

Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez **EDICIÓN DE ANIVERSARIO** Vol. XXXI N° 361 Julio 2007

30 años



PÁG 3

CARTA DEL DIRECTOR

PÁG 9

ESCENAS LABORALES

PÁG 11

ANÁLISIS

- En un suspiro de la historia
Jorge Bernedo A.

PÁG 15

ANÁLISIS LEGAL

- Derecho Individual. Contratación Laboral y Principales Beneficios Laborales
- Derecho Colectivo. Sindicación y Negociación Colectiva
- Control de la Legalidad. Servicio Inspectivo Laboral

PÁG 32

COYUNTURA

- La calma y la tempestad
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2004-2007)

PÁG 34

INDICADORES LABORALES

- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Junio 2007
 - Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Febrero 2007
 - Aportes y Contribuciones Sociales: Julio 2007
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Julio 2007
 - Aportes AFP 2006
- Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 2006 y 2007
 - Canasta de Precios Aele
 - Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de 5ta. categoría
 - RMV-RMV Especiales-Gastos de Sepelio SPP-AFP-Seguro de Invalidez y Supervivencia SPP-AFP-ESSALUD y ONP-SNP-CTS: Topes-Bono de Reconocimiento-Calendarario de Informes Trimestrales
- Calendario Tributario - Tasa Activa de Mercado - Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva

PÁG 40

TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

PÁG 55

LEGISLACIÓN SUMILLADA

Del 07 al 23 de julio de 2007



Análisis Laboral es miembro del CLUB INTERNACIONAL DE LAS PUBLICACIONES DEL TRABAJO, conformado por un grupo de revistas especializadas cuyo objetivo central es la difusión de las investigaciones y pronunciamientos más destacados en materia de Derecho del Trabajo y Relaciones de Trabajo y Empleo. Se complementa, asimismo, con la realización de un Foro de Discusión donde anualmente (Módena, Bruselas, Filadelfia, Lima 2006) sus miembros intercambian puntos de vista sobre los avances desarrollados en materia económica, social, legislativa y judicial, en un contexto comparativo, actuando como un espacio para aclarar preocupaciones comunes.

Análisis Laboral es la única publicación miembro del Club que no pertenece a un país desarrollado.

Análisis Laboral
Perú

Arbeit und Recht, Kassel
Alemania

Australian Journal of Labour Law,
Australia

Bulletin of Comparative
Labour Relations
Bélgica

Canadian Labour
Et 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

Análisis Laboral

Aspectos Socioeconómicos y Jurídicos

361/JULIO/2007

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 Rabines

Diagramación
Katia Ponce Ibañez
Jeannette Flores V.

Corrección de Textos
Carmen Noblecilla Ramírez

Diseño
Manuel Saravia N.

Ventas
Samuel Reppó C.

Cursos y Seminarios
Haydee Blanco O.

Impresión
JL Impresores de
José Antonio Aparicio Rabines
791-5051

ANÁLISIS LABORAL
es una publicación mensual
editada por Aele

Asesoramiento y
Análisis Laborales S.A.C.

Dirección
Av. Paseo de la República 6236
Lima 18 - Perú

info@aele.com
web: www.aele.com

Central telefónica:
(51) (1) 610-4100
Central Fax:
(51) (1) 610-4101

Hecho el Depósito Legal
REGISTRO N° 98-2765

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN
EN CUALQUIER FORMA
SIN PERMISO ESCRITO
DEL DIRECTOR



Carta *del* director

Apreciado amigo:

ANÁLISIS LABORAL cumple 30 años de vida. A lo largo de ella se han producido numerosos acontecimientos, algunos han seguido una misma dirección, mientras que otros han ido en dirección contraria. Por ejemplo, nuestro número 2 de agosto de 1977 trajo como información principal el Paro Nacional del 19 de julio de ese año en demanda de mejores salarios y reclamando la vuelta a la democracia.

Veinticinco años después el país conocía un movimiento similar, esta vez a nivel regional, y que tuvo como epicentro la ciudad de Arequipa.

Treinta años más tarde de su creación se ha producido la huelga de los maestros, que tuvo larga duración; así como movimientos huelguísticos tanto en Arequipa como en Andahuaylas y otras ciudades del país.

En lo que se refiere a la inflación, un incremento del 7% en el mes de julio de 1977 produjo la caída del Ministro de Economía. Hoy en día la inflación se ha reducido a niveles mínimos –posiblemente alrededor del 2 por ciento en el 2007–, luego de haber conocido, a fines de la década de los 80, un nivel que alcanzó a más de 2 millones por ciento en el transcurso de 5 años, sin que cayeran Ministros de Economía.

La negociación colectiva ha sufrido también cambios importantes, pues en 1989 los pliegos de reclamos solucionados ascendieron hasta casi 4 mil, mientras que en la actualidad en el primer semestre del año no llegan a los 70 convenios.

El país sigue sin contar con un Código de Trabajo como lo tienen todos los países de América Latina, lo que resulta ser una notable excepción en la región.

En cambio, resulta alentador el que se haya constituido el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, institución que ha asumido como una de sus principales tareas la preparación de una Ley General de Trabajo, cuya revisión está muy avanzada en la Comisión de Trabajo del Congreso, pero que tiene como gran escollo las normas vinculadas al despido arbitrario y la

negociación colectiva por rama de actividad. El hecho que exista el Consejo Nacional de Trabajo y se reúna con frecuencia ya constituye un gran avance para el país, pues permite que los actores sociales, trabajadores, empleadores y Gobierno expongan frente a frente sus puntos de vista.

En estos treinta años de continua labor hemos conocido la confluencia de la crisis financiera mundial con el Derecho del Trabajo, la incidencia de la globalización y los ajustes estructurales que han tenido que realizar los países como consecuencia de la misma para lograr su adaptación a estos cambios.

En este sentido, la constante en nuestro país ha sido esforzarse por aplicar reformas económicas y laborales que nos lleven a integrarnos a la economía global con el objetivo de lograr un mayor desarrollo.

El objetivo central de la presente Carta, elaborada en esta oportunidad con la colaboración de Alfredo Chienda, Aldo Vértiz y Anna Vilela, es efectuar un breve, pero importante recorrido histórico sociolaboral a lo largo de estos treinta años de **ANÁLISIS LABORAL**.

ESTABILIDAD LABORAL

ANÁLISIS LABORAL aparece en el escenario laboral peruano (1977) cuando estaba en vigencia el Decreto Ley N° 18471, norma que en sus Considerandos declaraba *“que la estabilidad del trabajador consciente de sus obligaciones y derechos, propende al incremento de la productividad”*.

Este dispositivo, válido desde noviembre de 1970, sólo permitió el despido por falta grave o por reducción o despido total del personal, previamente autorizado por la Autoridad de Trabajo. La causal no probada por el empleador ameritaba –a elección del trabajador– la reposición con abono del tiempo no laborado, o el pago de 3 meses de remuneraciones, más el equivalente de las que habían sido dejadas de percibir hasta la resolución que pusiera fin al procedimiento.

ANÁLISIS LABORAL mostró preocupación por esta

situación desde su primer número (julio de 1977), cumpliendo con informar sobre la nueva Ley de Estabilidad Laboral que en aquel entonces preparaba el Gobierno Revolucionario bajo la presidencia del Gral. Francisco Morales Bermúdez.

Al promulgarse dicha ley (D.L. N° 22126) en marzo de 1978, afirmábamos que con ella concluían varios años de conflictos, además de analizar aspectos de su contenido, tales como el régimen de **estabilidad relativa** aplicable durante los tres primeros años de la relación laboral, la incorporación de nuevas causales de despido justificado, el aumento de la indemnización por despido injustificado, el tratamiento de las situaciones excepcionales, los actos de hostilidad del empleador, y ciertas limitaciones impuestas al empleador en el régimen de la actividad privada.

Más tarde, la Constitución promulgada el 12 de junio de 1979 consagró la estabilidad absoluta de los trabajadores. Este tema constituyó desde sus inicios preocupación para **ANÁLISIS LABORAL**, la que fue expresada en diversos artículos publicados entre los meses de abril de 1978 y mayo de 1979.

Las variaciones a la Ley N° 22126 introducidas por la N° 24514 (31.05.1986), permitieron diversos análisis de su texto por nuestra parte, en especial la elaboración del documento *"La Estabilidad Laboral en Debate"*, que precedió a la promulgación de la ley. El número del mes de junio de 1986 recogió nuestros puntos de vista sobre la nueva norma que reimplantaba un régimen de estabilidad absoluta, posibilitando sólo el despido en caso de las llamadas causas justas.

Posteriormente, el Decreto Legislativo N° 728 de noviembre de 1991; la Ley N° 26513 de julio de 1995 que eliminó el derecho a reposición en caso de despido arbitrario, propiciando más bien el pago indemnizatorio en interpretación generalizada del artículo 27° de la Constitución de 1993; así como el Decreto Legislativo N° 855 de setiembre de 1996, dieron forma definitiva a la normatividad sobre estabilidad en el trabajo. Todas estas disposiciones merecieron el análisis detallado y el comentario crítico correspondiente en nuestras páginas.

Finalmente, frente a los pronunciamientos jurisprudenciales del Tribunal Constitucional iniciados el año 2002, descartando el carácter indemnizatorio como respuesta resarcitoria válida respecto al despido incausado, supimos brindar espacio a las diversas perspectivas de opinión con que se analizaron los nuevos criterios impuestos por el órgano de control constitucional, que contradecían textos legales que fueron de constante cumplimiento rutinario durante más de 7 años.

CONTRATACIÓN LABORAL

Respecto a los **contratos de trabajo**, las normas que se aplicaban en el Perú antes de los años noventa limitaban el contrato a plazo fijo a lo temporal, extraordinario, privilegiándose la contratación a plazo indefinido.

En cuanto a la permanencia en el empleo, de una estabilidad absoluta vigente desde los años setenta, pasamos a una estabilidad relativa hasta los años noventa, donde producto de la reforma laboral instaurada se flexibilizó la contratación eliminándose dicha estabilidad absoluta. No obstante, conviene tener presente que en el ámbito internacional ratificamos el Protocolo de San Salvador (que consagra esa estabilidad), signo de que las decisiones no fueron estructuradas, por lo que el Tribunal Constitucional ha intervenido para superar esas contradicciones. La flexibilidad y desregulación de las normas fue aplicada hasta cierto punto en forma desmedida, lo que originó su revisión desde el año 2000.

Es así que la contratación a plazo fijo ha sido limitada y sujeta a un mayor control de la legalidad; asimismo, se ha limitado la contratación por intermediación laboral a niveles aceptables. La tercerización, por su parte, ha sido delimitada y la participación de las cooperativas de trabajadores se ha replanteado, eliminándose la simulación. Todo esto ha sido producto de la flexibilización desmedida que se dio desde el año 1991 en adelante, la misma que en lugar de crear un escenario legal con equidad, lo convirtió en uno de desigualdades, no acorde con las tendencias del mercado.

Por ello, si en el año 1991 la idea fue limitar al máximo el Principio Protector en el Derecho del Trabajo, minimizándolo y, de otro lado, ampliar la autonomía de la voluntad de las partes, al final de cuentas los resultados no fueron los esperados: precariedad laboral; deterioro de la especialización de mano de obra; falta de capacitación; ilegalidad en la contratación; transgresión y burla a la ley; ausencia del crecimiento del salario y, por tanto, reducción del consumo; aumento de la informalidad, a lo que habría que agregar la ausencia de autoridad del Estado en el control de la legalidad.

En el Sector Público la reforma sólo ha traído la precarización del empleo, la destrucción de la carrera pública, la proliferación de la contratación de trabajadores por locación de servicios que los coloca como excluidos natos, etc.

Las normas han sido paulatinamente modificadas desde el año 2000 con el objeto de concretarlas dentro de un sistema que cuenta con un eje centralizado y

otro de sujetos adversarios, con lo cual el Principio Protector se amplía y se trata de reducir la autonomía de la voluntad de las partes a niveles razonables y equitativos, en la búsqueda de un casi ajustado modelo de equilibrio entre globalización, mercado y realidad económica. Es lo que esperamos de la Ley General de Trabajo que aún está en debate, vale decir, un sistema promotor con una centralización que permita en cada sector la búsqueda de su realidad y posibilidades, con normas básicas y acordes con ellas.

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

En 1977, cuando ANÁLISIS LABORAL iniciaba actividades, el tema de la Participación se encontraba apenas mencionado en el artículo 45° de la Constitución de la República de 1933: *"El Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas..."*. No obstante, ello había proliferado ya abundante legislación generada por el llamado Gobierno Revolucionario de los años 70, que se tradujo en la creación de las llamadas **Comunidades Laborales**: Industriales, Mineras, Pesqueras y de Telecomunicaciones.

Tomando como base a la **Comunidad Industrial**, recordamos su origen en la Ley General de Industrias (Decreto Ley N° 18350) y su desarrollo en el Decreto Ley N° 18384 de 1° de setiembre de 1970. Las modificaciones introducidas, precisamente en 1979, con la finalidad de *"lograr los objetivos del sector dentro de un pluralismo económico propugnado por la Revolución"*, dio origen al Texto Concordado: Decreto Ley N° 21789, cuyo seguimiento por ANÁLISIS LABORAL fue posible desde el mes de julio de 1979.

Estas normas, elaboradas y promulgadas sin haber sido consultados los empresarios ni los trabajadores, obedecieron más bien al plan general del Gobierno Militar destinado a reestructurar la propiedad en el País dando mayor participación a los trabajadores, situación que ya venía siendo ejecutada desde un año antes con la Reforma Agraria.

Este régimen participativo tuvo diversas acepciones. Se manifestaron bajo denominaciones tales como: **Participación en las Utilidades**, otorgada a través del reparto del 10 por ciento de la Renta Neta de la empresa. **Participación en la Propiedad** (Participación Patrimonial del Trabajo) lograda mediante la entrega de Acciones Laborales, Bonos de Trabajo, Bonos de Reinversión de Trabajo y de Títulos de Interés Social, que representaron, a su vez, el 13.5 por ciento de la Renta Neta de

la empresa. Finalmente, la **Participación en la Gestión Empresarial** fue puesta de manifiesto mediante la designación de representantes elegidos por los propios trabajadores para conformar el Directorio de la Empresa.

Todo ello constituyó el panorama global de una institución que pretendió, sin conseguirlo, armonizar las relaciones entre capital y trabajo e, inclusive, fortalecer la Empresa industrial mediante la acción unitaria de los trabajadores en la gestión, el proceso productivo, la propiedad empresarial y la reinversión, pero cuyos resultados estuvieron, evidentemente, muy lejos de tan plausibles intenciones.

La Comunidad Industrial fue paulatinamente desarticulada; cambios posteriores de carácter sustantivo le hicieron perder el carácter controversial que configuró su accionar en sus 7 primeros años de existencia.

Así tenemos que la **Participación Líquida en las Utilidades** encontró en el Decreto Legislativo N° 677 de octubre de 1991, una nueva definición no sólo del sistema de participación de los trabajadores en las Utilidades de la empresa a partir de 1992, sino también respecto a la **Participación en la Gestión**, dejando de llevarse a cabo mediante "trabajadores directores", los que fueron reemplazados por **Comités** destinados a mejorar la producción y productividad de la empresa, aunque éstos no hayan tenido vigencia efectiva, pese a los buenos ejemplos que sobre el particular hubiéramos encontrado en países como Alemania, Austria y Japón.

De la misma manera, la **Participación en la Propiedad** quedó limitada solamente al caso de aumento de capital por suscripción pública, situación en la que debía ofrecerse a los trabajadores de la empresa la primera opción sobre no menos del 10% del aumento de capital que se pretendiera llevar a cabo.

Prácticamente con el Decreto Legislativo N° 677 quedaron derogados los dispositivos concernientes a las Comunidades Laborales (Comunidad Industrial, Pesquera, Minera y de Telecomunicaciones). Inclusive, se determinó que éstas podían disolverse voluntariamente; de lo contrario su subsistencia como personas jurídicas de derecho privado sólo podrían representar los intereses de los trabajadores en materia de participación. Las acciones laborales ya emitidas cambiaban de denominación (*Acciones de Trabajo*) manteniendo sólo el derecho a participar en la distribución de dividendos.

Finalmente en noviembre de 1996, con la dación del Decreto Legislativo N° 892, quedaron consolidadas, aunque no del todo, las reglas aplicables a la participación

en las utilidades hasta la actualidad, manteniendo, sin embargo, la exclusión del beneficio para algunos sectores de trabajadores (empresas que no exceden de 20 servidores, entre otros) discriminación que podría contravenir alguna disposición constitucional vigente.

Sin embargo, han quedado ciertamente en el limbo las otras formas de participación. Inclusive, la Constitución Política de 1993 tímida y genéricamente expresa que el Estado se limita a *promover "otras formas de participación"* que hasta el presente han quedado limitadas a las modalidades inoperativas que mencionamos líneas arriba.

Como ya lo hemos manifestado en más de una oportunidad, somos de aquéllos que creen en el principio de participación de los trabajadores como medio de motivación y de mayor interés en el cumplimiento de sus funciones, cuando son consultados o informados respecto a las decisiones que les conciernen. Es cierto que la participación reduce las pérdidas que representan los conflictos laborales. En algunos casos, incluso, se proyecta hacia una eficaz colaboración con la dirección de la empresa en la mejora de las condiciones de empleo, de trabajo y de vida personal.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

En lo que respecta a las **Relaciones Colectivas de Trabajo**, una visión desde los años setenta a la fecha nos lleva a ubicar tres planos bien definidos. El primero, signado por los efectos de la reforma laboral de los años noventa en el sistema normativo de las relaciones colectivas; el siguiente plano lo marcan los efectos de ese nuevo escenario laboral; y, finalmente, el marco normativo internacional que influye en las relaciones colectivas vía los tratados de libre comercio.

En el ámbito normativo, hemos pasado de un sistema de solución de conflictos económicos en el cual las partes poco o nada tenían que aportar, pues estaban sujetas a un rígido proceso administrativo reglamentarista e intervencionista por parte del Estado, el cual era el propulsor y dirimente absoluto de las soluciones, a uno más amplio, aparentemente, propulsor de medios pacíficos, pero de escasa eficacia.

Con la reforma laboral de 1991, se concretaron en un solo cuerpo legal las normas sobre Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga, el mismo que fue cuestionado por organismos internacionales que señalaban que algunas de ellas limitaban la libertad sindical y la negociación. En la actualidad, aún es cuestionado en lo referente a los sindicatos de rama o de actividad, y la

aplicación efectiva en el sector público.

Se incorporó, asimismo, la negociación directa entre las partes, más amplia y flexible; la conciliación se mantuvo con escasa eficacia; se incorporaron también la mediación y el arbitraje como medios de solución por acuerdo de partes, limitando la participación del Estado en casos sumamente conflictivos, lo que dejó en el limbo aquellos que no alcanzaban dicha connotación. Como consecuencia de lo expresado, nos encontramos frente a un Sistema de Relaciones Colectivas de Trabajo que cuenta por un lado con un eje descentralizado en la materia y centralizado en el trámite y, otro, que considera a los sujetos adversarios, en un escenario donde los derechos individuales están agotados en la normatividad, resultando, por cierto irracional, en un mundo globalizado y competitivo.

Los efectos de esa normatividad y del escenario laboral, con la proliferación de contratos a plazo fijo, intermediación, tercerización, eliminación de la protección contra el despido, entre otros, han dado como resultado que, como ya mencionamos, de casi cuatro mil convenios colectivos tramitados y resueltos en el año 1989 se haya pasado a menos de ochenta en el año 2006.

Como se puede observar, se pasó de un escenario negativo intervencionista estatal, al otro extremo, es decir, al de la supuesta libertad ilimitada, pero que en verdad niega el reconocimiento de las relaciones colectivas y su finalidad en el desarrollo del país, como un sistema participatorio.

En el ámbito internacional, la mal entendida flexibilidad de los modelos económicos neoliberales originó la necesidad de frenar los excesos que podían llevar al caos a los países, pues sus efectos se veían a través de la exclusión social. Esto dio lugar al nacimiento del concepto de **Trabajo Decente, respeto por el Medio Ambiente** y otras tendencias. Es así que en 1998 los países miembros de la OIT, como una respuesta a los desafíos de la globalización de la economía en el desarrollo humano, suscribieron la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales, entre los que destacan el compromiso de promover y hacer realidad la libertad de asociación y sindical, el derecho a la negociación colectiva, entre otros, alcances que hoy vemos incorporados en el proyecto de un TLC con USA.

EL CONFLICTO LABORAL: Órganos de Solución

El tema referido a la solución de conflictos laborales ha tenido una marcada evolución en los 30 años de vida de nuestra publicación. Así tenemos que en sus orígenes nos encontramos con distintos fueros que trataron de

cumplir la difícil misión de encontrar salidas legales a las situaciones controversiales que con no poca frecuencia se presentan en las relaciones laborales, motivadas en el desequilibrio que relaciona el trabajo y el capital.

Precisase tener en cuenta que en los inicios de nuestra publicación (1977), la Constitución Política vigente permitía en su artículo 229° que la ley estableciera también tribunales y juzgados especiales por la naturaleza de las cosas. De allí que la jurisdicción laboral en el Perú tuviera hasta dos mecanismos operativos: el **Administrativo** a cargo del Ministerio de Trabajo, al que inclusive se le denominó "*Fuero Administrativo de Trabajo*", y el **Fuero Privativo de Trabajo**, constituido por jueces privativos de trabajo.

Debemos recordar el Decreto Supremo N° 006-72-TR dictado el 30 de mayo de 1972, validado por lo expresamente permitido en el inciso b) del artículo 18° del Decreto Ley N° 19040 y aplicable a las denuncias por incumplimiento o violación de disposición legales y/o convencionales de trabajo cuando el vínculo laboral está vigente, así como para pedidos de reposición en el trabajo por despido injustificado. El órgano operativo en este caso resultaba ser el Ministerio de Trabajo, a través de instancias constituidas por las Jefaturas de División, Subdirecciones e, inclusive, por la Dirección Regional en caso de nulidad.

