo referido a la protección social**, el apoyo a los esfuerzos dirigidos a conseguir su mayor eficiencia y cobertura;

**Respecto del diálogo social**, acciones para que su progresiva institucionalización -a diferentes niveles- fortalezca la gobernabilidad democrática y facilite la contribución de trabajadores y empleadores en la formulación y seguimiento de políticas de Estado orientadas al desarrollo integral con justicia y trabajo para todos.

Suscrito en la ciudad de Lima, República del Perú, a los quince días del mes de enero del año dos mil siete, en idioma castellano, en tres ejemplares, originales, igualmente auténticos y válidos.

SUSANA PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo  
de la República del Perú

JUAN SOMAVÍA  
Director General de la Oficina  
Internacional del Trabajo

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

**P**onemos a disposición de nuestros suscriptores en esta oportunidad el track relacionado con el Diálogo Social, la Libertad Económica y las Relaciones Industriales de Csilla Kollonay, culminando de esta manera la serie iniciada.

### Diálogo Social, Libertad Económica y Relaciones Industriales

*Kollonay Lehoczy, Csilla (\*)*

#### INTRODUCCIÓN

Primero que nada, merecidas gracias a los autores de los estudios presentados al Track I por la abundancia de ideas que sus ponencias han puesto a disposición de la mesa. Y estas gracias están seguidas por mis disculpas porque necesariamente hubo que recortar y seleccionar el tratamiento de los temas dentro del marco de este informe. Lo que yo trato de abordar es el significado de «diálogo social» y sacarlo de su recubrimiento, así como de las diversas y erróneas definiciones.

El afán por esclarecer se origina principalmente de mis experiencias pasadas en la era comunista y también de estudios sobre las ideas incendiarias, luego desvanecidas, de la participación de los trabajadores en el manejo de las ciencias de gerencia occidentales de los años 70 y 80, con la lección de que no hay palabra mágica o declaraciones optimistas que puedan sustituir los verdaderos intereses y la sensata realidad de encontrar soluciones dentro del mundo laboral, mientras que, a la vez, no pueden dejarse de lado ideas positivas, valores fundamentales y el optimismo principista.

Primero, este informe tiene como objetivo presentar un breve resumen de las ponencias entregadas al Track I (no sólo las presentadas al plenario, sino también las que se discutieron en los grupos de trabajo), indicando simplemente la esencia de su contribución al tema. Luego, un selecto número de tópicos sobre el concepto de diálogo social en sí mismo, que constituyen un asunto crítico para su futuro, será expuesto para ser discutido. Tendremos especial cuidado en la posible contribución hecha por el diálogo social a la creación de un mundo laboral más justo, con mayor equidad y decencia.

Las ponencias entregadas al Track I corresponden al concepto versátil del diálogo social. Abarcan un amplio espectro de temas que se mueven en una extensa escala de métodos eruditos y propuestas. Fluctúan desde casos de estudio basados en la experiencia a nivel del centro de trabajo, atraviesan el examen del tema del diálogo social en un contexto nacional, hasta llegar a temas regionales y globales, conectando el conocimiento práctico con las tendencias teóricas, desde materias empíricas y políticas hasta asuntos teóricos y la consideración de tareas para futuras investigaciones.

Uno de los temas más sustanciales de los asuntos que aquí son discutidos es el concepto de diálogo social unido a las interrogantes de función, niveles y actores, especialmente si tomamos la gran variedad de propuestas y definiciones. La ponencia de Berndt Keller sobre "Diálogos Sociales, el Caso Específico de la Unión Europea", "indica la variante específica europea de diálogo social", es decir, la que se desarrolló exclusivamente a nivel europeo, data de los orígenes puros, desde que el término «diálogo social» empezó su carrera como un modelo de Unión Europea. Este modelo nació a nivel supranacional

como una forma de involucrar a los socios industriales en la regulación de los asuntos sociales y laborales. El estudio de Keller, al revisar los comienzos institucionales del concepto así como sus actores tradicionales, investiga el diálogo social con respecto a su rol regulador a nivel de la UE, tanto profesional como sectorial. Él quiere ver si es posible, y con qué cuantía, cumplir con el rol y derechos otorgados a los actores sociales, así como si son capaces de cumplir con el papel asignado, y si estos instrumentos legales son capaces de construir una brecha en el poder legislativo de las instituciones europeas. El análisis sigue los cambios de este rol regulador de los actores sociales dentro del sistema institucional legal de la UE, subrayando los (más potenciales que reales) logros a medida que se supera en varias etapas los obstáculos de transferir la responsabilidad reguladora a los actores sociales, en el establecimiento de normas sociales y laborales.

Los modos de la regulación social en el contexto del diálogo social son el tema central de dos ponencias que tratan sobre la regulación del trabajo y el empleo a nivel nacional, en Nueva Zelanda y en Brasil. Con algo de simplificación se puede decir que leemos sobre dos casos opuestos: mientras que en el caso de Nueva Zelanda vemos (como en el trabajo de Haworth N. - Rasmussen, E - Wilson M: "Negociación Colectiva, Buena Fe y Asociación: Nuevas Propuestas Democráticas a las Relaciones Industriales en Nueva Zelanda") un movimiento de sistema neo liberal, de negociación individualizada hacia una intervención más legisladora en las normas laborales y una búsqueda para la inclusión de la integración social con una actuación económica mejorada, en la ponencia sobre Brasil (Luciana Young: "La necesidad de modernizar las instituciones laborales brasileñas") se nos ha informado de una reclamación para la desregularización y descentralización del sistema actual por ser paternalista y actuar como barrera al crecimiento económico y al desarrollo.

Dos ponencias (entregadas por Aurora Trif y Ratna Sen) analizan casos exitosos de la implementación del diálogo social a nivel del centro de trabajo (compañía) en dos diferentes puntos del mundo (El Reino Unido y el Sur de Asia), bajo diferentes escenarios que, sin embargo, ofrecen lecciones similares. Aurora Trif en "Pre-condiciones para una asociación de un centro de trabajo que funcione: el caso de AIB" examina y evalúa un exitoso caso de una emergente y duradera sociedad con la compañía en el Allied Irish Bank (una importante institución financiera de Irlanda) en una situación a la que le siguió una gran huelga, analiza los resultados de una investigación empírica a la luz de la clasificación teórica de las asociaciones, con lo cual se enriquece y se completan las ideas teóricas.

(\*) Universidad Central Europea - Eötvös Lorand - (Budapest-Hungría).

La ponencia "Evaluando el Diálogo Social de Empresas en Países en Desarrollo (Sur de Asia)", cuyo autor es Ratna Sen, nos brinda un gran proyecto empírico dirigido a la introducción de la idea y práctica, conocimiento y habilidad, del diálogo social de varias compañías en cuatro países en el Sudeste Asiático (India, Nepal, Singapur y Sri Lanka). El examen ha sido parte de un importante proyecto de la OIT (SAVPOT) sobre el Tripartismo y el Diálogo Social, donde la situación previa pudo caracterizarse por un «unilateralismo» similar al de AIB, como lo describe Aurora Trif, aunque «la participación de los trabajadores» no fue desconocida. Ambos estudios esclarecen y brindan una muestra más real sobre los temores y preocupaciones que rodean el diálogo social por el lado de los empleadores así como los logros esperados y realizados.

Tres ponencias están contribuyendo al análisis contemporáneo de «actores» existentes o potenciales del diálogo social, al explorar tres diferentes tópicos específicos (construcción de coalición local, el impacto de la información y comunicación de tecnología, así como el trabajo informal). Lowell Turner en su ponencia comparativa sobre «Ampliando el Círculo. Diálogo Social y la Política de Construcción de la Coalición Urbana» investiga por qué y cómo los esfuerzos en algunas ciudades metropolitanas han conducido al éxito en la revitalización de los gremios y en construir coalición local, mientras que en otros casos, algunas veces bajo aparentes circunstancias similares, no ha sucedido lo mismo. La investigación y el análisis incluyeron tanto a ciudades metropolitanas de los Estados Unidos como de Europa y ofrece un prospecto probable de las razones detrás de resultados similares o contrastantes, y lo que es más importante, un prospecto para la renovación del movimiento gremial y del diálogo social al «ampliar el círculo» del electorado representado, y por lo tanto revitalizando no sólo el movimiento laboral sino la sociedad civil.

El cambio del trío tradicional de actores en el diálogo social, tratando de identificar a los nuevos actores, es el objetivo de la ponencia de Brown, K. Royer, S. Waterhouse, J. Ridge, S. que trata de "La Realidad del Diálogo Social en un Mundo Virtual: Nuevas Formas Organizacionales, Nuevos Actores Sociales y Nuevas Relaciones Laborales". Se intenta proporcionar un resumen –pero con una visión comprensiva de los puntos de vista emergentes– de las teorías conectadas a la transformación de las organizaciones laborales, sus actores, los coactores y sus interacciones con los protagonistas de adentro y afuera.

La ponencia termina con la descripción de la "organización - red", que reemplaza a las organizaciones laborales tradicionales así como las organizaciones «sin fronteras», determinando, también, sus límites.

Por lo visto, un asunto particular de contexto nacional/regional es el tema de la ponencia de Sola Fajana, «El Sector Informal Nigeriano: Sindicalización, Relaciones Industriales y Desarrollo Nacional».

La ponencia va más allá del examen de la situación nigeriana llevando su punto de vista a otros países africanos, también trata de asuntos concernientes al estado de protección y regulación del trabajo informal, lo que tiene importancia global. El sector informal –que se encuentra en cualquier punto del globo– es el Sur del mundo laboral y los temas que plantea, y que son ahora el problema de este Sur, pueden llegar con el tiempo al sector ahora formal y protegido, el Norte del mercado laboral, con todo lo que esto significa para el mundo.

## EL CONCEPTO DE DIÁLOGO SOCIAL

### • El Concepto Europeo Original

El término «diálogo social» (DS de aquí en adelante) es una «invención» europea por más que el mundo lo haya empezado a usar según sus propios intereses, independientemente de su significado original. Al mismo tiempo el uso libre no fue independiente de la retórica un poco engañosa usada por la Comisión, rotulando al diálogo social –entre otros– como el elemento central del modelo social europeo, «enraizado en la historia del continente europeo», por lo

tanto llevando las fronteras del concepto más lejos de su contenido proyectado.

La ponencia de Berndt Keller es un mordaz resumen del desarrollo histórico de esta herramienta específicamente europea que ha sido construida con el propósito de democratizar los sistemas legislativo y político en la Unión Europea. DS fue diseñado para tener un compromiso de los dos lados de la industria a nivel europeo, es decir, a través de sus organizaciones cumbre, la Confederación de Gremios Europeos (ETUC) y la Confederación de Europa del Sindicato Industrial y Empleadores (UNICE). Él señala que, en comparación a procedimientos similares bajo otras cooperaciones regionales, ésta ha iniciado «variantes muy específicas» de los diálogos sociales, en cuanto han sido usadas exclusivamente a nivel supranacional. Además de los procedimientos de consulta en un escenario «tripartito» (por lo menos en lo que concierne la operación a nivel intersectorial) ha sido estipulado en el Tratado de Maastricht que las partes tuvieron la oportunidad legal de concluir acuerdos voluntarios sobre asuntos de mutuo interés. Esta forma de «legislación negociada», prevista en el Art. 138 del TEC, podría también haber incluido en el concepto europeo de diálogo social un posible puente sobre la brecha reguladora que proviene de la falta de poder por parte de las instituciones europeas para legislar sobre asuntos laborales y sociales.

Sin embargo, como señala la principal crítica de Keller, el movimiento para «ampliar y fortalecer derechos de autonomía de, por ejemplo, organizaciones cumbre CKL, bajo el encabezamiento del revitalizado principio de «subsidiaridad», no ha llevado a un incremento de resultados en «obligaciones». (4)

Como un elemento del «modelo social europeo», así como una herramienta clave para mejorar el gobierno europeo, promovido por los Títulos de Empleo y Política Social del Tratado de Amsterdam, DS se ha convertido en el término central del discurso de las relaciones industriales europeas. A raíz de la promulgación de la estrategia de Lisboa, su rol como «fuerza para la innovación y el cambio» ha obtenido más énfasis en el logro de los objetivos sociales y económicos establecidos por la cumbre de Lisboa. (5) El fuerte del concepto europeo es también su debilidad: ha nacido como una innovadora parte de un sistema regulador de la Comunidad. Por lo tanto, el «ablandamiento» del sistema regulador por el cambio hacia el método abierto de coordinación ha conllevado necesariamente un cambio hacia formas menos fuertes del compromiso de los actores sociales, también " DS de nuevo ha entrado a una nueva fase de desarrollo que se caracteriza por un voluntarismo «bilateral» en vez del anterior «trilateral», de naturaleza obligatoria" (6) (contra los arreglos «clásicos» de relaciones industriales con obligación bilateral y suaves acuerdos trilaterales).

### • La Expansión del Concepto

La engañosamente amplia presentación hecha por la Comisión permitió la inclusión de las formas tradicionales de negociación colectiva y la participación de los trabajadores al significado de Diálogo Social que inicialmente no se tuvo la intención incluir al concepto regulado bajo el art. 138 del TEC. El vocabulario usado por la Comisión nombrando «comités de diálogo sectorial», como el foro clave para consulta, acción conjunta y negociación (7), sugiere que la tradicional negociación colectiva es una parte del concepto. La ponencia de Berndt Keller hace una distinción entre los dos y aclara: «lo que ha sido llamado «negociación distributiva» en la terminología más tradicional de las relaciones industriales puede ser resuelto apenas dentro de este específico marco institucional" (8)

La OIT también ha recogido la frase de diálogo social como una parte del estándar de vocabulario de la OIT, hacia una interpretación más amplia y significativa. Ésta incluye todos los tipos de negociación, consulta o simplemente intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre asuntos de interés común relacionados con la política social y económica (9). Todos estos se remontan en la historia, de hecho, hasta los orígenes de las modernas relaciones industriales sin fronteras establecidas.

El diálogo social toma muchas formas y continúa recibiendo diferentes interpretaciones, tanto en las ponencias académicas como en las políticas, dependiendo del contexto y medio ambiente de su uso. Sus cambios se producen según la función esperada y los actores reconocidos: ya sea que se extienda al «diálogo» en el centro de trabajo o los niveles de relaciones excluidas de él, ya sea que alcance a los actores esté más allá del angosto mundo laboral o no.

Aunque el concepto original, diseñado por la Comisión en la ley a nivel de compromiso y política europea, excluye las formas tradicionales de negociación en el centro de trabajo así como las formas no relacionadas con el trabajo, en el uso general la denominación del concepto de Diálogo Social extendiéndose más allá de este significado específico y abarcando cualquier comunicación entre grupos sociales o miembros de grupos.

El concepto general en nuestro contexto se limita al área de relaciones industriales. Sin embargo, la interrelación entre las partes en la relación laboral y en otros actores sociales todavía se extiende más allá del área clásica de las relaciones industriales, hasta «articular las preocupaciones de una variedad de gente y grupos en términos de las consecuencias sociales y económicas del empleo y trabajo» (10).

Llegando a esta considerable diversidad, donde las definiciones y descripciones difieren tanto no sólo del concepto europeo original sino también entre ellas, haciéndose cada vez más claro que DS se caracteriza por ser un concepto post-moderno difícil de enlazar a una definición (no sólo por falta de homogeneidad e individualización sino también por el proceso dinámico a medida que se desarrolla el concepto). Cada ponencia entregada a este Congreso refleja una diferente visión individual y una perspectiva que no reclama representar a la (única) propuesta verdadera, ni hace ningún esfuerzo de llegar a ella, o por lo menos insta a traer las perspectivas hacia un acuerdo.

Mientras la lógica de un abogado elegiría un concepto más claro sujeto a una forma normativa, el concepto flexible o flotante podría servir mejor al propósito de un cambiante entorno regulador y económico. No obstante, este resumen de la ponencia intenta filtrar algunos elementos constantes y comunes, y detectar algunas de las principales tendencias que determinan la percepción teórica y el concepto regulador del Diálogo Social con completo conocimiento del carácter necesariamente fragmentado y del valor relativo de cualquier definición dentro de este marco.

Es claro que el contenido sustantivo y la terminología se han desarrollado separadamente, así que tendremos que hacer lo mismo con el desarrollo de estos dos si tratamos de llegar a alguna conclusión respecto al concepto. Quedándose dentro del «dominio clásico» de las relaciones industriales, parece que aun si la «negociación» no está excluida, «comunicación», «participación» y –principalmente– «asociación» son las alternativas frecuentemente más usadas (como sinónimos) para diálogo social. Esto ya muestra una inclinación hacia la solución más «suave», en contraposición de la «dura», en la percepción del DS. Escoger entre las tres parece reflejar una preferencia estilista. Cuando miramos hacia atrás, a los términos usados y a la función para los diversos socios, podemos ver matices diferentes.

Las tres formas más frecuentemente usadas están reflejando alguna ligera preferencia en uno u otro lado, mientras que por el lado de los trabajadores parece preferirse ver el diálogo social como una vía de «comunicación» (que podría ser cualquier forma de comunicación desde la mera información hasta la negociación) usada de modo que mejore la defensa de los derechos en los centros de trabajo así como las condiciones de trabajo, el término «asociación» parece que encaja mejor en el gusto del empleador.

#### ASOCIACIÓN - EL NUEVO MARCO DEL DIÁLOGO SOCIAL MANEJADO POR EL INTERÉS DE LOS EMPLEADORES

«Asociación», merece que uno se detenga y lo mire más cuidadosamente, desde el momento que es el punto central y elemento decisivo para comprender el diálogo social.

No sólo porque la palabra parece ser usada frecuentemente como

un sinónimo para DS, sino también porque el mosaico destilado del variable y fluido uso indica una dirección del desarrollo de la médula conceptual.

Se debe tomar en cuenta dos cosas aquí. Primero, «asociación (*partnership*)» es una palabra seleccionada, cuando se subraya el carácter no adverso de la cooperación, cuando la forma de la relación expresa lealtad, denotando una asociación que podría ser asimilada a la asociación de negocios, donde los puntos comunes, y no los factores divergentes de intereses, son las dominantes en la relación. Segundo, tal interpretación es la que hace a los empleadores aparentemente más receptivos al DS: asociación suena más aceptable que el DS en general.

¿Es entonces "asociación" un sinónimo de DS? ¿Si no lo es, cuál es la diferencia? ¿Cómo se relacionan entre ellos? Estas son las preguntas que surgen por la variedad de la fraseología usada por las ponencias y por toda la lectura del DS, por lo que provoca la búsqueda de una explicación.

#### • Asociación a Nivel de Compañía

Aunque el diseño original (Art. 138 TEC) no incluyó el diálogo en una compañía, la expansión del concepto ha desarrollado una versión del centro de trabajo que es llamada «asociación» o «diálogo en el centro de trabajo».

Precisamente la ponencia sobre asociación en el centro de trabajo, presentada por Aurora Trif afirma, sobre la base de un amplio examen de la literatura, indica que no hay acuerdo respecto al significado de asociación. Habiendo declarado esto, ella dedica el primer capítulo a la definición de asociación, considerándola como «un grupo de principios, prácticas y resultados derivados de la práctica». Así que la cuestión ahora es determinar qué clase de principios, prácticas y resultados califican como «asociación». Empezando de una excelente ponencia de los puntos de vista teóricos divergentes, el autor llega a la conclusión de que «el ámbito de la asociación aparece como una contingencia sobre el tipo de asociación adoptada», por ejemplo si la asociación emerge en el terreno de relaciones industriales unitarias, plurales o radicales (11). El núcleo común que podemos considerar en el núcleo de la «asociación» en las relaciones industriales es la inclusión: el compromiso de los empleados, directo o a través de representantes, en los procesos de toma de decisiones, con el propósito de construir confianza, aumentar la satisfacción y mejorar el desempeño de la compañía, posiblemente en una forma consensual, prestando atención al interés de ambas partes. (12)

Pero no todas las clases de inclusiones son una verdadera inclusión. La asociación en un escenario unitario no es una verdadera asociación, dice la autora y es difícil no estar de acuerdo con ella. De hecho tal «asociación» es sólo HRM disfrazado (13). No es más que una aplicación cotidiana de la teoría de administración de la segunda mitad del siglo pasado (14), que consideraba el compromiso de los trabajadores por medio de varios incentivos como una herramienta mágica de renovación de los métodos administrativos logrando más productividad. Estas ideas fueron muy populares en los años 70 y 80 hasta que la relación entre las metas proclamadas (la humanización del centro de trabajo) y las verdaderas metas (acrecentar la productividad) se hicieron claras y el entusiasmo, en la teoría y en la práctica, ha disminuido. (15) La asociación pluralista, por otro lado considerada «verdadera» o «genuina» asociación (16), mantiene el contrapeso del poder asegurado por la presencia de los gremios, aunque sea de una forma suavizada.

El caso del Allied Irish Bank (AIB), analizado por A. Trif, está calificado como una «verdadera asociación» basada en la propuesta pluralista. Los «principios, prácticas y resultados» aquí están caracterizados por un aumento de confianza, toma de decisiones en consenso. Hay un fuerte énfasis en el «compromiso a largo plazo» de ambas partes, y esto explica la diferencia cuantitativa en comparación a las tradicionales relaciones industriales pluralistas, aunque la negociación colectiva permanece como parte del sistema. (17). La

más clara definición se da al final, en la sección concluyente de la parte sobre el futuro de la asociación en AIB: la «asociación» puede ser definida por ser lo opuesto de relación «adversa». La ponencia confronta asociación con relaciones «adversas», la última más o menos identificada con las relaciones industriales tradicionales. Mientras que las relaciones industriales tradicionales son «más directas, con más independencia de los gremios u otros representantes, «la asociación» es considerada «más dura» (necesitando más dominio de sí misma) pero que brinde un mejor acuerdo para los trabajadores antes que una confrontación directa.

Las evidencias empíricas fueron similares en los casos analizados en la ponencia de Ratna Sen, basada en estudios de casos en 4 países asiáticos con centros de trabajo en donde se aplicaba el diálogo social. En la jerarquía anterior, poco o nada se aplicaba dentro de un ambiente cooperativo que es percibido como un modo de conseguir un sentido de pertenencia, un espíritu de equipo acrecentado que facilite la aplicación de decisiones, como fue evaluado positivamente por los empleadores (gerentes) en el proyecto del sur asiático. La diferencia en comparación al caso AIB podría ser que en la mayoría de los escenarios asiáticos del sur, el diálogo social fue claramente distinguido por los empleadores que tomaron parte en el experimento de «participación» tradicional como estructuras «más flexibles» y de relaciones industriales que involucraban a los gremios. Incluso si sólo uno de todos los empleadores tuvo un centro de trabajo sindicalizado, pareció que los empleadores aceptaron que el DS «llegara» porque ellos sentían que era un "quid" para el "quo" de mantener alejados a los gremios de asuntos cotidianos.

La asociación en la compañía trae ganancias y «pérdidas» para ambas partes. Incuestionablemente hay en general un reconocimiento de las ventajas si bien aún los estudios empíricos no son concluyentes acerca del balance entre ganancias y pérdidas para la compañía, sindicatos y empleados» (19).

El vocabulario generalmente usado en este contexto necesita también algo de estudio. No hay una correcta distinción entre «pérdidas», por un lado, y simplemente «precio», por el otro. Aunque los efectos negativos (tales como tiempo adicional del personal y costos, demora en la toma de decisiones, prácticas laborales restringidas por los convenios colectivos, riesgo con la confidencialidad, etc.) son simples «costos» de una «ganancia» por el lado del empleador, son frecuentemente señalados como «pérdidas» o «riesgo» que acompaña al diálogo y a la asociación como si esta (o las ganancias logradas de una asociación) estuviera disponible sin dichas «pérdidas». Análogamente, por el lado laboral hay un «precio» ("tragar algunas píldoras amargas" por parte de los gremios, aumento de carga laboral o asumir flexibilidad individual de empleados) en oposición a las ganancias por un mejor acuerdo colectivo, mejor ambiente en el centro de trabajo, mejor relación con la gerencia, etc.

La asociación de la compañía también trae el peligro corporativo (20), que puede poner en peligro el sindicalismo independiente, (21) y también volver al riesgo de perder la confianza en la afiliación (paralelo con construir confianza con la gerencia), desacreditando y alienando la representación del empleado. Con esta forma de aclarar términos, es importante ver que estos riesgos, presentes en todo nivel de la asociación, son de los cuales no se puede escapar y son «el precio normal» de la asociación.

Este tipo de asociación, que nace en el centro de trabajo, sin embargo, no está atado exclusivamente a él. L. Turner, de un modo similar, considera que la asociación social (ilustrada por Suecia, Noruega, Finlandia y Austria) es "típicamente una forma de incursión del sindicalismo". (22)

#### • Asociación sobre el nivel del centro de trabajo

La forma «real» del diálogo social se da a niveles sectoriales e intersectorial (nacional y supranacional), reflejando las ideas originales, a diferencia del "diálogo en el centro de trabajo", discutido anteriormente (23).