Los fueros "Privativo de Trabajo" y de "Comunidades Laborales" quedaron integrados como un solo organismo jurisdiccional por mandato del Decreto Ley N° 22465, el que estuvo constituido por jueces privativos de trabajo que resolvían en primera instancia y por el Tribunal de Trabajo como última instancia.

Este órgano fue competente para conocer los litigios que pudieron originarse por derechos impagos durante la vigencia del contrato de trabajo, pero que no fueron atendidos mientras existió relación laboral. Se ventilan, así, conflictos económicos cuando ya está extinguido el contrato, situación ésta que restaba importancia a la actuación judicial frente a la preponderancia que asumía el Ministerio de Trabajo al resolver problemas que responden a la vida activa del trabajador en su relación directa e inmediata con el empleador.

La norma procesal que regulaba esta situación era el D.S. N° 007-71-TR de 30 noviembre de 1971, que superó las deficiencias de la norma anterior (Decreto Supremo de 23 de marzo de 1936). Posteriormente se dictó el Decreto Supremo N° 003-80-TR que pretendió dar mayor celeridad, eficacia y equidad al procedimiento. Ya la Constitución de 1979, cuya vigencia se había

iniciado el 28 de julio de 1980, reservó en exclusiva a los juzgados y tribunales la potestad de administrar justicia, descartando cualquier otra jurisdicción independiente, exceptuadas la arbitral y la militar.

La Ley Orgánica del Poder Judicial (Decreto Legislativo N° 767 de 04 de diciembre de 1991) en su Novena Disposición Final y Transitoria incorporó dentro de su ámbito las denuncias sobre violación o incumplimiento de disposiciones laborales, las que debían ser interpuestas ante los juzgados de trabajo o juzgados de Paz Letrados en su caso, debiéndose para ello adecuar el procedimiento contenido en el D.S. N° 003-80-TR. Las denuncias laborales en giro ante el Ministerio de Trabajo sólo continuarían administrativamente hasta su conclusión.

Sin embargo, en setiembre de 1996 se dio cumplimiento a lo preceptuado en la Ley Orgánica, al entrar en vigencia la Ley N° 26636 dictada en el mes de junio del mismo año, conocida como **Ley Procesal del Trabajo**.

Esta norma regula tanto los procesos ordinarios como los especiales (de ejecución, impugnación de laudos arbitrales, procesos no contenciosos y la medida cautelar).

El desarrollo de toda esta temática ha sido expuesta en las páginas de **ANÁLISIS LABORAL** a lo largo de sus 30 años de existencia, haciendo llegar, incluso, las voces de versados procesalistas de nuestro medio que, desde temprano han visualizado las deficiencias de nuestras normas adjetivas laborales y que hoy son motivo de revisión con miras a su perfeccionamiento.

SEGURIDAD SOCIAL

En materia de **Seguridad Social**, los objetivos de lograr la plena universalidad en cobertura y prestaciones que contenía la Constitución de 1979, a través de sistemas contributivos obligatorios en salud, pensiones y riesgos de trabajo, mediante una institución centralizada en el IPSS, nunca llegaron a cumplirse plenamente; más bien se deterioraron profundamente, sobre todo por injerencia política, la ausencia del Estado en el financiamiento responsable, el errado manejo de la economía, entre otras causas.

Para superar la galopante inflación, la devaluación, así como la crisis económica concurrente de los años 1985 a 1990, se dieron reformas en la Seguridad Social, incorporándose los sistemas previsionales más cercanos al mercado y al sector privado. Ello se consolidó en la Constitución de 1993, que garantiza el acceso a prestaciones de salud y de pensiones únicamente a través de entidades públicas, privadas o mixtas.

SEGURIDAD SOCIAL: Pensiones

Así, en materia de Pensiones se produjo la incorporación de:

- El sector Privado, a través de las entidades privadas que administran fondos (AFP);
- El concepto de mercado como impulsor de los fondos;
- La responsabilidad de los actores a través de un ahorro forzoso en las cuentas individuales de ahorro;
- Los Bonos de Reconocimiento por aportes en el sistema anterior; y,
- El compromiso y cumplimiento forzado por parte del Estado para contribuir con Bonos Complementarios para los afiliados de menores ingresos.

Además, se mantiene el Sistema Nacional de Pensiones a cargo de una oficina especializada que otorga montos que son financiados en gran parte por el Estado, en compensación de aquellos afiliados que ya no están en el mismo por haberse trasladado a las AFP.

SEGURIDAD SOCIAL: Salud

En materia de **Salud**, la participación del sector privado se ha dado a través de la creación de las Entidades Prestadoras de Salud - EPS, que se ocupan de cubrir la capa simple (contingencias más frecuentes pero de poca complejidad), dejando a ESSALUD -sustituto del IPSS- la atención de la capa compleja en aquellas empresas que opten por este sistema privado, a menos que los trabajadores decidan continuar con la cobertura total de ESSALUD.

La cobertura de esta reforma deja mucho que desear pues no alcanza a más de trescientas mil personas entre titulares y dependientes.

En relación a los **Riesgos de Salud y enfermedades profesionales**, se eliminó el sistema contributivo a cargo del empleador que era aplicable a los trabajadores de todos los sectores, en función a la naturaleza de las actividades económicas de las empresas y riesgos frecuentes. Este sistema fue sustituido en 1991 por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), diseñado sólo para empleadores de sectores de alto riesgo -minas, petróleo, pesca, etc.- cuyo financiamiento está relacionado a los riesgos de cada empresa frente a las contingencias. Comprende las prestaciones de salud por trabajo de riesgo cuya cobertura se puede contratar únicamente con ESSALUD o con una EPS, y la prestación de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo que se puede

contratar sólo con la ONP o una Compañía de Seguros. En cada caso las partes pactarán el aporte o costo de la tarifa, incorporando de esta forma a las compañías de seguros y las EPS como proveedoras de estos seguros.

Para las empresas no comprendidas en el SCTR estas contingencias se encuentran cubiertas dentro del aporte del 9% que efectúan al Sistema de Salud a cargo de ESSALUD.

En relación al sector público, si bien por un lado se han racionalizado sistemas emblemáticos de pensiones, islas en el país, de otro lado, al precarizarse el empleo se ha colocado a más de cuatro millones de personas en una situación de exclusión, pues por más de 20 años no han aportado al régimen de salud ni de pensiones.

Se encuentra pendiente, pues, la definición de un sistema coherente de Seguridad Social que acompañe al Sistema de Relaciones Laborales, que sea realizable y tenga resultados concretos, y no represente tan sólo la suma de modificaciones inorgánicas y carentes de realidad con las que contamos actualmente.

RECONOCIMIENTO

Al cumplir estos treinta años, **ANÁLISIS LABORAL**, tiene mucho que recordar y agradecer.

Nos satisface que el mismo equipo que se conformara entre 1977 y 1980 -integrado por Jorge Bernedo Alvarado, Alfredo Chienda Quiroz, Aldo Vértiz Iriarte y el suscrito- se mantenga invariable, lo que es poco común en cualquier tipo de publicación y más en una de carácter laboral. Más tarde se incorporó Anna Vilela Espinosa, quien sigue, asimismo, en la brega.

Todos ellos han colaborado en la preparación de este número especial a través de los diversos artículos que presentamos en las páginas interiores de esta edición.

Antes, desde el primer número y hasta 1980, un aporte sustancial fue brindado por Arturo Vásquez Párraga, quien actualmente es Director del *Institute for International Business Research* de la Universidad de Texas Panamericana.

También recordamos con agradecimiento a todos los especialistas nacionales y extranjeros que han colaborado en estas páginas y siguen haciéndolo. Igualmente debemos reconocer el esfuerzo y dedicación de quienes han prestado su concurso en el área administrativa.

Por último, y de manera muy especial, agradecemos a nuestros suscriptores por su fidelidad con la publicación. Ellos nos motivan y comprometen día a día a superarnos. A ellos nos debemos y, naturalmente, a nuestro país, motivo de interés permanente para nosotros.

escenas laborales

• CONSTITUYEN COMISIÓN MULTISECTORIAL DE TRABAJO

Mediante Resolución Ministerial N° 212-2007-PCM de fecha 19.07.2007, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 20 de julio de 2007, se constituye la Comisión Multisectorial de Trabajo encargada de tratar y revisar la situación socio-laboral de los trabajadores que prestan servicios de intermediación laboral y tercerización en el sector minero.

La Comisión Multisectorial estará adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La citada Comisión estará conformada por los siguientes miembros:

- Dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, uno de los cuales la presidirá;
- Un representante del Ministerio de Energía y Minas;
- Un representante del Ministerio de Salud;
- Un representante del Seguro Social de Salud – EsSalud.

El Director Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo actuará como Secretario de la Comisión Multisectorial.

Las instituciones públicas o privadas, así como las personas naturales o jurídicas interesadas en el trabajo de la Comisión Multisectorial antes mencionada, podrán efectuar sus propuestas y recomendaciones, las mismas que deberán canalizarse a través del Secretario de la Comisión Multisectorial de Trabajo.

La Comisión será instalada en un plazo de 5 días hábiles a partir de la publicación de la Resolución Ministerial reseñada, y tendrá un período de 90 días hábiles a partir de su instalación, para presentar su informe final al Despacho Ministerial de Trabajo y Promoción del Empleo, el mismo que deberá contener la evaluación integral, las acciones realizadas y las recomendaciones.

• PREMIO INTERNACIONAL DE LA OIT A LA INVESTIGACIÓN EN TRABAJO DECENTE

El 15 de junio de 2007, en la Sesión Plenaria de la Conferencia Internacional de Trabajo llevada a cabo en Ginebra, se concedió al Dr. Carmelo Mesa-Lago el Premio Internacional a la Investigación en Trabajo Decente que otorga el Instituto Internacional de Estudios del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dicho reconocimiento se produjo después de un concurso mundial y por decisión de un jurado de eminentes expertos internacionales sobre cuestiones de política de trabajo y seguridad social, ante aproximadamente 3,000 delegados de empleadores, trabajadores y representantes de diferentes medios.

El doctor Mesa-Lago es un distinguido Profesor Emérito del Servicio de Economía y Estudios Latinoamericanos en la Universidad de Pittsburgh, y ha dedicado 50 años de su vida al estudio, enseñanza y asistencia técnica de la seguridad social. Tan sólo en este campo, el doctor Mesa-Lago, ha publicado 53 obras, entre libros y folletos.

Ha sido homenajeado por organizaciones internacionales y regionales de seguridad social en México y España, y ha recibido el Premio de Investigación de la Fundación Alexander von Humboldt en Alemania. Es miembro del equipo editorial de la *International Social Security Review*, además de haber sido consultor de las más destacadas organizaciones internacionales relacionadas con la seguridad social.

ANÁLISIS LABORAL que ha publicado varios artículos del doctor Carmelo Mesa-Lago y también recibido su visita, se suma calurosamente a este merecido homenaje.

• REGISTRO DE EMPRESAS PROMOCIONALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El 23 de julio de 2007 fue publicada en el Diario Oficial El Peruano la R. M. N° 196-2007-TR de fecha 20.07.2007, por la cual se aprueba la Directiva Nacional N° 005-2007-MTPE/3/11.2 "Procedimiento para el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad", la misma que en anexo forma parte integrante de la Resolución Ministerial reseñada.

El objetivo de la mencionada Directiva es contar con un instrumento técnico formativo que permita supervisar y administrar el sistema del Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad – REPPPD en las DRTPE a nivel nacional.

La referida Resolución Ministerial alcanza a las Direcciones de Promoción del Empleo, Formación Profesional y Micro y Pequeña Empresa (DPEFP y MYPES) y Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional.

• SECTOR PÚBLICO: AGUINALDO POR FIESTAS PATRIAS

Mediante D.S. N° 089-2007-EF de fecha 05.07.2007, publicado el 06.07.2007, se dictan las disposiciones reglamentarias relativas al otorgamiento del Aguinaldo por Fiestas Patrias fijado en S/. 200.00 por el artículo 8° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, Ley N° 28927, el cual se abona por única vez, conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de julio de 2007.

El referido aguinaldo se otorga a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, así como a los pensionistas a cargo del Estado, comprendidos en los regímenes de las Leyes N°s. 15117 y 28091; Decretos Leyes N°s. 19846 y 20530, y Decreto Supremo N° 051-88-PCM de fecha 12.04.1988.

Tendrá derecho a percibir dicho aguinaldo el personal activo señalado en el párrafo precedente, siempre que reúna las siguientes condiciones:

- Estar laborando al 30 de junio del presente año, o en uso del descanso vacacional o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790.
- Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres meses al 30 de junio del presente año. Si no contara con el referido tiempo de 3 meses, dicho beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados.

No están comprendidas en los alcances del referido D.S. N° 089-2007-EF las reparticiones sujetas al régimen laboral de la actividad privada que por dispositivo legal o negociación colectiva, vienen otorgando montos por concepto de gratificación con igual o diferente denominación, bajo responsabilidad de los Directores Generales de Administración o de quienes hagan sus veces.

• REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL – RENECOSUCC

Con fecha 23 de julio de 2007, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, la Resolución Ministerial N° 195-2007-TR del 20.07.2007, por la cual se aprueba la Directiva Nacional N° 006-2007-MTPE/3/11.2 que regula el procedimiento para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil – RENECOSUCC y sus Anexos, los cuales constituyen documentos normativos que han sido formulados por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional.

Dicho Registro tiene como objetivo establecer el procedimiento de calificación de solicitudes para la expedición de las Constancias de Inscripción en el RENECOSUCC, garantizando así un adecuado cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 004-2007-TR, por el cual se crea el Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil.

Se desea con esto contar con un instrumento técnico que permita implementar, monitorear, evaluar y supervisar la ejecución y desarrollo del RENECOSUCC, en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional.

Este registro se aplicará en las Direcciones de Promoción del Empleo y Formación Profesional (DPE-FP) y Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o dependencias que hagan sus veces.

Los alcances de la Directiva reseñada son de estricto cumplimiento para las empresas contratistas y subcontratistas de construcción civil, al momento de solicitar su inscripción en el RENECOSUCC.

• FERIADO NO LABORABLE: 30 DE JULIO

Con el fin de estimular el desarrollo de la actividad turística, como instrumento dinamizador de las actividades económicas locales y un medio para contribuir con el desarrollo social del país, se dispuso mediante Decreto Supremo N° 055-2006-PCM, de 21.08.06, como feriado no laborable para el Sector Público, el lunes 30 de julio de 2007.

Las horas dejadas de trabajar dicho día serán compensadas en la semana posterior a la del día declarado no laborable, o de acuerdo a lo que establezca el titular de cada entidad pública en función de sus propias necesidades.

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

Asimismo, se establece que los centros de trabajo del Sector Privado podrán acogerse a lo dispuesto en el Decreto Supremo reseñado, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar. A falta de acuerdo decidirá el empleador.

• CESES COLECTIVOS

Designan fedatarios institucionales para autenticación de documentos

Mediante R.M. N° 193-2007-TR de fecha 16.07.2007, publicada el 17.07.2007, se designa como fedatarios institucionales para la autenticación de documentos que se anexas a las solicitudes a que se refiere la Ley N° 29059, Ley que otorga facultades a la Comisión Ejecutiva creada por la Ley N° 27803 para verificar los casos de ex trabajadores que se acojan al procedimiento de revisión por no inclusión en la Resolución Suprema N° 034-2004-TR a los siguientes: Alvites Quezada, Doris; Cervantes Grundy, María Isabel; Ccolqque Ortiz, Lucio; Chaparro Flores, Julio; Estenos Chacón, Ricardo Amador; Figueroa Juárez, María Graciela; Gálvez Mannucci, José Luis; García Arias, Christian Moisés; Gonzales Salcedo, Fausto Victorio Martín; Gonzales Comejo, Germán; Espinal Prialé, Edith; Honores García, Roger; Mantilla Ildelfonso, Elmer Francisco; Montoya Torres, Ruth Yesenia; Mora Chávez, Carlos; Muñoz Ugarte, Víctor; Ocrospoma Escalante, Johnny Alfredo; Carrión Benites, Belisario; Paredes Portales, Miguel Ángel; Santibáñez Marcos, Francisco de Asís.

Las personas antes mencionadas cumplirán su labor conforme a lo dispuesto en el artículo 127° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y brindarán su apoyo a las labores encomendadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por la Ley N° 29059.

bibliografía

Derecho del Trabajo: Teoría General I

Jorge Rendón Vásquez

Editorial Grijley

Segunda Edición 2007

En esta oportunidad, el doctor Jorge Rendón Vásquez nos presenta la segunda edición de su obra Derecho del Trabajo, Teoría General I. En su primera edición de 1988, este libro fue titulado Derecho del Trabajo, Introducción.

Doctor en Derecho y Profesor Emérito de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Docteur en Droit por l'Université Paris I (Sorbonne), el doctor Rendón señala que «una exposición del Derecho del Trabajo circunscrita a describir las diferentes hipótesis de las normas, prescindiendo de situarlas como partes articuladas de esta rama del derecho y sin remontarse a su origen y evolución sería insuficiente e induciría a equivocaciones por su razón de ser». En este contexto, y buscando una visión integral de este conjunto normativo, el autor desarrolla en la primera parte del libro la noción, funciones y las fuentes del Derecho del Trabajo, y, en la segunda, la evolución de las relaciones y el Derecho del Trabajo.

Dicho análisis muestra que las instituciones del Derecho del Trabajo, como las relaciones económicas que expresan, tienen carácter universal. Sus rasgos fundamentales son comunes en todos los países, y sobre ello se levantan las particularidades nacionales y ocupacionales. Además, se puede advertir que, así como las instituciones económicas se han construido en ciertos epicentros de la evolución social, las instituciones del Derecho del Trabajo correspondientes a ellas han aparecido también en determinadas circunstancias y lugares.

En suma, una obra muy interesante que con 528 páginas ya se encuentra en circulación para beneplácito de los interesados en la temática laboral.

En un suspiro de la historia

¿Qué ha pasado en estos breves años, de la también breve y joven república peruana? El pasado, en especial el reciente, suele ser tan atractivo y polémico como el presente y el futuro, y describir, como decimos en esta redacción "el mundo del trabajo" es abordar un tema de suyo polémico. Nótese por ejemplo que la vida de ANÁLISIS LABORAL transcurre en un lapso limitado por dos conflictos y lo distintos que son ambos. El primero, encaminado hacia la recuperación democrática, de carácter casi unitario –las fuerzas civiles se habían unido, no pocas empresas "colaboraron" con la paralización, pero ésta tuvo también signos violentos y derivó hacia un despido generalizado de dirigentes sindicales– en el marco de un Gobierno de facto. Y ahora, acabamos de sobrepasar también un periodo socialmente agitado, pero distinto. Los conflictos tienen origen y mediación regional, las fuerzas locales tienen más protagonismo, y enfrentan a un Gobierno que se mantiene –con dificultad, es cierto– en los marcos de nuestra endeble democracia. Pero en lo esencial, los actores son otros, aunque el escenario siga siendo el subdesarrollo.

Treinta años son poco y, a la vez, mucho. Y no se trata solamente de comparar tiempos históricos, en los cuales los periodos parecen siempre breves. Sucede también lo contrario. Hubiéramos usado una máquina de escribir para que se transcriba y corrija en un papel especial, y se lleve físicamente a un linotipo, donde se corregía una cantidad dada de caracteres por otra similar, recurriendo a un teléfono, generalmente público, si queríamos comunicarnos desde la imprenta con la oficina. Escribo ahora desde una provincia en una computadora y con una memoria removible en la cual caben seguramente varios años completos de la revista; enviaré el resultado por un correo electrónico, es decir, un medio de una comunicación inmediata a través de la atmósfera. La diagramación se hará en un sistema igualmente electrónico, que puede acomodar espacios en fracciones de segundo. No nos hubiéramos imaginado siquiera esta posibilidad. No podemos –sin alto riesgo de fracasar– imaginar tampoco los próximos cambios. Tal vez, viendo otra vez hacia atrás, haya pasado mucho tiempo.

Solamente apostamos que seguirá habiendo ANÁLISIS LABORAL, aunque para ello estén posiblemente colaborando nuestros "hijos", los que se integrarán esta aventura irrepetible, de decir, con tanta independencia como esfuerzo, lo que pasa en el Perú y el mundo, desde una perspectiva que trata siempre de interpretar con honradez a todos los actores sociales.

LA POBLACIÓN

En países como el nuestro, en tres décadas se ha duplicado la población. Si ahora somos 28, 29 ó 30 millones –que así anda la estadística– en 1977 éramos alrededor de 15 millones. En promedio, cada año aumenta nuestra población en unos 400 mil habitantes, que son más en términos absolutos de lo que antes se

crecía, pero menos en términos relativos, en porcentajes anuales. Andamos más rápido de lo que se creía hacia la situación de población estable: en otras tres décadas, las tendencias indican que habremos sobrepasado los 34 ó 35 millones de habitantes, que la tasa de crecimiento será de alrededor del 0.4 por ciento anual y que estaremos llegando al crecimiento cero: cada pareja tendrá en promedio dos hijos, de manera que la población no aumente.

Estamos todavía en una época de intensos cambios. Los nacimientos y la mortalidad decrecen ambos y se aproximan entre sí. La presión demográfica sobre el empleo acaba de sobrepasar sus máximos históricos y pasará a afectar otro ámbito social: el de la seguridad social en las edades de jubilación.