El elemento de asociación suave que construye la confianza, contraponiéndose a las «relaciones industriales tradicionales» (adversas), está también mencionado en las ponencias que tratan el concepto de diálogo social más arriba del nivel de compañía, aun si «asociación» no es siempre usada para caracterizar esta forma de diálogo social. Más aún, regresando al concepto europeo original, la reciente retórica acerca del diálogo social está también infiltrada por «asociación», destinada a transformar normas de «duras» a «suaves», aun si es a un nivel diferente y en áreas definidas.

El mismo espíritu está emergiendo evidentemente del caso de Nueva Zelanda, analizado por Haworth, N., Rassmussen, E. y Wilson M., un cautivante ejemplo de "un intento para reconstituir la democracia social y facilitar una inclusiva y productiva sociedad por medio del colectivismo y relaciones de empleo productivas" (25). Análogamente a los puntos de vista teóricos sobre «la verdadera asociación» a los que se refiere Trif, aquí también los principios de cooperación negociada y asociación (inclusión) están en el corazón del Acta de Relaciones del Empleo (ERA) de 2000, en contraste al unitarismo del acta de contratos del empleo previa (ECA) (26). Se hace claro en el estudio sobre las reformas en Nueva Zelanda que «asociación» es un principio central de las reformas a todo nivel, la asociación en el centro de trabajo y el diálogo social arriba no son un asunto de «uno u otro». La asociación está definida como el principio que conecta la buena fe (justicia), inclusión (democracia) y relaciones de empleo productivas (27), la buena fe y confianza, la base para una equilibrada relación, se espera que "la fundación para una productividad sostenible y mejorada dentro del centro de trabajo y una incrementada competitividad nacional" (28).

El tripartismo es un elemento vital de la asociación más allá del nivel de centro de trabajo. Está también incluido en el modelo de Nueva Zelanda, naturalmente conectado al concepto amplio de asociación, que apunta a la productividad nacional y a la competitividad. Esto es, una vez más, único en el contexto de un país anglosajón (con especial consideración a la inmediata prioridad de la propuesta unitaria, individualista y no regulatoria de la legislación). El significado amplio del concepto de DS, "exportado" por la OIT a todas partes del mundo, incluye el tripartidismo, sin embargo, no podría ser usado ampliamente en los regímenes de liberalismo clásico como el de los países anglosajones. En los Estados Unidos, donde el DS es un concepto desconocido, (29) las medidas de trilateralismo –en vez de «tripartitas»– se han vuelto un modo de encontrar respuestas a desafíos económicos bajo gobiernos demócratas, sin que se produzcan negociaciones bilaterales adversas, en lugar de corporativas o corporativistas. El tripartismo implica un fuerte elemento de corporativismo, se entiende por la historia que la democracia política en un país es decisiva para el resultado de los arreglos tripartitos.

Como se desarrolló en la ponencia de Haworth et al., el concepto de «asociación» que guía las reformas de Nueva Zelanda, aplicadas tanto al centro de trabajo como a los niveles más altos, está abarcando todos los elementos de las versiones previamente analizadas y –más importante aún– refleja el equilibrio y la adecuada relación bilateral. Nominalmente, al declarar que todos los elementos de asociación (buena fe/confianza e inclusión/democracia) son "el fundamento para una productividad mejorada y sostenible dentro del centro de trabajo y un avance para la competitividad nacional", la ponencia parece remitirse al carácter instrumental de la asociación (diálogo social) y por lo tanto la separación entre las dos acepciones.

También es erróneo considerar la productividad (competitividad, éxito en los negocios, ganancias, etc.) como una parte del concepto de diálogo social, o pensar que la asociación o el diálogo social son objetivos en sí mismos (30).

#### • La función de la asociación

Viendo detrás de la función, separar metas e instrumentos puede ayudar a ver la diferencia entre las relaciones industriales clásicas y el diálogo social, por un lado, y entre el DS y la asociación, en el otro.

Ver las diferencias, quitando lo ambiguo y las ilusiones, es importante no sólo como un ejercicio académico, sino porque puede ajustarse el concepto a las necesidades e inclinaciones reales y por lo tanto promover el diálogo social. Si decimos que la asociación no es un fin en sí mismo, que más bien es un instrumento, tendremos que responder la pregunta: ¿un instrumento para qué?, ¿cuál es el objetivo que debe ser logrado por la asociación?

La respuesta –tan simple– es: DS es ir más allá de las relaciones industriales tradicionales implicando un elemento de asociación. Poniéndolo en una forma extremadamente simplificada: relaciones industriales tradicionales + asociación = diálogo social.

La asociación –como la forma no adversa de DS– tiene la misma función que el DS en sí mismo. Como declara la OIT: "La principal meta del diálogo social en sí mismo es promover la construcción del consenso y el compromiso democrático entre los principales accionistas de riesgo en el mundo del trabajo" (31).

Las relaciones industriales tradicionales fueron conducidas por el movimiento laboral, por los gremios. Su meta fue regular los términos y condiciones del empleo remunerado por medio de convenios colectivos que reemplazan a términos individualizados.

Esto fue claramente útil al interés de los trabajadores y fue aceptado por los empleadores en consideración a las ganancias que se derivan de los convenios colectivos y de las pacíficas relaciones en el centro de trabajo. El objetivo fue la regulación y el instrumento fue la negociación colectiva (más tarde acuerdos tripartitos). La asociación, por otro lado, si se miran las metas y no la mezcla de metas e instrumentos, es dirigida por el interés del empleador (o a un nivel más alto, por el interés económico nacional) y es aceptada por los representantes de los trabajadores en consideración a las ganancias que se derivan de las relaciones cooperativas. La meta es más productividad, competitividad; el instrumento (método) es la cooperación, compromiso y construir confianza (32).

El resumen de la diferencia funcional y metodológica entre las relaciones industriales tradicionales y el diálogo social es que mientras el objetivo de las relaciones industriales tradicionales fue la regulación de los términos y las condiciones del empleo remunerado, el diálogo social moderno agrega una función gerencial a la clásica función reguladora y la coloca en el marco de asociación.

Una pieza adicional a las anteriores prerrogativas empresariales es adoptada por los procedimientos cooperativos negociados. Tanto la función reguladora como las funciones gerenciales están sirviendo a los fines últimos antes mencionados, buscados por cada una de las dos partes. Mientras que la clásica función reguladora ha entrado a una nueva fase por el TEC Art. 138 estableciendo un «diálogo social», la asociación promovida por la Comisión y la cantidad de valores positivos para ambas partes, no deberían olvidarse que el objetivo final y básico es la regulación de términos y condiciones del empleo, que no han cambiado, y que se encargan de velar por los intereses de los trabajadores (33).

Además del efecto beneficioso de la participación de la asociación en el centro de trabajo, hay dos situaciones, dos funciones gerenciales –como también aparece en las ponencias–, que conducen al desarrollo de la asociación. Estas dos áreas son de conflicto y de cambio. Ambas pueden llevar a la organización a una situación vulnerable, por eso, manejar conflictos y cambios son situaciones en las que las ventajas de la asociación parecen ser más que el «precio» de aquéllas.

El enfoque diferente del conflicto es decisivo y evidente, no sólo respecto a la mutua relación entre las partes –la lucha por «ganar autoridad una sobre el otro» (34)– dando lugar a esfuerzos para construir confianza y evitar deliberadas «sorpresas» (35), sino que también pone más atención en la maquinaria para resolver conflictos rápidamente. El rol de la asociación y el diálogo social, calificados como «fuerza para la innovación y el cambio» por la Comisión de la UE, está enfatizado repetidamente por los autores sin excepción. El cambio podría ser una crisis o innovación –ambas frecuentes en las economías de hoy en día–, provocando el inicio de prácticas de asociación por parte de los empleadores (36).

#### • El rol de regulación estatutaria y el compromiso del Estado

El asunto de la regulación del Estado es relevante en dos aspectos: el primero es la provisión de regulación estatutaria de términos y condiciones de trabajo, el segundo, es el compromiso del Estado en el diálogo social, ya sea legislando en formas y procedimientos o en participación administrativa para que las negociaciones tripartitas puedan llevarse a cabo.

#### • Regulación del Estado en estándares laborales

La regulación del Estado sobre los términos y condiciones del empleo –estableciendo como mínimo los estándares o estipulando términos detallados– siempre ha sido un asunto polémico. Hasta qué punto el Estado puede y debería asumir el poder y la responsabilidad de las partes para regular sus relaciones por acuerdos voluntarios, esta es toda la historia de la ley laboral. Dentro del marco de este informe sólo es posible resumir lo más característico de las ponencias entregadas.

La ponencia sobre Brasil es un fuerte apoyo a favor de lograr remover la detallada legislación burocrática existente de *Consolidação das Leis Trabalhistas* (CLT), que es el resultado del populismo político y de la manipulación del movimiento sindical. Cita el informe de la OIT de 1996 sobre las Relaciones Laborales Brasileñas que comentaron críticamente el CLT sospechando la deliberada debilitación del proceso de negociación colectiva por el enorme conjunto de derechos individuales. ¿Por qué luchar para conseguir consenso, si la ley otorga los resultados de la negociación sin ningún esfuerzo? Es interesante que la misma preocupación se haga con respecto a la intensiva intervención regulatoria a raíz del cambio de Nueva Zelanda de una propuesta neo-liberal a una social democrática: desde el momento que varios derechos se han vuelto disponibles independientemente de la afiliación a los sindicatos, la pregunta es: ¿por qué la gente se haría miembro de un sindicato? (38).

Una pregunta similar es formulada por acontecimientos opuestos en los dos países y trae respuestas divergentes: mientras Yeung apoya fervientemente la completa desregularización y la individualización de la contratación laboral –está a favor del sindicalismo local (de empresa) (39), con un rol limitado a la discusión de asuntos del centro de trabajo en vez de sindicatos nacionales con ambiciones reguladoras. Haworth et al. atribuye una gran importancia al sindicalismo nacional y al tripartismo y también a la política pública de beneficios. Los dos casos son un contraste debido a que la mejora de los indicadores económicos de Brasil se ha proyectado sobre una fuerte desregularización, mientras el caso de Nueva Zelanda da un ejemplo de resultados económicos pobres a raíz de la revisión de contratos y liberalización, y muestra notables resultados económicos sobre la base de la nueva legislación con sus beneficios y que es inclusive sustentadora de los logros.

Sigue siendo una pregunta para una futura investigación cómo impacta la legislación estatutaria en la densidad sindical (las bajas directas podrían ser contra argumentadas por el caso de Estados Unidos con su pobre legislación y bajo nivel de sindicalismo). Aunque se menciona en la mayoría de ponencias que la regularización intensiva y detallada podría limitar la oportunidad de regular a través de acuerdos voluntarios de las partes, también refleja una experiencia de que la regulación del Estado puede apoyar y promover la negociación colectiva, el diálogo social y hasta a la asociación, a pesar del hecho de que esto disminuya las funciones «reguladoras» del DS.

El rol de la regulación en oposición a la negociación individual, sea a través de concertación colectiva o de la legislación, con especial cuidado respecto de los grupos vulnerables que están trabajando al borde de la economía informal, ha sido visto antes que nadie por Fajana, Yeung y también por la ponencia de Haworth et al. (41).

Dicho «escape de la ley laboral» hacia la economía informal es un enorme desafío a la ley laboral con la tentación de echarle la culpa a dicho escape por el incremento de protección. Al contrario de esta lógica equivocada, la enorme extensión de la economía informal con las condiciones miserables de trabajo, descritas en detalle por Sola

Fajana, es en sí misma una clara evidencia de la disposición que tienen los empleadores de usar y abusar de su posición dominante en cualquier situación frente a grupos más débiles. Por lo tanto, la individualización de la negociación, no puede ser la respuesta adecuada, ya que abriría más las puertas para el libre uso del poder que emana del dominio del empleador.

La respuesta de Fajana a los efectos negativos de la presencia del trabajo informal es diferente a la de Yeung. En vez de reducir o eliminar la protección a los trabajadores en el empleo formal, él asegura que la forma de brindar mayor protección y trabajo decente es aumentando la actividad sindical en esta área, apoyada por legislación del Estado y por una política de intervención incluyendo un mecanismo supervisor intensivo.

La regulación del diálogo social por el Estado plantea la cuestión de establecer un marco institucional legal mínimo que por lo menos facilite la negociación voluntaria entre empleadores y empleados o sus representantes, ya sea con o sin participación del gobierno, es una precondition necesaria para un eficiente y duradero diálogo social.

#### • Regulación del Estado sobre el diálogo social

La regulación del Estado sobre el DS crea la interrogante de si establecer un marco de trabajo legal-institucional mínimo que por lo menos facilite negociaciones voluntarias entre los empleadores y trabajadores, así como con sus representantes, ya sea con o sin la participación del gobierno, es un prerrequisito necesario para un diálogo social eficiente y duradero.

En forma análoga a los estándares laborales, es claro, partiendo de los ejemplos de cumbre de los empleadores de la UE y de los empleadores del sur este asiático, que éstos en general no acuden a las prácticas de asociación por consideraciones pura o principalmente morales o filosóficas. También existen considerables intereses económicos detrás de ello. Ello significa –de nuevo– un problema, en particular cuando dichas prácticas no están establecidas por convenio colectivo, en cuyo caso los empleadores pagarían el precio (o se encargarían de la «pérdida») de las relaciones cooperativas si consideran que no le son beneficiosas. Por otro lado, los procesos democráticos involucrados en tales prácticas sirven al interés público. Por ello, es ya un punto de vista prevaleciente en la literatura relevante, del mismo modo que en las ponencias de este Congreso, que el apoyo gubernamental y la promoción para un institucionalizado –aunque no obligatorio– sistema de diálogo social y asociación es un ingrediente esencial de las relaciones industriales hoy en día (41).

Una política pública que lo apoye es una condición *sine qua non* para un eficiente y duradero diálogo social y asociación (con especial consideración a los tiempos cambiantes, relaciones cambiantes de poder y, en consecuencia, «corazones» que están cambiando). Sin embargo, dicha regulación, aun siendo indispensable, no es suficiente para impedir la cautela y renuencia por parte de los empleadores. (42)

#### ACTORES

Uno de los desafíos más grandes del diálogo social es si es capaz de funcionar a través de los actores correctos, pese a que todavía se aplica la tradicional idea sobre los actores. El panorama de actores podría haber cambiado de dos maneras: ya sea manteniendo los mismos pero con atributos cualitativamente cambiados (y la cuestión entonces es, cuáles de estos atributos son o tienen que ser cambiados) o reemplazar/suplir a los actores tradicionales por nuevos, y entonces es cuando se presenta otra pregunta, ¿quiénes son estos nuevos actores?, ¿cómo llevan a cabo sus compromisos (si los hay)?

Dos problemas predominantes respecto a la necesidad de cambio en el concepto de actores están dominando la literatura en todo el mundo y también las ponencias de este Congreso. La primera y más abrumadora es el asunto de los cambios producidos por el tan discutido «debilitamiento y deterioro» de los gremios: ¿cómo el cambio puede ser descrito a la par del descenso en la afiliación y la cobertura

de la negociación colectiva, si los sindicatos ya han encontrado una respuesta? y ¿cuáles son las posibles respuestas que se puedan dar a esta situación, si el cambio significativo del diálogo social ya ha sido dado? El segundo es cómo, y hasta qué punto, el comportamiento de ambas partes puede ser influenciado por nuevos actores, y de qué manera el surgimiento de tales actores ofrece una solución respecto a los desafíos que emergen.

#### • ¿Con o sin sindicatos?

¿Puede el diálogo social existir sin los sindicatos? La pregunta puesta de este modo tan evidente puede sonar absurda; sin embargo, invita a una respuesta directa y esta será «no» mientras que el rumor sobre el descenso de los sindicatos, y la aparición de nuevas organizaciones emergentes, llena indirectamente el ambiente con un posible «sí».

Desde todos los rincones del mundo podemos oír sobre el debilitamiento de los sindicatos debido a una afiliación que se contrae, la fragmentación y los cambios de la economía global. Las preocupaciones llenan el ambiente por más de un cuarto de siglo, con un vigor diferente que conduce hacia diferentes conclusiones. Casi todas las ponencias entregadas al Track I concuerdan en percibir a los sindicatos como tradicionales, así como aprecian los cambiantes actores del diálogo social, y todos ellos tratan el problema de debilitación. Sin embargo, los puntos de vista son diferentes sobre todo respecto a cómo estos cambios tienen un impacto sobre el escenario en general de las relaciones industriales y el diálogo social.

Los polos opuestos del espectro de las opiniones relevantes están presentados en la ponencia de Brown, K. Ridge, S. Roger S. Waterhouse, J. A un lado de la escala, los autores se remiten al enfoque que, aunque utilizando la tradicional idea de actores y poniendo énfasis en permitir a los trabajadores comunicar sus preocupaciones y sus asuntos relevantes tanto a sus empleadores como al gobierno, «los sindicatos parecen funcionar sin un actor principal tradicional. Peor aún, ellos mencionan la idea que a nivel europeo no se les ofrece a los sindicatos un lugar como actores significativos en el marco del diálogo social, porque el enfoque está en las interacciones entre empleadores y el Consejo Europeo».

Evidentemente, todos los problemas mencionados, el consecuente reclamo contra una participación sin sindicato y la oportunidad de los empleadores para que sus voces sean escuchadas, son el tema de hoy en día, y han sido expresados en varios contextos por muchos autores. Sin embargo, las respuestas que interpretan el creciente rol de representaciones locales (compañía) como una manera de excluir a los sindicatos como actores importantes parecen haber sido dadas demasiado rápido, demasiado atrevidas. Mucho menos, tales conclusiones pueden ser consideradas válidas a nivel europeo.

En una referencia posterior, los autores confrontan esta audaz conclusión con un punto de vista opuesto –sosteniendo que la UE descansa decisivamente en la participación de las organizaciones de los empleados y de los empleadores trabajando juntos por medio de principios del diálogo social– por lo tanto presentando el amplio espectro de las posiciones examinadas.

No obstante la emergencia de «terceros» actores como partes y la necesidad de democratizar los procesos políticos, abriéndolos en diferentes formas a dichos grupos, la idea prevaleciente es que dichos actores podrían sólo tener un rol adicional, suplementario, con respecto al área económica, con especial consideración a las relaciones laborales. El Informe Supiot, basado en un agotador y sistemático análisis de la situación europea, así como también las tendencias en el mundo laboral extendiéndose a las opiniones emergentes sobre posibles alternativas a los sindicatos, llegan a la conclusión de que los cambios actuales en las relaciones colectivas ilustran tanto la continuidad como la estabilidad de los temas colectivos y la necesidad de adaptar sus estructuras y actividades a las nuevas exigencias (47).

Los actores principales siguen siendo los dos clásicos: sindicatos y empleadores y sus asociaciones, como también lo dice Lowen Turner, cuya característica distintiva es que ellos pueden representar los inte-

reses de electorados grandes y organizados (48). La representación podría ser de una compañía local, de nivel de sector, y arriba, a nivel nacional e –más importante hoy en día– internacional, promocionada y facilitada por gobiernos (nacionales y supranacionales).

El mantenimiento y eficiencia del diálogo social requiere que estos actores mantengan su fuerza y cohesión. La respuesta a aflojar fuerza o influencia por cualquier razón podría lograr la pérdida del rol controlador y dominante de los actores tradicionales, en especial los sindicatos y así «cambiar» hacia evidentes nuevos actores. Más bien, los nuevos actores deberían ser vistos en roles complementarios. Un claro mensaje en la ponencia de Turner –como ya lo dice el título de su trabajo: "Ampliando el círculo ..."– no sólo es decisivamente importante sino también viable para mantener el diálogo social: es decir, ampliar el círculo de participación por medio de opciones innovadoras de sindicatos y encontrar revitalización por medio de nuevas alianzas y el redescubrimiento del sindicalismo social" (49).

#### • Nivel europeo

En el campo de diálogos europeos estamos totalmente informados con la ponencia de Berndt Keller, que se ha dedicado específicamente a los actuales desarrollos y conclusiones para el futuro del diálogo social a nivel interprofesional y sectorial europeo. Él, con claridad, opina que los sindicatos son un ingrediente necesario del diálogo social. Esta opinión –además de ser un punto de vista académico– está basada en la firme opinión de las instituciones de la Unión Europea que consideran a los sindicatos (así como a las asociaciones de empleadores) como «los» socios. En el vocabulario de la UE, aquellas comunicaciones que incluyen socios que no sean los tradicionales actores sociales están calificadas como «diálogo civil», con pleno reconocimiento de su importancia, pero excluyéndolos del concepto de diálogo social.

Sin cegarse frente a la debilidad del movimiento sindical y a los problemas resultantes de la disminución de afiliados, la mirada de Keller se vuelve hacia el nivel europeo. En ese panorama, las federaciones a nivel europeo de los dos lados de la industria, por ejemplo gerencia y trabajo, a las que se les ha otorgado un status privilegiado por medio de etapas consecutivas del desarrollo del diálogo social europeo, no son obviamente sólo los socios obvios, sino que son los únicos y exclusivos socios del diálogo social. (50)

La «debilidad» que llama su atención es más bien la de las organizaciones de actores sociales en términos de varios recursos para cumplir el rol con los que habían sido investidos por la Unión Europea –regulación de asuntos de mutuo interés a través de acuerdos autónomos (incluyendo implementación)– y por lo tanto la Comisión no podría evitar permanecer como "el principal emprendedor político" del DS a nivel europeo (51). Esta «debilidad», sin embargo, lleva al ámbito del estudio de otra «debilidad», es decir, la continua debilidad de la Comisión en áreas delicadas de la política donde no posee ni poder político ni competencia reguladora para establecer reglas obligatorias de conducta o instalar una cierta estandarización de condiciones (52). Aunque la deficiencia podría ser contrarrestada por una eficiente regulación dentro del marco del diálogo social, los fracasos de los actores sociales para utilizar esta oportunidad creada por el Tratado, así como la Comisión, están «cerrando el camino» desde ese lado también, y así es analizado en la ponencia de Keller, tanto a nivel interprofesional como sectorial.

#### • A nivel de compañía (centro de trabajo)

Brown et al. asegura que el empleo y los niveles de análisis en el centro de trabajo son críticos para «desarrollar nuevos entendimientos de las relaciones industriales».

Ellos identifican a los nuevos actores en dos áreas: primero, «agentes externos o entidades», segundo, «internamente dentro del tradicional contexto de las RI (Relaciones Industriales), participantes previamente no reconocidos o ignorados». La ponencia asegura que aque-

llos «previamente ignorados o entidades no reconocidas deberían ser considerados como partes en las relaciones industriales». La ponencia ofrece una lista de varios potenciales actores tales como empleados, clientes proveedores y acreedores, ambientalistas u "otros grupos de sociedad" dueños de capital, accionistas y aun el público en general, que acumula los beneficios de la regulación y de individuos involucrados en la regulación. Sin embargo, estos últimos van más allá del nivel de centro de trabajo, que es el enfoque propuesto por los autores. No se discute en la ponencia de qué modo todos los antes mencionados (individuos o grupos) podrían convertirse realmente en «actores», por ejemplo, que tengan un rol en el diálogo social.

Hay que notar aquí dos actores entre los muchos potenciales. Los empleados como actores directos en el diálogo social y el «empleado en la red informática», tratado con más detalle en la ponencia de Brown y otros.

Los empleados son un «candidato» para reemplazar la representación gremial en el centro de trabajo y, como tal, un ítem estándar en la lectura de la agenda del diálogo social. Se reconoce comúnmente que hoy en día la comprensión de las relaciones industriales abarca a trabajadores individuales además de los ya «clásicos» participantes. Al mismo tiempo, no se conoce todavía ningún caso o evidencia de un diálogo social eficiente y duradero con falta total de los sindicatos. Por supuesto, hay casos de formas de representantes directos de los trabajadores que operan bien (53) pero no hay tal ejemplo en el caso de ausencia total de los sindicatos. Aun si otras formas (órganos, foros, individuos) están activas, actúan en un centro de trabajo organizado.

El estudio presentado por Aurota Trif ofrece, entre otros casos, evidencia empírica así como una ilustración de la presencia indispensable del sindicato para un diálogo social exitoso (asociación, como lo llama) de Allied Irish Bank (AIB) en el centro de trabajo. La asociación que funciona en el centro de trabajo, asimilada por la autora a las relaciones industriales «pluralista», se llevó a cabo en la división del AIB en Irlanda, donde las dos terceras partes de los empleados están sindicalizadas (54). Aunque la asociación en AIB muestra ciertas características corporativas, una forma no sindical de «asociación» ni siquiera es considerada como «genuina», más bien como ella cita de la literatura se llama «HRM disfrazado» o «asociación gerencial» (55).