Estamos, en efecto, en una época de intensos cambios. Hace treinta años los demógrafos hacían proyecciones sobre el supuesto de "población cerrada", es decir, como si la inmigración y la emigración no fueran importantes y se compensaran, bastando por tanto estudiar el comportamiento reproductivo y la mortalidad. Ahora, eso sería una torpeza: se van definitivamente de nuestro país, cada año, tantas o más personas de las que fallecen, y muy pocas vienen a quedarse. Es bueno y es malo. Malo, porque dice mucho de nuestra dosis de país deseable al que se venía a encontrar fortuna y bienestar y no solamente a contemplarlo. Bueno, porque sin esta válvula de escape serían bastante más graves nuestros problemas sociales, y dejaríamos de tener la fuente de ingresos que proporcionan los emigrantes: las remesas, que en términos de divisas equivalen en cálculos conservadores, a nuestros infinitos y crecientes pagos de deuda externa.

La población por otra parte, no deja de reacomodarse en el espacio. Lima, la capital, tiene más pobladores que todo el Perú de mediados del siglo pasado. El país es cada vez más ciudadano y urbano; más costero y menos serrano, y un poco más selvático. Pero esa capital que todavía atrae las ilusiones provincianas colapsa en términos de servicios y ha generado un inmenso cinturón –dos tercios de los pobladores– de nuevos rostros: el creci-

miento no se explica por los serranos que vienen, sino por la descendencia de ellos, por sus hijos y nietos, transformando la economía y la cultura. Hay razones para que los antiguos, poquísimos, limeños evoquen: no llega a dos centésimos la proporción de pobladores de la ciudad de Lima, que pueda decir que sus cuatro abuelos nacieron aquí en la capital. Pero es creciente –debe andar en veinte– el porcentaje de limeños actuales cuyos padres son limeños... pero hijos de inmigrantes, con lo cual los limeños de pura cepa (los cuatro abuelos capitalinos) crecerán rápidamente con el tiempo, aunque la cepa original haya cambiado o desaparecido.

LA ECONOMÍA

En el fondo de las explicaciones, se dice ahora sin ausencia de razón, está la economía, la suma de esfuerzos de las personas para resistir los embates, crear empleos a partir de sus capacidades y generar sociedades más prósperas.

Pensándolo desde el balcón de las perspectivas, la economía nacional, que es la de un país que no se ha desarrollado, es el resultado de sus intentos en esa dirección. Pero el punto central es que lo hace, mientras las demás naciones buscan su propio bienestar, la perpetuación de sus ventajas, si están en la parte favorecida, o la liquidación de su pasado y un nuevo escenario, si es que pertenecen a la "inmensa humanidad", la que viaja en tren de tercera, como decía Nazim Himket, el gran poeta turco.

¿Cómo nos fue en el intento? Muy pocos dirán que bien. Para no entristecer estas páginas, debemos reconocer que ha habido progresos sociales. Los avances de la ciencia y el *confort* se expanden, la gente muere menos en términos de proporciones. Hay más carreteras y se produce más en términos de cantidades, sobre todo porque hay más peruanos produciendo.

Y sin embargo, hay un "pero" inmenso. Los peruanos tienen menos ingresos, significativamente menos que antes. Si queremos engañarnos o engañar, podemos recurrir a la falacia del producto interno bruto en términos per cápita y mostrar que sus valores –si fueran de alguna

manera comparables, que es otro tema– son en estos años casi los mismos que a mediados de los setenta del siglo pasado, y diríamos que ya pasó lo malo y estamos en un periodo "de franca recuperación". Pero cualquiera que vivió estos años y tenga algo de memoria replicará que aquel tiempo pasado fue mejor, y tendrá razón. El PIB per cápita mide todas las ganancias, no las de la población, y son éstas las que se han venido abajo. ¿Usted se imagina un sueldo mínimo de más de dos

Estamos todavía en una época de intensos cambios. Los nacimientos y la mortalidad decrecen ambos y se aproximan entre sí. La presión demográfica sobre el empleo acaba de sobrepasar sus máximos históricos y pasará a afectar otro ámbito social: el de la seguridad social en las edades de jubilación.

mil nuevos soles (2000 nuevos soles, sic)? Era el que tenían, en poder adquisitivo actual, los peruanos de aquel tiempo. Ya no podemos imaginarlo. Y si la economía es un medio para producir el bienestar y la igualdad, esa es nuestra deuda.

No nos desarrollamos. Hemos visto fracasar el proyecto de generar una industria propia. Y es la industria la que crea empleo recogiendo lo que se extrae, transformándolo, circulándolo internamente y exportándolo. Es ella la vía segura al desarrollo de quienes tienen disponibilidad de recursos naturales (desde luego, no la de quienes no los poseen, que se han atenido mayormente a las guerras y sus consecuencias, y a la intensificación del tra-

bajo, incluso sacrificando generaciones). No nos hemos industrializado ni nos hemos modernizado. Consumimos lo que otros elaboran con los materiales que nos compran. Exportamos ganancias, empleo, prosperidad.

En el contexto internacional hemos sido víctimas –con alta dosis de culpas propias– del bienestar ajeno. Una crisis mundial de energía se transformó en una crisis financiera que se nos transfirió en forma de empréstitos y deudas. Entramos a la apertura comercial sin defendernos, nos retrasamos –urgidos por las demandas sociales de la población– en la senda del progreso técnico, negociamos muy mal nuestros recursos, fuimos escenario privilegiado de la corrupción. Vivimos la crueldad de una guerra interna terrorista.

En el camino, soportamos una de las hiperinflaciones más intensas de la historia mundial –basta recordar que un nuevo sol actual equivale a mil millones (un uno y nueve ceros: un billón para los sajones, un "millardo" para nosotros) de nuestros soles de hace tres décadas. Y de mi punto de vista, me admira y duele más, cómo soportamos el remedio de esa enfermedad, concebido como el empobrecimiento drástico de la gran mayoría de la población: empobrecer a las mayorías para que el Perú crezca y regrese el bienestar fue la promesa y no se ha cumplido, tras veinte años del fatal experimento. Cínicamente, del Perú se dice que está bien, pero los que están mal son los peruanos. Falta recordar que los que han estado pésimos y crueles, pero beneficiados, son quienes han propiciado esta paradoja.

Nuevamente insisto, desde un punto de vista personal, el problema central de la economía, es que mientras el Perú se hacía cada vez más ancho, ésta se hacía cada vez más ajena. Perdón, don Ciro Alegría.

EL EMPLEO Y LOS SALARIOS

La población económicamente activa de estos días es casi del mismo tamaño –son ahora 14 millones– que toda la población peruana de cuando se fundó esta revista. La PEA limeña equivale a la PEA nacional de aquellos días, alrededor de 4-5 millones. La presión de-

mográfica ha invadido las edades de trabajar y –como decíamos líneas arriba– recién ha comenzado a abandonar dicho espacio de edades.

En el transcurso, esta masificación se produjo sobre la base de inversiones decrecientes que han deteriorado seriamente la relación entre capitales internos disponibles y cantidad de personas en edad de trabajar y que hayan estudiado adecuadamente. No hemos acumulado capitales –físicos, financieros, humanos– más bien los hemos evaporado o fugado, y los capitales vienen y salen a costa nuestra.

Como resultado de estos fenómenos tenemos un país con escalas productivas cada vez menores, un país informal y precario, en materia de empleo. Millones (cuatro) de campesinos en unidades de explotación agrícola de tamaños insuficientes. Otro tanto trabajando sin producir, simplemente recirculando. Microempresas que nacen y mueren a toda velocidad, y no provienen de la modernidad postindustrial, sino de la falta de oportunidades. Empleo estatal comprimido, y hasta vilipendiado. Empleo privado empresarial, cada vez menos nacional, y de más insuficiente crecimiento.

Hablamos de los salarios. Pero debemos añadir otro dato, y es el de su desigualdad. El sector salarial privado moderno ha venido aumentando su concentración. No solamente hay una proporción menor de obreros, como producto de la desindustrialización, sino que sus remuneraciones no progresan en términos de poder adquisitivo. La amplia disponibilidad de mano de obra y la escasez de capitales confluyen hacia la desigualdad. Ahora se estudia –abundantemente en recursos y falacias– la pobreza: bastaría con que se estudiaran los ingresos.

LA SEGURIDAD SOCIAL

Este es un tema de fondo y de poco y débil –poco en cantidad y débil en calidad– tratamiento. Esta revista puede preciarse de haber sido abanderada de su correcta administración. Aquí se han advertido los errores y defectos de los sistemas público y privado. Se contó a los lectores lo que ha pa-

sado en las experiencias propias y en las internacionales, así como se postularon las soluciones en cartera.

El Perú ha visto caer su sistema público de pensiones hasta la debacle total, al haberse dilapidado los aportes de los ahorristas, en lugar de capitalizarlos. Pero también ve –dudamos que entienda– que el sistema privado sustituto, a pesar de que ha logrado captar millones de afiliados, acumular enormes capitales y de haberse constituido en una gran fuente de ganancias, deja aún mucho que desear. De hecho, no viene proporcionando las pensiones que dice, tiene –gracias a la ignorancia nacional en el tema– serios pro-

No nos hemos industrializado ni nos hemos modernizado. Consumimos lo que otros elaboran con los materiales que nos compran. Exportamos ganancias, empleo, prosperidad.

blemas de transparencia. Como en el maltratado sistema público, su dirección es hacia su asentamiento en los fondos fiscales nacionales. Así ha pasado en Chile, el modelo exitoso. Así nos sucederá, si continuamos en la inopia y una auténtica reforma previsional no se produce, de una buena vez, con la participación del esfuerzo conjunto público y privado.

LOS ACTORES Y LAS RELACIONES LABORALES

Estado, trabajadores y empleadores, pudieron estar más a la altura de las circunstancias. Mejor dicho: debieron estar muy por encima de ellas. Todos estos actores “clásicos”, para partir, se han reducido. Tenemos menos Estado, menos capitales nacionales y menos sindicatos. Bastaría con esta constatación para juzgarnos todos.

¿Quién ha ocupado los lugares abandonados? Para el caso del Estado, ha dejado de estar presente como actor económico cediendo su lugar a los capitales privados, especialmente extranjeros. En la ola liberal de los noventa, todavía presente, se interpretaba la necesidad de capitales como una invitación a las políticas concesivas, en ocasiones tan extremas –como vender pozos petroleros en plena explotación para comprar ese petróleo a precios “de mercado” varias veces más altos– que me es muy difícil creer que se deba solamente al desatino. Mal que bien, ese Estado ha venido cumpliendo sus roles sociales. Casi toda la educación –el 85 por ciento– es pública y tres cuartas partes de las atenciones de salud las realiza el Estado. Casi la mitad de pobres es alimentada a través de los programas estatales. Curiosamente, el resultado liberal ha sido la atención estatal de la mayoría pobre mientras los Gobiernos se dedicaban a la administración de “la política económica”, del “*public business*”.

La retracción del capital privado nacional ha sido una consecuencia, más que una intención expresa. Denodados, solitarios y encomiables esfuerzos defienden la participación nacional en la economía, a través de las exportaciones no tradicionales y de la emergencia de economías locales asociativas, o de de la darwiniana expansión de la pequeña empresa que logra acceder a capitales.

Los sindicatos, por su parte, han sido también abatidos por la falta de industria y la descapitalización, las privatizaciones y leyes adversas, los cambios de la política y la estructura del empleo, y desde luego, por sus viejos errores de dependencia partidaria en lugar de la conservación de sus idearios esenciales. Los pocos sindicatos fuertes que se conservan son interlocutores, sobre todo, del capital internacional en la minería, en parte del petróleo, incluso en la construcción, que cuando se trata de grandes obras cede lugar a las capacidades del exterior.

Estas circunstancias no podrían producir relaciones laborales originales, modernas, creativas. La manera en que venimos tratando el tema de las relaciones entre el capital y el trabajo es un anacro-

nismo, basado en el enfrentamiento al extremo, mientras nuestros competidores cercanos entran a planes de competitividad en sus empresas y sus regiones. Las actuales discusiones de la legislación laboral siguen girando sobre el tema de la estabilidad, con clara conciencia de que se trata de una disputa de poder, quién sabe si de orígenes más lejanos que la propia vida republicana. No asoma, en cambio, la posibilidad de unas relaciones laborales de colaboración con distribución justa, que apoye la competitividad nacional y asiente esfuerzos de integración, sin necesidad de perder identidades. Las empresas son todavía escenarios diversificados de un enfrentamiento atávico, cuando debieron ser las células del crecimiento, no solamente de ellas como unidades productivas, sino del conjunto de la vida nacional, dejando a la democracia y a la política el rol de dirimir sobre las ideas.

Es posible que el nuevo escenario se produzca a pesar de las dificultades. Hay una presencia que es esperanza, y es la del incremento del diálogo social. El Acuerdo Nacional y el Consejo Nacional del Trabajo, son ejemplos vivos de esta posibilidad.

NO NOS GANAN

Puede llamar la atención, pero este panorama pesimista no se proyecta hacia el futuro. A éste lo vemos más nuestro, no precisamente por el reciente crecimiento, aburridamente sin distribución ni acumulación, ni tampoco porque estemos pensando que ya no hay cuerpo que lo resista. Es porque el Perú se abre a una suma de oportunidades.

En principio la demografía, esa ciencia tan importante como abandonada, nos da buenas noticias, al cesar la presión sobre el empleo, e inclusive hacer posible la conversión en éxito de la menor presión sobre la educación. Luego está la revaloración de nuestras riquezas naturales, no solamente mineras, sino especialmente agro ecológicas y ambientales. La disponibilidad de energía y el futuro superávit gracias a la explotación del gas. También la creciente asimilación y expansión, en tiempos más breves y a costos más ba-

ratos, del progreso tecnológico. No menos importante, por la reforma política esencial que significa, se encuentra el proceso descentralista; gracias a este proceso, aunque el aprendizaje sea cuesta arriba, puede renacer la política de ámbitos más transparentes y racionales. Y desde luego, porque si los peruanos pudimos resistir, estamos destinados a triunfar.

Son demasiadas buenas noticias para ignorarlas. Todas, además, son nuevas. Por eso, el futuro nuestro es el de un país descentralizado que aprovecha sus enormes potencialidades, que las explota con in-

Los sindicatos, por su parte, han sido también abatidos por la falta de industria y la descapitalización, las privatizaciones y leyes adversas, los cambios de la política y la estructura del empleo, y desde luego, por sus viejos errores de dependencia partidaria en lugar de la consevación de sus idearios esenciales.

teligencia y soberanía, que mejora la calidad de su empleo y aprovecha crecientemente la evolución científica, que recupera el desarrollo industrial y la equidad social. La enormes fuerzas productivas nacionales dejarán de estar olvidadas, ya no como las notas del arpa de Bécquer que esperaban la mano de fuego que sepa arrancarlas: tendrán su guía, tendrán nuevas políticas, ante la evidencia de lo que caducó.

PALABRAS PARA EL GRAN CAPITÁN

También como un soplo, se acaban estas notas. Pero no queremos cerrarlas sin expresar nuestro regocijo por el ANÁLISIS LABORAL de los últimos 30 años, de los cuales compartimos, si la memoria no nos falla, casi 28, que obviamente nos han transformado.

Que todo este tiempo se haya mantenido, en tan proceloso mar, esta auténtica embarcación, solamente puede explicarse por la presencia inefable de su capitán. Ha sido su enseñanza y ejemplo constante, al que tanto deben nuestras vidas, lo que ha dado permanencia a este foro plural. De la sabiduría al conocimiento, desde la generosidad a la austeridad consciente, desde la serenidad hacia el gozo, entre el culto al trabajo y la sonrisa diaria, entre la agitación de los cierres y la incomparable calidad de su absoluto don de gentes, fueron transcurriendo los días y años de esta revista, con la guía permanente, con la esperanza indómita de su conductor.

No estamos para echarnos flores. Pero nada habría más injusto ni ingrato que obviar este reconocimiento a don Luis Aparicio Valdez y la luminosidad de su presencia. De él diría Brecht, como de los grandes luchadores, que su presencia no solamente ha sido excepcional o necesaria, ha sido imprescindible. Lo será. Gracias miles, "doc". (JBA)

DERECHO INDIVIDUAL

Contratación Laboral y Principales Beneficios Laborales

1. EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE LA POLÍTICA LABORAL

El tema laboral en el año 1977, fecha en que iniciamos la publicación de ANÁLISIS LABORAL, se encontraba marcado por la influencia de la economía y, básicamente, la inflación. Esta había sido menor al 10% anual entre 1968 y 1972, e inclusive llegó a 4.3% en este último año. Pero en los años siguientes fue creciendo en espiral: 13.8, 19.2, 24.0 y 44.7 por ciento al año.

Cifras aún mayores se dieron más tarde, seguidas por paros nacionales.

En este contexto, en junio de 1977 los trabajadores comenzaron a percibir que la política del Gobierno militar en su segunda fase podía hacer peligrar su derecho a la estabilidad en el trabajo. Por eso, en su programa reivindicativo –al que poco después seguiría el paro nacional del 19 de julio– las organizaciones sindicales convocantes plantearon la "vigencia plena de la estabilidad laboral". Dicho paro se recuerda como el más exitoso.

En marzo de 1978 se promulgó la Ley N° 22126, con la cual concluían varios años de conflictos, y se contemplaba, entre otros, el régimen de estabilidad relativa aplicable durante los tres primeros años de la relación laboral.

En el año 1979 se promulgó una nueva Constitución Política, la misma que consagró la estabilidad absoluta de los trabajadores. Posteriormente, en 1986 se modificaron los alcances de la Ley N° 22126 a través de la N° 24514, la misma que reimplantó un régimen de estabilidad absoluta posibilitando el despido únicamente en el caso de darse las causas justas.

Catorce años luego de nuestra aparición, en 1991, se inició

Presentamos un recuento de la evolución del Sistema de Relaciones de Trabajo Peruano desde el año 1977, fecha de inicio de ANÁLISIS LABORAL, hasta nuestros días.

En este contexto hemos elaborado, el análisis de la Reforma Laboral producida en el año 1991 como consecuencia de la globalización de la economía, que obligó a los países a efectuar cambios en sus legislaciones a efectos de hacer más flexibles las normas relacionadas con la contratación laboral; sus modificaciones y el tratamiento actual de las mismas.

una reforma de las normas que regían las relaciones laborales en nuestro país, la misma que estuvo claramente orientada a establecer una consonancia entre el esquema de libre mercado en la producción e intercambio de los bienes y servicios, y lo que sucedía en el mercado de trabajo. Grandes cambios, producto de la globalización de la economía, obligaron a los países a introducir ajustes en sus sistemas de relaciones laborales sobre la base de la necesidad de un esquema flexible que dejara de lado la excesiva protección laboral, la fuerte institucionalidad de los gremios de trabajadores, la intervención del Gobierno en la fijación del salario, así como la estabilidad laboral, y que permitiera la libre movilidad de la fuerza de trabajo posibilitando así el crecimiento del empleo y la competitividad.

Ello motivó que en materia de relaciones individuales, se tratara de ampliar el marco de la contratación, de reducir los riesgos que implicaban los cambios bruscos del mercado, de hacer más flexible el poder directivo, de regular la tercerización, de fomentar el empleo juvenil y preprofesional, y de dotar de un marco orgánico y adecuado a las relaciones colectivas, simplificando por una parte la confusa legislación existente y fomentando, por otra, mayor autonomía colectiva y menor presencia del Estado en las decisiones. (1)

Del mismo modo se consideró que algunas instituciones debían ser objeto de revisión, especialmente la Compensación por Tiempo de Servicios, por haber generado serias desventajas, especialmente para las empresas que más se preocupaban por preservar el empleo.

(1) DE LOS HEROS, Alfonso. Evaluación del Desarrollo de la Política Laboral. Análisis Laboral, junio 1997, pág. XXV.

2. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

2.1 LA REFORMA

Entre las reformas legales que se produjeron en nuestro país encontramos las siguientes:

a. Un primer período de estabilización de normas que se encontraban dispersas, frecuentemente Decretos Supremos con carácter de Urgencia, que habían sido dictados dentro de los alcances de la Constitución Política de 1979. Este período concluye en marzo de 1991.

En este lapso se estableció transitoriamente un nuevo régimen de Compensación por Tiempo de Servicios (D.S. N° 015-91-TR) y se dictaron (D.S. N° 016-91-TR) normas ampliatorias y modificatorias del Reglamento de la Ley de Estabilidad Laboral hasta entonces vigente (N° 24514), flexibilizándose de esta manera la contratación y el despido.

b. La segunda etapa se inicia con la dación de la Ley Autoritativa N° 25327, de junio de 1999, a través de la cual el Congreso delegó en el Poder Ejecutivo durante 150 días la facultad de expedir Decretos Legislativos con rango de Leyes sobre diversas materias.

Nueve fueron los dispositivos que se dieron en materia laboral, los que debían orientar su acción al cumplimiento de los siguientes tres lineamientos:

1. Promover el acceso masivo al trabajo, de conformidad con los arts. 42° y 43° de la Constitución;
2. Crear nuevas oportunidad de empleo, flexibilizar las modalidades de contratación laboral incluyendo acuerdos directos de empleadores y trabajadores, y adecuar la normatividad de la pequeña y microempresa, y el trabajo autónomo;
3. Consolidar normativamente los beneficios sociales actualmente existentes.

Así, se promulgaron las siguientes normas:

- Dec. Leg. N° 650, sobre el régimen de Compensación por Tiempo de Servicios;
- Dec. Leg. N° 688, sobre Consolidación de Beneficios Sociales, que transforma en grupal la póliza de seguro de vida de los empleados privados, agilizando su pago y extendiéndola a los obreros;
- Dec. Leg. N° 692, sobre modificación de Horarios de Trabajo mediante acuerdos directos entre empleador y sus trabajadores (en la actualidad se encuentra derogado);
- Dec. Leg. N° 713, Norma sobre Descansos Remunerados;
- Dec. Leg. N° 728, Ley de Fomento del Empleo, cuyo objetivo ha sido la flexibilización de las modalidades de contratación y las causales de despido;
- Decs. Legs. N° 718 y 724, que contemplan la creación de

los sistemas complementarios de pensiones y prestaciones de salud (ya derogados);

- Dec. Leg. N° 677, sobre Participación de los Trabajadores en la Utilidad, Gestión y Propiedad de las empresas (en la actualidad se encuentra parcialmente derogado);
- Dec. Leg. N° 689, Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros.

Dentro de este esquema, la reforma laboral unificó los derechos de empleados y obreros, y consolidó una serie de beneficios en normas tales como la Ley de Descansos Remunerados (Descanso Semanal Obligatorio, Feriados No Laborables y Vacaciones), Compensación por Tiempo de Servicios, Participación en las Utilidades, entre otras.

Además, se estimuló el empleo mediante:

- El establecimiento de diversos sistemas de contratación modal y la capacitación de los jóvenes para acceder al mercado de trabajo;
- El otorgamiento de una mayor movilidad laboral a través de la regulación de las normas sobre suspensión y término de la relación laboral.
- La regulación de la intermediación a través de las empresas de servicios temporales y complementarios, y cooperativas.

En cuanto al derecho colectivo, se planteó una visión reglamentarista de la sindicación y la huelga, y un procedimiento de negociación colectiva que restringía el poder de decisión del Estado, así como consideraba revisables los pactos, supe- ditando la negociación colectiva de segundo nivel a la aceptación de ambas partes.

c. En julio de 1995 se aprobó la Ley N° 26513 que introdujo modificaciones a la Ley de Fomento del Empleo; y con fecha 17.08.95 se aprobó el Texto Único Ordenado de esta norma. Uno de los puntos más saltantes resultó el hecho de haberse prácticamente eliminado la reposición obligatoria y optado por la protección económica contra el despido arbitrario.

d. En el año 1996, al amparo de la Ley N° 26648, que delegó en el Poder Ejecutivo facultades legislativas sobre, entre otras materias, Promoción del Empleo, se dictó el Decreto Legislativo N° 855, el mismo que introduce modificaciones en el ámbito de la flexibilización del empleo al ampliar a 40% el número de personal de formación laboral juvenil que podría tenerse en la empresa y a 50% el número de trabajadores contratados a través de cooperativas. Asimismo, se redujo a medio sueldo anual la indemnización por despido arbitrario, aunque esta última medida fue modificada en los días posteriores para fijar la indemnización en sueldo y medio por año de servicios hasta el tope de los doce sueldos.

En este mismo año se dio el D.S. N° 001-96-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo.

e. En el año 1997 se dicta el **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728**, considerando su desdoblamiento en la Ley de Formación y Promoción Laboral, y Ley de Productividad y Competitividad Laboral, situación que se mantiene vigente hasta la fecha y cuyos alcances veremos a continuación.

2.2 CONTRATACIÓN LABORAL

El Decreto Legislativo N° 728, **Ley de Fomento del Empleo**, cuyo texto original fue publicado el 12 de noviembre de 1991, con vigencia a partir del 12 de diciembre del mismo año, ha sufrido diversas modificaciones a lo largo de su existencia.

Este dispositivo constituye el eje de la propuesta de flexibilización de los contratos de trabajo. No se trata, en realidad como podría pensarse de su título, de un dispositivo tendiente a establecer estímulos fiscales para promocionar la generación de empleo, ni de una norma que disponga inversiones estatales destinadas al financiamiento de puestos de trabajo masivos. (2)

Es más bien el ordenamiento de los sistemas de contratación y despido -individual y colectivo- con algunas menciones de coordinación, pero sin disposiciones de financiamiento de programas de empleo ejecutados por instituciones del Estado.

En el año 1997 se dio el TUO del Dec. Leg. N° 728, considerando la Ley de Formación y Promoción Laboral (LFPL) aprobada por D.S. N° 002-97-TR de 21.03.97, y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por D.S. N° 003-97-TR.

- **TUO del Dec. Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 002-97-TR de 21.03.97, Ley de Formación y Promoción Laboral (LFPL)**

Comprendía dos grandes Títulos: el primero, "**De la Capacitación para el Trabajo**", relacionado con la formación laboral y, el segundo, denominado "**Promoción del Empleo**".

De éstos, el Título I "**De la Capacitación para el Trabajo**", ha sido derogado por la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales de 23.05.2005, la que a su vez regula una nueva gama de estas, tales como: el Aprendizaje (con predominio en la Empresa y con predominio en el Centro de Formación Profesional dentro del cual figuran las Prácticas Preprofesionales), la Práctica Profesional, la Capacitación Laboral Juvenil, la Pasantía y la Actualización para la Reinserción Laboral.

El Título II sobre "**Promoción del Empleo**", establece que el Poder Ejecutivo será el encargado de desarrollar la Política Nacional del Empleo tendiente a la generación masiva de empleo, flexibilización del mercado de trabajo, promoción activa del empleo autónomo, entre otras finalidades.

El Título III cuenta con una Disposición Complementaria que determina a la autoridad competente en caso de conflictos basados en el vínculo asociativo entre cooperativas de trabajadores y socios trabajadores (Juzgados de Trabajo y Salas Laborales), y en caso de conflictos **no basados** en este vínculo asociativo laboral (Juzgados y Salas Civiles).

- **TUO del Dec. Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR de 21.03.97, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)**

Esta norma regula todo lo concerniente a la contratación laboral: tipos de contratos de trabajo, periodo de prueba, suspensión de la relación laboral, remuneraciones, facultades del empleador, causales de extinción del contrato de trabajo...

De acuerdo a lo establecido en su texto, la relación laboral puede plasmarse ya sea en un contrato de trabajo a plazo indeterminado -que puede celebrarse en forma verbal o escrita- o en un contrato sujeto a modalidad que necesariamente debe ser suscrito por escrito. En este contexto existe una presunción establecida en el art. 4º, en el sentido que "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado", con lo cual se evidenciaría la tendencia de que en nuestro ordenamiento legal los contratos temporales vienen a constituir la excepción a la regla general de contratación.

Ello ha quedado claramente evidenciado en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en la Acción de Amparo, Expediente N° 1874-2002-AA/TC, ICA, de 19.12.2003, en la cual se señala que: "El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar...".

Respecto a los contratos sujetos a modalidad, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, TUO del Dec. Leg. N° 728, contempla nueve y los distribuye en tres grupos, con plazos de vigencia que varían y llegan hasta los cinco años:

- **Contratos de Naturaleza Temporal**
 - Por inicio o incremento de actividad (hasta tres años).
 - Por necesidades de mercado (hasta cinco años).
 - Por reconversión empresarial (hasta dos años).
- **Contratos de Naturaleza Accidental**
 - Contrato ocasional (hasta seis meses al año).
 - Contrato de suplencia (lo que se requiera).
 - Contrato de emergencia (lo que dure la emergencia).
- **Contratos para obra o servicio**
 - Contrato para obra determinada o servicio específico (el que resulte necesario).

(2) BERNEDO ALVARADO, Jorge. Flexibilización en el margen: La reforma del contrato de trabajo. "Reforma laboral, empleo y salarios en el Perú". OIT, 1999. pág. 175.

- Contrato intermitente (no sujeto a límite).
- Contrato de temporada (lo que se requiera).

En el campo de la extinción de la relación laboral por iniciativa del empleador se establecen dos tipos de despido: el despido por causa justa (basado en la capacidad o conducta), que no da origen a indemnización y, el despido arbitrario. En relación a este último se señala que el trabajador adquiere protección contra él una vez superado el período de prueba (el plazo del período de prueba legal es de tres meses, pudiendo extenderse a 6 meses en caso de personal calificado o de confianza, y a 1 año en el caso de personal de dirección). Dicha protección consiste en una indemnización que, en el caso de un trabajador con contrato a plazo indeterminado, equivale a una remuneración ordinaria mensual por cada año de servicios, más las fracciones de meses y días correspondientes. En el caso de contratos sujetos a modalidad la indemnización se regula por lo establecido en el artículo 76º, según el cual el empleador está obligado a abonar sueldo y medio por cada mes completo que falte hasta la culminación del contrato. En cualquiera de los dos casos existe un tope: doce remuneraciones a valor normal.

Este tema del despido arbitrario ha sido objeto de constante debate en los últimos años, sobre todo a raíz de los diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre la materia, en los que resalta la importancia del principio del "derecho al trabajo" que considera no sólo el acceso al trabajo sino la permanencia en el mismo. A criterio de este órgano rector las únicas causales por las cuales se puede dar por terminado el vínculo laboral son las causas justas de despido contempladas en la legislación. El tema del despido arbitrario dará lugar a la reincorporación del trabajador al centro de labores en caso de reclamo sólo en dos supuestos: si cobra la liquidación o si él mismo es quien la solicita.

Asimismo, se contempla la posibilidad de que en determinados supuestos (caso fortuito y fuerza mayor; motivos tecnológicos, estructurales o análogos; disolución y liquidación de la empresa o la quiebra; reestructuración patrimonial) el empleador pueda aplicar un cese colectivo en la medida que siga el procedimiento consignado en el texto bajo comentario y afecte a no menos del 10% del personal de la empresa.

2.3 PRINCIPALES BENEFICIOS LEGALES LABORALES

a. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Este régimen que venía sustentado en leyes tan antiguas como las N°s. 4916, 6871, 8439, 10239, 11772, 12015, 13790, 13842, 23707 y 25223, así como los Decretos Leyes N°s. 18003, 21116 y el D.U. N° 015-91-TR y que fue objeto de modificación con la dación del Decreto Legislativo N° 650 del año 1991 y, posteriormente con el TUO del Dec. Leg. N° 650 del año 1997 y su Reglamento el D.S. N° 004-97-TR, constituye la reforma

laboral que más amplia aceptación ha captado, pues ha logrado reflejar en los hechos que viene cumpliendo con las metas fijadas, al convertirse en un verdadero beneficio social.

Según lo define la propia norma, la CTS es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese y de promoción del trabajador y de su familia.

Es equivalente a una remuneración mensual por año, abonada semestralmente (primeras quincenas de mayo y noviembre) en la institución bancaria o financiera permitida por ley y elegida por el trabajador, con carácter cancelatorio, con lo cual se eliminó el sistema de abonarla al cese computado sobre la última remuneración percibida por el trabajador.

De esta forma la CTS como norma general salió del dominio del empleador, quien se encuentra obligado a depositarla en la institución facultada por ley, por lo que así se garantiza el mejor cumplimiento de esta obligación laboral.

b. Consolidación de Beneficios Sociales, Dec. Leg. N° 688

• **Seguro de Vida.** - Sobre el Seguro de Vida encontramos como antecedente la Ley N° 4916, del 07 de febrero de 1924, que normó originalmente los Beneficios de los Empleados de Comercio. En este dispositivo se establecían cuatro obligaciones del empleador respecto a sus trabajadores:

- a. Obligación de cursar preaviso para poner fin al contrato de trabajo.
- b. Compensación por Tiempo de Servicios.
- c. Compensación por inhabilitación al trabajo.
- d. Póliza de Seguro de Vida: Se estableció a favor del trabajador que hubiere prestado cuatro años de servicios ininterrumpidos a un mismo principal, una póliza de seguro de vida que su empleador debía tomar por un valor equivalente a la tercera parte del monto total de los sueldos correspondientes al cuatrienio, con la obligación de parte de dicho principal de abonar las primas correspondientes mientras el empleado permaneciera a su servicio.

En la actualidad su tratamiento se encuentra establecido en el Dec. Leg. N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. Los trabajadores desde siempre han tenido derecho a una póliza de seguro de vida a partir del cuarto año de servicios, la misma que debe ser contratada por el empleador. A raíz de la dación de esta norma el seguro de vida fue extendido también a los obreros.

El Seguro de Vida es una obligación económica que contrae el empleador -en principio una vez cumplidos por el trabajador cuatro años de labor al servicio del mismo, y opcionalmente a partir de los tres meses- en beneficio del cónyuge o conviviente y de los descendientes de sus trabajadores empleados u obreros, mediante la contratación de una póliza grupal o colectiva para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de los mismos. Sólo en caso de que éstos faltaren, pueden ser beneficiarios los ascendientes y hermanos menores de 18 años.

La póliza de seguro de vida cubre los siguientes riesgos: muerte natural, muerte accidental, e invalidez total o permanente por accidente.

En caso el empleador no hubiera cumplido con la obligación legal y el trabajador falleciera o sufriera un accidente que le ocasionara invalidez total y permanente, deberá pagar a sus beneficiarios el monto establecido en la ley.

- **Bonificación por Tiempo de Servicios.**— Contempla el otorgamiento de una bonificación de 30% al alcanzar el trabajador 30 años de antigüedad al servicio del mismo empleador, a diferencia del régimen anterior, que siguió rigiendo aun para los que están trabajando al servicio de una empresa a la fecha de vigencia de este dispositivo, conforme al cual las mujeres alcanzaban un primer beneficio a los 25 años de servicios. Su monto debe calcularse únicamente en función del sueldo básico y las horas extras.

Con la dación de la Ley N° 26513, de 17 de julio de 1995 (vigente a partir del 18 de julio), se derogó del Dec. Leg. N° 688 el Capítulo referente a este beneficio, subsistiendo únicamente para aquellos trabajadores que a dicha fecha habían alcanzado derecho a él.

- **Compensación por Tiempo de Servicios.**— Establece que la CTS se rige por el Dec. Leg. N° 650 y sus normas complementarias.

c. Descansos Remunerados: Dec. Leg. N° 713

Esta norma regula tres beneficios:

- **Descanso Semanal Obligatorio:** Se eliminó la prohibición de trabajar los domingos, con lo cual cualquier día de la semana puede ser de descanso obligatorio en sustitución.

Se estableció además que los obreros ya no estarían sujetos, para la percepción de este beneficio, a las exigencias propias del salario dominical. En este sentido, la remuneración del día de descanso se abona proporcionalmente al número de días efectivamente laborados en la semana, tanto para obreros como para empleados.

- **Feriativos No laborables:** Se dio también una novedosa regulación del descanso de los días festivos al ser trasladado el descanso a los días lunes.

Posteriormente por Ley N° 26331 se modificó esta disposición y se estableció que los feriados se celebrarían en su fecha respectiva.

- **Vacaciones:** Se consolidó en esta norma toda la profusa legislación sobre vacaciones, sin variaciones significativas.

En ella se establece que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso remunerado por período anual, siempre que cumpla determinadas condiciones, que señalamos a continuación:

- Laborar una jornada ordinaria mínima de 4 horas.
- Haber alcanzado un año completo de servicios.

- Haber cumplido, dentro del año de servicios, el récord vacacional correspondiente:

Seis días a la semana: Mínimo 260 días de labor efectiva.

Cinco días a la semana: Mínimo 210 días de labor efectiva.

Trabajo desarrollado en sólo 4 ó 3 días a la semana, o que sufre paralizaciones temporales autorizadas por la AAT: Faltas injustificadas no deben exceder de 10 días en el año computable.

En relación al goce del descanso vacacional, la regla general es que el trabajador debe disfrutar del mismo en forma ininterrumpida; sin embargo, el empleador podrá autorizar su goce en períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales.

Anteriormente los obreros podían reducir su descanso vacacional a sólo 10 días y los empleados a 15. Ahora, tanto obreros como empleados pueden reducir su descanso a 15 días.

Estos derechos se encuentran reconocidos por la Constitución Política actual que en su art. 25° establece: "... Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio".

d. Gratificaciones Legales

La Ley que regula en la actualidad este beneficio es la N° 27735, reglamentada por D.S. N° 005-2002-TR.

Las gratificaciones legales resultan de aplicación a todos los trabajadores sea cual fuere la modalidad de contratación laboral y el tiempo de servicios que tenga.

Por esta Ley se determina que los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito percibirán dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. Su monto es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio.

El artículo 5° de la Ley N° 27735 determina que las gratificaciones deben ser abonadas en la primera quincena de julio y diciembre, según el caso. A su vez, el art. 4° de las normas reglamentarias establece que este plazo es impostergable para las partes, vale decir que debe efectuarse en dicha fecha, con lo cual carecerían de valor todos aquellos acuerdos que contemplan la dilación del pago de la gratificación e inclusive su pago fraccionado.

Como innovación, la norma contempla dentro de sus alcances la figura de la gratificación trunca al cese del trabajador, la misma que no estaba contemplada en la norma anterior (Ley N° 25139) que señalaba como requisito para la percepción de este beneficio que el trabajador se encontrara laborando en la oportunidad de pago del mismo. En la actualidad, frente al cese de un trabajador, y siempre que hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, le corresponde percibir el monto proporcional de su gratificación.

e. Participación de los trabajadores en las Utilidades, Gestión y Propiedad de la empresa

Sobre la Participación en las Utilidades, en el año 1991 se dictó el Decreto Legislativo N° 677, el cual determinó los porcentajes correspondientes a favor de los trabajadores, y estableció además que se encontraban excluidas de la distribución las cooperativas, empresas autogestionarias cooperativas y comunales, las individuales, sociedades civiles y en general todas aquellas empresas que no tuvieran más de 20 trabajadores.

Además se propuso que el procedimiento de distribución del monto a repartir abarque 50% en función a las remuneraciones y 50% en función a los días laborados.

Respecto a la Participación en la Gestión, se determinó que ésta se alcanzaba a través de Comités destinados a mejorar la producción y productividad de la empresa, debiendo determinar su composición y funcionamiento mediante reglamento.

En cuanto a la Participación en la Propiedad, ésta constituía el aspecto participativo más débil en la norma analizada, al estar limitada al caso de aumento de capital por suscripción pública, situación en la que debería ofrecerse a los trabajadores de la empresa la primera opción sobre no menos del 10% del aumento de capital.

Con fecha 8 de noviembre de 1996 se dio el Dec. Leg. N° 892, que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, el mismo que entró en vigencia el 01 de enero de 1997.

El Dec. Leg. N° 892 derogó la Ley N° 11672 sobre la Asignación Anual Sustitutoria de Participación en las utilidades, así como varios artículos del Dec. Leg. N° 677, relacionados con el contenido y ámbito, porcentaje de distribución de utilidades, carácter de gasto deducible del porcentaje distribuible, plazo de distribución de utilidades, y participación de trabajadores cesados antes de la distribución de utilidades. Se mantiene, sin embargo, la exclusión del beneficio para algunos sectores de trabajadores (empresas que no exceden de 20 servidores, entre otros).

Respecto a las otras formas de participación, estas prácticamente han quedado en el aire, más aún cuando la Constitución Política de 1993 se limita a promover sólo "otras formas de participación".

Con fecha 05 de agosto de 1998 se dio el D.S. N° 009-98-TR, Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios.

En cuanto a la participación en las utilidades, ésta se hace en base a la distribución por parte de la empresa de un porcentaje de renta anual antes de impuestos, el mismo que dependiendo de la actividad de la empresa se encuentra establecido en la misma ley. Dicho porcentaje se distri-

buye de la siguiente manera: 50% en función a los días laborados y el otro 50% en función a las remuneraciones.

Un aspecto novedoso de este dispositivo es que establece un límite máximo a la participación equivalente a 18 remuneraciones mensuales vigentes al cierre del ejercicio (el remanente irá a un fondo y se aplicará en la capacitación de trabajadores y la promoción de empleo).

3. BALANCE DE LA REFORMA

Si elaboráramos un análisis de la misma, a efectos de determinar la vigencia de sus normas, podríamos señalar que la mayoría de ellas han sido objeto de modificaciones de fondo o estructura; otras se han mantenido inalterables como el Dec. Leg. N° 713, Norma sobre Descansos Remunerados; mientras que otras han sido derogadas total o parcialmente, como el Dec. Leg. N° 692 sobre modificación de horarios de trabajo o el N° 677, sobre participación de los trabajadores en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores en las empresas, respectivamente.

En consecuencia, podemos afirmar que el sistema legal laboral de nuestro país se encuentra constituido por normas específicas que regulan diversos derechos laborales. No contamos con un Código de Trabajo ni una Ley General que sistematice y ordene nuestra legislación, pese a que han existido varios proyectos, habiendo sido el último de ellos debatido tanto en el Consejo Nacional de Trabajo y PE como en la Comisión de Trabajo del Congreso de la República.

El actual sistema de relaciones laborales peruano, que pensó actuar en la dirección correcta, y en ciertos aspectos lo ha logrado -como en sus ganancias de productividad en el corto plazo por el "sinceramiento" de la cantidad de trabajadores en las plantas o en el reordenamiento legal- no es sostenible más allá de estos fines. Si bien es cierto contamos con diversidad de normas laborales, en algunos casos (y lamentablemente), éstas no se cumplen en la práctica o no llegan a tener eficacia porque no hay un eficiente control de la legalidad por parte de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y P.E. que sea capaz de cubrir todas las incidencias con oportunidad.

Por tanto, urge discutir el sistema, renovarlo y otorgarle un nuevo enfoque sobre la base de lo probadamente positivo, ampliando el alcance de la legislación laboral, absorbiendo la población no cubierta, fomentando la participación democrática y adecuando estas relaciones laborales a sistemas igualmente más extensos de seguridad social, debidamente autofinanciados.

DERECHO COLECTIVO

Sindicación y Negociación Colectiva

1. CONSTITUCIONES Y TRATADOS

En el período comprendido entre los años 1977 al 2007, en menor o mayor grado, las Constituciones que nos han regido han incorporado determinados preceptos, así como una visión inspiradora de las leyes y normas que han regulado estas dinámicas, y a veces complejas, relaciones colectivas de trabajo en nuestro país.

Asimismo, el marco constitucional ha estado ubicado en el contexto de los convenios y tratados suscritos por el Perú, específicamente los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT ratificados por nuestro país el 2 de marzo de 1960 y el 13 de marzo de 1964, respectivamente.

1.1 Las Constituciones Políticas

Tres Constituciones nos han regido entre los años 1977 y 2007. La primera, de 1933, muy escueta y expectante en materia de derechos sociales; la de 1979, con buenas intenciones, ambiciosa, pero desligada de la realidad; y la de 1993, que respondía a efectos coyunturales dentro de un escenario de un gobierno de facto.