Irlanda es uno de los países europeos donde los sindicatos tienen que cumplir unos criterios relativamente estrictos con la justificación de evitar que los sindicatos se fragmenten y carezcan de fuerza (56). Por eso, la fuerza de IBOA añade poco a la creencia de los gerentes senior en la importancia de una genuina asociación, un tema obviamente importante. La emergencia y duración de la asociación, aunque necesita de gerentes de alta jerarquía, debe también haber sido basada en la consideración de la fuerza de IBOA. Aunque no se ha referido explícitamente sobre esto, algunos comentarios (como el temor de más actividad de huelgas por parte del empleador como factor motivante, la actitud dividida por parte de la gerencia sobre la asociación) sugiere, indirectamente que, a falta de un fuerte sindicato como el IBOA, todas las ventajas enumeradas no habrían llevado a la gerencia al acuerdo y la práctica de la asociación.

#### • Representatividad

La representatividad de los sindicatos que necesitan un lugar en el campo de la negociación es un asunto recurrente (aunque no está en ninguna parte de esta sección), un elemento necesario –la expresión de legitimidad– de la representación del sindicato en regímenes legales donde existe el pluralismo sindical.

El requisito se vuelve particularmente importante en países como por ejemplo los nuevos Estados miembros de la Unión Europea y otros países post socialistas del Este de Europa Central, donde la libertad de asociación y el movimiento pluralista del sindicato han sido relativamente nuevos. Por un lado, como una reacción al pasado de regímenes totalitarios, el establecimiento de un sindicato se hace fácil, y por otro,

como con otras clases de nuevas libertades disfrutadas, la falta de habilidad y dominio de sí mismo en el ejercicio de esta libertad ha llevado a la fragmentación y destructiva rivalidad entre los nuevos sindicatos. En ese contexto, la regulación de la «representatividad» es indispensable para evitar la actividad sindical en niveles diversos que terminan en inacabables, fragmentadas e ineficientes disputas, convirtiendo la libertad y el pluralismo del sindicato en su propia devastación.

Al mismo tiempo, la idea de «representatividad» encuentra una frecuente renuencia como indebida (o por lo menos cuestionable) intrusión paternalista en la libertad de los participantes en las relaciones laborales, peor aún en la libertad de asociación o por lo menos en la de la negociación colectiva. Innegablemente, en casos cuando se imponen varias pre-condiciones –tales como cumplir con altos requerimientos de afiliación o depositar una alta cantidad de dinero para ser un sindicato registrado– o cuando las reglas dan poder monopolizador a un número de normas sindicales que pueden servir para un propósito razonable, pero también convertirse en innecesariamente restrictivas.

Aunque el art. 138 del Tratado EC no requiere de participantes sociales que «sean representativos» para participar en el diálogo social, la «representatividad» de ambos participantes sociales a nivel europeo siempre ha sido un asunto significativo para la Comisión (58). A nivel europeo (para el nivel europeo de diálogo social) las organizaciones representativas son obviamente las organizaciones cumbre de las asociaciones industriales: la ETUC y la UNICE y CEEP, así como otras pocas conectadas con acuerdos de cooperación (59). Hay, sin embargo, cuestionamientos sobre la justificación de la exclusiva «representatividad» por ambos lados (60).

El objetivo de tratar que el diálogo sectorial a nivel europeo –por ejemplo para establecer un Comité de Diálogo Social Sectorial– tenga rol en la evaluación de la actividad, está completamente discutido en la ponencia de B. Keller. Los participantes sociales también tienen que cumplir ciertos criterios de representatividad prescritos por la Comisión cuando entregaron su «petición conjunta» para establecer un DS. Aunque estos criterios están «ampliamente definidos», el asunto de la representatividad ha sido fuente de repetidos problemas justamente por las deficiencias que podrían cuestionar la representatividad: fragmentación, bajas tasas de protección y de negociación colectiva (61). Sin embargo, la propuesta pragmática resolvió el asunto para la UE, reconociendo cerca de 50 sindicatos aceptados para consulta sectorial (62).

#### • Empleadores

Los empleadores, como actores tradicionales, también muestran una debilidad estructural debido a la fragmentación o insuficiente desarrollo, tanto en Europa (63) como en los Estados Unidos, donde la falta de cohesión contribuye a que el concepto de «solidaridad del empleador» continúe como un «oxymoron», como L. Turner apunta (64). Esta deficiencia organizacional no significa menos dominio sobre la fuerza laboral, sin embargo, podría bloquear un exitoso diálogo social.

Un asunto específico para los empleadores que merece atención es que ellos son «organizaciones», tanto como «organizaciones de negocios» (es decir, como «empleador individual») y también como «asociación de empleadores» (es decir, el «empleador organizado») y los dos podrían estar mezclados, socavando solidaridad y cohesión.

Esto es enfatizado por Keller, mencionando críticamente “que muchos sectores, miembros de UNICE, son por lo general organizaciones de negocios y no específicamente asociaciones de empleadores”, y su preocupación incentiva la representación de productos de mercado y de intereses económicos en vez del mercado laboral e intereses sociales (65).

La disolución del límite entre el empleador individual y las organizaciones de empleadores se ve incrementada por los procesos económicos globales que promueven el dominio del empleador (individual), “con incuestionable poder e influencia». Esto es, por supuesto, rele-

vante primero que nada para todas las grandes corporaciones multinacionales, indicando otro proceso: la polarización entre empleadores así como disolución de claras fronteras anteriores entre «negocios y trabajador», las organizaciones de negocios y asociación representativa de interés, o eventualmente una organización de negocios y una organización civil.

Este proceso de disolución o «entrelazado» es resaltado en la ponencia de Brown et al. examinando el desarrollo del concepto de «nuevas organizaciones», llamadas frecuentemente sin fronteras u organizaciones en red, que se asegura son equivalentes a un «cambio paradigmático» en el modo cómo las organizaciones escogen organizarse hoy en día (67).

La evaporación de las fronteras organizacionales que enmarcan el clásico centro de trabajo fue un fenómeno estudiado por un tiempo tanto por las ciencias legales como las organizacionales, impulsadas por la desaparición de estabilidad y seguridad en el centro de trabajo, dando lugar a la contingencia, discontinuidad y flexibilidad. Katherine Stone da un análisis importante del “centro de trabajo sin fronteras” creando “un nuevo contrato psicológico” entre el trabajador y el empleador. Si bien su enfoque está dirigido al trabajador, aunque bajo el punto de vista «centro de trabajo/empleador», Paul Davis y Mark Freedland centran su atención en el concepto del empleador cuando tratan de encontrar las nuevas fronteras de la ley laboral. Desde los diferentes procesos en la organización de producción, desintegración vertical y concentrándose sobre la situación donde una multiplicidad de personas (legalizadas) o empresas están involucradas como empleadores, llegan a la conclusión de «destruir» el concepto de empleador como una organización jerárquica (68).

Procesos similares descritos en la ponencia de Brown y otros conducen a la identificación de una nueva clase de actores, las organizaciones «sin fronteras» u organizaciones «red». Parece ser que los autores no distinguen entre los «lados» de las relaciones industriales, esto es, la organización de organizaciones de empleadores o empleados así como las organizaciones civiles posibles en esta nueva forma de “red de trabajo informático”. Sin embargo, el enfoque de esta descripción es acerca del nuevo estilo de organización y operación de empleadores, con “significativas implicancias de la amplitud de la frontera respecto a lo que los trabajadores hacen, cómo trabajan y cómo son manejados”. Estas implicaciones prometen más democracia y conciencia ecológica, con menos control directo por parte de la(s) gerencia(s) para quienes los empleados trabajan. Más aún, el concepto amplía la lista de actores, quienes, por medio de estos contactos, se están acercando unos a otros, lo que viene a ser una «red». Estas relaciones han sido identificadas como localizadas en una continua alineación que va desde conexiones flojas que requieren cooperación informal hasta arreglos altamente integrados, donde las partes colaboran y su éxito en conjunto depende del compromiso mutuo hacia una misión en común y trabajando en nuevas formas (69). La línea continua está estirándose desde la información y consulta hasta la negociación, creando una «pirámide», teniendo a la negociación, en la cumbre de ésta. El bajo nivel de cooperación descrito por Keller –limitado a puro intercambio informal de información y comunicación entre miembros de la red de empleadores europeos (establecida por UNICE en 1993)– corresponde a la “base de la pirámide”, aunque puede ser que la Red de Empleadores Europeos, que UNICE lanzó en 1993, sea un canal para un intercambio puramente informal de comunicación e información, pero no un organismo formal para tomar decisiones (Keller 2001).

#### GRUPOS DE SOCIEDAD CIVIL

##### • Movimientos de derechos civiles y el movimiento laboral

Mientras que el rol de movilización de ciudadanos y organizaciones civiles para diferentes acciones de protesta en asuntos sociales del medio ambiente o políticas (domésticas o internacionales) ya es

bastante conocido y descrito, el rol de estos actores en las relaciones industriales y las potencialidades de una coalición entre fuerzas tradicionales y nuevas no ha logrado la debida atención en la teoría e investigación de las RI. Los resultados de la investigación presentados por L. Turner en su ponencia están llenando este vacío, por lo menos en parte.

Si bien los movimientos de derechos humanos y los laborales se mueven y desarrollan tradicionalmente en diferentes –aunque frecuentemente paralelos– senderos, el concepto de diálogo entre los grupos civiles y el gobierno u organizaciones gubernamentales cae fuera del concepto de DS, en el sentido europeo, y pertenece al claramente llamado «diálogo civil». Esta estricta distinción parece estar limitada al sistema europeo de conceptos «oficialmente acreditados», mientras hay una creciente necesidad para combinar o unificar los que están emergiendo en los estudios laborales así como en la lectura de derechos humanos (70).

Dos ponencias en este Congreso ponen un fuerte énfasis en el compromiso de la sociedad civil en el diálogo social y movimiento laboral, aunque desde diferentes puntos de vista. En la ponencia de Brown y otros se presenta a la sociedad civil como un posible actor (cuya existencia y actuación se hace posible por medio de la tecnología ITC) para alinear o reemplazar los debilitados y declinantes sindicatos, esto es, trayendo a la «sociedad civil» (ya sea como clientes o grupos ambientalistas, etc.) al centro de trabajo, dentro de la estructura de las relaciones industriales tradicionales. La ponencia de Turner toma la opinión contraria: en su opinión sacar al trabajo fuera del centro de trabajo, de la empresa o sector, es el modo de revitalizar el trabajo así como la estructura democrática de la sociedad.

#### • ¿Actores olvidados?

Hay un significativo grupo de participantes en el mercado laboral que no está visible como «actor» ni del «diálogo social» ni del «diálogo civil». También hay grupos de ciudadanos que no están ni remotamente relacionados al mercado laboral.

Estos son los trabajadores de la economía informal quienes, según la ponencia de L. Yeung y S. Fajana, son más del 60% de la total fuerza laboral en Brasil (71) y en Nigeria (72). No obstante, no aparecen en la pantalla del radar del diálogo social.

Sola Fajana da una amplia y completa descripción y análisis de la situación y razones del estado de trabajo informal, enfocándose en las razones de la ausencia y abstención de los sindicatos. Además de las razones subjetivas –la renuencia de los empleadores y la inercia de los sindicatos– hay razones objetivas, tales como el tamaño y arreglos geográficos y organizacionales de las pequeñas y micro empresas en la economía informal, que podrían necesitar propuestas novedosas para organizar a los trabajadores en esa área.

Su propuesta tiene una afinidad con la sugerencia de Turner para los sindicatos: extender la actividad inventiva organizadora a los grupos sociales –dentro o fuera del mercado laboral– puede tener un efecto mutuamente ventajoso en promover la infraestructura democrática de un país.

#### CONCLUSIONES

El diálogo social y la asociación en las relaciones laborales están rodeados de principios elevados y grandes esperanzas en el discurso público. Al mismo tiempo, los empleados esperan un trabajo seguro y decente y los empleadores esperan más productividad y mejor rendimiento de la compañía, metas fundamentales que son las mismas que hace doscientos años. Lo que ha cambiado es el ambiente del empleo que necesita, por supuesto, cooperación: concertación entre empleados y empleadores para satisfacer los desafíos de la competencia global.

El diálogo social y la asociación pueden, en efecto, ser instrumentos útiles que contribuyan al trabajo decente y a la eficiencia si su función es correctamente entendida y usada de manera adecuada (como en el caso de los instrumentos). El instrumento clásico de mando

unilateral y bilateral, la regulación negociada, es ahora complementada con el concepto y práctica de asociación que cambia tanto el mando unilateral en el centro de trabajo como el bilateral de regulación colectiva negociada. Con el compromiso de los representantes de los empleados en la gerencia por medio de prácticas de asociación (que pueden estar basadas en acuerdos colectivos, también), los empleados están tomando una parte de las responsabilidades y riesgos del empleador –transfiriendo estas a los trabajadores individuales– a cambio de mejoras y más estabilidad– en términos colectivos.

Esta es una respuesta necesaria y adecuada para una transformación en las relaciones individuales de empleo que, por la «flexibilización», también transfiere más y más riesgos tanto de negocios como físicos al empleado individual, a cambio de una frecuentemente ninguna o muy incierta consideración. Al compartir colectivamente el riesgo y responsabilidad de cada uno por medio de la asociación, los actores del mundo laboral pueden elaborar respuestas adecuadas a los nuevos desafíos y algún nivel de seguridad colectiva.

La concertación con regulaciones obligatorias es todavía de interés por parte del empleado y, a menos que haya una necesidad apremiante, los empleadores tratan de evitarla, especialmente bajo la actual competencia global. Se ha hecho evidente a raíz del análisis provisto por los informes de estudio que la regulación obligatoria debería y podría tener algún rol, pero este siempre es limitado. El interés económico es un factor decisivo, completado por la influencia del ambiente político y social, que establece la responsabilidad del control sobre estos elementos.

Los elementos objetivos del mercado laboral, el rostro cambiante de los sindicatos, nuevas formas organizacionales por parte de los empleadores y nuevas representaciones de intereses, así como el ambiente social más amplio (urbano, condiciones rurales, inmigración, política mundial), tienen una importante y no siempre descubierta influencia en el desarrollo de las relaciones industriales. Varias ponencias investigaron el rol de los factores subjetivos, la fijación de las personas en la posición gerencial, los dirigentes de los sindicatos, así como los empleados individuales.

Entre los sujetos (actores) con percepciones diferentes y porciones del riesgo, se halla la responsabilidad de cualquier clase de control sobre los mercados laborales (en lo que esos mercados puedan ser controlados) para tener influencia en los arreglos, de manera que se pueda crear interés e incentivos en lugar del rol limitado de la regulación legislativa directa.

- (1) La selección para el panel estuvo basada en una base geográfica sustantiva y sistemática, esto es, se trató de incluir en la discusión plenaria ponencias de los diferentes continentes, cubriendo distintas regulaciones y regímenes de IR(RI) y posiblemente diferentes panoramas de temas y niveles de diálogo.
- (2) Keller, B. p.3. Ver también esta crítica: Hepple, B. p. 278
- (3) Keller, B. p.2. Usa la palabra «diálogos» en plural porque su ponencia analiza dos diálogos diferentes a nivel europeo, el «interprofesional (intersectorial), y, tratado con más detalle, el sectorial.
- (4) p.13.
- (5) «El diálogo social europeo, una fuerza para la innovación y cambio». Comunicación de la comisión, (COM 2002) 341 final 2002/0136 (CNS). Berndt Keller presenta un sumario de la emergencia y desarrollo del diálogo social europeo como una introducción a su tema.
- (6) Keller, B. p. 7
- (7) Keller, B. p. 9
- (8) Ibid. p. 14
- (9) <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/sd/index.htm>
- (10) Brown y otros, p. 6
- (11) Trif. Aurora, p.4
- (12) Ibid
- (13) Ibid, p. 5
- (14) Conectado a ideas como la fabricación de confianza; considerando a los

- trabajadores como "seres humanos" en vez de ser meramente un eslabón en la estructura; delegar la toma de decisiones y bajo el nombre que acuñó el americano Douglas McGregor en su libro *El Lado Humano de la Empresa* (New York, McGraw-Hill Co., 1960)
- (15) Los trabajos de autores como Chris Argyris y Robert W. Katz fueron extremadamente populares, y se convirtieron en fuentes de "la literatura reforma" aun en países comunistas que en los años 80 se encontraban en una desesperada necesidad de renovación. La desilusión había sido causada por la decepción con los objetivos: había sido claro desde el comienzo que los métodos innovadores gerenciales (varias formas de involucrar a los trabajadores en el diseño y manejo de sus empleos y centros de trabajo) no fueron un objetivo en sí, sino un instrumento hacia una meta de más productividad y ganancia. El esclarecimiento de los fines e instrumentos puede ayudar a prevenir el desencanto.
- (16) Trif, Aurora, p. 5
- (17) Ibid.
- (18) Sen, p.19.
- (19) Trif, Aurora, p.15.
- (20) Aparte del complejo significado y uso frecuente del término "corporativismo", aceptando que no siempre es necesariamente una característica negativa del movimiento laboral, aquí es usado en el sentido general de inutilización o pérdida de sindicalismo independiente.
- (21) Por ejemplo, algunos elementos de los casos exitosos de A. Trif y R. Sen le recuerdan al lector del este europeo el rol de la "faja de transmisión" leninista, esto es, movilizar a los trabajadores para que lleven a cabo los objetivos de aquellos que controlaban el proceso como la faja de transmisión mueve las ruedas del carro por medio de la energía transmitida por el motor. Ver por ejemplo: Trif p. 8. "Es considerado que los sindicatos podrían ayudar a movilizar la capacidad intelectual de los empleados para la innovación, para mejorar la calidad de productos / servicios y para reducir el desperdicio". Sen, p. 20. "El Diálogo Social trae un sentido de pertenencia, eleva el espíritu de equipo y facilita la implementación de decisiones". Aunque las significativas diferencias en las subyacentes (externas) condiciones sociales, económicas y políticas hacen la semejanza formal y superficial, hay una gran necesidad de hacer una investigación similar de los efectos de la asociación.
- (22) Turner, p. 12.
- (23) Davies, P; Freedland, M. Wergin, N.E; Van der Maas, E: *La Evolución de la Estructura de la Negociación Colectiva en Europa. 1990-2005. El informe del Reino Unido*; p. 10.
- (24) Ver: Keller, B; p.7.
- (25) Haworth, N; Rasmussen, E & Wilson, M. p. 1.
- (26) Ibid, p. 4.
- (27) Ibid, p. 7.
- (28) Ibid, p. 4.
- (29) Turner, p. 3, nota 5.
- (30) Esta declaración (frecuentemente en la medida que el diálogo social es "un medio y un fin") es una parte estándar de la fraseología de la U.E (EU) y de la OIT, aunque estas mismas organizaciones no son consistentes sobre eso. Ver: Katrougalos, 309. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/research/dialog.htm>
- (31) <http://www.org/public/english/dialogue/ifpdial/sd/index.htm>
- (32) Ven una clasificación similar entre sindicatos y representaciones directas respecto a su antecedente de interés e instrumentos legales del autor, en *La Emergencia de Nuevas Formas* (1997), sobre Participación de los Trabajadores en los países europeos centrales y del este.
- (33) Notas de Keller sobre la preferencia de las asociaciones de empleadores por las regulaciones "suaves" no obligatorias es una ilustración indirecta.
- (34) Brown y otros, p. 4.
- (35) Trif Aurora, p.10, 13-14,17.
- (36) Sen; p.2. Trif, p. 8.
- (37) Yeung, p. 9.
- (38) Hawarth y otros, p. 11.
- (39) Dicha preferencia podría ser una reacción natural a la existencia de sindicatos corporatistas patrocinados por el gobierno, como se muestra por insistencia en los países post-comunistas, o dando prioridad a sindicatos de la compañía y a la negociación.
- (40) El trabajo de S. Fajana es un completo examen de Yeung, Hawarth y otros; p. 7.
- (41) Bajo las regulaciones de la U.E (E.U), así como bajo los estatutos, The European Social Charter the Member and Party States, tienen una obligación explícita para establecer dichas estructuras.
- (42) El ejemplo de Nepal es mencionado por Sen (p.13), donde las provisiones elaboradas para el bipartidismo y tripartidismo no podían crear una situación de relaciones industriales conducente a la cooperación y diálogo.
- (43) Richard Hyman ha llevado a cabo el proceso a inicios de la segunda mitad de los años 70. Un importante análisis de la situación –extendiéndose a todas las implicancias– es dado en el Informe Supiot, (p. 112-124) ver más; Clycle W. Summers(1993) p.8; David Marsh (1992) p. 57, M. Schmidt, (1999), p.13.
- (44) Brown, K; Royer, S; Waterhouse, J y Ridge, S., p. 6.
- (45) Aunque se ha probado con muchos ejemplos y en muchas formas en Europa que la representación directa de los trabajadores en el centro de trabajo no excluye los gremios, la emergencia de la "representación directa" de empleados en el continente norteamericano lleva a un resultado similar también. Como es analizado en la ponencia de Le Roy, Michael H.: *La Participación del Empleado en el Nuevo Milenio*, apoyando la eliminación de las restricciones que limitan la actividad de formas no sindicales de las organizaciones de empleados, dichas formas no ponen en peligro la sindicalización (más bien, pueden orientar a la gente hacia la sindicalización) e ilustra sus argumentos con el ejemplo de "sindicatos de compañía" en Canadá, donde la política pública que permite esas formas no dañó la sindicalización. Pp. 167.
- (46) Brown, K; Roger, S; Waterhouse, J y Ridge S, p. 6.
- (47) Supiot, 2001,129.
- (48) Turner, L, p.16.
- (49) Ibid, p.11.
- (50) Keller, B, p.2.
- (51) Ibid p. 4.
- (52) Ibid p.17.
- (53) La distinción entre representación directa e indirecta no es significativamente diferente de la llamada "participación directa" e "indirecta", donde los trabajadores actúan a través de sus representantes sindicales. Sobre esta distinción ver: Kollonay.
- (54) Trif, Aurora p. 2.
- (55) Ibid, p. 5.
- (56) Para poder conseguir una licencia, un sindicato tiene que tener por lo menos mil miembros, depositar una relativa sustancial cantidad de dinero (dependiendo del número de miembros). Un aspirante tiene que notificar al Ministro y al Congreso Irlandés de Sindicatos 18 meses antes de hacer la petición. Ver: el informe de la República Irlandesa sobre el artículo 6 (2) en la Carta Social Europea, el 3er. informe bajo la Carta Social Revisada.
- (57) Yo he tratado este asunto en anteriores trabajos, para sindicatos ver: Los sindicatos encarando el Desafío de la Privatización en Europa. Nuevas Estrategias. En: *Cambios Económicos y Políticos en Europa. Implicancias sobre las Relaciones Industriales*. Cacucci, (Italia). 1993, pp. 309-334 o
- (58) Keller, 13, p.14.
- (59) Ibid p. 3.
- (60) Ver el llamado caso UEAPME, Caso T – 135/96: *Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME) versus el Consejo de la Unión Europea ECR 1998, II 2 335*. Para un análisis, confrontando la jurisprudencia del Comité sobre la Libertad de Asociación con esa de la Carta Europea de Justicia. ver: Britz, G-Schmidt, M. Pp 57 – 60, también Smismans, S. 2003, pp. 501-503.
- (61) Keller, B, p. 10.
- (62) Ibid. La representatividad de las pocas altas organizaciones intersectoriales es dada por sentado.
- (63) Keller, B p. 8.
- (64) Turner, L, p. 11.
- (65) Keller, B, p. 8.
- (66) Ibid p. 2.
- (67) Brown y otros p. 7, con referencia a los trabajos de Thomas Clarke y Stewart Cleg G.
- (68) PLD y MRF, capítulo en Barnard, Deakin y Morris, editores. *El futuro de la Ley Laboral* (Hart, Oxford y Portland Oregon, 2004).
- (69) Brown y otros pp. 8-9.
- (70) Ver: Patrick Macklem, pp. 61-63
- (71) Young, p. 5.
- (72) Fajana, p. 3. En áreas se calcula el porcentaje en 80 más o menos.

# Jurisprudencia Laboral

Texto, Análisis y Comentario

## La prescripción extintiva de los derechos laborales

### SALA LABORAL: CORTE SUPERIOR DE LIMA

#### EXP. N° 6543-2005-B.E.(A)

Lima, veintiséis de enero de dos mil seis.