- a) **Constitución Política de 1933:** En 1977 estaba vigente la Constitución Política de 1933, que en sus artículos 43° y 45° establecía que el Estado legislaría sobre el contrato colectivo de trabajo, y sobre los demás aspectos de las relaciones entre trabajadores y empresas.
- b) **Constitución de 1979:** Posteriormente, la Constitución Política de 1979 desarrolló todo un Capítulo denominado "Del Trabajo", en el cual señalaba, específicamente en su Art. 51°, que: "El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa".

En lo normativo, el sistema rígido e intervencionista por parte del Estado, no exento de matices políticos según el escenario que se vivía, reglamentarista y carente de autonomía colectiva que reguló desde inicios de los años setenta las relaciones colectivas de trabajo (D.S. N° 006-71-TR), fue sustituido a partir de 1992 (D.L. N° 25593) por un sistema que, si bien regula en un solo cuerpo normativo la Sindicación, Negociación Colectiva y la Huelga, presenta aún una tendencia reglamentarista en la sindicación; una cierta autonomía en la elección de los sistemas de solución de la negociación colectiva, pero reservándose cierto alcance reglamentario innecesario en la praxis; y en la huelga, permanecen los alcances restrictivos regulatorios tradicionales. Veamos el desarrollo de la Sindicación y la Negociación Colectiva en los últimos treinta años.

Agregaba, asimismo, que nadie estaba obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo. Los sindicatos, señalaba, tenían derecho a crear organismos de grado superior, sin que pudiera impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales.

En relación a la disolución de las organizaciones sindicales se mencionaba que ésta se producía por acuerdo de sus miembros o por resolución en última instancia de la Corte Suprema. Para los dirigentes sindicales de todo nivel se disponía que gozaban de garantías para el desarrollo de sus funciones.

Asimismo, en el Art. 54° se establecía que las convenciones colectivas entre trabajadores y empleadores tenían fuerza de ley para las partes. Se garantizaba el derecho a la negociación colectiva y se disponía que la ley señalaría los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos laborales. Asimismo, que la intervención del Estado sólo procedía de manera definitiva a falta de acuerdo entre las partes.

En suma, lo que debió ser la excepción se convirtió en regla general, pues el intervencionismo del Estado en la solución de los conflictos prevaleció, desintegrándose la creatividad de las partes para solucionar éstos por medios pacíficos, todo ello debido a una influencia política notable.

En cuanto a la huelga, se consideraba en el Art. 55° que ésta era un derecho de los trabajadores y que se debía ejercer en la forma que establecería la ley.

- c) **Constitución Política de 1993:** Nace de hechos coyuntu-

rales. Trata de desarrollar las normas laborales desde una perspectiva liberal forzada, muy particular, pero incompleta en materia de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Dado que a esa fecha la legislación laboral había sido reformada, la Constitución se redactó tratando de compatibilizar sus alcances con la legislación vigente, habiéndose concebido dentro de una teoría de los hechos cumplidos que sustituía así a la de los derechos adquiridos.

En materia de Relaciones Colectivas, el Art. 28° reconoce los derechos de Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga, esto por cuanto a la fecha de su dación ya se encontraba vigente el D.L. N° 25593 que regula esas instituciones. Además, se consigna que el Estado cautelará su ejercicio democrático.

Además, si bien en el inciso 1 del artículo reseñado se garantiza la libertad sindical, ello resultó sólo una mera declaración. Durante el período de 1993 al 2007, los sindicatos han sido las instituciones más deterioradas y trasgredidas por el modelo del Sistema de Relaciones Laborales Individuales que diseñaron los Gobiernos, a través de los contratos a plazo fijo, tercerización, intermediación y retiro de los sistemas de control de la legalidad.

Se dispone en el inciso 2 que el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Sin embargo, de casi cuatro mil convenios colectivos celebrados anualmente en 1989, a la fecha sólo se suscriben al año algo más de 80 convenios.

1.2 Los Tratados: Nuestro país ha suscrito y ratificado importantes convenios en materia de relaciones colectivas de trabajo.

La Resolución Legislativa N° 13281 del 02.03.1960 ratificó el Convenio 87 de la OIT que en su Art. 2° señala que "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

Además, se estableció que dichas organizaciones tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular su programa de acción. Para ello se señala que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Igualmente, esas organizaciones no pueden estar sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Asimismo, se estableció en el Convenio 87 que las organizaciones de trabajadores y empleadores pueden constituir federaciones y confederaciones, así como afiliarse a las mismas, y éstas, a su vez, a organizaciones internacionales.

Una disposición muy importante de este convenio es el Art. 8°,

■ *Se pasó de ese escenario, procesalista, negativo, intervencionista y estatal, al otro extremo, el de la supuesta libertad ilimitada, pero que en verdad niega el propio reconocimiento de las relaciones colectivas y su finalidad en el desarrollo del país como un sistema participatorio, pues el entorno laboral individual lo vulnera con la precariedad que producen los contratos a plazo fijo y la falta de control de la legalidad.*

por el cual se determina que al ejercer los derechos que se les reconocen los trabajadores, empleadores y sus organizaciones respectivas, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, están obligadas a respetar la legalidad.

La Constitución de 1979 ratificó el Convenio N° 151 de la OIT sobre Sindicación y Condiciones de Empleo en la Administración Pública. Sin embargo, éste es un sector que hasta ahora mantiene una informalidad e incertidumbre producto de constantes conflictos.

El 17 de noviembre de 1988 el Perú suscribió el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", que fuera ratificado posteriormente. El Art. 8° de este instrumento señala que los Estados garantizan el derecho de los trabajadores a organizarse y a afiliarse al sindicato de su elección para la protección y promoción de sus intereses. Asimismo, se señala que como proyección de este derecho los Estados Partes permitirán la constitución de organizaciones sindicales de grado superior (Federaciones y Confederaciones). Se garantiza además la libertad de llevar a cabo Huelgas, estableciéndose que el ejercicio de los derechos antes enunciados sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios de una sociedad democrática, entre otros, y que respeten las libertades de los demás.

Se garantiza igualmente que nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

En 1998 se adoptó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajador y su Seguimiento, la que preconiza en el Art. 10° que la democracia

se fortalece con el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores del hemisferio.

Esta declaración es una iniciativa mundial que busca responder a los desafíos que la globalización presenta al desarrollo humano, por ello se afirma que "el crecimiento debe ir acompañado, pues, de un mínimo de reglas de funcionamiento social fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tengan la posibilidad de reivindicar una participación justa en las riquezas que han contribuido a crear" (1).

En esa declaración los Estados miembros expresaron su compromiso de respetar, promover y hacer realidad las libertades de asociación y sindical, el derecho a la negociación colectiva, entre otros.

La Carta Democrática Americana, aprobada en la OEA, recuerda que "la promoción y el fortalecimiento de la democracia requieren el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de normas laborales básicas tal como están consagradas en la declaración de la OIT de 1998, así como en otras convenios básicos de la OIT".

2. MARCO LEGAL

Una visión desde los años setenta a la fecha nos lleva a ubicar tres planos bien definidos. El *primero*, signado por los efectos de la reforma laboral de los años noventa en el sistema normativo de las relaciones colectivas; el *segundo* plano lo marcan los efectos de ese nuevo escenario laboral a raíz del ajuste económico; y, finalmente el *tercero*, es el marco normativo internacional que influye en las relaciones colectivas vía los tratados de libre comercio, donde se exige el cumplimiento de los convenios de la OIT, los tratados suscritos y los derechos fundamentales de los trabajadores, dentro de los cuales se encuentran la libertad sindical, y la autonomía y promoción de la negociación colectiva.

En el ámbito normativo, hemos pasado de un sistema de solución de conflictos económicos, en el cual las partes poco o nada tenían que aportar, sujetadas a un rígido proceso administrativo en el cual el Estado era el propulsor y dirimente absoluto de las soluciones (D.S. N° 006-71-TR) a uno más amplio, aparentemente, propulsor de medios pacíficos, pero de escasa eficacia (D.L. N° 25593).

Con la reforma laboral de 1991 (D.L. N° 25593) se concretaron en un solo cuerpo legal las normas sobre sindicación, negociación colectiva y huelga, cuyo texto fue cuestionado parcialmente por organismos internacionales respecto de algunas normas, pues consideraban que limitaba la libertad sindical y la negociación colectiva. Aún en la actualidad es cuestionado por aspectos puntuales.

Se incorporó la negociación directa entre las partes, más amplia y flexible; la conciliación se mantuvo con escasa eficacia; se incorporaron la mediación y el arbitraje como medios de solución por acuerdo de partes, limitando la participación del Estado en casos sumamente conflictivos, lo que dejó en el limbo a aquellos que no tenían fuerza.

Como se puede apreciar, hemos pasado a un sistema de relaciones colectivas con normas dentro de un eje descentralizado vertical, a otro horizontal que considera a los sujetos adversarios, en un escenario donde los derechos individuales están agotados en la normatividad individual. Esto resulta, por cierto, irracional en un mundo globalizado y competitivo, pues al final de cuentas los intereses de las partes priman en este ámbito creador de normas, quedando poco margen para negociar y dosificar costos.

Los efectos de esa normatividad y del escenario laboral, con la proliferación de contratos a plazo fijo, intermediación, tercerización, eliminación de protección contra el despido, entre otros, han dado como resultado que el número de convenios colectivos tramitados y resueltos haya disminuido notablemente.

Se pasó de ese escenario, procesalista, negativo, intervencionista y estatal, al otro extremo, el de la supuesta libertad ilimitada, pero que en verdad niega el propio reconocimiento de las relaciones colectivas y su finalidad en el desarrollo del país como un sistema participatorio, pues el entorno laboral individual lo vulnera con la precariedad que producen los contratos a plazo fijo y la falta de control de la legalidad.

Finalmente, el D.L. N° 25593 fue materia de modificaciones a través de la Ley N° 27912 (enero del 2003), y se promulgó el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2003-TR.

3. SINDICACIÓN

Antes de 1992, la normatividad privilegiaba la sindicación por empresa, reconocía un sindicato por empresa y estaba regulada por normas dispersas carentes de cohesión y sistematización.

Con el D.L. N° 25593, del 26 de junio del 1992, que fuera modificado posteriormente pues algunas de sus normas colisionaban con los convenios de la OIT ratificados por el Perú, dando lugar al TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por D.S. N° 010-2003-TR del 30.09.2003 (LRCT), se ha consolidado una norma que regula la Sindicación, la Negociación Colectiva y la Huelga en un solo cuerpo legal.

Las disposiciones sobre Sindicación son de aplicación esencialmente a las entidades y empresas sujetas al Régimen Laboral de la Actividad Privada. Respecto a las empresas y entidades del Sector Público se les aplica las normas de LRCT, siempre y cuando sus disposiciones no se opongan a las limitaciones contenidas en normas específicas.

Es así que en el Sector Público la libertad sindical y la autonomía colectiva se ven restringidas por estas normas, las mismas que tienen efecto sobre las preexistentes así como sobre las futuras, por lo que se requiere de una normatividad integral a

(1) Mensaje del Director General de la OIT. Informe XV de la Reunión Regional Americana. Dic. 2002, pág. 34.

efectos de salvar los serios y frecuentes conflictos que se aprecian en este sector.

3.1 Un alcance integral: En este importante instrumento, esencial en materia de relaciones colectivas, quizás se aprecia con mayor nitidez que aún no dejamos de lado el enfoque reglamentarista específico, innecesario, y en cierta parte intervencionista, por parte del Estado. Claro está que dicha norma se originó dentro de un gobierno de facto.

Se mantienen ciertas contradicciones en cuanto a su concepción y praxis. Un ejemplo de ello es que si bien es cierto contempla una dualidad en materia de sindicación, reconociendo a los sindicatos de empresa y de trabajadores, tal como lo señalan los Convenios de la OIT, sólo desarrolla la reglamentación de los sindicatos de trabajadores, restándole equilibrio al sistema.

3.2 Libertad Sindical: Cabe señalar que se reconoce en esta norma la pluralidad sindical, pero se practica un alcance negativo al eliminarse toda acción positiva que puedan acordar las partes.

Se regula la injerencia de empleadores y representantes de trabajadores en el ámbito sindical, así como las modalidades de sindicatos, reconociéndose los de empresa, actividad, gremio y de oficios varios.

Los trabajadores no dependientes también tienen la posibilidad de ajustarse a la LRCT.

Se establece que los sindicatos se pueden organizar con alcance local, regional o nacional, señalándose que en dichos casos, para el cumplimiento de sus fines al interior de la empresa, podrán constituir una "sección sindical".

La reforma que se aplicó al D.L. N° 25593 por Ley N° 27912 del 08.01.2003, eliminó aquellos alcances que colisionaban con los Convenios de Libertad Sindical de la OIT.

Se disponía en el D.L. N° 25593 que las organizaciones sindicales estaban impedidas de dedicarse institucionalmente a asuntos de política partidaria, religiosa o de índole lucrativa.

Dichos impedimentos se circunscriben en la actualidad, con la modificación del texto reseñado, a dedicarse institucionalmente de manera exclusiva a asuntos de política partidaria, sin menoscabo de las libertades que la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por el Perú les reconocen. Existen, adicionalmente, otros impedimentos de la organización sindical contemplados en el Art. 11° bajo comentario.

Puede apreciarse en este texto el alcance reglamentarista e intervencionista que diseña el legislador.

En cuanto a las Obligaciones de la Organización Sindical, se modificó el Art. 10° primigenio, al eliminar los informes que debían remitir los sindicatos cuando se lo solicitara la Autoridad de Trabajo.

En cuanto a los requisitos para ser miembro de un sindicato, se eliminó el texto del Art. 12° inc. c) de la Ley que prohibía la afiliación a éste a los trabajadores en período de prueba.

Como se puede apreciar, hemos pasado a un sistema de relaciones colectivas con normas dentro de un eje descentralizado vertical, a otro horizontal que considera a los sujetos adversarios, en un escenario donde los derechos individuales están agotados en la normatividad individual. Esto resulta, por cierto, irracional en un mundo globalizado y competitivo...

Respecto a la constitución de sindicatos, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que requerir 20 trabajadores para ello no viola la libertad sindical, pero sí se pronunció por lo desproporcionado que significaba establecer 100 afiliados para constituir un sindicato de otra naturaleza. La reforma del año 2003 redujo este requisito a 50 trabajadores. Se consolidó la elección de delegados cuando no se pueda constituir un sindicato.

A la inscripción del sindicato ante la Autoridad de Trabajo se le asignó un papel informativo mas no constitutivo, pero sí se exige la inscripción en Registros Públicos de asociaciones para esos efectos.

En relación a la cancelación del registro de un sindicato, en el texto original el D.L. N° 25593 dicho acto estaba ligado exclusivamente a la disolución, fusión o pérdida de los requisitos, lo que fue modificado en el año 2003 adecuándose a los alcances de los convenios de la OIT ratificados por el Perú. Esto implica que en la actualidad la cancelación del registro sindical es un acto administrativo posterior a la disolución del sindicato que se producirá por las causales contempladas en la ley, esto es, por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros o por el cumplimiento de los supuestos previstos en los estatutos (en estos casos la disolución se produce de pleno derecho y no requiere de declaración judicial previa) o por la pérdida de requisitos constitutivos en cuyo caso sí se debe solicitar autorización al Juez de trabajo.

Las otras normas desarrollan los requisitos para ser directivos, la renuncia al sindicato, la separación y expulsión de los miembros, patrimonio y descuentos sindicales.

Un tema novedoso en la Ley es el relativo al Fuero Sindical, el mismo que garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin causa justa debidamente demostrada.

Están amparados por este Fuero los miembros de sindicatos en formación, los miembros de la Junta Directiva, los delegados, los candidatos a dirigentes o delegados y los miembros de las comisiones negociadoras de petitorios. Originalmente esta norma no comprendía a los negociadores de los petitorios, pero esto se incluyó a raíz de la modificatoria producida en el año 2003.

Los dirigentes protegidos son tres si el sindicato tiene 50 miembros y se agrega uno más por cada 50 miembros adicionales, hasta un máximo de 12 dirigentes.

En materia de licencia sindical, a falta de acuerdo de partes, se establecen 30 días naturales de permisos pagados por año calendario por cada dirigente, de acuerdo a limitaciones señaladas en normas reglamentarias.

Respecto a las organizaciones sindicales de grado superior se estableció que una Federación podía constituirse con no menos de dos sindicatos registrados de la misma actividad o clase, y una Confederación con no menos de dos federaciones registradas.

Un solo artículo, el 40°, trata sobre los sindicatos de empleadores para cuya constitución se requiere cinco empleadores de la misma actividad. Para constituir una Federación se requiere también cinco sindicatos y cinco federaciones para una Confederación.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Puede afirmarse que en materia de Negociación Colectiva hemos pasado de un sistema que en 1977 eliminaba la posición de las partes como actores esenciales en la solución de conflictos económicos, pues poco o nada tenían que aportar, ya que se sujetaban a un rígido proceso administrativo reglamentarista e intervencionista por parte del Estado (D.S. N° 006-71-TR), siendo éste el propulsor y dirimente absoluto de las soluciones, no lejanas a poderosas influencias políticas de quienes ejercían el poder político.

Rigió hasta el año 1992, en el cual se promulga el D.L. N° 25593, y se derogan todas las demás normas sobre negociación colectiva. Pasamos así a un sistema más amplio, aparentemente propulsor de medios pacíficos, pero de escasa eficacia, pues se ha desenvuelto en un entorno de derechos individuales que no ha favorecido su desarrollo y promoción.

Teniendo como universo de referencia los casi 3900 convenios colectivos anuales suscritos en 1989, basta recorrer las estadísticas para darnos cuenta que ahora los convenios colectivos alcanzaron en el año 2006 sólo 8.8% (345) de los suscritos en 1989, y en el primer semestre del año 2007 tan sólo el 1.76%, es decir, 69 convenios colectivos.

4.1 La Negociación Colectiva del D.S. N° 006-71-TR: Prácticamente se estableció un procedimiento administrativo en el cual las autoridades que recibían el petitorio, lo tramitaban y remitían a otras entidades de grado superior que lo

■ *Teniendo como universo de referencia los casi 3900 convenios colectivos anuales suscritos en 1989, basta recorrer las estadísticas para darnos cuenta que ahora los convenios colectivos alcanzaron en el año 2006 sólo 8.8% (345) de los suscritos en 1989, y en el primer semestre del año 2007 sólo el 1.76%, es decir, 69 convenios colectivos.*

resolvían si es que no se había alcanzado un acuerdo directo o por conciliación.

Veamos sucintamente estos alcances.

- a) **Autoridad Competente:** La Autoridad Administrativa de Trabajo.
- b) **Materia:** Se trataba de reclamaciones por aumentos de remuneraciones y condiciones de trabajo.
- c) **Pliego de Peticiones:** Se remitía al empleador con copia a la Autoridad de Trabajo.
- d) **Trato Directo:** Constituían reuniones convocadas por el empleador para tratar de arribar a una convención colectiva. El plazo máximo de las reuniones era hasta por 20 días contados desde la instalación, los mismos que eran prorrogables hasta por diez días más de no llegarse a un acuerdo.
- e) **Conciliación:** Concluido el Trato Directo se continuaba con la etapa de Conciliación, la misma que podría decirse era obligatoria, pues si el sindicato la solicitaba se convocaba y si no la pedía se entendía desistida del petitorio no pactado. No tenía carácter opcional. Estaba a cargo de un funcionario de la Autoridad de Trabajo. Estas reuniones debían llevarse a cabo en el plazo de 20 días.
- f) **Solución del Pliego de Reclamos por la Autoridad de Trabajo en Primera Instancia:** Se establecía que si las partes no alcanzaban una solución al petitorio en Trato Directo o en Junta de Conciliación, el petitorio o los puntos no solucionados pasaban a ser resueltos por la Autoridad de Trabajo. En base a un informe económico de organismos especializados de dicha autoridad de trabajo se expedía un resolución definiendo aumentos y demás derechos y beneficios. Eran competentes las Subdirecciones de Negociación Colectiva.
- g) **Solución del Pliego de Reclamos por la Autoridad de Trabajo en Segundo Instancia:** Cualquiera de las partes podía

apelar la resolución de primera instancia. El recurso impugnatorio era resuelto por la Dirección Regional de Trabajo, la que ponía fin al procedimiento.

Obviamente, un alcance como el descrito sucintamente, no era nada constructivo en relación a la finalidad de la negociación colectiva, esto es, la realización de un verdadero sistema participatorio.

Al tener el tratamiento de un procedimiento administrativo de fiel cumplimiento, al conflicto de intereses se le dio un medio de solución controversial, contencioso, negándosele el canal natural de ejercicio de la autonomía de la negociación colectiva, la búsqueda de soluciones adaptables a la realidad de cada empresa y, lo que es peor, la puesta en práctica de métodos de solución pacífica.

La riqueza creadora de una negociación colectiva, en pleno ejercicio de la autonomía colectiva y de la voluntad de las partes para crear normas estaba negada, lo que condujo a un escenario conflictivo y, lo que es peor, a sustituirla por un sistema de plenas posibilidades pero que se encuentra inserto en uno de derechos individuales que niega su pleno ejercicio.

Nos referimos al D.L. N° 25593 y las normas del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Fomento del Empleo.

4.2 La Negociación Colectiva en la LRCT: Con las normas del D.L. N° 25593 y demás normas modificatorias se incorporó la Negociación Colectiva, es decir, la *negociación directa* entre las partes, más amplia y flexible; la *conciliación* se mantuvo con escasa eficacia; se incorporaron la *mediación* y el *arbitraje* como medios de solución por acuerdo de partes limitando la participación del Estado en casos sumamente conflictivos, lo que dejó en el limbo a aquellos que no tenían fuerza.

Los medios de solución pacífica se describen brevemente a continuación:

- a) **Negociación directa:** Este mecanismo pasó de ser una etapa inicial obligatoria que marcaba un procedimiento administrativo a constituir una de las opciones a la que las partes podían recurrir para intentar la solución pacífica del petitorio. Se establece la libertad de fijar plazos y oportunidades y se incorpora la proposición de cláusulas nuevas (contrapliego) por parte de los empleadores.
- b) **Conciliación:** Asimismo, otro medio de solución es la Conciliación ante la Autoridad de Trabajo o ante terceros elegidos por acuerdo de las propias partes en la negociación. En este medio, durante su desarrollo caracterizado por su flexibilidad y simplicidad, el conciliador desempeña un papel activo en la promoción del advenimiento entre las partes.
- c) **Extra proceso:** Se contempla también la posibilidad que las partes se reúnan en el curso de la negociación en la búsqueda de soluciones.
- d) **Mediación:** Este es otro instrumento de solución pacífica de los petitorios y consiste en que las partes pueden

nombrar a un Mediador o darle esas facultades al Conciliador, facultades que determinan la posibilidad que el mediador presente una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar. También podrán presentar una propuesta final que sume las propuestas finales de ambas partes.

- e) **Arbitraje:** Las partes pueden ponerse de acuerdo para intentar encontrar una solución a través del nombramiento de un Tribunal Arbitral o un árbitro, el mismo que emitirá un Laudo Arbitral en base a las propuestas finales de cada una de las partes. El Laudo Arbitral puede ser impugnado en el ámbito judicial.
- f) **Solución por la Autoridad de Trabajo:** Esta se da cuando una huelga se prolonga excesivamente comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias. En estos casos la Autoridad de Trabajo promoverá un arreglo directo u otras formas de solución que, de fracasar, llevarán a que el Ministerio de Trabajo emita una resolución definitiva.

No obstante que la normatividad reseñada trata de mostrar una serie de mecanismos, modalidades y opciones en la búsqueda de la solución del petitorio, siempre quedan algunos aspectos complejos y no exentos de cuestionamiento. Es el caso específico de la negativa de una de las partes de llevar el diferendo al arbitraje, pues no siempre puede derivar el conflicto en una huelga, y en este caso no se convierte en interés de la Autoridad de Trabajo, por lo que el petitorio queda sin solución inmediata.

5. COMENTARIOS

Creemos que debe efectuarse una reflexión clara y transparente en materia de Sindicación y Negociación Colectiva.

¿Se avanzó en los últimos 30 años? Las estadísticas nos impiden decir que sí, al igual que la disminución de entidades sindicales y de convenios colectivos, así como la carencia de una definición en este ámbito, lo que contribuye a crear más incertidumbre. En el ámbito normativo sí se ha producido un avance parcial, el mismo que no se aprecia en las cifras por la carencia de un entorno donde las relaciones colectivas activen el sistema participatorio y canalicen las energías en base a soluciones pacíficas.

Se requiere un sistema legislativo que permita márgenes de negociación en función al tamaño de las empresas, disposiciones que incorporen la productividad y capacitación como ejes de este sistema y que discurra en base a Principios como Transparencia, Primacía de la Realidad y Veracidad.

De no desplegarse los esfuerzos necesarios para lograrlo, lo más probable es que si se vuelve a efectuar un análisis de las relaciones colectivas después de 30 años, se continúe donde empezamos.

CONTROL DE LA LEGALIDAD

Servicio Inspectivo Laboral

Presentamos una sucinta visión de la actividad inspectiva del trabajo en el Perú, remontándonos, inclusive, a períodos anteriores a la visión histórica que representa la presencia de "Análisis Laboral" en el panorama especializado nacional en sus treinta años de enriquecedora existencia.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Tratando de ubicar los orígenes de la labor controladora del Estado sobre la actividad laboral, sea ésta desarrollada por la actividad privada o a cargo del Estado, nos encontramos con las primeras muestras que la OIT reseña sobre este particular. En efecto, en el mes de junio de 1802, en Gran Bretaña se originarían las primeras acciones para «*proteger la salud física y moral de los aprendices y otros obreros*» que cumplen actividad en las fábricas de hilados y tejidos.

Más adelante, Francia y Alemania entran también en el proceso de generación de una normatividad protectora mostrando algún tipo de sistema inspectivo.

Hacia fines del siglo XIX las oficinas de inspección se hallaban extendidas en el mundo industrializado, constituyéndose en parte de la administración estatal. Son los antecedentes inmediatos de los Ministerios de Trabajo en Alemania, España, Estados Unidos, Reino Unido, Francia y Bélgica.

La Secretaría de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, con sede en Basilea, publicó en el año 1910 un reporte al que se denominó «*La inspección del trabajo en Europa. Primer Informe comparativo sobre la aplicación de las Leyes Obreras*».

En este documento se reconoce que el servicio inspectivo de trabajo sólo se realizaba en los establecimientos industriales que superaban un número mínimo de trabajadores, limitándose a controlar las condiciones de higiene y seguridad del lugar de trabajo.

2. LA OIT Y LA LABOR INSPECTIVA

Cuando en 1919, como consecuencia del Tratado de Versalles se da origen también a la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, se crea con ella el organismo cuya finalidad esencial es la protección y mejoramiento de la situación de los trabajadores, a partir de la concertación y compromiso con los empleadores y los gobiernos. La gran tarea de la OIT fue elaborar los Convenios y Recomendaciones para garantizar internacionalmente normas elementales de protección laboral en los diversos campos de regulación del trabajo. Tenemos así la **Recomendación N° 5** sobre la Inspección del Trabajo referente a Servicios de Higiene y el **Convenio 81** (1947) sobre la Inspección del Trabajo aplicable a la industria y el comercio.

El Convenio 81 vela por el cumplimiento de las condiciones de trabajo sobre horas de labor, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y otras disposiciones afines.

Precisa que el personal de inspección debe estar compuesto por funcionarios públicos a quienes se garantice la estabilidad de su empleo y los independice de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida. Exige, igualmente, que reciban formación adecuada para el desempeño de sus funciones, así como que su número resulte suficiente para garantizar efectividad en su actividad.

Como funciones de los inspectores de trabajo, se precisa la facultad de entrar libremente y sin previa notificación a cualquier hora del día o de la noche en todo establecimiento sujeto a inspección; se les faculta, igualmente, para llevar a cabo cualquier prueba, investigación o examen que conside-

ren necesario y que tenga relación con las obligaciones legales a que están sujetas las empresas.

Asimismo, podrán disponer la exhibición de libros y otros documentos relativos a condiciones de trabajo; requerir la colocación de avisos exigidos por las disposiciones legales; tomar muestras de sustancias y materiales con el propósito de analizarlos.

Resulta también obligación de los inspectores decretar las medidas necesarias para eliminar los defectos en las instalaciones y métodos de trabajo que constituyan peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.

Como puede apreciarse, el Convenio 81 representa amplio margen de control de la legalidad en cuanto a la seguridad y derechos legales reconocidos a los trabajadores.

A su vez, las funciones de la OIT que se desarrollan en dos vertientes: **fiscalizadora-punitiva** y **asesora-preventiva**, permiten una mayor eficacia inspectiva combinando ambos procedimientos, pero propiciando también plazos para la normalización del cumplimiento de las obligaciones y sólo con sanciones para quienes insistan en mantenerse al margen de la legalidad.

El Estado debe garantizar la suficiente cobertura nacional de los servicios de inspección. Como ya lo dijimos en alguna otra oportunidad, de nada serviría un diseño correcto, inspectores calificados y disponibilidad de auxilios materiales, si las dimensiones del servicio son tan escasas que no exista forma de garantizar sus labores en todo el ámbito del territorio nacional, con una frecuencia razonable y efectiva.

3. LA FUNCIÓN INSPECTIVA EN EL PERÚ

Conviene tener presente en este recuento nacional que el Ministerio de Trabajo que es a quien hubiera correspondido promover las normas sobre Inspección del Trabajo, sólo tuvo nacimiento en el año 1949 cuando el D.L. N° 11009 de 30.04.1949 dispuso su creación bajo la denominación de **Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas**, propiciando el desdoblamiento de lo que constituía el Ministerio de Justicia y Trabajo, entidad ésta que regulaba las dos áreas.

Mucho antes, en el año 1920 funcionó en el entonces Ministerio de Gobierno y Policía, la **Sección del Trabajo**, con la finalidad esencial de ejercer control sobre el movimiento huelguístico.

Esta Sección se trasladó posteriormente al Ministerio de Fomento y Obras Públicas, redenominándose como **Sección del Trabajo y Previsión Social**, que tuvo un tinte más ligado a las verdaderas relaciones laborales. En el año 1935 se creó el Ministerio de Salud, Trabajo y Previsión Social, cuya preocupación por las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional en la industria, justificaban su integración en una sola entidad ministerial.

Poco tiempo más tarde, en 1942, estas dos direcciones se fusionaron dentro del llamado Ministerio de Justicia y Traba-

jo, precedente inmediato del actual Ministerio de Trabajo.

Examinaremos, a continuación, los principales dispositivos legales sobre la inspección de trabajo en el Perú.

3.1 Decreto Supremo de 15 de julio de 1931

Una de las normas con carácter orgánico más antiguas sobre este tema está contenido en este dispositivo que recoge las funciones y procedimientos concernientes a la inspección del trabajo.

Se insiste en que es función esencial del Servicio de Inspección la vigilancia sobre el estricto cumplimiento de leyes, decretos y resoluciones concernientes al trabajo. Son también requerimientos esenciales de la inspección, dictar las providencias necesarias para asegurar en todos los establecimientos industriales la moralidad, la salud y la vida de los trabajadores.

Dentro del procedimiento inspectivo considerado en esta regulación se detallan las pautas a seguir en las llamadas visitas regulares de inspección.

La misma norma faculta a cualquier obrero u otra persona que aporte datos de verosimilitud, denunciar la infracción de las leyes del trabajo.

Constatadas las infracciones se impondrán las penas establecidas, que ordinariamente se configuran bajo la modalidad de multas, facultándose a los establecimientos sancionados para recurrir ante el Jefe de la Sección del Trabajo pidiendo la revisión de las medidas dictadas en su contra.

Existe como obligación del inspector, realizar informes semanales a su superior sobre el número de visitas efectuadas y demás detalles observados respecto al cumplimiento de las normas laborales.

Constituye derecho del empleador, la presentación de quejas por abuso de funciones de los inspectores visitantes, en especial cuando éstos insisten en efectuar visitas con propósitos de hostilidad, o divulgan secretos de fabricación o cualquier otra actitud equivalente.

3.2 Decreto Supremo N° 003-71-TR de 12.07.1971

Los aspectos principales de esta norma son los siguientes:

- Se ratifica como función de los servicios inspectivos: la constatación del cumplimiento de las disposiciones legales y/o convencionales en el centro de trabajo; la verificación de cualquier otra deficiencia o abuso, incluso no cubiertas por disposiciones legales existentes; la información a las autoridades correspondientes sobre la investigación realizada.
- Se faculta al inspector para ingresar libremente y sin previa notificación a cualquier hora del día o de la noche a todo centro de trabajo a inspeccionar;
- Requerir el auxilio de la fuerza pública cuando el acceso les hubiera sido negado;

- Efectuar cualquier prueba o investigación necesaria para el cumplimiento de sus funciones;
- Interrogar a trabajadores y empleadores u otras personas, sobre los temas investigados;
- Exigir la presentación de libros, planillas, etc., relacionados con el contrato de trabajo.
- Exigencia de que la inspección se realice con representantes de las partes.
- Obligación de registrar en acta los hechos constatados.
- Propiciar conciliación si la inspección fuese sobre conflictos objeto de denuncia.
- Facultad de las partes para impugnar el acta de inspección.
- Se consideran ciertos los hechos verificados en la inspección.
- Imposición de multas u otras sanciones por **obstrucción** a la inspección, así como por las infracciones detectadas.

3.3 Decreto Supremo N° 003-83-TR de 18.02.1983

Aspectos distintivos de esta norma, a más de las pautas que resultan ya características y propias de la actividad inspectiva:

- Se hace referencia a los conocimientos y preparación de quienes ejercen la función inspectiva, así como las calidades con las que debe llevarse a cabo.
- Señalar los plazos en que deben cumplirse las subsanaciones exigidas al empleador.
- Se tipifican las prohibiciones a que está sujeto el inspector.
- Se distinguen diversos tipos de inspección: ordinaria, especial y por denuncia.
- Se precisan las personas facultadas para efectuar denuncias y los requisitos exigidos para ello.
- Se vincula la inspección a la observancia de una guía o síntesis laboral para dar sustento legal a las observaciones que se formulen.
- Posibilidad del corte del procedimiento inspectivo cuando surjan cuestiones litigiosas.
- Reinspección para constatar subsanación de infracciones.
- Infracciones sobre higiene y seguridad ocupacional son direccionadas a la Dirección especializada pertinente.

3.4 Decreto Supremo N° 04-95-TR de 20.04.1995

La expedición de diversos dispositivos legales durante la vigencia de la anterior norma inspectiva, obligaron a su revisión y actualización.

En esta normativa encontramos, adicionalmente a lo ya establecido en pautas precedentes, los siguientes aspectos:

- La función inspectiva **excluye** los conflictos jurídicos derivados de la aplicación o interpretación de normas legales.
- Posibilidad de emplear los medios más adecuados para una percepción fiel de los hechos a comprobar.

- Disponer las medidas necesarias en caso de peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores.
- Prohibición a los inspectores para solicitar de los empleadores, facilidades ajenas a la función inspectiva (transporte, refrigerio, etc.).
- Se distinguen sólo dos tipos de inspección: Programada y Especial o No Programada.
- La comprobación de violación de norma legal obliga al Inspector a certificar copia del acta respectiva para que el interesado haga valer su derecho con arreglo a ley.
- El Inspector realizará su labor premunido de la Guía Básica de Inspección cuyo contenido fue incluso aprobado por Resolución Ministerial N° 036-95-TR de 28.04.1995 y que contiene normas reguladoras hasta de las Empresas de Servicios Especiales y Complementarios, así como también las referidas al trabajo del adolescente, etc.
- Se faculta al inspector a señalar plazos diferenciados para la subsanación de las infracciones, según la importancia de las mismas.
- Imposición de multas en caso de no subsanarse las infracciones.
- Tratamiento de la obstrucción, abandono, o impedimento de la inspección, posibilitando inclusive la denuncia penal.

3.5 Decreto Supremo N° 004-96-TR de 10 de junio de 1996

Esta nueva versión del procedimiento inspectivo se basa en el propósito de *«incorporar mecanismos que lo hagan más eficaz y expeditivo»*, sin que ello signifique desconocer los aspectos que necesariamente se repiten en las diversas modificaciones que viene sufriendo la norma.

Entre sus características distintivas debemos mencionar:

- Priorización del sentido **preventivo** de los conflictos, en vez de tratar de alcanzar el cumplimiento de las obligaciones legales de trabajo para de este modo prevenir los conflictos laborales. En el fondo se altera simplemente el orden de los factores para lograr el mismo resultado.
- El inspector en la nueva norma no se limita a la simple constatación de incumplimientos o faltas, se constituye más bien en orientador de trabajadores y empleadores, cumpliendo de esta manera una función pedagógica laboral.
- Se adiciona un nuevo propósito en la función inspectiva: detectar los vacíos legales que surgen en la aplicación de la norma laboral. Con ello se logrará perfeccionarla eliminando posibles fuentes de controversias o de situaciones anómalas que no encuentran por el momento una salida legal.
- Si bien se elimina del texto la frase que excluye del ámbito inspectivo aquellas situaciones que representan **conflictos jurídicos** o son susceptibles de **interpretación contradictoria**, ello no significó crear una nueva vía para dilucidar

este tipo de problemática, pues resultaba evidente que tal situación quedaba al margen de lo que en sí constituye el campo de acción de la labor inspectiva.

- Pudo constatarse que en esta oportunidad el cuerpo de inspectores fue cuidadosamente seleccionado y sometido a riguroso entrenamiento y preparación especializada, a más de propiciar reuniones semanales en conjunto que sirvieron para unificar criterios que consolidaron la calidad de sus miembros.
- Se estableció la figura de la **diligencia previa** que si bien no quedó debidamente delineada en la norma legal, significó una modalidad singular de pre-inspección en la que el funcionario cumple una labor indagadora que luego es plasmada en la hoja informativa que servirá para dar pie a una visita posterior.
- Evaluación previa de las solicitudes de Inspección Especial o No Programada, por el Servicio de Orientación Legal en materia laboral.
- La verificación de situaciones vinculadas a higiene y seguridad ocupacional requieren personal especializado.
- Se reitera que la visita de inspección se realice bajo el control y sustento de la Síntesis de la Legislación Laboral.
- En caso de las Inspecciones Especiales o No Programadas, la verificación del incumplimiento origina la imposición de multa. En la Inspección Programada se otorga un plazo para la subsanación de las infracciones.
- No se considera la posibilidad de impugnar el acta que se levante con motivo de la diligencia de reinspección.
- El nivel de imposición de multas se establece con un tope de 25 UIT en Primera Instancia y de 30 UIT en Segunda Instancia.
- Mediante R. M. N° 146-99-TR de 06.10.1999 se dictaron las normas complementarias que precisaron las disposiciones contenidas en el D.S. N° 004-96-TR.

3.6 Decreto Legislativo N° 910: Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador (16.03.2001)

- Esta norma es resultado de la participación de diversos sectores (trabajadores, empleadores, funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción Social y personas especializadas en el tema).
- Se dio rango de ley a esta norma que no sólo está referida a inspecciones sino también al tema vinculado con la **defensa del trabajador**.
- Sus alcances incluye a los servidores de las empresas del Estado que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, así como también a jóvenes en formación, socios-trabajadores de Cooperativas, etc.
- Se establecen los principios generales o rectores de la actividad inspectiva (legalidad; primacía de la realidad; carácter irrenunciable de los derechos laborales reconocidos por

ley o por la constitución; buena fe; razonabilidad; y proporcionalidad en la sanción).

- Se destaca la importancia y calidades que deben distinguir a los inspectores.
- Las facultades del inspector son las señaladas en anteriores normas, incluyéndose en ellas la facultad de requerir apoyo de la fuerza pública que garantice su ingreso al centro de trabajo, así como también solicitar al juez de trabajo autorización para el descerraje.
- Se otorga al Inspector **facultad conciliatoria** en caso de inspecciones especiales y sólo a pedido expreso de las partes en conflicto.
- Sepropicia la supervisión de la labor realizada por los Inspectores, pudiendo llegar, incluso, a la separación definitiva del funcionario.
- Se establece un cuerpo de auxiliares de inspección para difundir la legislación laboral, así como también sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Se determinan los Principios que sirven de base al Procedimiento Inspectivo (Debido Proceso; Economía y Celeridad Procesal; Pluralidad de Instancias).
- Régimen de Infracciones y Multas, determinados en 3 grados y cuyos montos quedaron fijados en el Reglamento respectivo.
- Se precisaron los medios de impugnación contra las determinaciones de la autoridad inspectiva.

Evidentemente el procedimiento simplemente operativo de la Inspección guarda similitud con lo establecido en dispositivos anteriores. Adicionalmente, la norma también reguló el llamado "*Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador*" que cubre todo el Título III del Decreto Legislativo bajo comentario.

Adicionalmente a las normas ya mencionadas, se dictó el "*Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador*" mediante D.S. N° 020-2001-TR de 28 de junio de 2001 que complementó y precisó los alcances de la ley.

3.7 Ley N° 28806 de 19 de julio de 2006

Esta Ley que derogó los Títulos I y II del Decreto Legislativo N° 910 incide precisamente sobre el tema del Servicio Inspectivo, considerándolo como un "**sistema**", al estilo español, calificándolo de único, polivalente e integrado, y que pretende vigilar el cumplimiento de las normas de "orden sociolaboral" y de la seguridad social. Evidentemente se trata de una terminología poco usual en nuestro medio, máxime cuando subclasifica al personal encargado de la Inspección del Trabajo y denomina "*actuaciones de orientación*", "*actuaciones inspectivas*" y "*procedimiento administrativo sancionador en materia socio-laboral*" a las actividades rutinarias propias del accionar inspectivo.

Se extiende también en la enumeración de los llamados "*prin-*

cipios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo”, así como en señalar las funciones de la Inspección del Trabajo mediante una densa enumeración de temas para determinar el ámbito de su competencia.

Evidentemente, donde más se aplica la extensión de su accionar es al detallar los medios en que se ejerce, así como el cúmulo de facultades que con minuciosidad se otorga a los inspectores del trabajo, contrastando con la enumeración sin-copada que caracterizaba a las normas que precedieron a la actualmente vigente.

Se privilegia la actuación regulada por estas normas de Inspección, inclusive priorizándolas sobre la aplicación de las disposiciones del procedimiento administrativo general contenidas en el Título II de la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444). Se afirma, asimismo, que las actuaciones de la Inspección del Trabajo constituyen diligencias previas al procedimiento sancionador, lo que si bien es cierto resulta poco motivador, pues pareciera que la finalidad de esta labor de control más que enmendar irregularidades es hacer primar la sanción, el castigo.

Si bien se consideran medidas de recomendación, advertencia y requerimiento dentro de la actividad inspectiva, se refuerza en cambio la autoridad del inspector pudiendo incluso ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas que impliquen, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. Esta atribución exigirá conocimientos técnicos y una preparación más que suficiente de los inspectores para asumir este tipo de decisiones.

Dentro del campo de **infracciones** se han utilizado calificaciones tales como **leves**, **graves** y **muy graves**. El Reglamento (D.S. N° 019-2006-TR de 28.10.2006) se encargó de detallar los incumplimientos que integran cada uno de estos tipos de infracciones.