AUTOS Y VISTOS; en audiencia pública del 13 de enero último; sin el informe oral solicitado; y, ATENDIENDO: **Primero:** que, mediante escrito que corre de fojas 106 a 110 la parte demandante apela la resolución expedida en la Audiencia Única cuya acta corre de fojas 77 a 79, su fecha 16 de mayo de 2005 que declara fundada la excepción de prescripción extintiva alegando lo siguiente: **a)** que ha existido interrupción de la prescripción toda vez que se manifestó cuando presentó cinco escritos a la Empresa Electrolima S.A. no recibiendo respuesta alguna, de fechas 27 de agosto de 1993, 20 de setiembre de 1993, 08 de junio de 1994, 02 de agosto de 1994 y 02 de setiembre de 1994; **b)** que los derechos reclamados se encuentran amparados en las Constituciones de 1979 y 1993; **Segundo:** que, este Colegiado debe emitir pronunciamiento si es que ha operado la prescripción extintiva respecto del reclamo de reintegro de beneficios sociales, teniendo en cuenta que la relación laboral terminó el 03 de octubre de 1994 y que la demanda fue presentada a la Mesa de Partes del Centro de Distribución General de la Corte Superior de Justicia de Lima el día 01 de octubre de 2004, tal como consta a fojas 11; **Tercero:** que, de acuerdo con la opinión del autor nacional Rubio Correa «la prescripción extintiva es una institución jurídica según la cual, el transcurso de un determinado lapso extingue la acción que el sujeto tiene, para exigir un derecho ante los Tribunales», (Rubio Correa, Marcial: **La extinción de Acciones y Derechos en el Código Civil**, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima

1990, pág. 16); **Cuarto:** que, en el Derecho Laboral, al igual que en el Derecho Civil, la prescripción tiene su fundamento en la seguridad jurídica, pues, como bien lo dice el autor paraguayo Frescura y Candia «la prescripción liberatoria responde a exigencias de orden público y seguridad social. Las relaciones jurídicas de base económica, lejos de ser perpetuas, tienen límites predeterminados por la ley, con sujeción al principio de que el acreedor debe mostrarse diligente en el ejercicio de su derecho y el deudor no puede quedar supeitado al mismo per vitam» (Frescura y Candia, Luis: **Derecho Paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social**, Tercera Edición, Editorial El Foro, Asunción-Paraguay 1986, pág. 805); **Quinto:** que, en el Derecho Laboral peruano la prescripción ha sido objeto de diversas regulaciones a través del tiempo, así tenemos que la hoy derogada Constitución Política de 1979 estableció en su artículo 49° que la acción de cobro de remuneraciones y beneficios sociales prescribía a los 15 años, posteriormente la Constitución Política de 1993 no legisló sobre plazo alguno de prescripción para las acciones de naturaleza laboral, siendo que este plazo recién fue establecido por la Ley N° 26513 publicada en el Diario Oficial «El Peruano» el 28 de julio de 1995 y recogido posteriormente por la Primera de las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Derogatorias del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que reguló la prescripción extintiva de las acciones derivadas de una relación jurídico-laboral, siendo que a su vez esta disposición fue derogada por la Ley N° 27022, la cual estableció que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 2 años, contados a partir del día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, y esta última disposición fue derogada por la Ley N° 27321 que establece que las acciones por derechos derivados

de la relación laboral prescriben a los 2 años, contados a partir del día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, y esta última disposición fue derogada por la Ley N° 27321 que establece que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral; **Sexto:** que, de fojas 58 a 71 corren copias de escritos presentados a Electrolima en donde el actor solicita su recategorización a la Escala V Nivel Remunerativo 15 del Personal Operativo y consiguientemente su inclusión en el libro de planillas de obreros con los reintegros remunerativos; **Séptimo:** que, si bien es cierto el demandante en la vía judicial solicita la misma pretensión que en la de sus solicitudes de los años 1993 y 1994, también lo es que la última carta presentada a Electrolima tiene fecha 22 de setiembre de 1994, fecha desde la cual debe computarse el plazo prescriptorio; **Octavo:** que sin embargo, de acuerdo a la fecha de la última carta, queda claro que la norma aplicable es la Ley N° 26513 y no la Constitución como alega el recurrente, razón por la cual resulta procedente confirmar la resolución que declara fundada la excepción de prescripción; por estas consideraciones **CONFIRMARON** la resolución expedida durante la Audiencia Única cuya acta corre de fojas 77 a 79, su fecha 16 de mayo de 2005 que declara fundada la excepción de prescripción extintiva, nulo todo lo actuado y por concluido el proceso; en los seguidos por RICARDO GABRIEL CHOQUE MARTÍNEZ con LUZ DEL SUR S.A. sobre Beneficios Económicos; inteviniendo como vocal ponente el señor Arévalo Vela; y, los devolvieron al DÉCIMO QUINTO Juzgado de Trabajo de Lima.

Señores  
Arévalo Vela  
Toledo Toribio  
Yangali Iparraguirre

## COMENTARIO:

El pronunciamiento de la Sala Laboral que conoció el presente caso resulta ilustrativo para hacer un recuento de la evolución de los plazos sobre la prescripción extintiva de los derechos ligados a beneficios económicos reconocidos por la legislación laboral.

Como es sabido, la prescripción extintiva es una institución jurídica según la cual el transcurso de un determinado lapso extingue la posibilidad de acción que el sujeto tiene para exigir un derecho ante el Poder Judicial.

### 1. EVOLUCIÓN DE LOS PLAZOS PRESCRIPTORIOS

Los considerandos de la resolución que comentamos sintetiza la variación de sus etapas más recientes. Tenemos así:

**1.1 Constitución de 1979:** Su artículo 49<sup>o</sup> expresaba textualmente: «*El pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores es, en todo caso, preferente a cualquier otra obligación del empleador. La acción de cobro prescribe a los 15 años*».

El plazo señalado rigió mientras estuvo vigente dicha Constitución es decir hasta el 30 de diciembre de 1993, pues a partir del día siguiente (31.12.1993) se inició la vigencia de la Constitución de 1993, la misma que no consideró este tema en su contenido.

**1.2 Ley N° 26513 de 27 de julio de 1995:** El plazo prescriptorio determinado en esta norma fue incorporado como Primera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final de la Ley de Fomento del Empleo, que luego formaría parte de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobada por D.S. N° 003-97-TR.

Como producto de esta norma, a partir del 29 de julio de 1995, «*las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 3 años desde que resulten exigibles*».

**1.3 Ley N° 27022 de 22 de diciembre de 1998:** Fijó el plazo prescriptorio en 2 años, contados a partir del día siguiente en que se extingue el vínculo laboral. Empezó a regir el 24 de diciembre de 1998 hasta el 22 de julio de 2000.

**1.4 Ley N° 27321 de 21 de julio de 2000:** Determinó la prescripción en 4 años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral. Inició su vigencia el 23 de julio de 2000 y rige hasta la actualidad.

Tanto en esta última ley como en la anterior (Ley N° 27022) se expresó textualmente que: «*La prescripción iniciada antes de la vigencia de esta ley, se rige por la ley anterior*».

En consecuencia, para determinar cuál de estas dos últimas normas será aplicable en un caso concreto, resulta necesario tener en cuenta el momento en que se produce el cese del trabajador o bien si se trata de hechos anteriores al 24 de diciembre de 1998, la norma prescriptoria aplicable tendrá que ser la determinada en la Ley N° 26513, es decir consi-

derando los 3 años a que se refiere esta norma, computados desde el momento en que resultaba exigible, o de obligatorio cumplimiento, el derecho reclamado por el trabajador.

En todo caso, resulta necesario establecer cuál de las normas prescriptorias antes citadas será de aplicación en un caso concreto.

### 2. SITUACIÓN PLANTEADA EN EL CASO VISTO POR LA SALA LABORAL

La parte demandante reclama el reintegro de beneficios sociales, negando que haya operado la prescripción extintiva sobre los mismos. Manifiesta que había presentado cinco escritos a su empleadora entre agosto de 1993 y el 2 de setiembre de 1994 que no tuvieron respuesta favorable por parte de la empresa, por lo que había quedado interrumpido el plazo prescriptorio señalado por la Constitución de 1979 (que estuvo vigente hasta el 30 de diciembre de 1993), norma que, a criterio del actor, resultaba aplicable a su caso, por lo que sólo a partir de la fecha de la última carta (02.09.94) debía computarse el plazo prescriptorio.

Según este planteamiento, su demanda incoada el 1<sup>o</sup> de octubre del año 2004 se encontraba dentro del plazo de 15 años, determinado por la Constitución de 1979, teniendo en cuenta, además, que su relación laboral terminó el 3 de octubre de 1994.

### 3. PRONUNCIAMIENTO DE LA SALA LABORAL

El análisis realizado por los magistrados de la Sala Laboral fue simple pero contundente, pues se entendió que si bien el plazo prescriptorio en este caso pudo haberse iniciado, como sostuvo el demandante el 2 de setiembre de 1994, el hecho de haber presentado su demanda el **1<sup>o</sup> de octubre de 2004**, es decir 10 años después, había resultado extemporáneo, es decir cuando ya no tenía vigencia alguna el plazo de 15 años determinado por la Constitución de 1979.

Esta norma dejó de tener vigencia al ser promulgada la nueva Constitución de 1993 (29 de diciembre de 1993) y, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2122 del Código Civil, aplicable por haberlo así dispuesto la Primera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final de la Norma Reglamentaria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 001-96-TR), el plazo prescriptorio de 15 años señalado en la Constitución **debió ceder su aplicación** al determinarse por Ley N° 26513 un período prescriptorio de sólo 3 años y, cumplido este nuevo lapso menor, surte pleno efecto descartándose el período mayor.

Teniendo en cuenta estos razonamientos, que lamentablemente no fueron expuestos en detalle por la sentencia de Segunda Instancia, se **confirmó** la resolución del Décimo Quinto Juzgado de Trabajo de Lima, que había declarado fundada la excepción de prescripción extintiva, desestimándose, en consecuencia, el reclamo del demandante.

# Los sufrimientos descentralistas

La reciente "fusión por absorción" del Consejo Nacional de Descentralización, CND, por parte de la oficina de la Presidencia del Consejo de Ministros, PCM, ha abierto polémica desde distintos frentes. Algunos parlamentarios han considerado que se trata de un cambio en una ley orgánica, y por tanto no puede hacerse por decreto y la competencia corresponde más bien al Congreso de la República, al mismo tiempo FONCODES, el Fondo Nacional de Compensación y Desarrollo Social, fue "absorbido por fusión" con el MIMDES durante el gobierno anterior, y nadie se acordó que se requería de una ley para tal propósito.

Pero el tema de fondo es si esta institución era útil o no, y si su desaparición y el encargo de sus funciones a la PCM es acertada y conveniente para el proceso descentralizador. Los propios presidentes regionales actuales tienen distintas versiones al respecto. Para unos, el CND debió mantenerse o en todo caso su destino no debió determinarse de manera arbitraria, sino con el consenso de todos los afectados con la medida. Consideran también que el hecho de que la gestión del organismo no haya tenido mayor re-

lumbre no justifica la desaparición de una entidad que de todas formas era un foro de significativa importancia, que podía recoger y expresar el clamor regional. Ahora, cada presidente regional será interlocutor directo de la PCM, y si bien se trata de un acceso más inmediato, sus reclamos y sugerencias ya no serán colectivos. Por tal razón, va a resultar casi natural que los presidentes regionales constituyan una instancia coordinadora.

Esto convierte, erróneamente, a la descentralización en una especie de confrontación entre Lima y el interior, agravada por el hecho de que la capital Lima Metropolitana vive una absurda esquizofrenia producto de la politiquería. El Callao sí tiene gobierno regional, a pesar de su integración física con la ciudad de Lima, mientras que el conjunto de distritos de la provincia de Lima –diez veces mayor en población y casi un tercio del país– no tiene presidente regional y las funciones de planificación regional se asignan a una inoperante oficina del municipio provincial.

¿Es en verdad el proceso descentralista un proceso de delegación del poder central y por eso han fracasado todos los

intentos anteriores y lo hará este también? No se puede tapan el sol con un dedo e ignorar que un país descentralizado es donde las regiones tienen importantes dosis de autonomía en sus decisiones. Pero a la vez hay que tener presente que el asunto va más allá. Lo que debe proponerse el proceso descentralista es ser otra estructura del Estado, en la cual las regiones se ocupen de sí mismas, excepto en aspectos de política nacional, como la defensa o la diplomacia nacional, o las normas generales que den unidad a las políticas de gobierno.

Lima de este modo, o mejor dicho la ciudad y a la vez región de Lima Metropolitana, será la sede del gobierno, pero los recursos serían recaudados y aplicados con dosis crecientes de autonomía por cada región. La mayor parte del aparato burocrático tendría que trasladarse al interior. A la vez, las regiones tendrían que asumir con eficiencia su rol promotor en el desarrollo y en la gestión pública, y salir de su larga historia de pedir y recibir. No será fácil este intento, pero por lo menos deberíamos tener claro los objetivos y sacar al descentralismo de su porbrísimo actual esquema.

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

MES	ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				VARIACIÓN PORCENTUAL												
	1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0		MENSUAL				ACUMULADA				ANUAL				
	AÑO	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
Enero		104.60	107.77	109.81		0.54	0.10	0.50		0.54	0.10	0.50		2.80	3.48	1.89	
Febrero		105.73	107.51	110.42		1.09	-0.23	0.55		1.63	-0.13	1.05		3.42	-1.65	2.71	
Marzo		106.22	108.21	110.92		0.46	0.65	0.46		2.10	0.51	1.51		2.75	1.87	2.50	
Abril		106.20	108.34	111.49		-0.02	0.12	0.51		2.07	0.63	2.03		2.78	2.02	2.91	
Mayo		106.57	108.48	110.90		0.35	0.13	-0.53		2.44	0.76	1.49		3.12	1.79	2.23	
Junio		107.17	108.76	110.75		0.56	0.26	-0.13		3.01	1.03	1.36		4.25	1.48	1.83	
Julio		107.38	108.88	110.56		0.19	0.10	-0.17		3.21	1.13	1.18		4.61	1.40	1.54	
Agosto		107.37	108.68	110.72		-0.01	-0.18	0.14		3.20	0.95	1.33		4.58	1.22	1.88	
Setiembre		107.39	108.58	110.75		0.02	-0.09	0.03		3.22	0.86	1.35		4.60	1.22	1.99	
Octubre		107.36	108.74	110.79		-0.02	0.14	0.04		3.19	1.00	1.40		3.95	1.28	1.88	
Noviembre		107.67	108.81	110.48		0.29	0.07	-0.28		3.49	1.07	1.11		4.08	1.06	2.04	
Diciembre		107.66	109.27	110.51		-0.01	0.42	0.03		3.48	1.49	1.14		3.48	1.49	1.14	
Promedio																	

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

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

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo		PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
			DIC.	NOV.	DICIEMBRE	DIC. 2006 DIC. 2005
ÍNDICE GENERAL		100.000	110,51	110,48	0,03	1,14
<b>1. ALIMENTOS Y BEBIDAS</b>		47.545	109,62	109,68	-0,06	1,74
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar			110,6	110,7	-0,1	1,9
1.1.1. Pan y Cereales			117,6	117,4	0,2	1,3
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes			101,9	100,8	1,1	7,5
1.1.3. Pescados y Mariscos			116,1	119,2	-2,6	-3,8
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos			105,7	105,4	0,3	-1,4
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles			106,8	106,8	0,0	-0,9
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas			124,4	128,0	-2,8	2,0
1.1.7. Frutas			111,6	110,0	1,5	-6,1
1.1.8. Leguminosas y Derivados			104,9	105,3	-0,4	-8,5
1.1.9. Tubérculos y Raíces			117,4	117,9	-0,5	4,1
1.1.10. Azúcar			120,8	124,4	-2,9	5,5
1.1.11. Café, Té y Cacao			113,2	113,2	0,0	2,3
1.1.12. Otros Productos Alimenticios			103,2	102,9	0,3	1,7
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas			114,2	114,1	0,1	9,0
1.1.14. Bebidas Alcohólicas			87,0	87,9	-1,0	-0,6
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar			106,7	106,6	0,1	1,3
<b>2. VESTIDO Y CALZADO</b>		7.488	106,77	106,45	0,30	1,88
2.1. Telas y Prendas de Vestir			108,4	107,9	0,4	2,4
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos			108,5	108,1	0,4	2,4
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa			102,4	101,8	0,5	0,7
2.2. Calzado y Reparación de Calzado			102,9	102,9	0,0	0,7
2.2.1. Calzado			103,1	103,1	0,0	0,7
2.2.2. Reparación de Calzado			101,3	101,1	0,2	0,6
<b>3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.</b>		8.845	121,28	121,68	-0,33	-0,23
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua			108,6	108,7	-0,1	2,4
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda			104,5	104,6	-0,1	0,3
3.1.2. Consumo de Agua			121,3	121,3	0,0	8,5
3.2. Energía Eléctrica y Combustible			132,4	133,1	-0,5	-2,0
3.2.1. Energía Eléctrica			104,1	104,4	-0,3	-7,3
3.2.2. Combustible			158,0	159,0	-0,6	1,4
<b>4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA</b>		4.949	106,58	106,56	0,02	1,23
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación			108,6	108,3	0,2	1,7
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar			109,1	108,9	0,2	1,9
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			106,3	106,4	0,0	0,9
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación			100,4	100,3	0,1	0,2
4.3.1. Aparatos Domésticos			100,7	100,6	0,1	0,0
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos			99,3	99,3	0,0	1,1
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación			108,7	108,7	-0,1	4,2
4.5. Mantenimiento del Hogar			108,5	108,5	0,0	-0,4
4.5.1. Cuidado del Hogar			109,1	109,1	0,0	-0,5
4.5.2. Lavado y Mantenimiento			103,0	102,8	0,2	1,1
4.6. Servicio Doméstico			105,4	105,4	0,0	3,6
<b>5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.</b>		2.904	111,74	111,70	0,04	0,69
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos			113,6	113,5	0,1	0,4
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos			106,2	106,6	-0,4	-1,8
5.3. Servicios Médicos y Similares			107,7	107,5	0,1	0,9
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares			116,0	116,0	0,0	2,9
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades			115,2	115,5	-0,2	-1,0
<b>6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES</b>		12.409	117,64	117,22	0,36	-0,48
6.1. Equipo para el Transporte de Personal			104,1	103,8	0,4	1,4
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos			142,5	144,2	-1,1	-4,9
6.2.1. Combustibles y Lubricantes			153,0	155,2	-1,4	-6,2
6.3. Servicio de Transporte			118,7	117,5	1,1	1,2
6.4. Comunicaciones			80,8	83,0	-2,7	-5,8
6.4.1. Servicio Telefónico			78,7	81,0	-2,8	-6,3
<b>7. ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA</b>		8.820	109,04	108,94	0,09	1,10
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación			98,9	98,8	0,1	0,0
7.1.1. Equipos y Accesorios			98,4	98,3	0,1	-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	104,7	0,0	0,8
7.3. Libros, Periódicos y Revistas			78,7	78,7	0,0	-15,7
7.4. Servicio de Enseñanza			116,2	116,1	0,1	3,5
<b>8. OTROS BIENES Y SERVICIOS</b>		7.040	98,55	98,41	0,14	1,59
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal			96,4	96,2	0,2	1,4
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales			95,0	94,8	0,1	0,9
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal			102,0	101,8	0,2	3,0
8.2. Otros Bienes No Especificados			117,9	117,4	0,4	9,8
8.3. Servicios de Alojamiento			101,2	101,8	-0,5	0,1
8.4. Giras turísticas			116,8	117,4	-0,5	-6,1
8.5. Otros Servicios No Especificados			102,1	102,0	0,1	1,2
8.6. Tabaco			111,4	111,3	0,1	1,7

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 2007

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

### Enero 2007

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

RÉGIMEN	PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN								
	INDUSTRIA			COMERCIO			SERVICIOS		
	OBRERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBRERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBRERO	EMPLEADO	EMPLEADOR
Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (ESSALUD) (Ley N° 26790 y Ley N° 27050) (*)	--	--	9% (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) (*)	--	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>9.75%</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>

#### NOTAS:

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

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

## B. APOORTE DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UNA AFP ENERO 2007

APORTES Y CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS	REMUNERACIÓN ASEGURABLE MENSUAL (RA)	TOPE EN LA R.A.	EMPLEADOR	TRABAJADOR AFILIADO A LAS AFP INDICADAS			
				HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA
• ESSALUD	(A)	NO	9%	---	---	---	---
• PENSIONES. (ONP)		NO	---	---	---	---	---
• S.C.T.R. (1).	(A) (B)	NO	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
S P P	• APOORTE OBLIGATORIO (*)	(A) (B)	NO	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
	• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	SI. 6,590.70	0.88%	0.88%	0.98% (3)	0.90%
<b>COMISIONES POR SERVICIOS</b>							
• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	---	1.95%	1.80%	1.98%	1.50%
• Otros conceptos		NO	---	0%	0%	0%	0%
OTROS	• SENATI	(4)	NO	0.75%	---	---	---
	• IES	(5)	NO	---	---	---	---

(1) Comunicado publicado el 07.02.2000.

(2) A partir del 15.05.1998 por D. S. N° 003-98-SA las empresas comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) contratarán las prestaciones de salud con el IPSS (ahora ESSALUD) o las EPS y, en materia de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, con la ONP o una compañía de seguros.

(3) Este porcentaje rige desde el 01.11.2004.

(4) Total de planilla afectada 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.

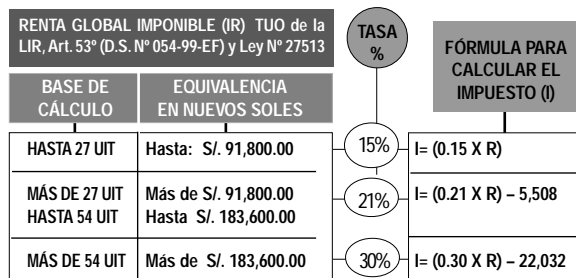
**Impuesto a la Renta 2006: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías**

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



- **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).

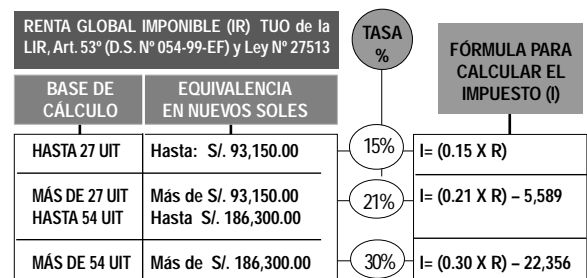
**Impuesto a la Renta 2007: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías**

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
2005	7 UIT	3,300.00	S/. 23,100.00
2006	7 UIT	3,400.00	S/. 23,800.00
2007	7 UIT	3,450.00	S/. 24,150.00

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2007**  
Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales



- **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). Ver D.S. N° 215-2006-EF (29.12.2006).
  - 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<sub>o</sub>** = 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<sub>a</sub>** = 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/.)									
	MAY. 2006	JUN. 2006	JUL. 2006	AGO. 2006	SET. 2006	OCT. 2006	NOV. 2006	DIC. 2006	ENERO 2007	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	801.05	798.12	796.96	797.30	800.20	798.51	799.00	771.71	799.22	29%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	144.80	143.00	144.00	144.00	144.00	146.00	145.00	145.00	145.00	5%
3.0 Vestido y Calzado	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	133.08	135.42	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Arterf. Eléc.	623.41	623.41	617.90	617.90	617.90	615.90	614.90	615.07	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	202.50	202.50	202.50	205.50	205.50	228.00	213.00	8%
7.0 Esparcimiento	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	24.00	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	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	260.00	260.00	260.00	260.00	260.00	260.00	263.00	263.00	263.00	10%
<b>TOTAL GASTO MENSUAL</b>	<b>2,699.60</b>	<b>2,694.87</b>	<b>2,701.20</b>	<b>2,701.54</b>	<b>2,704.44</b>	<b>2,705.75</b>	<b>2,707.23</b>	<b>2,699.28</b>	<b>2,714.96</b>	<b>100%</b>

## Índice de Precios al Consumidor Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo (IPC-INEI)

Los números índices por grandes grupos de consumo presentados corresponden a los del Índice de Precios al Consumidor publicados por el INEI. Para determinar la variación porcentual en un periodo dado, basta dividir los números índices (el del fin del periodo, entre el del inmediato anterior al inicio del periodo) 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 1° 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) (*)											
		FEB. 2006	MAR. 2006	ABR. 2006	MAY. 2006	JUN. 2006	JUL. 2006	AGO. 2006	SET. 2006	OCT. 2006	NOV. 2006	DIC. 2006	
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	110.21	110.86	111.81	110.86	110.58	109.81	109.93	109.93	110.28	109.68	109.62	
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	105.12	105.12	105.23	105.45	105.70	105.87	105.98	106.07	106.19	106.45	106.77	
3.0 Alquiler de Vivienda Combust. y Electricidad	9.34%	121.29	121.47	121.65	120.08	120.69	120.90	122.22	122.41	122.43	121.68	121.28	
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	105.37	105.48	105.52	105.67	105.88	106.37	106.40	106.36	106.51	106.56	106.58	
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	110.99	111.09	111.10	111.16	110.92	110.94	111.01	111.33	111.62	111.70	111.74	
6.0 Transporte y Comunicaciones	8.48%	117.69	117.72	118.22	118.20	118.16	118.92	118.54	118.29	117.19	117.22	117.64	
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	108.14	109.90	110.09	119.57	108.54	108.65	108.87	108.85	108.91	108.94	109.04	
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	97.14	97.29	97.45	97.75	97.83	98.06	98.07	98.16	98.29	98.41	98.55	
<b>INDICE GENERAL</b>	<b>100.00%</b>	<b>110.42</b>	<b>110.92</b>	<b>111.49</b>	<b>110.90</b>	<b>110.75</b>	<b>110.56</b>	<b>110.72</b>	<b>110.75</b>	<b>110.79</b>	<b>110.48</b>	<b>110.51</b>	

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

**1. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)**

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

**2. REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES ESPECIALES**

MINEROS (1.25 RMV) DS. N° 030-89	PERIODISTAS (3 RMV) (m) Ley N° 25101	AGRARIO Ley N° 27360 (2)	NOCTURNA Régimen General (1)	BASE LEGAL
S/. 3.00 d. S/. 90.00 m.	S/. 216.00		----	D.S. N° 003-92-TR (17.02.1992)
S/. 5.50 d. S/. 165.00 m.	S/. 396.00		----	D.U. N° 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. N° 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. N° 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. N° 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. N° 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. N° 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. N° 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. N° 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. N° 854). El monto es la RMV + sobretasa del 35% (Ley N° 27671).  
(2) Vigente desde el 01.11.2000.

**C.T.S. Topes** T.U.O. del Dec. Leg. N° 650, 4ta. D. T.

Empleados ingresados a partir del 12.07.1962

**TOPES A LA CTS 1999 - 2000**

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

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

**Bono de Reconocimiento '92 SPP**

**MONTO MÁXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI**

MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
NOV. 2006	S/. 159,641.83	110.48 / 65.3156
DIC. 2006	S/. 159,685.18	110.51 / 65.3156

**CALENDARIO DE INFORMES TRIMESTRALES INTERMEDIACIÓN R.M. N° 130-2001-TR DEL 21.05.2002**

Fecha de referencia	Fecha de presentación	Fecha de referencia	Fecha de presentación
<b>1ER. TRIMESTRE</b>		<b>3ER. TRIMESTRE</b>	
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
<b>2DO. TRIMESTRE</b>		<b>4TO. TRIMESTRE</b>	
30 de abril 31 de mayo 30 de junio	1era. semana de julio	31 de octubre 30 de noviembre 31 de diciembre	1era. semana de enero

**Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP**

**MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL**

MES	MONTO
ENE. 2007	S/. 6,590.70
FEB. 2007	S/. 6,590.70
MAR. 2007	S/. 6,590.70

**Gastos de Sepelio SPP - AFP**

**MONTO PROMEDIO DE GASTOS DE SEPELIO (R.M. N° 232-98-EF/SAFP de 19.06.1998, Art. 114<sup>o</sup>)**

MES	MONTO
ENE. 2007	S/. 2,988.67
FEB. 2007	S/. 2,988.67
MAR. 2007	S/. 2,988.67

Según el Art. 114° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia, Prestaciones aprobado por R. N° 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 N° 28791)

Base Legal	Ámbito	Aporte	RMA	Vigencia
Ley N° 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 periodo diario de 4 ó más horas)**

VIGENCIA	BASE	MONTO
Del: 01.10.1996 Al: 31.03.1997	1 RMV	S/. 215.00
Del: 01.04.1997 Al: 30.04.1997	1 RMV	S/. 265.00
Del: 01.05.1997 Al: 30.08.1997	1 RMV	S/. 300.00
Del: 01.09.1997 Al: 09.03.2000	1 RMV	S/. 345.00
Del: 10.03.2000 Al: 14.09.2003	1 RMV	S/. 410.00
Del: 15.09.2003 Al: 31.12.2005	1 RMV	S/. 460.00
Del: 01.01.2006	1 RMV <sup>(1)</sup>	S/. 500.00

D.S. N° 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. 7° del TUO Dec. Leg. N° 728, (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) no se considera remuneración asegurable los conceptos señalados en los Arts. 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650 sobre CTS.

**REMUNERACIÓN MÁXIMA ASEGURABLE - ESSALUD y ONP**

La totalidad de los ingresos afectos percibidos por el trabajador (D.S. N° 140-90-PCM de 29.10.1990 y D.S. N° 179-91-PCM de 07.12.1991).

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

**Calendario Tributario**

**CRONOGRAMA DE PAGOS**  
(Obligaciones del Período ENERO 2007)

FECHA	9/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	19/02	20/02	21/02	22/02
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1

¿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)

DIC. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	23.12	534.83244	10.99	8.01412
02	23.12	535.14152	10.99	8.01644
03	23.12	535.45079	10.99	8.01876
04	23.01	535.75890	10.89	8.02106
05	23.11	536.06840	10.84	8.02336
06	23.19	536.37905	10.79	8.02564
07	23.19	536.68988	10.75	8.02792
08	23.19	537.00088	10.75	8.03020
09	23.19	537.31207	10.75	8.03247
10	23.19	537.62344	10.75	8.03475
11	23.09	537.93377	10.82	8.03705
12	22.92	538.24223	10.77	8.03933
13	22.81	538.54951	10.79	8.04162
14	22.86	538.85758	10.75	8.04390
15	22.83	539.16547	10.77	8.04618
16	22.83	539.47352	10.77	8.04847
17	22.83	539.78176	10.77	8.05076
18	23.20	540.09468	10.80	8.05305
19	23.08	540.40632	10.80	8.05535
20	23.20	540.71960	10.88	8.05766
21	22.74	541.02745	10.78	8.05995
22	22.73	541.33535	10.70	8.06223
23	22.73	541.64342	10.70	8.06450
24	22.73	541.95167	10.70	8.06678
25	22.73	542.26009	10.70	8.06906
26	22.78	542.56931	10.77	8.07135
27	23.19	542.88372	10.68	8.07363
28	23.41	543.20101	10.68	8.07590
29	23.80	543.52325	10.85	8.07821
30	23.80	543.84567	10.85	8.08053
31	23.80	544.16830	10.85	8.08294

(\*) 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)

DIC. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.26	5.50325	2.16	1.84261
02	3.26	5.50374	2.16	1.84271
03	3.26	5.50423	2.16	1.84282
04	3.28	5.50472	2.19	1.84293
05	3.31	5.50522	2.18	1.84305
06	3.30	5.50572	2.17	1.84316
07	3.28	5.50621	2.18	1.84327
08	3.28	5.50671	2.18	1.84338
09	3.28	5.50720	2.18	1.84349
10	3.28	5.50769	2.18	1.84360
11	3.26	5.50818	2.20	1.84371
12	3.15	5.50866	2.09	1.84382
13	3.20	5.50914	2.17	1.84393
14	3.19	5.50962	2.14	1.84403
15	3.12	5.51009	2.17	1.84414
16	3.12	5.51056	2.17	1.84425
17	3.12	5.51103	2.17	1.84436
18	3.11	5.51150	2.16	1.84447
19	3.12	5.51197	2.14	1.84458
20	3.13	5.51244	2.12	1.84469
21	3.11	5.51291	2.16	1.84480
22	3.10	5.51338	2.18	1.84491
23	3.10	5.51385	2.18	1.84502
24	3.10	5.51432	2.18	1.84513
25	3.10	5.51478	2.18	1.84524
26	3.15	5.51526	2.19	1.84535
27	3.13	5.51573	2.14	1.84546
28	3.15	5.51621	2.15	1.84557
29	3.19	5.51669	2.16	1.84568
30	3.19	5.51717	2.16	1.84579
31	3.19	5.51765	2.16	1.84590

(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)

DIC. 2006	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.26	1.63073	2.16	0.58839
02	3.26	1.63082	2.16	0.58845
03	3.26	1.63091	2.16	0.58851
04	3.28	1.63100	2.19	0.58857
05	3.31	1.63109	2.18	0.58863
06	3.30	1.63118	2.17	0.58869
07	3.28	1.63127	2.18	0.58875
08	3.28	1.63136	2.18	0.58881
09	3.28	1.63145	2.18	0.58887
10	3.28	1.63154	2.18	0.58893
11	3.26	1.63163	2.20	0.58899
12	3.15	1.63171	2.09	0.58905
13	3.20	1.63180	2.17	0.58911
14	3.19	1.63189	2.14	0.58917
15	3.12	1.63197	2.17	0.58923
16	3.12	1.63206	2.17	0.58929
17	3.12	1.63214	2.17	0.58935
18	3.11	1.63223	2.16	0.58941
19	3.12	1.63231	2.14	0.58947
20	3.13	1.63240	2.12	0.58952
21	3.11	1.63248	2.16	0.58958
22	3.10	1.63257	2.18	0.58964
23	3.10	1.63265	2.18	0.58970
24	3.10	1.63274	2.18	0.58976
25	3.10	1.63282	2.18	0.58982
26	3.15	1.63291	2.19	0.58988
27	3.13	1.63300	2.14	0.58994
28	3.15	1.63308	2.15	0.59000
29	3.19	1.63317	2.16	0.59006
30	3.19	1.63326	2.16	0.59012
31	3.19	1.63334	2.16	0.59018

(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

**ESTABLECEN RÉGIMEN ESPECIAL DE FACILIDADES DE PAGO PARA DEUDAS POR PRESTACIONES DE SALUD Y ECONÓMICAS OTORGADAS A TRABAJADORES Y DERECHOHABIENTES DE ENTIDADES EMPLEADORAS MOROSAS (23.12.2006) (335330)**

**CONSEJO DIRECTIVO  
VIGÉSIMA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA**

**ACUERDO Nº 62-22-ESSALUD-2006**

Lima, 24 de noviembre de 2006

VISTA:

La propuesta del Régimen de Facilidades de Pago alcanzada mediante Carta Nº 831-GCF-GDA-ESSALUD-2006 por la Gerencia Central de Finanzas y la Carta Nº 4661-OCAJ-ESSALUD-2006;

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 14.7 del artículo 14° de la Ley Nº 27056 -Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), establece que cuando el empleador no realice el pago oportuno de las aportaciones que da derecho a la cobertura, ESSALUD otorgará las prestaciones correspondientes, sin perjuicio de su derecho de exigir posteriormente del empleador el reembolso del monto de la prestación otorgada;

Que, de conformidad con el artículo 7° de la Ley Nº 27056, el Consejo Directivo tiene la facultad de dictar las disposiciones relativas a facilidades de pago de deudas de ESSALUD por tener relación directa con las obligaciones de las entidades empleadoras;

**Que, en ese sentido, mediante Acuerdo Nº 62-22-ESSALUD-2006 se aprobó el régimen de facilidades de pago por concepto de deudas de reembolso de prestaciones;**

Que, del análisis de la cartera pendiente de cobro de la deuda no tributaria de naturaleza pública, es necesario que adicionalmente al Régimen de Facilidades aprobado por Acuerdo Nº 62-22-ESSALUD-2004, se apruebe un régimen especial con la finalidad de permitir la fluidez en el recupero de la deuda;

En mérito a lo expuesto y de acuerdo con las facultades conferidas, el Consejo Directivo;

ACORDÓ:

1. Establecer un Régimen Especial de Facilidades de Pago para deudas por prestaciones de salud y económicas otorgadas a trabajadores o derechohabientes de entidades empleadoras morosas.

2. Aprobar el Reglamento adjunto, que forma parte integrante del presente Acuerdo, el cual se aplicará para el presente Régimen de Facilidades de Pago.

3. Facultar a la Gerencia Central de Finanzas, para que dicte las normas y procedimientos complementarios que permitan dar cumplimiento al presente Acuerdo, en coordinación, en lo que corresponda, con la Gerencia Central de Organización e Informática. Asimismo la Gerencia Central de Finanzas está facultada para aprobar los formatos que serán utilizados para solicitar el acogimiento de deuda no tributaria de empleadores morosos en el Régimen de Facilidades de Pago.

4. Exonerar el presente acuerdo del trámite de lectura y aprobación del acta, para que entre en inmediata ejecución.

LEONOR PONCE LUYO  
Secretaria General  
ESSALUD

## REGLAMENTO

**RÉGIMEN ESPECIAL DE FACILIDADES DE PAGO POR PRESTACIONES  
A TRABAJADORES Y DERECHOHABIENTES DE ENTIDADES  
EMPLEADORAS MOROSAS - DEUDA NO TRIBUTARIA**

### TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1°.- DEFINICIONES

Para efecto del presente dispositivo se entenderá por:

a) Régimen Especial: Regulación de facilidades de pago para deudas generadas por prestaciones otorgadas por EsSalud a trabajadores y/o derechohabientes de entidades empleadoras morosas.

b) Deuda materia de acogimiento: Aquella comprendida en la resolución que concede el beneficio del pago al contado o bajo la modalidad de fraccionamiento, la cual incluye los intereses que se hubieran generado hasta la fecha de presentación de la solicitud.

c) Deudor: Entidad empleadora morosa de contribuciones al Seguro Regular, Seguro de Salud Agrario o Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, a cuyos trabajadores y derechohabientes EsSalud brindó prestaciones de salud y/o económicas.

d) Documento de Cobranza: A la Resolución de Cobranza o cualquier documento que contenga la deuda que se acoja al régimen especial.

e) Cuota: Monto fijo mensual que deberá ser pagado por el deudor en caso de acoja bajo la modalidad de fraccionamiento y que comprende la amortización del capital y el pago de intereses generado hasta la fecha de presentación de la solicitud.

f) UIT: Es la Unidad Impositiva Tributaria establecida para el ejercicio 2006 (S/. 3,400.00 Nuevos Soles), cuyo importe será el aplicable para determinar las deudas materia de acogimiento al presente régimen. La cual se mantendrá aun en caso el acogimiento se produzca en el ejercicio 2007.

### TÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 2°.- DEUDA COMPRENDIDA EN EL PRESENTE REGLAMENTO

Se encuentran comprendidas las deudas por concepto de prestaciones asistenciales y/o económicas otorgadas a trabajadores y derechohabientes de entidades empleadoras morosas en el pago de sus contribuciones al Seguro Regular, Seguro de Salud Agrario y aportes al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, correspondiente a los periodos comprendidos entre enero de 1998 a octubre de 2006, que esté pendiente de pago, cualquiera fuera el estado en que se encuentre, sea en Cobranza Pre-Coactiva, Cobranza Coactiva, en Facilidad de Pago anterior, Reclamación, Apelación, Demanda Contenciosa Administrativa ante el Poder Judicial.

#### Artículo 3°.- SUJETOS NO COMPRENDIDOS

No podrán acogerse por la deuda indicada en el artículo 2° las personas naturales con sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada vigente por delito tributario, ni tampoco las empresas ni entidades cuyos representantes, por haber actuado en calidad de tales, tenga sentencia condenatoria vigente por delito tributario.

#### Artículo 4°.- DEUDA MATERIA DE ACOGIMIENTO (DMA)

Los deudores acogerán la deuda por el importe total de cada documento de cobranza, a las cuales se les aplicará el beneficio de las modalidades por la que opte, de acuerdo al rango a la que pertenezca el referido documento. El citado rango se detalla en la Tabla Nº 1:

Tabla Nº 1

RANGO DE LA DEUDA MATERIA DE ACOGIMIENTO				
1° De 10% UIT a 3 UIT	2° Más de 3 UIT a 30 UIT	3° Más de 30 UIT a 150 UIT	4° Más de 150 UIT a 300 UIT	5° Más de 300 UIT
De S/. 340 a S/. 10,200	Más de S/. 10,200 a S/. 102,000	Más de S/. 102,000 a S/. 510,000	Más de S/. 510,000 a S/. 1'020,000	Más de S/. 1'020,000

- La deuda menor o igual al 10% de la UIT, deberá ser cancelada al contado.

- El Régimen Especial de Facilidades de Pago no genera intereses adicionales, aun cuando la deuda esté sujeta a la modalidad de fraccionamiento.

- La entidad deudora puede optar por una o las dos modalidades establecidas en el artículo 5° del presente Reglamento.

- La DMA no incluye costas ni gastos procesales, para aquellas que se encuentren en cobranza coactiva. El acogimiento al Régimen Especial, extingue las costas y gastos procesales de las deudas contenidas en los documentos de cobranza materia de acogimiento.

### TÍTULO III FORMA DE PAGO

#### Artículo 5°.- MODALIDADES DE PAGO

Los deudores que se acojan a la presente facilidad tendrán dos modalidades de pago:

**5.1 PAGO AL CONTADO:** La deuda materia de acogimiento a la presente modalidad tiene los siguientes beneficios:

- a) Extinción del 100% de intereses generados a la fecha de acogimiento (ver Tabla N° 2).
  - b) Si las deudas materia de acogimiento comprenden los períodos de enero de 1998 a diciembre de 2002, se aplicará adicionalmente un descuento sobre el capital del 25% (ver Tabla N° 2).
  - c) El deudor de la presente modalidad deberá abonar el pago al contado, según se indica:
    - Del 1° al 2° rango:
      - i. El pago del 50% se realizará al momento del acogimiento.
      - ii. El 50% restante se cancelará el último día hábil del mes siguiente, fecha que será señalada por EsSalud al momento del acogimiento.
    - Del 3° al 5° rango:
      - i. El pago del 30% se realizará al momento del acogimiento.
      - ii. El 70% restante se cancelará en dos armadas en el lapso de dos meses, en las fechas que serán señaladas por EsSalud al momento del acogimiento.
- El pago inicial no podrá ser inferior a S/. 100.00 (Cien y 00/100 Nuevos Soles), de ser el caso. Asimismo, en caso la deuda luego de aplicados los beneficios del presente Régimen Especial sea inferior o igual al 10% de la UIT, el pago se efectuará al contado.

Tabla N° 2

Características de la Deuda	RANGO DE LA DEUDA MATERIA DE ACOGIMIENTO									
	1° De 10% UIT a 3 UIT		2° Más de 3 UIT a 30 UIT		3° Más de 30 UIT a 150 UIT		4° Más de 150 UIT a 300 UIT		5° Más de 300 UIT	
	En. 98 a Dic. 2002	En. 2003 a Oct. 2006	En. 98 a Dic. 2002	En. 2003 a Oct. 2006	En. 98 a Dic. 2002	En. 2003 a Oct. 2006	En. 98 a Dic. 2002	En. 2003 a Oct. 2006	En. 98 a Dic. 2002	En. 2003 a Oct. 2006
Monto total de la deuda	De S/. 340 a S/. 10,200		Más de S/. 10,200 a S/. 102,000		Más de S/. 102,000 a S/. 510,000		Más de S/. 510,000 a S/. 1'020,000		Más de S/. 1'020,000	
Deuda de capital	25% dcto.	—	25% dcto.	—	25% dcto.	—	25% dcto.	—	25% dcto.	—
Deuda por intereses	100% descuento									
Pago al acogimiento 1/	50%				30%					
Facilidades de pago de la diferencia	50% Hasta un mes				70% Hasta dos meses					

**5.2. PAGO FRACCIONADO**

Los deudores que se acojan al pago fraccionado tendrán los siguientes beneficios:

- a) La deuda materia de acogimiento (DMA), se le aplicará la rebaja de los intereses, de acuerdo al rango de la deuda establecida en la Tabla N° 3.
- b) Los deudores que se acojan al pago fraccionado deberán efectuar el pago de una cuota inicial al momento del acogimiento cuyo importe será del 10% (diez por ciento) para los rangos: 1° y 2°, y, de 5% (cinco por ciento) para las deudas cuyos rangos sean el 3°, 4° y 5° (ver Tabla N° 3).
- c) Las cuotas serán mensuales e iguales, las cuales vencerán el último día hábil de cada mes y no serán menores de S/. 100.00 (Cien y 00/100 Nuevos Soles).
- d) El N° de cuotas materia de la modalidad de fraccionamiento podrá ser de 3 (tres) hasta 60 (sesenta), de acuerdo al monto de la deuda a fraccionar según la Tabla N° 3.

Tabla N° 3

	RANGO DE LA DEUDA MATERIA DE ACOGIMIENTO				
	1° De 10% UIT a 3 UIT	2° Más de 3 UIT a 30 UIT	3° Más de 30 UIT a 150 UIT	4° Más de 150 UIT a 300 UIT	5° Más de 300 UIT
Monto total de la deuda	De S/. 340 a S/. 10,200	Más de S/. 10,200 a S/. 102,000	Más de S/. 102,000 a S/. 510,000	Más de S/. 510,000 a S/. 1'020,000	Más de S/. 1'020,000
Deuda por intereses	50% descuento				
Pago inicial	10%		5%		
Cuotas (armadas) 1/	Hasta 12 meses	Hasta 24 meses	Hasta 36 meses	Hasta 48 meses	Hasta 60 meses

1/ Cuota mínima S/. 100

Se exceptúa de la aplicación de la presente tabla a las entidades reguladas por la Ley Orgánica de Municipalidades -Ley N° 27972, las cuales podrán fraccionar sus deudas hasta en 60 meses, de conformidad a la Décimo Séptima Disposición Complementaria de la mencionada Ley, sin importar el monto de las mismas.

**TÍTULO IV DE LA SOLICITUD**

**Artículo 6°.- FORMA DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD**

Se presentará una solicitud de acogimiento con sus respectivos anexos ante las unidades indicadas en el artículo 9°. La solicitud deberá contener la siguiente información:

- a) Número de RUC o Documento de Identidad en el caso de persona natural.
- b) Nombre y apellidos, denominación o razón social de la entidad empleadora.
- c) Firma del deudor o representante legal.

d) Modalidad de Pago de la Deuda. En el caso de optar por pago fraccionado indicar número de cuotas por el que solicita el fraccionamiento.

e) Información sobre la deuda por la que se solicita el acogimiento, indicando lo siguiente:

- El número de la resolución o documento de cobranza y la copia de los mismos.
- Período de la deuda materia de acogimiento, la cual corresponde al mes que se produjo la contingencia. En caso exista en el documento de cobranza varios meses, debe considerarse para este rubro el mes más antiguo.
- Estado de la deuda
- El monto de la deuda insoluta
- La deuda actualizada a la fecha de presentación de la solicitud de acogimiento, con los intereses establecidos en el Acuerdo de Consejo Directivo N° 51-18-ESSA-LUD-99.
- Si la deuda se encuentra impugnada, presentar copia del desistimiento respec-

to de los documentos de cobranza de la DMA.

- Si la deuda proviene de una facilidad de pago anterior, se presentará el desistimiento de dicha facilidad. Para ello deberá presentar el anexo para dicho efecto.

La presentación de la solicitud de acogimiento suspenderá temporalmente la adopción de nuevas medidas cautelares así como la ejecución de las existentes, en caso las deudas se encuentren en cobranza coactiva.

La presentación de la solicitud de acogimiento sin contener la totalidad de los requisitos determinará la denegatoria de la solicitud.

#### Artículo 7°.- DESISTIMIENTO DE RECURSOS

Las entidades empleadoras deberán desistirse de los recursos impugnatorios que se encuentren en trámite ante ESSALUD respecto de la deuda materia de acogimiento, mediante la presentación de la(s) copia(s) de desistimiento ingresado. El desistimiento debe presentarse por el total del documento de cobranza.

En el caso de proceso judicial deberá adjuntarse a la presentación de la solicitud, copia del escrito de desistimiento de la pretensión presentado ante la autoridad judicial.

En el caso de un procedimiento administrativo o proceso judicial en trámite en el cual se encuentren impugnadas de manera conjunta varios documentos de cobranza, el deudor podrá desistirse de todas o algunas de ellas, dependiendo de cuales incluya en la solicitud de acogimiento.

En caso los deudores no cumplan con los requisitos establecidos, se denegará la solicitud de acogimiento al Régimen.

#### Artículo 8°.- DE LOS PAGOS A CUENTA

Si respecto de los documentos de cobranza se hubieran efectuado pagos parciales, éstos serán imputados a los mismos y el saldo será actualizado a la fecha de presentación de la solicitud. En tal sentido, el rango de la DMA será determinado por el saldo pendiente de pago. Si el pago a cuenta cancelara el adeudo y el empleador igual se acogiera a la misma se declarará la improcedencia del acogimiento del citado valor, por sustracción de la deuda.

#### Artículo 9°.- PLAZO DE ACOGIMIENTO Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD

Los deudores podrán acogerse a este Régimen Especial de Facilidad de Pago dentro del plazo de seis (6) meses, contados a partir del día siguiente de la publicación del presente dispositivo.