Las **sanciones** establecidas en la Ley suponen la aplicación de **multas** cuyos máximos serán de 20 UIT para las infracciones muy graves; 10 UIT para las graves; y 5 UIT en caso de infracciones leves. Se considera una reducción en un 50 por ciento tratándose de micro y pequeñas empresas.

El Procedimiento Sancionador permite a la parte sujeta a sanción ejercer ampliamente su derecho a defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión debidamente fundada en hechos y en derecho.

Las llamadas *«Actas de Inspección»* deben cumplir con una serie de requisitos que asegurarían un procedimiento equitativo, con posibilidades de **apelación** e, inclusive, recurso de queja, si se diera negativa de apelación.

Evidentemente no se podrá negar que la nueva norma sobre Inspección del Trabajo representa un esfuerzo apreciable para lograr un procedimiento muy bien estructurado que podrá tener algunos excesos, pero que no deja de representar un paso adelante en la protección de los trabajadores, siempre que sea utilizado también para corregir los nichos de informalidad con que está llena nuestra realidad laboral.

4. LA SUNAT COMO ÓRGANO CONTRALOR LABORAL

No pocas veces se han producido serios desencuentros entre los criterios asumidos por el órgano administrativo de la tributación nacional y los regularmente propiciados por el derecho laboral. Baste recordar para ello las afectaciones impositivas sobre el tema de los **subsidios** que requirió finalmente la modificatoria del artículo 18° de la Ley del Impuesto a la Renta al incorporarse el **inciso e)** a dicha normativa, considerándose a partir del 1° de enero de 2007 como ingresos inafectos al impuesto a la renta a *«los subsidios por incapacidad temporal, maternidad y lactancia»*.

De la misma manera el tema de **vacaciones** y la retención del impuesto a la renta produjo controversia y desequilibrio en su aplicación laboral e impositiva. Fue necesario en esta oportunidad que se retornara al criterio de lo **percibido** para compaginar mejor este ingreso con las pautas que regulan el beneficio vacacional.

Similar efecto se dio en el tratamiento de la **participación en las utilidades**, incluso requiriéndose la dación de la Ley N° 28873 que tuvo que establecer el criterio a seguir sobre el contenido del **saldo de la renta imponible** a que se refiere el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 892, estableciéndolo como el obtenido *«luego de compensar las pérdidas de ejercicios anteriores con la renta neta determinada en el ejercicio, sin que ésta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades»*.

En otros campos la situación de ambas entidades ha resultado marcadamente positiva y complementaria pues se ha aprovechado la valiosa infraestructura de la SUNAT para mejorar el control de ciertas obligaciones, generalmente de contenido económico, a cargo o bajo responsabilidad del empleador.

Sobre este particular es de resaltar la suscripción del **Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional**, entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) firmado el 23 de julio de 2004.

La finalidad del Convenio ha sido garantizar una adecuada protección del Derecho Laboral y de la Seguridad Social para los trabajadores, a través de una eficiente supervisión y/o fiscalización que realizan tanto el MTPE como la SUNAT.

Uno de los objetivos más importantes logrados por este Convenio es haber desarrollado entre ambas partes el llamado **Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios (RTPS)**, próximo a implementarse con carácter permanente y que deberá contener la información detallada y completa que refleje en su integridad tanto las diversas modalidades que reviste la prestación de servicios, incluyendo los sujetos a modalidad formativa, como los detalles concernientes al pago de remuneraciones y cualquier otro tipo de retribución económica que pueda corresponder según el tipo de vinculación personal que pueda gestarse entre las partes intervinientes.

Tiempos violentos y agitados son éstos. Se multiplican las interpretaciones y en especial las interrogantes. ¿Se trata de un complot o de las fuerzas subterráneas de la historia? ¿Es el viejo y cada vez más agudo enfrentamiento entre el centro y la periferia nacionales o una versión de la lucha de clases, que todavía está presente? ¿Es soportable el mantenimiento de la economía política de crecimiento sin chorro, o de repente chorrea y no nos damos o no queremos darnos cuenta? ¿Es solamente el efecto de la mayor información lo que nos agobia o el Gobierno se halla sobrepasado por sus errores y ausencias?

La respuesta reciente, para muchos observadores desatinada, de una mayor discrecionalidad para la policía, o de puniciones exacerbadas, difícilmente puede convertirse en una solución. Posiblemente no aporten nada, sería la buena noticia, y no lleguen a convertirse en un estímulo al incendio social. Antes que esto preferiríamos el diálogo y la serenidad, la orientación calmada hacia las convocatorias, la autoridad basada en el consenso y la transparencia de las buenas intenciones.

Los actuales y multiplicados conflictos sociales corren el riesgo no solamente de permanecer, sino de acrecentarse, porque tienen razones de fondo –nada en los procesos sociales se puede adjudicar a unos pocos ni a las circunstancias– que son difíciles de

La calma y la tempestad

procesar y se han conformado por siglos, pero que si se dejan de tomar en cuenta, llevan al colapso social. Hay desigualdades por reparar; la economía y la política han hecho y hacen poco –en términos reales, no declarativos– para superar esta pesada herencia.

Es difícil gobernar un país en época de expectativas, debemos conceder esa disculpa al Gobierno actual. Pero será más difícil gobernarlo durante cuatro años más, si no

se logra un escenario conjunto de unidad nacional en reemplazo del diálogo de sordos y el vituperio multiplicado, incluso por quienes deberían encargarse de eliminarlo.

Ojalá se trate de una mala imagen circunstancial. Que las voces serenas se impongan, que el debate objetivo se extienda. Debemos evitar se exacerben las ofertas de imposible cumplimiento. Que no se multiplique la figura contradictoria de un país al que le sobran recursos, mientras es a la vez uno de los más pobres de la región.

Hay mucho por hacer y es difícil. Hay un futuro posible y deseable. Reconozcamos nuestras posibilidades, pero también que es necesario un enorme esfuerzo para sobreponernos a las dificultades y empezar la marcha. Aceptemos errores y busquemos bondades.

Hay mucho por hacer y hay que hacerlo en paz. Solamente se logra el éxito partiendo de la objetividad y de la serenidad. Suenan a Perogrullo, pero está infelizmente vigente. No necesitamos que se nos diga que estamos en el mejor de los mundos y que unas fuerzas ajenas a nuestro entendimiento impiden que percibamos tanta felicidad. Mantengamos más bien la esperanza sobre la base de la racionalidad, del esfuerzo conjunto a partir de otra palabra tan vieja como mal empleada: el patriotismo. Así las Fiestas Patrias, que de todas maneras son patrias, serán realmente fiestas.

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR DE LIMA METROPOLITANA (2004 – 2007)

ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL					VARIACIÓN PORCENTUAL												
1994 = 100.0		Dic. 2001=100.0			Mensual				Acumulada				Anual				
MES	AÑO	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
Enero		104.60	107.77	109.81	110.52	0.54	0.10	0.50	0.01	0.54	0.10	0.50	0.01	2.80	3.48	1.89	0.65
Febrero		105.73	107.51	110.42	110.81	1.09	-0.23	0.55	0.26	1.63	-0.13	1.05	0.27	3.42	-1.65	2.71	0.35
Marzo		106.22	108.21	110.92	111.19	0.46	0.65	0.46	0.35	2.10	0.51	1.51	0.62	2.75	1.87	2.50	0.24
Abril		106.20	108.34	111.49	111.39	-0.02	0.12	0.51	0.18	2.07	0.63	2.03	0.80	2.78	2.02	2.91	0.10
Mayo		106.57	108.48	110.90	111.94	0.35	0.13	-0.53	0.49	2.44	0.76	1.49	1.29	3.12	1.79	2.23	0.94
Junio		107.17	108.76	110.75	112.47	0.56	0.26	-0.13	0.47	3.01	1.03	1.36	1.77	4.25	1.48	1.83	1.55
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	
Septiembre		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

JUNIO 2007

base
Dic. 2001 = 100.0

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo

ÍNDICE GENERAL		PONDERACIÓN (%)	VARIACIÓN PORCENTUAL		
			MENSUAL	ACUMULADA	ANUAL
		100.000	0.47%	1.77%	1.55%
1.	ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	0,42	2,60	1,70
1.1.	Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		0,41	3,08	1,71
1.1.1.	Pan y Cereales		0,18	1,06	1,15
1.1.2.	Carnes y Preparados de Carnes		1,33	3,70	4,05
1.1.3.	Pescados y Mariscos		4,72	1,06	-0,97
1.1.4.	Leche, Quesos y Huevos		2,55	7,74	5,84
1.1.5.	Grasas y Aceites Comestibles		1,49	2,78	2,23
1.1.6.	Hortalizas y Legumbres Frescas		-1,34	9,96	7,38
1.1.7.	Frutas		-4,24	-1,28	3,58
1.1.8.	Leguminosas y Derivados		-0,30	7,03	-0,04
1.1.9.	Tubérculos y Raíces		0,24	1,67	-0,89
1.1.10.	Azúcar		-3,23	-2,24	-21,13
1.1.11.	Café, Té y Cacao		0,60	1,50	1,83
1.1.12.	Otros Productos Alimenticios		-0,42	-0,35	-0,08
1.1.13.	Bebidas No Alcohólicas		0,08	0,91	1,73
1.1.14.	Bebidas Alcohólicas		4,75	6,65	5,66
1.2.	Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		0,45	1,13	1,66
2.	VESTIDO Y CALZADO	7.488	0,00	1,39	2,41
2.1.	Telas y Prendas de Vestir		0,01	1,54	2,84
2.1.1.	Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		-0,02	1,52	2,84
2.1.2.	Confección y Reparación de Ropa		1,20	2,07	2,98
2.2.	Calzado y Reparación de Calzado		-0,04	1,00	1,32
2.2.1.	Calzado		-0,13	1,02	1,32
2.2.2.	Reparación de Calzado		1,14	0,78	1,35
3.	ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	1,05	1,16	1,66
3.1.	Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		0,19	0,25	2,55
3.1.1.	Alquiler y Conservación de la Vivienda		0,27	0,34	0,50
3.1.2.	Consumo de Agua		0,00	0,00	8,48
3.2.	Energía Eléctrica y Combustible		1,67	1,82	1,04
3.2.1.	Energía Eléctrica		2,03	-0,80	-2,88
3.2.2.	Combustible		1,47	3,37	3,41
4.	MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	0,08	0,54	1,20
4.1.	Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		0,59	1,13	2,03
4.1.1.	Muebles y Equipos del Hogar		0,62	1,16	2,09
4.1.2.	Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		0,00	0,54	0,54
4.2.	Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		0,11	1,15	2,33
4.3.	Aparatos Domésticos y Reparación		0,22	0,99	0,82
4.3.1.	Aparatos Domésticos		0,04	1,18	0,56
4.3.2.	Reparación de Aparatos Domésticos		0,88	0,29	1,78
4.4.	Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación		0,43	1,74	3,00
4.5.	Mantenimiento del Hogar		-0,08	0,31	-0,15
4.5.1.	Cuidado del Hogar		-0,13	0,25	-0,32
4.5.2.	Lavado y Mantenimiento		0,42	0,94	1,52
4.6.	Servicio Doméstico		0,05	0,14	2,48
5.	CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	0,30	0,60	1,34
5.1.	Productos Medicinales y Farmacéuticos		0,20	0,63	1,37
5.2.	Aparatos y Equipos Terapéuticos		0,64	1,93	2,31
5.3.	Servicios Médicos y Similares		-0,15	-0,36	0,40
5.4.	Gastos por Hospitalización y Similares		0,68	1,08	2,34
5.5.	Seguro contra Accidentes y Enfermedades		2,72	3,99	3,86
6.	TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	1,22	0,64	0,19
6.1.	Equipo para el Transporte de Personal		0,06	1,65	1,61
6.2.	Gastos por Utilización de Vehículos		6,49	9,50	2,76
6.2.1.	Combustibles y Lubricantes		7,65	11,01	2,74
6.3.	Servicio de Transporte		-0,01	-0,89	0,58
6.4.	Comunicaciones		0,03	-6,73	-10,16
6.4.1.	Servicio Telefónico		0,00	-7,18	-10,87
7.	ESPARC., DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	-0,03	1,96	2,43
7.1.	Equipos, Accesorios y Reparación		-0,11	-0,12	-0,31
7.1.1.	Equipos y Accesorios		-0,24	-0,53	-0,82
7.1.2.	Servicio de Reparación a Radio y TV.		1,04	3,70	4,47
7.2.	Servicios de Esparcimiento y Cultura		0,32	0,99	1,60
7.3.	Libros, Periódicos y Revistas		-0,02	0,17	0,49
7.4.	Servicio de Enseñanza		-0,04	2,60	3,19
8.	OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	-0,02	0,54	1,28
8.1.	Bienes y Servicios de Cuidado Personal		-0,04	0,50	1,30
8.1.1.	Cuidados y Efectos Personales		0,01	0,27	1,00
8.1.2.	Servicios de Cuidado Personal		-0,22	1,36	2,46
8.2.	Otros Bienes No Especificados		0,17	0,96	2,91
8.3.	Servicios de Alojamiento		-1,18	-0,79	-0,43
8.4.	Giras turísticas		1,30	0,49	-3,35
8.5.	Otros Servicios No Especificados		0,10	1,08	1,65
8.6.	Tabaco		0,05	-0,42	-0,24

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 Febrero 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.

Aportes y Contribuciones Sociales JULIO 2007

Aplicable sobre las Remuneraciones

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

PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN

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

NOTAS:

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

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

(*) NOTAS:

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

B. APOORTE DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UNA AFP

JULIO 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)	(A)	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	S/. 6,707.59	—	0.88%	0.88%	0.98% (3)	0.90%
COMISIONES POR SERVICIOS								
	• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	1.95%	1.80%	1.98%	1.50%
	• Otros conceptos	(A) (B)	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 afecta de obreros y empleados (Ind. Manufacturera). Desde el 01.01.1995 se aplicó el 1.25% y en 1996 1.00%. A partir de 1997 en adelante se ha reducido a 0.75%.

(5) A partir del 9 de agosto de 1997 la tasa disminuyó del 7 al 5%. Impuesto Extraordinario de Solidaridad ahora sustituye al FONAVI. Por Ley N° 27512 se disminuyó la tasa al 2% y por Ley N° 27535 se prorrogó la vigencia del impuesto hasta el 31.08.2002. Por Ley 27786 se prorrogó este tributo hasta el 31.12.2002. Se prorrogó hasta el 31.12.2003 por Ley N° 27884. Por Ley N° 28129 se disminuyó el IES a 1.7% a partir del 01.01.2004. Desde el 01.12.2004 se derogó el IES del 1.7% por Ley N° 28378 (10.11.2004).

(A) Se comprende los conceptos remunerativos excepto los no remunerativos señalados en el TUO del Dec. Leg. N° 728, LPCL, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR de 21.03.1993, Arts. 4° a 9°, estos son 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 las aportaciones al SPP. (TUO aprobado por D.S. N° 054-97-EF de 13.05.1997).

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

APORTES AFP 2006

AP: Aporte Principal

M E S	TIPO	APORTES POR AFP					TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA	
E N E.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,516.74
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
F E B.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,516.74
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
M A R.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,516.74
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
A B R.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,615.15
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
M A Y.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,615.15
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
J U N.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,615.15
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	

M E S	TIPO	APORTES POR AFP					TOPE SEGURO INVALIDEZ
		UNIÓN VIDA	HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA	
J U L.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
A G O.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
S E P.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
O C T.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
N O V.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.99	12.40	
D I C.	AP.	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	6,605.01
	COM.	1.94	1.95	1.80	1.98	1.50	
	INVA.	0.90	0.88	0.88	1.01	0.90	
	TOT.	12.84	12.83	12.68	12.96	12.40	

IR 2006

Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

TUO de la LIR-2004 (D.S. N° 179-2004-EF, del 06.12.2004, publicado el 08.12.2004)

- **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-2004, Art. 34º).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS**

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

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

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

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-2004, Art. 74º).**
a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada

IR 2007

Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

TUO de la LIR-2004 (D.S. N° 179-2004-EF, del 06.12.2004, publicado el 08.12.2004)

- **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-2004, Art. 34º).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS**

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

RENDA GLOBAL IMPOSIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53º		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 93,150.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 93,150.00 Hasta S/. 186,300.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,589$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 186,300.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 22,356$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-2004, Art. 74º).**
a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada

Fórmulas sobre la aplicación de las retenciones sobre rentas de 5ta. categoría

D.S. N° 122-94-EF

RETENCIONES MENSUALES 2007			
MES	RENDA NETA GLOBAL ANUAL	RETENCIÓN DEL MES	
ENE.	$(Ro \times 12) + GF + GN + A$	$r^1 = I/12$	
FEB.	$(Ro \times 11) + GF + GN + A + Ra$	$r^2 = I/12$	
MAR.	$(Ro \times 10) + GF + GN + A + Ra$	$r^3 = I/12$	
ABR.	$(Ro \times 9) + GF + GN + A + Ra$	$r^4 = (I - a)/9$	
MAY.	$(Ro \times 8) + GF + GN + A + Ra$	$r^5 = (I - b)/8$	
JUN.	$(Ro \times 7) + GF + GN + A + Ra$	$r^6 = (I - b)/8$	
JUL.	$(Ro \times 6) + 0 + GN + A + Ra$	$r^7 = (I - b)/8$	
AGO.	$(Ro \times 5) + 0 + GN + A + Ra$	$r^8 = (I - c)/5$	
SET.	$(Ro \times 4) + 0 + GN + A + Ra$	$r^9 = (I - d)/4$	
OCT.	$(Ro \times 3) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{10} = (I - d)/4$	
NOV.	$(Ro \times 2) + 0 + GN + A + Ra$	$r^{11} = (I - d)/4$	
DIC.	$(Ro \times 1) + 0 + 0 + A + Ra$	$r^{12} = I - e$	

Ro = Remuneración mensual ordinaria.

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

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

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

GF = Gratificación Ordinaria de Fiestas Patrias.

NOTA: I = Impuesto Anual r = Retención mensual.

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

COMENTARIO:

Hasta el año 2005 respecto al Impuesto a la Renta resultante cuando se abonaban rentas extraordinarias de 5ta. y deducibles para el empleador a efectos de sus rentas de tercera, el segundo párrafo del Art. 71º 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 71º 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. A partir del Ejercicio Gravable 2006 ya no se aplicará directamente el porcentaje (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).

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./)									
	NOV. 2006	DIC. 2006	ENE. 2007	FEB. 2007	MAR. 2007	ABR. 2007	MAY. 2007	JUN. 2007	JULIO 2007	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	799.00	771.71	799.22	796.72	804.29	796.01	800.58	797.16	803.08	29%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	145.00	145.00	145.00	145.00	145.00	145.00	143.60	144.00	146.00	5%
3.0 Vestido y Calzado	135.42	133.08	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	614.90	615.07	614.90	614.90	614.90	616.65	616.65	625.40	625.40	22%
5.0 Salud, Servicios Médicos	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	22.08	24.58	25.73	25.42	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	205.50	228.00	213.00	213.00	213.00	220.50	228.00	228.00	228.00	8%
7.0 Esparcimiento	25.00	24.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	1%
8.0 Enseñanza	435.83	435.83	435.83	473.87	473.88	473.88	473.88	473.88	473.88	17%
9.0 Bienes y Servicios Varios	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	61.50	62.50	62.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	263.00	263.00	263.00	263.00	263.00	271.00	271.00	275.00	275.00	10%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,707.23	2,699.28	2,714.96	2,750.49	2,758.07	2,767.03	2,780.21	2,792.08	2,799.69	100%

Índice de Precios al Consumidor

Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo (IPC–INEI)

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

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

GRANDES GRUPOS	PONDE- RACIÓN %	NÚMEROS ÍNDICES (Base 1994 = 100) (*)											
		AGO. 2006	SET. 2006	OCT. 2006	NOV. 2006	DIC. 2006	ENE. 2007	FEB. 2007	MAR. 2007	ABR. 2007	MAY. 2007	JUN. 2007	
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	109.93	109.93	110.28	109.68	109.62	109.84	110.39	110.92	111.17	Al	Al	
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	105.98	106.07	106.19	106.45	106.77	107.06	107.35	107.59	107.97	cierre	cierre	
3.0 Alquiler de Vivienda, Combust. y Electricidad	9.34%	122.22	122.41	122.43	121.68	121.28	121.22	121.27	121.25	121.23	de la	de la	
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	106.40	106.36	106.51	106.56	106.58	106.49	106.57	106.61	106.73	edición	edición	
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	111.01	111.33	111.62	111.70	111.74	111.60	111.66	111.64	111.87	el INEI	el INEI	
6.0 Transportes y Comunicaciones	8.48%	118.54	118.29	117.19	117.22	117.64	116.75	116.42	115.96	116.17	no había	no había	
7.0 Esparc., Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	108.87	108.85	108.91	108.94	109.04	109.04	109.29	111.04	111.09	publica-	publica-	
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	98.07	98.16	98.29	98.41	98.55	98.66	98.82	99.05	99.18	do los	do los	
ÍNDICE GENERAL	100.00%	110,72	110,75	110,79	110,48	110,51	110,52	110,81	111,19	111,39	números	números	
											índices	índices	

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	OBROS (diario)	EMPLEADOS (mensual)
Del 09.02.1992 Al 31.03.1994	S/. 2.40	S/. 72.00
Del 01.04.1994 Al 30.09.1996	S/. 4.40	S/. 132.00
Del 01.10.1996 Al 31.03.1997	S/. 7.17	S/. 215.00
Del 01.04.1997 Al 30.04.1997	S/. 8.83	S/. 265.00
Del 01.05.1997 Al 30.08.1997	S/. 10.00	S/. 300.00
Del 01.09.1997 Al 09.03.2000	S/. 11.50	S/. 345.00
Del 10.03.2000 Al 14.09.2003	S/. 13.67	S/. 410.00
Del 15.09.2003 Al 31.12.2005	S/. 15.33	S/. 460.00
Del 01.01.2006	S/. 16.66	S/. 500.00

2. REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES ESPECIALES

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

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

Remuneración Mínima Asegurable (RMA)

Aportes al Régimen Contributivo de la Seguridad Social - EsSalud (Ley Nº 28791)

Base Legal	Ámbito	Aporte	RMA	Vigencia
Ley Nº 28791 17.07.2006 (21.07.2006)	Afiliados Regulares Activos	9%	1 RMV	Remuneraciones asegurables percibidas en el mes de octubre
	Afiliados Regulares Pensionistas	4%	Monto de la pensión	

RMV: Remuneración Mínima Vital.