La presentación de la solicitud de acogimiento y anexos respectivos, deberá efectuarse en las siguientes oficinas de ESSALUD:

- Subgerencia de Cobranzas y Transferencias de la Gerencia de Contabilidad en Lima y Callao (mesa de partes de Trámite Documentario de la Sede Central).

- Oficina o Unidad de Finanzas de las Redes Asistenciales y/o las que hagan sus veces a nivel nacional.

#### Artículo 10°.- EFECTO DE LA PRESENTACIÓN DE VARIAS SOLICITUDES

El deudor podrá presentar más de una solicitud de acogimiento al Régimen Especial, con el fin de sustituir íntegramente a la anterior, en este caso se considerará como deudas comprendidas en el Régimen únicamente a las consignadas en la última solicitud, no siendo posible la presentación de solicitudes rectificatorias o complementarias.

### TÍTULO IV DE LA APROBACIÓN O DENEGACIÓN DE LA SOLICITUD

#### Artículo 11°.- DE LAS RESOLUCIONES

El área encargada de emitir las resoluciones será la Subgerencia de Cobranzas y Transferencias en Lima y Callao; y, la Oficina o Unidad de Finanzas de las Redes Asistenciales y/o las que hagan sus veces, a nivel nacional.

ESSALUD emitirá la resolución mediante el cual se aprueba la facilidad de pago fraccionada, la cual constituye mérito para suspender el proceso de cobranza coactiva, de acuerdo a lo establecido en el literal g) del artículo 16° de la Ley N° 26979 - Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 28165, Ley que modifica e incorpora diversos artículos a dicha Ley.

La resolución deberá contener:

a) Datos Generales del solicitante: RUC o DNI, Nombre y Apellido o Razón Social o Denominación Social de ser el caso y domicilio fiscal.

b) Indicación del documento de cobranza materia de acogimiento.

c) El monto de actualización de la deuda a la fecha de presentación de la solicitud de facilidad de pago.

d) El número de cuotas mensuales conjuntamente con las fechas de vencimiento de las cuotas otorgadas, en el caso de fraccionamiento.

### TÍTULO VI DE LA PÉRDIDA DEL RÉGIMEN

#### Artículo 12°.- PÉRDIDA DEL BENEFICIO

El deudor pierde el beneficio de la facilidad de pago en los siguientes casos:

a) Si incumple el pago de alguna de las armadas pactadas, en el caso del pago al contado.

b) El incumplimiento del pago oportuno de dos (2) cuotas consecutivas, o alternas en un período de seis meses.

c) Si incumple con pagar el íntegro de la última cuota de fraccionamiento dentro del plazo establecido para su vencimiento. Asimismo, pierde el beneficio si incumple con pagar el saldo de la citada última cuota.

#### Artículo 13°.- EFECTOS DE LA PÉRDIDA

Producida la pérdida del beneficio del pago al contado o fraccionamiento se darán por vencidos todos los plazos, siendo exigible la deuda pendiente de pago; procediéndose a iniciar las acciones coactivas a que hubiere lugar de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 26979 - Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva.

La pérdida de la facilidad de pago dará lugar a la aplicación de la TIM SUNAT, a que se refiere el Acuerdo de Consejo Directivo N° 51-18-ESSALUD-99, de acuerdo a lo siguiente:

a) Para los casos de pérdida de beneficio de pago al contado, se aplicará la referida tasa desde el día siguiente al que presentó la solicitud, sobre la deuda materia de acogimiento descontando el pago a cuenta en caso se haya realizado.

b) Para los casos de pérdida de fraccionamiento, se aplicará sobre la deuda materia de acogimiento pendiente de pago.

### TÍTULO VII VIGENCIA

La presente resolución entrará en vigencia al día siguiente de su publicación. Transcurridos los seis meses de la vigencia del Régimen Especial de Facilidades de Pago la Gerencia Central de Finanzas, en mérito a la evaluación del régimen, tendrá la facultad de determinar la continuidad o no del mismo.

### APRUEBAN RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE PRESTACIONES OTORGADAS A ENTIDADES EMPLEADORAS MOROSAS MEDIANTE CANJE DE BIENES O SERVICIOS Y SU REGLAMENTO (23.12.2006) (335333)

#### CONSEJO DIRECTIVO VIGÉSIMA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA

#### ACUERDO N° 63-22-ESSALUD-2006

Lima, 24 de noviembre de 2006

VISTA:

La propuesta del Régimen de Facilidades de Pago alcanzada mediante Carta N° 831-GCF-GDA-ESSALUD-2006 por la Gerencia Central de Finanzas y la Carta N° 4661-OCAJ-ESSALUD-2006;

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), el Consejo Directivo tiene la facultad de dictar las disposiciones relacionadas con las obligaciones de las entidades empleadoras y sus asegurados;

Que, en ese sentido, mediante Acuerdo N° 62-22-ESSALUD-2004 se aprobó el Régimen de Facilidades de Pago para concepto de deudas de reembolso de prestaciones brindadas a los trabajadores o derechohabientes de entidades empleadoras morosas;

Que, del análisis de la cartera pendiente de cobro de la deuda no tributaria de naturaleza pública, es necesario que adicionalmente al Régimen de Facilidades aprobado por el Acuerdo N° 62-22-ESSALUD-2004, se regulen nuevas formas de cumplimiento de obligaciones teniendo en cuenta que existen entidades empleadoras que han propuesto transferir bienes o brindar servicios a favor del Seguro Social de Salud (ESSALUD) como cancelación de sus deudas;

Que, los numerales 14.4 y 14.5 de la Ley N° 27056 disponen que en casos excepcionales y debidamente justificados, pueden establecerse modalidades de extinción de obligaciones distintas al pago en efectivo, mediante canje de bienes o servicios que incrementen el patrimonio de EsSalud y/o estén vinculados directamente con las prestaciones que éste otorga;

Que, con la finalidad de permitir la fluidez en el recupero de la deuda y dotar al Seguro Social de Salud -ESSALUD de bienes o servicios que conlleve a atender las necesidades de la Institución en beneficio de los asegurados, se considera pertinente aprobar este tipo de extinción de obligaciones;

En mérito a lo expuesto y de acuerdo con las facultades conferidas, el Consejo Directivo;

## ACORDÓ:

1. Aprobar el Régimen Excepcional de Cumplimiento de Obligaciones de prestaciones otorgadas a entidades empleadoras morosas, mediante el canje de bienes o servicios que incrementen el patrimonio de EsSalud y/o estén vinculados directamente con las prestaciones que éste otorga.

2. Aprobar el Reglamento adjunto, que forma parte integrante del presente Acuerdo, el cual se encontrará vigente desde el día siguiente de su publicación.

3. Facultar a la Gerencia Central de Finanzas, para que dicte las normas y procedimientos complementarios que permitan dar cumplimiento al presente Acuerdo y apruebe los formatos que serán utilizados para solicitar el acogimiento al presente régimen.

4. Exonerar el presente acuerdo del trámite de lectura y aprobación del acta, para que entre en inmediata ejecución.

LEONOR PONCE LUYO  
Secretaria General  
ESSALUD

## REGLAMENTO

**RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES  
NO TRIBUTARIAS DE ENTIDADES EMPLEADORAS MOROSAS  
MEDIANTE EL CANJE DE DEUDA CON BIENES Y SERVICIOS**

## TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

## Artículo 1°.- DEFINICIONES

Para efecto del presente Reglamento se entenderá por:

**a) Reglamento:** Reglamento del Régimen Excepcional de Cumplimiento de Obligaciones no Tributarias, por concepto de reembolso de prestaciones brindadas a los trabajadores o derechohabientes de entidades empleadoras morosas al pago de sus contribuciones a la Seguridad Social, con canje de bienes o servicios.

**b) Deuda materia de acogimiento:** Aquella comprendida en la resolución que concede el beneficio.

**c) Deudor:** Entidad empleadora morosa por las contribuciones al Seguro Regular, Seguro de Salud Agrario o Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, a cuyos trabajadores y derechohabientes se les brindó prestaciones de salud o económicas.

**d) Resoluciones:** A la Resolución expedida por ESSALUD que autoriza o deniega el pago de las deudas no tributarias de los empleadores morosos mediante el canje de bienes o servicios.

**e) Documento de Cobranza:** A la Resolución de Cobranza o cualquier documento que contenga deuda que se acoja al régimen excepcional.

**f) Bienes:** Muebles o inmuebles de carácter comercial.

**g) Servicios:** Obligación de hacer realizada por el deudor a favor del Seguro Social de Salud - EsSalud

**h) UIT:** Es la Unidad Impositiva Tributaria establecida para el ejercicio 2006 (S/. 3,400.00). La cual se mantendrá aun en el caso que el acogimiento sea en el año 2007.

Cuando se haga referencia a un artículo o anexo sin mencionar la norma a la que pertenece, se entenderán referidos al presente Reglamento. Asimismo, cuando se haga mención a un numeral sin señalar el artículo al que corresponde, se entenderá referido al artículo en el que se encuentre.

## TÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN

## Artículo 2°.- DEUDA COMPRENDIDA EN EL PRESENTE RÉGIMEN

Por el presente régimen se podrá cumplir con el pago de las deudas por concepto de reembolso de prestaciones asistenciales y económicas otorgadas a trabajadores y derechohabientes de entidades empleadoras morosas en el pago de sus contribuciones al Seguro Regular, Seguro de Salud Agrario y aportes al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, correspondientes al período comprendido entre enero de 1998 a octubre de 2006.

La deuda podrá acogerse en cualquier estado en que se encuentre, sea en Cobranza Pre- Coactiva, Facilidades de Pago vigentes, Cobranza Coactiva, Reclamación, Apelación y Demanda Contenciosa Administrativa ante el Poder Judicial.

## Artículo 3°.- SUJETOS NO COMPRENDIDOS

No podrán acogerse por la deuda indicada en el artículo 2° las personas naturales con sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada vigente por delito tributario, ni tampoco las empresas ni entidades cuyos representantes, por haber actuado en calidad de tales, tenga sentencia condenatoria vigente por delito tributario.

Asimismo no podrán acogerse al presente beneficio los sujetos sometidos a proceso concursal- Ley N° 27809, ni las entidades declaradas en liquidación.

## TÍTULO III FORMA DE PAGO

## Artículo 4°.- DE LA CUOTA INICIAL Y SALDO DE DEUDA

El deudor que se acoja al presente régimen deberá cancelar en efectivo el 10% del total del capital acogido como cuota inicial, la misma que será descontada del saldo de la deuda.

El saldo de la deuda resultante después de haberse deducido el monto de la cuota inicial, puede ser cancelado en una sola armada o en forma periódica, según el tipo de bienes o servicios propuestos.

El acogimiento al Régimen extingue el 100% de intereses, así como las costas y gastos procesales de las deudas que se encuentren en cobranza coactiva.

En caso de deudas menores o iguales al 10% de la UIT, el pago se efectuará en efectivo en una sola cuota.

## TÍTULO IV DE LA SOLICITUD

## Artículo 5°.- FORMA DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD

El deudor deberá presentar una solicitud de acogimiento con sus respectivos anexos, cuyos formatos serán distribuidos por dependencias del Seguro Social de Salud -ESSALUD y tendrá el carácter de declaración jurada.

La solicitud deberá contener lo siguiente:

a) Número de RUC o Documento de Identidad, en este último caso si el deudor es persona natural;

b) Nombres y apellidos, denominación o razón social del deudor;

c) Firma del deudor o representante legal del mismo

d) Forma de Pago: En una sola armada o entregas periódicas, según el tipo de bien o servicios;

e) Información de los bienes o servicios propuestos:

- Relación de bienes y servicios

- Cantidad

- Valorización de bien o servicio

- Niveles de stock

- Características y calidad del bien o servicio

- Especificaciones técnicas

- Cronograma de entrega de bien o la ejecución del servicio de ser fraccionado el pago

Los deudores, para el caso de los bienes muebles y servicios, podrán previamente solicitar a la Gerencia Central de Adquisiciones en Lima y Callao o a las que haga sus veces en las Redes Asistenciales a nivel nacional información respecto a las condiciones, características y demás detalles de los bienes muebles y servicios que el Seguro Social de Salud -ESSALUD requiere, según el Plan Anual de Adquisiciones y Contrataciones.

f) Información sobre la deuda por la que se solicita el acogimiento, indicando lo siguiente:

- El número del documento de cobranza.

- Período de la deuda materia de acogimiento, que corresponde al mes en que se produjo la contingencia. En caso exista en el documento de cobranza varios meses debe considerarse para este rubro el mes más antiguo

- Estado de la deuda.

- El monto de deuda insoluto.

- La deuda actualizada a la fecha de acogimiento, con los intereses establecidos en el Acuerdo de Consejo Directivo N° 51-18-ESSALUD-99.

Adicionalmente deberá adjuntarse a la solicitud lo siguiente:

1. Documentación que sustente la propiedad de los bienes propuestos para el pago de la deuda, los mismos que deben estar libres de carga, gravamen o proceso judicial o extrajudicial.

2. En el caso de bienes inmuebles se deberá adjuntar la tasación del mismo, realizado por un perito perteneciente al Cuerpo Técnico de Tasadores del Perú o por el Consejo Nacional de Tasadores (CONATA).

3. Copia autenticada del documento o poder público que faculte expresamente al deudor o su representante, de ser el caso, a transferir los bienes muebles e inmuebles, con fecha de emisión no mayor de 30 días.

4. Presentar Declaración Jurada de responsabilidad por vicios ocultos de los bienes prestados.

La presentación de la solicitud de acogimiento suspenderá temporalmente la adopción de nuevas medidas cautelares así como la ejecución de las existentes, respecto de las deudas en cobranza coactiva incluídas en la misma.

## Artículo 6°.- DEL LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD

La presentación de la solicitud y los documentos requeridos, deberá efectuarse

en las siguientes oficinas ESSALUD:

- Subgerencia de Cobranzas y Transferencias de la Gerencia de Contabilidad en Lima y Callao (Mesa de partes de Trámite Documentario de la Sede Central).
- Oficina de Finanzas de las Redes Asistenciales y/o las que hagan sus veces a nivel nacional.

#### Artículo 7°.- EFECTO DE LA PRESENTACIÓN DE VARIAS SOLICITUDES

El deudor podrá presentar más de una solicitud de acogimiento al Régimen Especial, con el fin de sustituir íntegramente a la anterior, en este caso se considerará como deudas comprendidas en el Régimen únicamente a las consignadas en la última solicitud, no siendo posible la presentación de solicitudes rectificatorias o complementarias.

### TÍTULO V DE LOS REQUISITOS

#### Artículo 8°.- DE LOS REQUISITOS

El deudor al momento de presentar la solicitud de acogimiento al Régimen deberá cumplir con lo siguiente:

a) Los deudores se deberán desistir del medio impugnatorio o facilidad de pago vigente, que se encuentre en trámite ante el Seguro Social de Salud -EsSalud respecto de la deuda materia de acogimiento, presentando copia del escrito de desistimiento. Tratándose de demandas contenciosas administrativas u otros procesos seguidos ante órganos jurisdiccionales distintos al Seguro Social de Salud, el deudor deberá presentar copia del escrito de desistimiento de la pretensión presentada ante el órgano correspondiente, adjunta a la solicitud.

b) Copia del comprobante de pago, que acredite el pago efectivo de la cuota inicial establecida en el artículo 4° del reglamento.

En caso que los deudores no cumplan con los requisitos establecidos, se denegará la solicitud de acogimiento al Régimen.

### TÍTULO VI DE LA APROBACIÓN O DENEGACIÓN DE LA SOLICITUD

#### Artículo 9°.- DE LAS RESOLUCIONES

ESSALUD mediante resolución expresa emitirá la resolución aprobatoria o denegatoria correspondiente, sobre la base del Informe del área competente respecto de los bienes o servicios y de la evaluación de los demás requisitos.

El área encargada de emitir las resoluciones será la Subgerencia de Cobranzas y Transferencias en Lima y Callao; y, la Oficina de Finanzas en las Redes Asistenciales y/o las que hagan sus veces, a nivel nacional.

La resolución mediante la cual se aprueba la facilidad de pago constituye mérito para suspender el proceso de cobranza coactiva, de acuerdo a lo establecido en el literal g) del artículo 16° de la Ley N° 26979 - Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 28165, Ley que modifica e incorpora diversos artículos a dicha Ley.

La resolución deberá contener:

- a) Datos Generales del deudor: RUC o DNI, Nombre y Apellido o Razón Social o Denominación Social, de ser el caso, y domicilio fiscal.
- b) Indicación del documento de cobranza materia de acogimiento.
- c) El monto de actualización de la deuda a la fecha de presentación de la solicitud.
- d) Descripción de los bienes o servicios por recibir a través del canje, con las indicaciones específicas del caso según las normas sobre la materia.
- e) Cronograma de entrega de bienes o servicios, de ser el caso.

### TÍTULO VII DE LOS PAGOS A CUENTA

**Artículo 10°.-** Si respecto de los documentos de cobranza se hubieran efectuado pagos parciales éstos serán imputados a los mismos y el saldo será actualizado a la fecha de presentación de solicitud. En tal sentido, el rango de la deuda materia de acogimiento será determinado por el saldo pendiente de pago. Si el pago a cuenta cancelara el adeudo y el empleador se acogiera a la misma se declarará la improcedencia del acogimiento del citado valor, por sustracción de la deuda.

### TÍTULO VIII DE LA ENTREGA DE LOS BIENES O PRESTACIÓN DE SERVICIOS

#### Artículo 11°.- OBLIGACIÓN PRINCIPAL DEL DEUDOR

Recibida la Resolución aprobatoria, y en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, el deudor deberá personarse ante la Institución a fin de coordinar, suscribir el contrato y/o poner a disposición del área competente los bienes o servicios materia de la Resolución, siguiendo el procedimiento que corresponda a la naturaleza y particularidades de cada uno.

Vencido el plazo sin que se haya cumplido lo dispuesto en el párrafo anterior, se

perderá automáticamente el derecho a canjear deuda con bienes muebles, inmuebles, o servicios. En este caso, el área competente podrá otorgar un plazo adicional máximo de tres (3) días hábiles, de considerarlo conveniente.

#### Artículo 12°.- DE LAS OTRAS OBLIGACIONES DEL DEUDOR

- a) El deudor deberá cumplir en forma idónea, efectiva y oportuna con la entrega de los bienes o servicios ofrecidos como medio de pago.
- b) Presentar oportunamente las declaraciones juradas mensuales de sus trabajadores.

### TÍTULO IX DEL PAGO DE LAS OBLIGACIONES

#### Artículo 13°.- CONFORMIDAD DE LA TRANSFERENCIA DE BIENES O PRESTACIÓN DE SERVICIO

El área correspondiente, según el tipo de bienes o servicios aprobados como medio de pago, luego de verificado la conformidad de la transferencia de los bienes entregados o la finalización satisfactoria de la prestación del servicio, emitirá el informe respectivo donde se señale, entre otros, el importe de los mismos para el canje de la deuda correspondiente, remitiéndose a la Sub Gerencia de Cobranzas y Transferencias en Lima y Callao o la Oficina de Finanzas o las que haga sus veces en las Redes Asistenciales a nivel nacional.

En el caso de bienes sujetos a inscripción de Registros Públicos o cuya transferencia de propiedad se encuentra sujeta al cumplimiento de formalidades, solo se podrá otorgar la conformidad luego de la inscripción de la transferencia en el Registro Público a favor del Seguro Social de Salud -EsSalud o con el cumplimiento de las formalidades establecidas en las disposiciones legales correspondientes.

A efectos del pago de la deuda, se entenderá que éste ha sido efectuado en la fecha de emisión de la factura o la suscripción del documento correspondiente, dependiendo el tipo de bien o servicio.

#### Artículo 14°.- DE LA CANCELACIÓN DE OBLIGACIONES CUANDO ÉSTAS SEAN DIFERENTES AL VALOR DEL BIEN O SERVICIO

Si el monto de la valorización del bien o servicio, es menor a la deuda acogida, la diferencia deberá ser cancelada en efectivo al contado o fraccionadamente, de conformidad con las normas que regulen la materia. De no efectuarse dicha cancelación, se considerará que se ha efectuado un pago parcial, generándose los intereses establecidos de acuerdo a las normas correspondientes.

Cuando el monto de la valorización sea mayor a la deuda acogida, la Seguridad Social de Salud compensará con alguna deuda de la misma naturaleza, de existir, de lo contrario se procederá a cancelar en efectivo la diferencia a la entidad empleadora, considerando el monto establecido en la Resolución aprobatoria.

#### Artículo 15°.- DE LA CONSTANCIA DEL PAGO

Se dará por cancelada la deuda con la emisión de la Resolución de Cancelación de Obligaciones que para dicho efecto emitirá la Subgerencia de Cobranzas y Transferencias en Lima y Callao, las Oficinas de Finanzas o la que haga sus veces en las Redes Asistenciales a nivel nacional.

#### Artículo 16°.- INCORPORACIÓN DE LOS BIENES

Emitida la Resolución señalada en el artículo anterior, los bienes se incorporarán al patrimonio de la Seguridad Social de Salud - ESSALUD, de conformidad con las normas que rigen la administración de los bienes.

### TÍTULO X DE LA PÉRDIDA DEL RÉGIMEN

#### Artículo 17°.- PÉRDIDA DEL BENEFICIO

Se perderá el derecho a cumplir con el pago de la deuda a través del canje de bienes o servicios cuando ocurra alguna de las siguientes causales:

- a) Por pérdida de bien por culpa del deudor o la imposibilidad sobreviniente de la prestación del servicio.
- b) Cuando el deudor no cumple con la declaración y pago de las contribuciones a la Seguridad Social de Salud -ESSALUD, en dos períodos consecutivos o alternos, contados desde la aprobación de la facilidad al régimen de extinción de obligaciones.
- c) Cuando los bienes o servicios transferidos o ejecutados no cumplen con las características señaladas en la Resolución de aprobación del Régimen Excepcional de Cumplimiento de Obligaciones.
- d) El deudor no entregue los bienes o preste los servicios a ESSALUD de manera prioritaria en la forma y plazo que se determine.
- e) El deudor no entregue los bienes o preste los servicios a ESSALUD de acuerdo a las especificaciones requeridas en dos (2) ocasiones consecutivas o alternas, dentro del cronograma de entrega del bien o servicio, de establecerse.
- f) Por interponer recurso impugnativo, demanda contencioso administrativo, o cualquier otra acción ante el Poder Judicial o ante órganos administrativos respecto de la deuda acogida a esta modalidad de pago.
- g) Por otras que en función a su gravedad y a criterio de la Seguridad Social de

Salud -ESSALUD, sean meritorias de la finalización del pago con bienes o servicios.

**Artículo 18°.- EFECTOS DE LA PÉRDIDA**

De darse algunas de las causales establecidas en el artículo anterior, se emitirá una resolución mediante la cual se comunicará al solicitante la pérdida del beneficio a canjear deuda con bienes o servicios.

Asimismo se darán por vencidos todos los plazos, si los hubiera, siendo exigible la deuda pendiente de pago, procediéndose a iniciar las acciones coactivas a que hubiere lugar de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 26979 - Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva.

La pérdida del beneficio dará lugar a la aplicación de la TIM SUNAT, a que se refiere el Acuerdo de Consejo Directivo N° 51-18-ESSALUD-99, el mismo que se aplicará a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

**TÍTULO XI VIGENCIA**

La presente resolución entrará en vigencia al día siguiente de su publicación. Transcurridos los seis meses de la vigencia del Régimen Especial de Facilidades de Pago, la Gerencia Central de Finanzas, mérito a la evaluación del régimen, tendrá la facultad de determinar la continuidad o no del mismo.

**DECRETO LEGISLATIVO (24.12.2006) (335412)**

**DECRETO LEGISLATIVO N° 970**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República, por Ley N° 28932, ha delegado en el Poder Ejecutivo por un plazo de noventa (90) días calendario la facultad de legislar, entre otros aspectos, sobre el Impuesto a la Renta, por lo que con la finalidad de lograr mayor eficiencia, equidad y simplicidad y dotar al país de un Sistema Tributario predecible que favorezca el clima de inversión, resulta necesario efectuar modificaciones relativas al alcance del Impuesto, sus exoneraciones, la determinación de la renta bruta y neta, los mecanismos de retención y pagos a cuenta, la tributación de los no domiciliados, así como establecer el tratamiento impositivo aplicable a los Instrumentos Financieros Derivados;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y  
Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;  
Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**MODIFICAN EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA**

(...)

**Artículo 6°.- OBLIGACIONES DE CARGO DE LOS EXTRANJEROS NO DOMICILIADOS QUE ABANDONAN EL PAÍS**

Sustitúyase el Artículo 13° de la Ley por el siguiente texto:

**"Artículo 13°.-** Los extranjeros que ingresen al país y que cuenten con las siguientes calidades migratorias, de acuerdo con la Ley de la materia, se sujetarán a las reglas que a continuación se indican:

a) En caso de contar con la calidad migratoria de artista, presentarán a las autoridades migratorias al momento de salir del país, una "Constancia de Cumplimiento de Obligaciones Tributarias" y cualquier otro documento que reglamentariamente establezca la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT.

b) En caso de contar con la calidad migratoria de religioso, estudiante, trabajador, independiente o inmigrante y haber realizado durante su permanencia en el país, actividades generadoras de renta de fuente peruana, entregarán a las autoridades migratorias al momento de salir del país, un certificado de rentas y retenciones emitida por el pagador de la renta, el empleador o los representantes legales de éstos, según corresponda.

c) En caso de contar con una calidad migratoria distinta a las señaladas en los incisos a) y b), y haber realizado durante su permanencia en el país actividades generadoras de renta de fuente peruana, sin perjuicio de regularizar su calidad migratoria, entregarán a las autoridades migratorias al momento de salir del país, un certificado de rentas y retenciones emitido por el pagador de la renta, el empleador o los representantes legales de éstos, según corresponda.

d) En caso que el pagador de la renta no hubiera retenido el Impuesto, los extranjeros a que se refieren los incisos a), b) y c) deberán llenar una declaración

jurada y efectuar el pago, debiendo entregar a las autoridades migratorias la citada declaración y copia del comprobante de pago respectivo.

e) En el caso de los extranjeros que ingresen temporalmente al país con alguna de las calidades migratorias señaladas en los literales a) y b) del presente artículo y que durante su permanencia en el país realicen actividades que no impliquen la generación de rentas de fuente peruana, deberán llenar una declaración jurada en dicho sentido, que entregarán a las autoridades migratorias al momento de salir del país.

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, mediante Resolución de Superintendencia, establecerá los requisitos y forma de la declaración jurada, certificados de rentas y retenciones y otros documentos a que se refieren los incisos anteriores. El Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Decreto Supremo podrá establecer procedimientos alternativos que permitan a los extranjeros cumplir con las obligaciones a que se refieren los incisos anteriores".

**Artículo 7°.- SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL, MATERNIDAD Y LACTANCIA**

Incorpórese como inciso e) del tercer párrafo del Artículo 18° de la Ley, el siguiente texto:

**"Artículo 18° .-** (...)

e) Los subsidios por incapacidad temporal, maternidad y lactancia".

(...)

**Artículo 14°.- RENTA NETA DE TERCERA CATEGORÍA**

Sustitúyanse los incisos h) y r) e incorpórese como inciso a1) del Artículo 37° de la Ley, los siguientes textos:

**"Artículo 37°.-** (...)

h) Tratándose de empresas del Sistema Financiero serán deducibles las provisiones que, habiendo sido ordenadas por la Superintendencia de Banca y Seguros, sean autorizadas por el Ministerio de Economía y Finanzas, previa opinión técnica de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, que cumplan conjuntamente los siguientes requisitos:

- 1) Se trate de provisiones específicas;
- 2) Se trate de provisiones que no formen parte del patrimonio efectivo;
- 3) Se trate de provisiones vinculadas exclusivamente a riesgos de crédito, clasificados en las categorías de problemas potenciales, deficiente, dudoso y pérdida.

Se considera operaciones sujetas a riesgo crediticio a las colocaciones y las operaciones de arrendamiento financiero y aquellas que establezca el reglamento.

En el caso de Fideicomisos Bancarios y de Titulización integrados por créditos u operaciones de arrendamiento financiero en los cuales los fideicomitentes son empresas comprendidas en el Artículo 16° de la Ley N° 26702, las provisiones serán deducibles para la determinación de la renta neta atribuible.

También serán deducibles las provisiones por cuentas por cobrar diversas, distintas a las señaladas en el presente inciso, las cuales se registrarán por lo dispuesto en el inciso i) de este artículo.

Para el caso de las empresas de seguros y reaseguros, serán deducibles las reservas técnicas ordenadas por la Superintendencia de Banca y Seguros que no forman parte del patrimonio.

Las provisiones y las reservas técnicas a que se refiere el presente inciso, correspondientes al ejercicio anterior que no se utilicen, se considerarán como beneficio sujeto al impuesto del ejercicio gravable.

(...)

r) Los gastos de viaje por concepto de transporte y viáticos que sean indispensables de acuerdo con la actividad productora de renta gravada.

La necesidad del viaje quedará acreditada con la correspondencia y cualquier otra documentación pertinente, y los gastos de transporte con los pasajes.

Los viáticos comprenden los gastos de alojamiento, alimentación y movilidad, los cuales no podrán exceder del doble del monto que, por ese concepto, concede el Gobierno Central a sus funcionarios de carrera de mayor jerarquía.

Los viáticos por alimentación y movilidad en el exterior podrán sustentarse con los documentos a los que se refiere el Artículo 51-A de esta Ley o con la declaración jurada del beneficiario de los viáticos, de acuerdo con lo que establezca el Reglamento.

Los gastos sustentados con declaración jurada no podrán exceder del treinta por ciento (30%) del monto máximo establecido en el párrafo anterior.

(...)

a1) Los gastos por concepto de movilidad de los trabajadores que sean necesarios para el cabal desempeño de sus funciones y que no constituyan beneficio o ventaja patrimonial directa de los mismos.

Los gastos por concepto de movilidad podrán ser sustentados con comprobantes de pago o con una planilla suscrita por el trabajador usuario de la movilidad, en la forma y condiciones que se señale en el Reglamento. Los gastos sustentados con esta planilla no podrán exceder, por cada trabajador, del importe diario equivalente al 4%

de la Remuneración Mínima Vital Mensual de los trabajadores sujetos a la actividad privada.

No se aceptará la deducción de gastos de movilidad sustentados con la planilla a que se hace referencia en el párrafo anterior, en el caso de trabajadores que tengan a su disposición movilidad asignada por el contribuyente".

(...)

#### Artículo 16°.-PÉRDIDA NETA TOTAL DE TERCERA CATEGORÍA

Sustitúyase el Artículo 50° de la Ley por el siguiente texto:

"Artículo 50°.- Los contribuyentes domiciliados en el país podrán compensar la pérdida neta total de tercera categoría de fuente peruana que registren en un ejercicio gravable, con arreglo a alguno de los siguientes sistemas:

a) Compensar la pérdida neta total de tercera categoría de fuente peruana que registren en un ejercicio gravable imputándola año a año, hasta agotar su importe, a las rentas netas de tercera categoría que obtengan en los cuatro (4) ejercicios inmediatos posteriores computados a partir del ejercicio siguiente al de su generación. El saldo que no resulte compensado una vez transcurrido ese lapso, no podrá computarse en los ejercicios siguientes.

b) Compensar la pérdida neta total de tercera categoría de fuente peruana que registren en un ejercicio gravable imputándola año a año, hasta agotar su importe, al cincuenta por ciento (50%) de las rentas netas de tercera categoría que obtengan en los ejercicios inmediatos posteriores.

En ambos sistemas, los contribuyentes que obtengan rentas exoneradas deberán considerar entre los ingresos a dichas rentas a fin de determinar la pérdida neta compensable.

Adicionalmente, en ambos sistemas las pérdidas de fuente peruana provenientes de contratos de Instrumentos Financieros Derivados con fines distintos a los de cobertura sólo se podrán compensar con rentas netas de fuente peruana originadas por la contratación de Instrumentos Financieros Derivados que tengan el mismo fin. Lo dispuesto en este párrafo no es aplicable a las empresas del Sistema Financiero reguladas por la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros- Ley N° 26702, en lo que se refiere a los resultados provenientes de Instrumentos Financieros Derivados celebrados con fines de intermediación financiera.

La opción del sistema aplicable deberá ejercerse en la oportunidad de la presentación de la declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta. En caso que el contribuyente obligado se abstenga de elegir uno de los sistemas de compensación de pérdidas, la Administración aplicará el sistema a).

Efectuada la opción a que se refiere el párrafo anterior, los contribuyentes se encuentran impedidos de cambiar de sistema, salvo en el caso en que el contribuyente hubiera agotado las pérdidas acumuladas de ejercicios anteriores.

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria-SUNAT fiscalizará las pérdidas que se compensen bajo cualquiera de los sistemas señalados en este artículo, en los plazos de prescripción previstos en el Código Tributario".

(...)

#### Artículo 22°.-PAGOS A CUENTA MENSUALES DEL IMPUESTO A LA RENTA DE TERCERA CATEGORÍA

Sustitúyase el último párrafo del Artículo 85° de la Ley por el siguiente texto:

"Artículo 85°.-(...)

Los contribuyentes que obtengan las rentas sujetas a la retención del Impuesto a que se refiere el Artículo 73°-B de la Ley, no se encuentran obligados a realizar los pagos a cuenta mensuales a que se refiere este artículo por concepto de dichas rentas".

(...)

#### Tercera.- VIGENCIA

Lo dispuesto en la presente Ley entrará en vigencia a partir del 1° de enero de 2007.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ

Presidente del Consejo de Ministros

LUIS CARRANZA UGARTE

Ministro de Economía y Finanzas

### ESTABLECEN VALOR DE LA UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA PARA EL AÑO 2007 (28.12.2006) (335652)

#### DECRETO SUPREMO N° 213-2006-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Norma XV del Título Preliminar del Código Tributario, la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) es un valor de referencia que puede ser utilizado en las normas tributarias, entre otros;

Que, asimismo, dispone que el valor de la UIT será determinado mediante Decreto Supremo, considerando los supuestos macroeconómicos;

Al amparo de lo dispuesto en la Norma XV del Título Preliminar del Código Tributario;

DECRETA:

**Artículo 1°.-** Durante el año 2007, el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) como índice de referencia en normas tributarias, será de Tres Mil Cuatrocientos Cincuenta Nuevos Soles (S/. 3 450).

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

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE

Ministro de Economía y Finanzas

### APRUEBAN NORMAS REGLAMENTARIAS DE LA LEY N° 28791 QUE ESTABLECE MODIFICACIONES A LA LEY DE MODERNIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (28.12.2006) (335686)

#### DECRETO SUPREMO N° 020-2006-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 28791, publicada el 21 de julio de 2006, se establecieron modificaciones a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud;

Que, el artículo 3° de la Ley N° 28791 señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá aprobar las normas reglamentarias necesarias;

Que, en tal sentido, es necesario emitir las normas reglamentarias que regulen lo establecido en la Ley N° 28791;

De conformidad con lo regulado en el numeral 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo, y en la Ley N° 27711;

DECRETA:

#### Artículo 1°.- Objetivo de la norma

Apruébense las normas reglamentarias de la Ley N° 28791, Ley que establece modificaciones a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

#### Artículo 2°.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento regula lo concerniente a las contribuciones del seguro regular, las condiciones de acreditación, el derecho de cobertura de los afiliados regulares, el incumplimiento de aportes de las entidades empleadoras, el período de carencia y la forma de cálculo del subsidio por incapacidad temporal y maternidad de los afiliados regulares en actividad, incluyendo trabajadores del hogar y trabajadores portuarios, en lo que corresponda. No están comprendidos los trabajadores pesqueros afiliados de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, los pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes, los asegurados agrarios y acuícolas dependientes, los que se regulan por su legislación especial.

**Artículo 3º.- De las Definiciones**

Para la aplicación de las disposiciones de la Ley y del presente reglamento, se deben tener en cuenta las siguientes definiciones:

a) **Acreditación:** es el procedimiento de verificación de los requisitos que deben cumplir el afiliado para tener derecho de cobertura.

b) **Derecho de cobertura:** al derecho de acceder a las prestaciones establecidas en el artículo 9º de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y en el artículo 10º del Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

c) **EsSalud:** al Seguro Social de Salud

d) **Ley:** a la Ley N° 28791, sobre modificaciones a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

e) **Período de carencia:** es el período de tres meses contados desde el inicio de labores de un afiliado regular, que no haya tenido vínculo laboral en los meses previos y que le impiden cumplir con las condiciones para tener derecho de cobertura.

f) **Período de espera:** es el tiempo durante el cual el afiliado regular en actividad y/o sus derechohabientes no podrán acceder a algunas atenciones relacionadas a determinados diagnósticos previstos en la lista de contingencias de EsSalud.

g) **Reembolso de prestaciones:** es el derecho de repetición que tiene EsSalud contra la entidad empleadora que no cumpla con lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 10º de la Ley N° 26790, por las prestaciones otorgadas a sus trabajadores, socios de cooperativa, pensionistas y/o derechohabientes.

**Artículo 4º.- Modificación de los artículos 15º, 16º, 17º, 30º, 33º, 35º y 36º del Decreto Supremo N° 009-97-SA**

Modifíquense los artículos 15º, 16º, 17º, 30º, 33º, 35º y 36º del Decreto Supremo N° 009-97-SA, los que quedan redactados de la siguiente manera:

**«Artículo 15º.- Subsidio por Incapacidad Temporal**

El subsidio por incapacidad temporal se otorga en dinero, con el objeto de resarcir las pérdidas económicas de los afiliados regulares en actividad, derivadas de la incapacidad para el trabajo ocasionada por el deterioro de su salud. Equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos doce meses inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia, multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Si el total de los meses de afiliación es menor a doce, el promedio se determinará en función al tiempo de aportación del afiliado regular.

El derecho a subsidio por cuenta del Seguro Social de Salud se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad, la entidad empleadora continúa obligada al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año calendario.

El subsidio se otorgará mientras dure la incapacidad del trabajador y en tanto no realice trabajo remunerado, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos, con sujeción a los requisitos y procedimientos que señale EsSalud».

**«Artículo 16º.- Subsidio por Maternidad**

El subsidio por maternidad se otorga en dinero con el objeto de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido. Se otorga por 90 días, pudiendo éstos distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, con la condición de que durante esos períodos no realice trabajo remunerado. El subsidio por maternidad se extenderá por 30 días adicionales en los casos de nacimiento múltiple.

El monto del subsidio equivale al promedio diario de las remuneraciones de los doce últimos meses anteriores al inicio de la prestación multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Si el total de los meses de afiliación es menor a doce, el promedio se determinará en función al tiempo de aportación del afiliado regular en actividad. No se podrá gozar simultáneamente de subsidio por incapacidad temporal y maternidad».

**«Artículo 17º.- Subsidio por Lactancia**

El subsidio por lactancia se otorga en dinero, con el objeto de contribuir al cuidado del recién nacido, de acuerdo a las normas que fija EsSalud. En caso de parto múltiple se reconoce un subsidio adicional por cada hijo».

**«Artículo 30º.- Son afiliados regulares del Seguro Social de Salud:**

a) Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores, cualquiera sea el régimen laboral o modalidad a la cual se encuentren sujetos;

b) Los pensionistas que perciben pensión de cesantía, jubilación, incapacidad o de sobrevivencia, cualquiera fuere el régimen legal al cual se encuentren sujetos.

Bajo responsabilidad de la entidad empleadora correspondiente, la inscripción en el Seguro Social de los afiliados regulares y sus derechohabientes es obligatoria.

Son derechohabientes el cónyuge o el concubino a que se refiere el artículo 326º del Código Civil, así como los hijos menores de edad o mayores incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, de acuerdo a la calificación que efectuará EsSalud, siempre que no sean afiliados obligatorios. La cobertura de los hijos se inicia desde la concepción, en la atención a la madre gestante.

**«Artículo 33º.- Aportes**

El aporte de los afiliados regulares en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso mensual. Es de cargo obligatorio de la Entidad Empleadora que debe declararlos y pagarlos en su totalidad mensualmente a EsSalud sin efectuar retención alguna al trabajador, dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, en el mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas.

La base imponible mínima mensual no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Vital vigente el último día calendario del período laborado, y es aplicada independientemente de las horas y días laborados por el afiliado regular en actividad durante el período mensual declarado. Excepcionalmente, tratándose de trabajadores que perciban subsidios, la base mensual mínima imponible por cada trabajador se determinará de forma proporcional a los días no subsidiados del mes correspondiente. En el caso de afiliados regulares en actividad que estando subsidiados desde el inicio del mes, terminan su vínculo laboral sin labor efectiva, dicho período subsidiado no determinará la obligación de la entidad empleadora de pagar las contribuciones correspondientes.

El aporte de los pensionistas equivale al 4% de la pensión. Es de cargo del pensionista, siendo responsabilidad de la entidad empleadora, de la Oficina de Normalización Previsional o de la Administradora de Fondos de Pensiones, la afiliación, la retención, declaración y pago total a EsSalud dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, en el mes siguiente a aquél en que se devengaron las pensiones afectas.

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria ejercerá las funciones a que se refiere el Artículo 5º de su Ley General, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 501 y normas modificatorias, respecto de las Aportaciones al EsSalud, de acuerdo a las facultades y atribuciones que le otorga el Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo N° 135-99-EF y demás normas tributarias, incluyendo lo relacionado a la inscripción y/o declaración de las entidades empleadoras y de sus trabajadores y/o pensionistas y/o derechohabientes, sin distinción del período tributario, así como su acreditación.

EsSalud ejerce la cobranza coactiva de los costos de las prestaciones que deben ser materia de reembolso, conforme a lo dispuesto en el artículo 10º de la Ley N° 26790, a través de los Ejecutores designados para el efecto».

**«Artículo 35º.- Derecho de Cobertura**

Los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen derecho a las prestaciones del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud siempre que aquellos cuenten con tres (3) meses de aportación consecutivos o con cuatro (4) no consecutivos dentro de los seis (6) meses anteriores al mes en que se inició la contingencia. En el caso de maternidad, la condición adicional para el goce de las prestaciones es que el titular del seguro se encuentre afiliado al tiempo de la concepción. En caso de accidente basta que exista afiliación.

Para efectos de las prestaciones de salud, el mes de inicio de la contingencia es aquél en el que se requiere la prestación. En el caso de las prestaciones económicas, el mes de inicio de la contingencia es el mes en que ocurre el evento que origina el otorgamiento de la prestación.

Los afiliados regulares pensionistas y sus derechohabientes tienen derecho de cobertura sin período de carencia, desde la fecha en que se les constituye como pensionistas, independientemente de la fecha en que se les notifica dicha condición y siempre que sean declarados por la entidad empleadora. Mantiene su cobertura siempre y cuando continúen con su condición de pensionistas, es decir, perciban pensión y cumplan con lo dispuesto en el primer y segundo párrafo del presente artículo».

**«Artículo 36º.- Reembolso de las prestaciones**

EsSalud o la Entidad Prestadora de Salud que corresponda tendrá derecho a exigir a la entidad empleadora, el reembolso de todas las prestaciones brindadas a sus afiliados regulares y derechohabientes, cuando la entidad empleadora incumpla con:

1. La obligación de declaración y pago del aporte total de los tres (3) meses consecutivos o cuatro (4) no consecutivos dentro de los seis (6) meses anteriores al mes en que se inició la contingencia; y/o;

2. La obligación de pago total de los aportes de los doce (12) meses anteriores a los seis (6) meses previos al mes en que se inició la contingencia. No se considerará como incumplimiento, los casos en que los aportes antes referidos se encuentran acogidos a un fraccionamiento vigente. Para determinar si el fraccionamiento se encuentra vigente, se tendrán en cuenta las normas aplicables para el otorga-

miento del mismo y que la entidad empleadora no haya incurrido en causal de pérdida.

Para efectos de las prestaciones de salud, el mes de inicio de la contingencia es aquél en el que se requiere la prestación. En el caso de las prestaciones económicas, el mes de inicio de la contingencia es el mes en que ocurre el evento que origina el otorgamiento de la prestación.

Para evaluar el cumplimiento de las declaraciones y pagos a que se refiere el numeral 1 del presente artículo, se considerarán válidos los períodos cuyas declaraciones y pagos se presenten hasta el último día del mes de vencimiento de cada declaración, incluyendo las declaraciones rectificatorias de períodos que determinen mayor obligación».

**Artículo 5º.- Criterios para establecer la lista de contingencias y períodos de espera**

EsSalud, para establecer la lista de contingencias así como los períodos de espera, tendrá en consideración, como mínimo, los siguientes criterios:

a. Enfermedades y/o tratamientos que requieren atenciones de alta complejidad, especialización y tecnificación.

b. Enfermedades y/o tratamientos asociados a atenciones continuas y/o permanentes.

Para estos efectos, entiéndase contingencia, como la enfermedad o tratamiento médico que requiere un financiamiento mínimo para su otorgamiento.

**Artículo 6º.- Lista de contingencias y períodos de espera**

EsSalud, a través del Consejo Directivo, establecerá previo informe técnico, la lista de contingencias y sus correspondientes períodos de espera, los cuales deberán ser revisados cada dos años.

Los períodos de espera se determinarán en función del número de declaraciones mensuales consecutivas o no consecutivas realizadas dentro de los 36 meses previos a la contingencia, por las entidades empleadoras. Para la evaluación del cumplimiento de las declaraciones se considerarán válidos los períodos cuyas declaraciones, incluyendo las rectificatorias, se presenten hasta el último día del mes de vencimiento de cada declaración.

**Artículo 7º.- Acceso a las prestaciones**

Los afiliados regulares en actividad titulares y/o sus derechohabientes tendrán acceso a las atenciones por las contingencias indicadas en el artículo 7º del presente Reglamento, siempre que cumplan con el período de espera correspondiente.

**Artículo 8º.- Modificación del artículo 7º del Decreto Supremo Nº 005-2005-TR**

Modifícase el artículo 7º del Decreto Supremo Nº 005-2005-TR, Reglamento de la Ley Nº 28320 sobre incorporación a EsSalud de afiliados de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, modificado por Decreto Supremo Nº 005-2006-TR, el mismo que queda redactado en los siguientes términos:

**«Artículo 7º.- Derecho de cobertura**

Los trabajadores pesqueros y sus derechohabientes tendrán derecho de cobertura por prestaciones de seguridad social en salud establecidas en el artículo 6º, siempre que cumplan con tener dos (2) aportaciones mensuales consecutivas o no consecutivas canceladas en los seis meses previos a la contingencia y además tengan vínculo laboral en el mes de la contingencia.

En caso el trabajador pesquero no tenga vínculo laboral (se encuentre en baja temporal) en el mes de la contingencia, pero cumpla con las aportaciones indicadas en el párrafo precedente, el titular y sus derechohabientes tendrán cobertura sólo por prestaciones de salud y prestaciones económicas de lactancia y sepelio. En estos casos, no tendrá derecho a subsidio por incapacidad temporal ni subsidio por maternidad.

Si el trabajador pesquero no cuenta con las aportaciones indicadas en el primer párrafo, el titular y sus derechohabientes tendrán derecho especial de cobertura por desempleo, de acuerdo a lo indicado en el artículo 8º. Para esta cobertura, se considerará al trabajador como cesado el último día del mes precedente al mes que no cumpla con lo establecido en el primer párrafo del presente artículo.

Los pensionistas de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador y sus derechohabientes tienen derecho de cobertura sin período de carencia, desde la fecha en que se les constituye como pensionistas, independientemente de la fecha en que se les notifica dicha condición y siempre que sean declarados por la entidad empleadora. Posteriormente, mantienen su cobertura siempre que cumplan con tener tres contribuciones mensuales consecutivas canceladas hasta el mes previo a la contingencia.

Los trabajadores pesqueros, pensionistas de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador y sus derechohabientes, tendrán derecho de cobertura por prestaciones de maternidad siempre que el afiliado titular se encuentre afiliado al tiempo de la concepción. En caso de accidente, basta que exista afiliación».

**Artículo 9º.- Vigencia**

El presente Decreto Supremo entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**Artículo 10º.- Normas Derogatorias**

Las disposiciones del Reglamento aprobado por el presente Decreto Supremo

dejan sin efecto todas las normas que se le opongan.

**Artículo 11º.- Refrendo**

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

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.-** Para efectos de la aplicación del presente reglamento se considerará lo siguiente:

a. Lo dispuesto en el artículo 33º del Decreto Supremo Nº 009-97-SA, modificado por el presente Decreto Supremo, será de aplicación a partir de las declaraciones de las aportaciones correspondientes al período noviembre de 2006 y siguientes.

b. La aplicación de las condiciones de acreditación de los afiliados regulares, a que se refiere el artículo 35º del Decreto Supremo Nº 009-97-SA, modificado por el presente Decreto Supremo, se realizará a partir de la acreditación del mes de diciembre de 2006. Para la evaluación del derecho de cobertura del mes de diciembre 2006 en adelante, se considerará como válidas las declaraciones de períodos tributarios anteriores a octubre 2006 y que hayan sido presentadas hasta el día anterior a la fecha de entrada en vigencia del presente reglamento.

c. La aplicación de las condiciones de reembolso de las entidades empleadoras, a que se refiere el artículo 36º del Decreto Supremo Nº 009-97-SA, modificado por el presente Decreto Supremo, será respecto de las contingencias ocurridas a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento.

d. La forma de cálculo del subsidio establecido en los artículos 15º y 16º del Decreto Supremo Nº 009-97-SA, modificado por el presente Decreto Supremo, se aplicará respecto de las contingencias ocurridas a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento.

**Segunda.-** Lo dispuesto en la tercera disposición complementaria y final del presente Decreto Supremo se aplicará a partir del 1 de abril de 2007.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

**Primera.-** Precítese que en el caso del subsidio por lactancia y sepelio de los pensionistas que se les reconozca tal condición con posterioridad al nacimiento del menor o fallecimiento del pensionista, el período de prescripción se cuenta a partir de la notificación de la resolución que los reconoce como tales.

**Segunda.-** EsSalud podrá establecer los procedimientos para determinar mediante una evaluación médica si los afiliados regulares en actividad del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, se encuentran en capacidad para desarrollar las actividades propias de la labor que desempeñan.

**Tercera.-** EsSalud informará a la Sunat y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de entidades empleadoras de afiliados regulares que presenten declaraciones con posterioridad al último día del mes de vencimiento, para las verificaciones correspondientes. Asimismo, EsSalud informará a dichas entidades los casos de empleadores que tengan trabajadores, cuyo comportamiento de uso de prestaciones presenta indicios de utilización indebida de las mismas, para la fiscalización correspondiente y aplicación de las sanciones respectivas, de corresponder.

**Cuarta.-** EsSalud y la Sunat, dentro del ámbito de su competencia, emitirán cada una las disposiciones complementarias necesarias para su implementación de lo dispuesto en el presente Reglamento.

**Quinta.-** La lista de contingencias y los períodos de espera establecidas en el artículo 7º del presente Decreto Supremo serán publicadas por EsSalud en el Diario Oficial El Peruano.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**DISPONEN APLICACIÓN DEL DECRETO SUPREMO Nº 04-2006-TR EN LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO SUJETAS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA (29.12.2006) (335985)**

## DECRETO SUPREMO Nº 021-2006-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Supremo Nº 004-2006-TR dispuso la obligación de los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de llevar un registro de asistencia;

Que, en el Sector Público existen entidades que se rigen por el régimen laboral de la actividad privada, las mismas que desarrollan sus funciones con sujeción a los créditos presupuestarios que le asigna la Ley Anual de Presupuesto, conforme a la programación anual de sus presupuestos;

Que, con la finalidad de posibilitar la adecuada aplicación y cumplimiento de la norma en mención en dichas entidades, sin afectar el financiamiento de sus actividades o servicios públicos hacia la colectividad, resulta necesario postergar la vigencia del citado Decreto Supremo para dichas entidades;

De conformidad con el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1°.- Prórroga**

Las entidades del Sector Público sujetas al régimen laboral de la actividad privada aplican lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 004-2006-TR a partir del día 1 de enero del año 2008.

**Artículo 2°.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es 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 diciembre del año dos mil seis.

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**ESTABLECEN DISPOSICIONES RELATIVAS AL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS SINDICALES CON GOCE DE HABER A REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DEL SECTOR EDUCACIÓN, A NIVEL NACIONAL (09.01.2007) (337272)**

**DECRETO SUPREMO N° 001-2007-ED**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Supremo N° 003-82-PCM, en su artículo 4°, prescribe que las organizaciones sindicales de servidores públicos que representan a sus afiliados tiene por objeto, dentro de los límites de la Ley, defender los derechos de sus miembros, obtener el mejoramiento cultural de los mismos, contribuir al mejor desenvolvimiento y eficacia de la función pública y crear conciencia de la importancia de su contribución al desarrollo socio económico de la nación y de las responsabilidades inherentes a su ejercicio;

Que, asimismo, el artículo 21° de la Ley N° 24029, modificado por la Ley N° 25212, Ley del Profesorado, concordado con los artículos 80°, 81° y 82° de su Reglamento, señalan que el profesor tiene derecho a libre sindicalización y asociación, y que el Ministerio de Educación reconoce y garantiza el desarrollo de la funciones sindicales, siempre que esté en armonía con la ley específica de la materia; se precisa que el reconocimiento oficial de los sindicatos se hace de acuerdo a Ley y se determina que los profesores que ejercen representación sindical tienen derecho a licencia con goce de remuneraciones por el período que dure su mandato;

Que, de otro lado, dentro del ordenamiento jurídico sobre la materia aplicable aparece lo dispuesto en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 026-82-JUS, modificado por el Decreto Supremo N° 063-90-PCM, sobre sindicalización de servidores públicos, que fija las normas sobre el período máximo de gobierno de la Junta Directiva del Sindicato, sujetándose la reelección de sus miembros a sus normas estatutarias en armonía con las disposiciones legales glosadas precedentemente;

Que, la Ley N° 27556, crea el Registro de organizaciones sindicales de servidores públicos, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituyendo un acto formal que le confiere personería jurídica. Asimismo, dispone que las Juntas Directivas de las organizaciones sindicales de servidores públicos, sus modificaciones estatutarias y demás actos asociativos, deben inscribirse en el registro correspondiente, con la periodicidad establecida por sus estatutos;

Que, siendo la educación un derecho fundamental de la persona y de la sociedad, por tanto es un servicio público esencial, y teniendo en cuenta que el Estado Peruano ha venido dictando normas de austeridad y racionalidad en el gasto público, orientadas a liberar recursos financieros para destinarlos al cumplimiento de objetivos prioritarios de carácter social deviene en necesario que se dicten medidas

para racionalizar el número de licencias sindicales con goce de haber que serán otorgadas a los representantes sindicales de los docentes;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con el numeral 2) del artículo 3° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

**Artículo 1°.- Uso de la licencia sindical con goce de haber**

A partir de la fecha, las licencias sindicales con goce de haber que podrán ser otorgadas a los representantes sindicales de los docentes de educación básica del Sector Educación, a nivel nacional, no excederán de treinta (30).

**Artículo 2°.- Acciones complementarias**

Autorizar al Ministerio de Educación a dictar las normas complementarias necesarias para la aplicación de lo dispuesto en el Artículo 1° del presente Decreto Supremo.

**Artículo 3°.- Derogatoria**

Deróguese las normas que se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

**Artículo 4°.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Educación.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

JOSÉ ANTONIO CHANG ESCOBEDO  
Ministro de Educación

**APRUEBAN INFORMACIÓN MÍNIMA DEL REGISTRO DE TRABAJADORES Y PRESTADORES DE SERVICIOS -RTPS (11.01.2007) (337406)**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 003-2007-TR**

Lima, 3 de enero de 2007

VISTO: El Oficio N° 731-2006/SUNAT-200000 de fecha 12 de diciembre de 2006, del Superintendente Nacional de Administración Tributaria - SUNAT; y,

CONSIDERANDO:

Que, en el marco de la reforma institucional del Sector Trabajo y Promoción del Empleo el Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios constituye un elemento sustancial que habrá de mejorar la política, regulación y fiscalización laboral, facilitar a los empleadores la gestión de su documentación laboral, y eliminar el tiempo de tramitación que actualmente se requiere para llevar las planillas de pagos y remuneraciones; entre otros efectos vinculados con la seguridad social, migraciones, seguridad y salud en el trabajo, etc.;

Que, mediante Decreto Supremo N° 015-2005-TR modificado por el Decreto Supremo N° 014-2006-TR, se han dictado disposiciones sobre el Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios - RTPS cuya recepción se encargará a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT;

Que, el Artículo del 4° del citado Decreto Supremo, establece entre otros, que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicará en su portal institucional los modelos y la estructura de los formatos que formarán parte del Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios - RTPS, así como las tablas que han de ser utilizadas en su elaboración. La observancia de estos requisitos es de carácter obligatorio por parte de los Empleadores a fin de que puedan cumplir con sus obligaciones de llevar y/o presentar el Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios - RTPS ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, en mérito a lo expuesto, corresponde emitir el acto administrativo que apruebe la información mínima del Registro de Trabajadores Prestadores de Servicios - RTPS, así como las tablas que han de ser utilizadas para su elaboración y la estructura de datos requerida por los archivos de importación del Registro de Trabajadores Prestadores de Servicios - RTPS;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,  
De conformidad con el artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; el artículo 4° del Decreto Supremo N° 015-2005-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2006-TR; y el literal d) del Artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo Único.-** Aprobar la información mínima del Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios - RTPS, así como también, las tablas que han de ser utilizadas para su elaboración y la estructura de datos requerida por los archivos de importación del Registro de Trabajadores Prestadores de Servicios - RTPS, los mismos que se publicarán en la página web [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

### CREAN LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO (13.01.2007) (337528)

#### DECRETO SUPREMO Nº 001-2007-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú consagra el derecho a la libertad de trabajo, disponiendo que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, asimismo, establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador;

Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre y consagra el derecho de toda persona a la libre elección de su trabajo;

Que, asimismo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos dispone que nadie será constreñido a ejecutar trabajo forzoso u obligatorio;

Que, el Estado Peruano al haber ratificado Los Convenios N°s. 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Trabajo Forzoso y Abolición del Trabajo Forzoso respectivamente, se compromete a suprimir el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas;

Que, mediante Resolución Suprema Nº 028-2005-TR se creó y conformó la Comisión Nacional Intersectorial para la Erradicación del Trabajo Forzoso, con el objeto de investigar y analizar la problemática del trabajo forzoso, y elaborar el Plan de Acción Nacional para la Erradicación del Trabajo Forzoso;

Que, por Resolución Suprema Nº 056-2005-TR se dispuso la publicación del Proyecto de Plan de Acción Nacional para la Erradicación del Trabajo Forzoso, en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, durante el año 2006 se realizaron Foros de validación del referido Plan, en los cuales participaron representantes del sector público y de la sociedad civil;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituye uno de los objetivos del Sector, asegurar la plena conformidad de las normas y prácticas nacionales en materia laboral a los principios y normas establecidos por la OIT;

Que, en este contexto es necesario crear una Comisión para la Lucha contra el Trabajo Forzoso como una instancia de coordinación permanente de las políticas y acciones en materia de trabajo forzoso, en los diferentes ámbitos sectoriales;

De conformidad con el Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo, Ley Nº 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y su Reglamento de Organizaciones y Funciones aprobado por Resolución Ministerial Nº 173-2002-TR;

DECRETA:

#### **Artículo 1°.- Creación de la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso**

Créase la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, en adelante la Comisión, la cual estará integrada por:

- Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien la presidirá.
- Un representante del Ministerio de Salud.
- Un representante del Ministerio de Educación.
- Un representante del Ministerio de Justicia.
- Un representante del Ministerio de Agricultura
- Un representante del Ministerio del Interior.
- Un representante del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.

- Un representante del Ministerio Público.
- Un representante del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
- Un representante de la Defensoría del Pueblo.
- Un representante del Instituto Nacional de Desarrollo de Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuanos (INDEPA).
- Un representante de las organizaciones de trabajadores y un representante de las organizaciones de empleadores.

Asimismo, la Comisión según lo estime conveniente, podrá invitar a participar a otros organismos públicos, organismos de la sociedad civil u organismos internacionales que apoyen el mejor cumplimiento de la finalidad de la Comisión.

#### **Artículo 2°.- Secretaría Técnica**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo actúa como Secretaría Técnica de la Comisión.

#### **Artículo 3°.- Objetivo**

El objetivo de la Comisión es ser la instancia de coordinación permanente de las políticas y acciones en materia de trabajo forzoso, en los diferentes ámbitos sectoriales, tanto a nivel nacional como regional.

#### **Artículo 4°.- Del desarrollo de las Políticas en materia de Trabajo Forzoso**

Las políticas en materia de trabajo forzoso deberán llevarse a cabo de manera descentralizada, a través del diálogo social, tanto en el ámbito nacional, regional y local.

#### **Artículo 5°.- Aprobación del Plan de Acción Nacional para la Erradicación del Trabajo Forzoso**

En un plazo máximo de treinta (30) días naturales desde la fecha de su instalación, la Comisión aprobará el Plan de Acción Nacional para la Erradicación del Trabajo Forzoso, referido en la parte considerativa.

#### **Artículo 6°.- Informe Anual**

La Comisión elaborará, con periodicidad anual, el Informe Nacional sobre Trabajo Forzoso, el mismo que será remitido al Despacho Ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Artículo 7°.- Designación de representantes ante la Comisión**

Las entidades estatales designarán mediante Resolución Ministerial del Titular del Sector correspondiente, un representante titular y un representante alterno dentro del plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de publicación del presente Decreto Supremo.

Las entidades no estatales acreditarán a un representante titular y alterno, mediante comunicación dirigida a la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de publicación del presente Decreto Supremo. Corresponderá al referido Ministerio, emitir la Resolución Ministerial efectuando la designación correspondiente.

#### **Artículo 8°.- Instalación de la Comisión**

La Comisión se instalará dentro de los 10 (diez) días hábiles de publicado el presente Decreto Supremo, debiendo las organizaciones integrantes designar a sus representantes antes de dicho plazo.

#### **Artículo 9°.- Regulación Complementaria**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de la Comisión, aprobará el Reglamento sobre los aspectos relativos a su funcionamiento.

#### **Artículo 10°.- 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 doce días del mes de enero del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

### MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL A NIVEL NACIONAL (17.01.2007) (337734)

#### DECRETO SUPREMO Nº 002-2007-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la inspección del trabajo tiene por objeto garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, siendo éste un objetivo prioritario del Gobierno;

Que la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su reglamento, regulan una modificación estructural de la inspección del trabajo, orientada a una reforma que establezca un sistema de inspección eficiente, dotada de un cuerpo de inspectores competentes, con las condiciones materiales necesarias;

Que, se requiere establecer atribuciones y facilidades complementarias que fortalezcan la capacidad de inspección del Sector Trabajo y Promoción del Empleo;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° inciso 8) de la Constitución Política del Perú y en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, aprobada por el Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

**Artículo 1°.- Del apoyo de la autoridad policial y otras autoridades administrativas**

La autoridad policial dará prioridad al servicio de colaboración y resguardo que sea requerido por los inspectores del trabajo, o la autoridad administrativa de trabajo, a efectos de proteger la integridad física de los servidores del sistema de inspección del trabajo, durante toda la actuación inspectiva.

En el marco de la actuación inspectiva, toda autoridad administrativa prestará la colaboración que sea requerida para el desenvolvimiento de la inspección del trabajo.

**Artículo 2°.- Tolerancia para el ingreso al centro de trabajo**

Los empleadores deben permitir el ingreso al centro de trabajo en un tiempo que no exceda de diez (10) minutos desde que los servidores del sistema de inspección del trabajo notificar su presencia para efectuar una actuación inspectiva.

Vencido este plazo, sin que se produzca el ingreso de los servidores de la inspección del trabajo, y tratándose de una inspección originada por denuncia, se presumirán como verdaderos los hechos denunciados para efecto del inicio del procedimiento administrativo sancionador, de ser el caso.

El empleador que perturbe, retrase o impida el ejercicio de las funciones inspectivas podrá ser sujeto de denuncia por delito contra la administración pública, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan.

**Artículo 3°.- Del acceso a la información**

El sistema de inspección del trabajo recibirá, mediante conexión informática y gratuitamente, los datos de identificación de las personas naturales del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC que requiera, y del Registro de Personas Jurídicas del Sistema Nacional de los Registros Públicos, con el objeto de verificar la existencia legal de empresas, conocer la composición de su accionariado y constatar la vigencia de los poderes correspondientes.

**Artículo 4°.- Difusión de los derechos laborales**

El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - IRTP, a través del Canal 7 y de Radio Nacional del Perú, otorgará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo un espacio de una hora semanal como mínimo, a efectos de la difusión de los derechos laborales y de la actividad de la inspección del trabajo.

**Artículo 5°.- Transferencia de vehículos**

El Despacho Presidencial transferirá al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuatro (4) automóviles y seis (6) camionetas para el desarrollo de las labores de la inspección del trabajo.

La transferencia de los referidos vehículos se efectuará de acuerdo a lo dispuesto por las normas de propiedad fiscal aprobadas mediante Decreto Supremo N° 154-2001-EF, Reglamento General de Procedimientos Administrativos de los Bienes de Propiedad Estatal, y sus normas modificatorias.

**Artículo 6°.- Del uso de equipos**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de las normas de austeridad, dispondrá el uso de equipos fílmicos, fotográficos y otros que sean necesarios para dotar de mayor eficacia al sistema de inspección del trabajo.

**Artículo 7°.- Refrendo**

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

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS Y FINALES**

**Primera.- Plazo para la implementación de medidas**

Las disposiciones contenidas en los artículos 3°, 4° y 5° del presente decreto supremo se implementan en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario desde la entrada en vigencia del mismo.

**Segunda.- De los procedimientos y requisitos para la aplicación de medidas**

La aplicación de las disposiciones reguladas en el presente decreto supremo debe efectuarse cumpliendo las normas específicas sobre cada materia, con los requisitos y procedimientos establecidos.

**Tercera.- Disposiciones complementarias**

Mediante resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se podrá establecer medidas complementarias al presente Decreto Supremo.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**MODIFICAN EL ART. 1° DE LA R.M. N° 001-2007-TR, SOBRE DELEGACIÓN DE FACULTADES A FUNCIONARIO A CARGO DE LA SECRETARÍA GENERAL DEL MINISTERIO (19.01.2007) (337919)**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 011-2007-TR**

Lima, 17 de enero de 2007

CONSIDERANDO:

Que, a través de la Resolución Ministerial N° 001-2007-TR, la Titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo delegó facultades a los funcionarios a cargo de la Secretaría General y de la Oficina de Administración, principalmente vinculadas a aspectos de contrataciones y adquisiciones estatales, y de personal;

Que, la Alta Dirección considera pertinente delegar adicionalmente al funcionario a cargo de la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la facultad de aprobar las políticas remunerativas de los servidores del Sistema de Inspección de Trabajo y de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de la Entidad;

Que, mediante Ley N° 27711, se aprobó la Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la misma que determinó la competencia, atribuciones, estructura y funciones de esta Entidad. El Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se aprobó a través de la Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

Con la visación del Secretario General y del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido en el artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo, la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el literal d) del artículo 12° de su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo Único.-** Adicionar al Artículo 1° de la Resolución Ministerial N° 001-2007-TR, el inciso j), cuyo texto queda redactado de la forma siguiente:

"Delegar al funcionario a cargo de la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, durante el Ejercicio Presupuestario 2007, la facultad de aprobar las políticas remunerativas de los servidores del Sistema de Inspección de Trabajo y de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto a la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Trabajo - Oficina de Administración".

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

# Sumillas de Legislación

Del 30 de diciembre de 2006 al 19 de enero de 2007

## 1. Fe de Erratas (30.12.2006) (336271)

Con fecha 30.12.2006, se publica Fe de Erratas del Dec. Leg. N° 970 (24.12.2006), por el cual se modifica la Segunda Disposición Complementaria Final.

## 2. Establecen cronogramas para el cumplimiento de las obligaciones tributarias correspondientes al año 2007 (30.12.2006) (336351)

Por Resolución de Superintendencia N° 240-2006/SUNAT, de 29.12.2006, se establecen cronogramas para el cumplimiento de las obligaciones tributarias correspondientes al año 2007.

## 3. Aprueban escala remunerativa de los Inspectores de Trabajo, Conciliadores, Liquidadores, Consultores y Defensores Laborales de Oficio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (31.12.2006) (336709)

A través del D.S. N° 220-2006-EF, de 30.12.2006, se aprueba la escala remunerativa de los inspectores de trabajo, conciliadores, liquidadores, consultores y defensores laborales de oficio sujetos al régimen laboral de la actividad privada del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## 4. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana, correspondiente al mes de diciembre de 2006 (01.01.2007) (336864)

Por Resolución Jefatural N° 379-2006-INEI, de 31.12.2006 se aprueba la publicación de la Variación Porcentual Mensual y Acumulada del Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (Base: Diciembre 2001=100,00), correspondiente al mes de diciembre de 2006.

Año 2006 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Diciembre	110.51	0.03	1.14

## 5. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de diciembre de 2006 (01.01.2007) (336865)

Mediante Resolución Jefatural N° 380-2006-INEI, de 31.12.2006, se aprueba la publicación del Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional que contiene la Base: Año 1994 = 100,00, correspondiente al mes de diciembre de 2006, así como la publicación de la variación mensual y acumulada del Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Diciembre 2006	173,426072	0.19	1.13

## 6. Establecen conformación de la Comisión Arbitral Permanente creada por el Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (08.01.2007) (337176)

Por Resolución Ministerial N° 013-2007-MINSA, de 05.01.2007, se establece la conformación de la Comisión Arbitral Permanente creada por el artículo 90° del Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, la cual estará conformada de la siguiente manera:

- El Director del Centro de Conciliación y Arbitraje de la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud, quien la presidirá;
- Un (1) representante del Ministerio de Salud;
- Un (1) representante del Ministerio de Trabajo.

## 7. Establecen disposiciones relativas al otorgamiento de licencias sindicales con goce de haber a representantes sindicales de los docentes de educación básica del Sector Educación, a nivel nacional (09.01.2007) (337272)

D.S. N° 001-2007-ED, de 08.01.2007. Ver anexo de Legislación.

## 8. Aprueban información mínima del Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios - RTPS (11.01.2007) (337406)

R.M. N° 003-2007-TR, de 03.01.2007. Ver anexo de Legislación.

## 9. Establecen disposiciones para simplificar el desarrollo de planillas de remuneraciones del personal docente y administrativo del Sector Educación de los

## niveles del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales (12.01.2007) (337478)

Por D.S. N° 004-2007-ED, de 11.01.2007, se establece que en la planilla única de remuneraciones del personal docente y administrativo del Sector Educación, de los niveles del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, no se efectúe descuentos y retenciones a excepción de los provenientes de aportes, contribuciones y amortizaciones a órganos pertenecientes al sector público, AFP, y lo dispuesto por normas con rango de Ley y por mandato judicial.

## 10. Amplían plazos de adecuación dispuestos en la Primera Disposición Transitoria del Reglamento de Agentes de Intermediación, aprobado por Res. N° 045-2006-EF/94.10 (12.01.2007) (337495)

Mediante Resolución N° 004-2007-EF/94.10, de 08.01.2007, se amplían plazos de adecuación dispuestos en los artículos 4, 10, 13, 14 y 18 de la Primera Disposición Transitoria del Reglamento de Agentes de Intermediación, aprobado por Res. N° 045-2006-EF/94.10.

## 11. Remiten al Congreso de la República la documentación referente al "Convenio N° 127 de la Organización Internacional del Trabajo- OIT Relativo al Peso Máximo de la Carga que puede ser Transportada por un Trabajador" (13.01.2007) (337527)

Mediante Resolución Suprema N° 006-2007-RE, de 12.01.2007, se remite al Congreso de la República la documentación referente al "Convenio Nro. 127 de la Organización Internacional del Trabajo- OIT Relativo al Peso Máximo de la Carga que puede ser Transportada por un Trabajador", adoptado en el marco de la 51 Conferencia Internacional del Trabajo, el 7 de junio de 1967, en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza, para los efectos a que se contraen el artículo 56° párrafo segundo y el artículo 102° inciso 3) de la Constitución Política del Perú.

## 12. Crean la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (13.01.2007) (337528)

D.S. N° 001-2007-TR, de 12.01.2007. Ver anexo de Legislación.

## 13. Aprueban Reglamento de la Ley de Firmas y Certificados Digitales (14.01.2007) (337566)

Por D.S. N° 004-2007-PCM, de 12.01.2007, se regula, para el sector público y privado, la utilización de firmas electrónicas y el régimen de la Infraestructura Oficial de Firma Electrónica (IOFE), de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales.

## 14. Dictan normas relativas a la excepción y la suspensión de la obligación de efectuar retenciones y/o pagos a cuenta del Impuesto a la Renta de Cuarta Categoría (15.01.2007) (337673)

Mediante Resolución de Superintendencia N° 013-2007/SUNAT, de 12.01.2007, se aprueban las normas relativas a la excepción y a la suspensión de la obligación de efectuar retenciones y/o pagos a cuenta del Impuesto a la Renta de Cuarta Categoría.

## 15. Ley de actualización de la Ley N° 13253, de profesionalización del contador público y de creación de los Colegios de Contadores Públicos (16.01.2007) (337683)

Por Ley N° 28951, de 15.01.2007, se actualiza la Ley N° 13253, de profesionalización del contador público y de creación de los Colegios de Contadores Públicos.

## 16. Medidas de fortalecimiento del Sistema de Inspección Laboral a nivel nacional (17.01.2007) (337734)

D.S. N° 002-2007-TR, de 16.01.2007. Ver anexo de Legislación.

## 17. Modifican el Art. 1° de la R.M. N° 001-2007-TR sobre delegación de facultades a funcionario a cargo de la Secretaría General del Ministerio (19.01.2007) (337919)

R.M. N° 011-2007-TR, de 17.01.2007. Ver anexo de Legislación.