REMUNERACIÓN ASEGURABLE

De acuerdo al Art. 7º del TUO Dec. Leg. Nº 728, (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) no se considera remuneración asegurable los conceptos señalados en los Arts. 19º y 20º del TUO del Dec. Leg. Nº 650 sobre CTS.

REMUNERACIÓN MÁXIMA ASEGURABLE - ESSALUD y ONP

La totalidad de los ingresos afectos percibidos por el trabajador (D.S. Nº 140-90-PCM de 29.10.1990 y D.S. Nº 179-91-PCM de 07.12.1991).

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

CTS Topes

TUO del Dec. Leg. Nº 650, 4ta. D.T.
Empleados ingresados a partir del 12.07.1962

TOPES A LA CTS 1999 - 2000

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

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

Bono de Reconocimiento '92 SPP

MONTO MÁXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI

MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
MAY. 2007	S/. 161,751.51	111.94 / 65.3156
JUN. 2007	S/. 162,517.35	112.47 / 65.3156

Calendario de Informes Trimestrales

INTERMEDIACIÓN R.M. Nº 130-2001-TR DEL 21.05.2002

Fecha de referencia	Fecha de presentación	Fecha de referencia	Fecha de presentación
1ER. TRIMESTRE		3ER. TRIMESTRE	
31 de enero 28 de febrero 31 de marzo	1ra. semana de abril	31 de julio 31 de agosto 30 de setiembre	1ra. semana de octubre
2DO. TRIMESTRE		4TO. TRIMESTRE	
30 de abril 31 de mayo 30 de junio	1ra. semana de julio	31 de octubre 30 de noviembre 31 de diciembre	1ra. semana de enero

Seguro de Invalidez y Sobrevivencia SPP-AFP

MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL

MES	MONTO
JUL. 2007	S/. 6,707.59
AGO 2007	S/. 6,707.59
SET. 2007	S/. 6,707.59

ESSALUD y ONP-SNP

REMUNERACIÓN MÍNIMA ASEGURABLE MENSUAL
Por período diario de 4 ó más horas

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

Según el Art. 114º del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia, Prestaciones aprobado por R. Nº 232-98-EF/SAFP, este monto promedio se reajusta trimestralmente teniendo como base IPC-INEI, Junio 1998.

D.S. Nº 179-91-PCM de 07.12.91: Cuando no se realice la jornada máxima legal o no se trabaje la totalidad de los días de la semana o del mes, las aportaciones se calcularán sobre lo realmente percibido.

Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período JULIO 2007)

FECHA	09/08	10/08	13/08	14/08	15/08	16/08	17/08	20/08	21/08	22/08
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5

¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN-PAGO?

1. Principales Contribuyentes: Vía disquete.
2. Medianos y Pequeños Contribuyentes con 5 o más trabajadores a su cargo: Vía disquete.
3. Medianos y Pequeños Contribuyentes con menos de 5 trabajadores a su cargo: Vía disquete o a través del Formulario 402.

¿QUÉ MEDIOS VAN A UTILIZARSE?

- Programa de Declaración Telemática - PDT Remuneraciones o Formulario 402: Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones.
- Formulario 1071: Trabajadores del hogar y Regímenes especiales.
- Formulario 1072: Construcción Civil-Eventuales de ESSALUD-ONP.
- Formulario 1073: Boleta de pago ESSALUD-ONP - Para Medianos y Pequeños Contribuyentes.
- Formulario 1273: Boleta de pago ESSALUD-ONP - Para Principales Contribuyentes.

¿CUÁL ES EL LUGAR DE LA PRESENTACIÓN?

1. Principales Contribuyentes: En la dependencia de SUNAT que les corresponda.
2. Medianos y Pequeños Contribuyentes que presenten su declaración en disquete: En los bancos autorizados.
3. Medianos y Pequeños Contribuyentes que presenten su declaración en formulario: En cualquier banco autorizado de la Red (Crédito, Wiese, Interbank, Continental, Nación, Lima, Santander, Bancosur, Comercio).

¿CUÁNDO SE DEBE PRESENTAR?

Conforme al cronograma de vencimiento de SUNAT de acuerdo al último dígito del RUC o documento de identidad.

¿CUÁL ES LA INFORMACIÓN A DECLARAR?

Detalle de las retenciones efectuadas y contribuciones por cada trabajador dependiente por concepto de: Retenciones de 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 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)

JUN. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.09	5.59077	2.23	1.86286
02	3.09	5.59125	2.23	1.86297
03	3.09	5.59172	2.23	1.86308
04	3.14	5.59220	2.25	1.86320
05	3.15	5.59268	2.26	1.86331
06	3.16	5.59316	2.25	1.86343
07	3.17	5.59365	2.27	1.86355
08	3.16	5.59413	2.28	1.86366
09	3.16	5.59462	2.28	1.86378
10	3.16	5.59510	2.28	1.86390
11	3.15	5.59558	2.27	1.86401
12	3.13	5.59606	2.23	1.86413
13	3.15	5.59654	2.23	1.86424
14	3.15	5.59702	2.24	1.86436
15	3.13	5.59750	2.24	1.86447
16	3.13	5.59798	2.24	1.86459
17	3.13	5.59846	2.24	1.86470
18	3.11	5.59894	2.23	1.86481
19	3.08	5.59941	2.20	1.86493
20	3.11	5.59989	2.22	1.86504
21	3.13	5.60037	2.22	1.86515
22	3.14	5.60085	2.23	1.86527
23	3.14	5.60133	2.23	1.86538
24	3.14	5.60181	2.23	1.86550
25	3.13	5.60229	2.24	1.86561
26	3.09	5.60276	2.19	1.86572
27	3.05	5.60323	2.23	1.86584
28	3.16	5.60371	2.24	1.86595
29	3.16	5.60419	2.24	1.86607
30	3.16	5.60468	2.24	1.86618

(1) Circular BCRP N° 009-2000-EF/90.

(2) Circular BCRP N° 025-96-EF/90.

(*) Acumulado desde el 16.9.1992.

TASA ACTIVA DE MERCADO ANUAL

(Circular BCR N° 041-94-EF/90)

JUN. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	21.78	594.05272	10.57	8.43580
02	21.78	594.37796	10.57	8.43815
03	21.78	594.70338	10.57	8.44051
04	21.95	595.03129	10.64	8.44288
05	22.22	595.36303	10.59	8.44524
06	22.18	595.69442	10.63	8.44761
07	22.24	596.02680	10.65	8.44999
08	22.04	596.35666	10.68	8.45237
09	22.04	596.68671	10.68	8.45475
10	22.04	597.01693	10.68	8.45713
11	22.13	597.34856	10.65	8.45951
12	22.05	597.67928	10.64	8.46189
13	22.27	598.01318	10.65	8.46427
14	22.25	598.34700	10.63	8.46664
15	22.15	598.67964	10.62	8.46902
16	22.15	599.01246	10.62	8.47139
17	22.15	599.34547	10.62	8.47377
18	22.10	599.67798	10.55	8.47613
19	22.22	600.01231	10.53	8.47849
20	22.18	600.34629	10.52	8.48084
21	21.86	600.67607	10.52	8.48320
22	23.32	601.02592	10.52	8.48556
23	23.32	601.37598	10.52	8.48791
24	23.32	601.72624	10.52	8.49027
25	23.42	602.07805	10.53	8.49263
26	23.21	602.42723	10.48	8.49499
27	23.32	602.77810	10.47	8.49734
28	22.99	603.12469	10.56	8.49971
29	22.99	603.47147	10.56	8.50208
30	22.99	603.81845	10.56	8.50445

(*) Acumulado desde el 1.04.1991.

TASA DE INTERÉS LABORAL ANUAL

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

JUN. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.09	1.64651	2.23	0.59932
02	3.09	1.64659	2.23	0.59939
03	3.09	1.64668	2.23	0.59945
04	3.14	1.64676	2.25	0.59951
05	3.15	1.64685	2.26	0.59957
06	3.16	1.64694	2.25	0.59963
07	3.17	1.64702	2.27	0.59970
08	3.16	1.64711	2.28	0.59976
09	3.16	1.64720	2.28	0.59982
10	3.16	1.64728	2.28	0.59988
11	3.15	1.64737	2.27	0.59995
12	3.13	1.64745	2.23	0.60001
13	3.15	1.64754	2.23	0.60007
14	3.15	1.64763	2.24	0.60013
15	3.13	1.64771	2.24	0.60019
16	3.13	1.64780	2.24	0.60025
17	3.13	1.64788	2.24	0.60031
18	3.11	1.64797	2.23	0.60038
19	3.08	1.64805	2.20	0.60044
20	3.11	1.64814	2.22	0.60050
21	3.13	1.64822	2.22	0.60056
22	3.14	1.64831	2.23	0.60062
23	3.14	1.64840	2.23	0.60068
24	3.14	1.64848	2.23	0.60074
25	3.13	1.64857	2.24	0.60080
26	3.09	1.64865	2.19	0.60086
27	3.05	1.64873	2.23	0.60092
28	3.16	1.64882	2.24	0.60099
29	3.16	1.64891	2.24	0.60105
30	3.16	1.64899	2.24	0.60111

(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.



APRUEBAN REGLAMENTO OPERATIVO PARA LAS PENSIONES MÍNIMA Y COMPLEMENTARIAS DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES (30.06.2007) (348246)

RESOLUCIÓN SBS N° 827-2007

Lima, 27 de junio de 2007

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

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley N° 28991, publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 27 de marzo de 2007, se aprobó la Ley que regula la libre desafiliación informada, pensiones mínima y complementarias, y régimen especial de jubilación anticipada;

Que, mediante Decreto Supremo N° 063-2007-EF, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 29 de mayo de 2007, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 28991 que establece las condiciones y lineamientos generales respecto de los requisitos y procedimientos de la libre desafiliación informada, las pensiones mínima y complementarias así como el régimen especial de jubilación anticipada;

Que, en ese sentido, resulta necesario dictar las disposiciones de carácter operativo que permitan el inicio del trámite de los beneficios de pensión mínima y pensiones complementarias señalados en el considerando anterior;

Que, el artículo 6° del Decreto Supremo N° 063-2007-EF, faculta a la Superintendencia de Banca Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones para la emisión de los respectivos reglamentos operativos a fin de viabilizar las disposiciones contenidas en el referido decreto supremo;

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

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

RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Reglamento Operativo para las pensiones mínima y complementarias del Sistema Privado de Pensiones, a

PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

que se refieren la Ley N° 28991 y el Decreto Supremo N° 063-2007-EF, cuyo texto consta en el Anexo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- La presente resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente a su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FELIPE TAM FOX
Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

REGLAMENTO OPERATIVO PARA LAS PENSIONES MÍNIMA Y COMPLEMENTARIAS DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

**TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1°.- **Ámbito.**

El presente Reglamento Operativo establece los procedimientos aplicables respecto del tratamiento de las pensiones mínima y complementarias sobre la base de lo dispuesto en la Ley N° 28991 y el Decreto Supremo N° 063-2007-EF.

Artículo 2°.- **Definiciones**

Para los efectos de los procedimientos que se llevan a cabo bajo los alcances del presente Reglamento Operativo, se utilizarán las siguientes definiciones:

- AFP: Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones;
- Afiliados: aquellos trabajadores que, por efectos de su incorporación al SPP, se afiliaron a una AFP;
- BdR: Bono de Reconocimiento;
- BRC: Bono de Reconocimiento Complementario;
- CIC: Cuenta Individual de Capitalización;
- Días: días útiles, salvo indicación expresa en contrario;
- FCR: Fondo Consolidado de Reservas Previsionales;
- ONP: Oficina de Normalización Previsional;
- PCLR: Pensión Complementaria de Labores de Riesgo;
- PCPM: Pensión Complementaria de Pensión Mínima;
- PM: Pensión Mínima establecida por la Ley N° 27617;
- PM28991: Pensión Mínima establecida por la Ley N° 28991;
- PSNP: Pensión del Sistema Nacional de Pensiones;
- PSPP óptima: Pensión equivalente a la pensión anualizada del Sistema Nacional de Pensiones;
- RP: Retiro Programado;
- RT: Renta Temporal;

- RVD: Renta Vitalicia Diferida;
- RVF: Renta Vitalicia Familiar;
- SBS: Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones;
- SNP: Sistema Nacional de Pensiones;
- SPP: Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

TÍTULO II PENSION MÍNIMA 28991 (PM 28991)

Artículo 3°.- Procedimiento para el acceso y otorgamiento de la PM 28991

Podrán solicitar la PM28991 aquellos afiliados que cumplan con los requisitos y condiciones establecidos en el artículo 7° del Reglamento de la Ley N° 28991. Asimismo, de conformidad con lo establecido por la Décimo Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 28991, aprobado por Decreto Supremo N° 063-2007-EF, los procedimientos de presentación, trámite, evaluación y calificación de solicitudes así como de pago de planillas de la PM 28991 se sujetarán, en lo que resulte aplicable, al Decreto Supremo N° 100-2002-EF, la Resolución Ministerial N° 281-2002-EF/10 y sus modificatorias así como por el Procedimiento Operativo de presentación y trámite para el acceso a los beneficios de Jubilación Adelantada dentro del D.L. N° 19990 y Pensión Mínima en el SPP, aprobado por Resolución Jefatural N° 110-2003-JEFATURA/ONP, y las normas complementarias establecidas para el trámite de la PM en el SPP.

El procedimiento de regularización de diferencial de aportes por efecto del acogimiento a la PM28991, a que se refiere el último párrafo del artículo 7° del Reglamento de la Ley N° 28991, se sujetará, en lo que resulte aplicable, al procedimiento establecido para el mismo fin en el Título IV del presente Reglamento Operativo.

TÍTULO III PENSIÓN COMPLEMENTARIA DE PENSIÓN MÍNIMA (PCPM)

Artículo 4°.- Procedimiento para el acceso y otorgamiento de la PCPM

El procedimiento operativo para el acceso y otorgamiento de la PCPM se efectuará de acuerdo con lo siguiente:

Numeral 1: Acceso y cumplimiento de los requisitos de la PCPM en el SPP

Podrán solicitar y acceder a la PCPM aquellos pensionistas que se jubilaron en el SPP con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Reglamento Operativo y que cumplan con los requisitos establecidos en los literales a), b) y c) del artículo 8° del Reglamento de la Ley N° 28991.

Al respecto, y para efectos de lo dispuesto por el precitado literal c), se deberá tener en consideración que, en ningún caso, podrán acceder a la PCPM aquellos pensionistas que hayan retirado recursos de la CIC por concepto de:

1) Excedente de pensión, a que se refiere el artículo 9° del Título VII del Cpendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, aprobado por Resolución SBS N° 232-98-EF/SAFP y sus modificatorias;

2) Devolución de aportes efectuados al Fondo de Pensiones por

afiliados al SPP que se encuentren jubilados en otros sistemas de pensiones; conforme al procedimiento establecido en la Circular N° AFP-40-2004 y sus disposiciones complementarias;

3) Devolución de aportes efectuados al Fondo de Pensiones por afiliados al SPP que se encuentren en condición de inválidos permanentes dentro de algún régimen pensionario distinto del SPP, conforme al procedimiento establecido en la Circular N° AFP-78-2006; o,

4) Transferencias de Fondos hacia el Exterior, en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 27883 y sus normas reglamentarias.

La condición de pensionista jubilado al interior del SPP se configura a la fecha de suscripción de la sección I de la solicitud de pensión de jubilación, siempre y cuando se otorgue la conformidad de la misma.

Las AFP deberán verificar lo dispuesto en el presente numeral respecto de todas aquellas solicitudes de PCPM que sean admitidas a trámite.

Numeral 2: Presentación y trámite de solicitudes de PCPM ante la AFP

El procedimiento de presentación y trámite de solicitudes de PCPM se sujetará, en lo que resulte aplicable, a lo dispuesto por la R.M. N° 281-2002-EF/10 así como por el correspondiente Procedimiento Operativo de presentación y trámite para el acceso a los beneficios de Jubilación Adelantada dentro del D.L. N° 19990 y Pensión Mínima en el SPP, aprobado por Resolución Jefatural N° 110-2003-JEFATURA/ONP, y las normas complementarias establecidas para el trámite de la PM en el SPP.

Por tanto, el afiliado o sus beneficiarios deberán presentar la correspondiente solicitud de PCPM ante la AFP, bajo el formato de solicitud de pensión de jubilación o aquél de sobrevivencia, según sea el caso, adjuntando los documentos requeridos para el trámite regular de la PM en el SPP. La AFP deberá consignar en la solicitud de pensión (sección I) que se trata de una solicitud de PCPM, brindando el asesoramiento correspondiente que garantice que el afiliado obtenga toda la información respecto de la posibilidad de percibir una pensión garantizada equivalente a la que percibiría, por concepto de PM, en el SPP.

En cualquier caso, las AFP deberán recibir todas las solicitudes de PCPM, que sean presentadas por pensionistas que se jubilaron antes de la entrada en vigencia del presente Reglamento Operativo, respecto de los cuales deberá verificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones indicados en el numeral 1 del presente artículo. En caso la AFP hubiera recibido, con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Reglamento Operativo, alguna comunicación escrita en la que se solicita el precitado beneficio, ésta deberá requerir al solicitante la regularización del correspondiente llenado y suscripción de la sección I de la solicitud de PCPM, respetando la fecha en que se hubiera recibido la indicada comunicación.

En adición a la verificación del cumplimiento, al momento de la entrada en vigencia de la Ley N° 27617 (02.01.2002), de los requisitos de: a) fecha de nacimiento y edad, b) años de aportación y c) base mínima de aportación sobre la Remuneración Mínima Vital, establecidos en el artículo 8° de la precitada Ley, la AFP deberá comprobar –cuando se trate del supuesto establecido en el literal b.1) del artículo 8° del Reglamento de la Ley N° 28991– que la última pensión del afiliado, devengada con anterioridad a la fecha de pre-

sentación de la solicitud de PCPM, sea menor a la LPM anualizada del SNP. En caso la solicitud de PCPM fuera presentada por los beneficiarios de un afiliado fallecido, la AFP deberá verificar que la última pensión percibida por el titular, antes de su deceso, sea menor a la PM antes indicada.

Para efectos de la comparación de la PSPP y la PSNP, y en el caso de pensiones otorgadas en Dólares Americanos, la AFP deberá convertir la PSPP al tipo de cambio oficial venta de SBS vigente a la fecha de presentación de la solicitud de PCPM o de fallecimiento del afiliado, según corresponda.

De otro lado, los afiliados que soliciten la PCPM y cuya pensión definitiva se otorgue bajo la modalidad de RP, no podrán solicitar el cambio de modalidad de pensión a que se refiere el artículo 13° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, aprobado por Resolución N° 232-98-EF/SAFP, durante el trámite de la solicitud de PCPM ni con posterioridad al pronunciamiento afirmativo de acceso al precitado beneficio que emita –de ser el caso– la ONP.

Numeral 3: Devengue de la PCPM

La PCPM devengará a partir de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 007-2007 pero únicamente para aquellos meses en que la pensión definitiva del SPP sea menor a aquella que le hubiera correspondido percibir al afiliado en el SNP. En el caso de afiliados que se jubilen con posterioridad a la entrada en vigencia del precitado decreto de urgencia, la PCPM devengará a partir de la fecha de presentación de la sección I de la solicitud de pensión de jubilación ante la AFP.

Numeral 4: Remisión de información de los montos y modalidades de pensión de los pensionistas que presenten su solicitud de PCPM

Las AFP remitirán la información vinculada a las solicitudes de PCPM, a la SBS y la ONP, siguiendo el mismo procedimiento previsto para el trámite de las solicitudes de PM.

Adicionalmente, las AFP deberán observar lo siguiente:

a) Tratándose de pensionistas que perciban una pensión definitiva, bajo cualquier modalidad, menor a la PM anualizada del SNP:

- La AFP deberá remitir a la SBS el formato "Anexo 3A", conforme a lo establecido en los Oficios Múltiples N° 4478-2004-SBS y 17716-2004-SBS o disposiciones que las sustituyan, consignando en la columna "tipo de beneficio" las siglas "PCPM" y en la columna "Pensión SPP" el monto de la última pensión del afiliado devengada con anterioridad a la fecha de la presentación de la solicitud de PCPM, o la última pensión que éste percibió antes de su fallecimiento, en caso los solicitantes sean beneficiarios.

Cuando resulte necesario, la PSPP será convertida a Nuevos Soles con el tipo de cambio oficial venta de la SBS vigente a la fecha indicada que corresponda, es decir, la fecha de presentación de la solicitud de PCPM o de fallecimiento del afiliado.

- Adicionalmente, en caso de solicitudes de PCPM presentadas por beneficiarios de un afiliado fallecido, la AFP deberá considerar en la columna "Condición del Titular" la letra "F" para identificar que el afiliado se encuentra fallecido y en la columna "Capital Requerido Unitario" únicamente deberá considerar el CRU calculado para los referidos beneficiarios a la fecha de presentación de la solicitud de PCPM.

b) Tratándose de pensionistas que hayan agotado el saldo de su

CIC percibiendo una pensión definitiva bajo la modalidad de RP o que no percibieron pensión, pues el saldo de su CIC fue inferior al monto mínimo para cotizar:

- La AFP deberá remitir a la SBS el formato "Anexo 3A", conforme a lo establecido en los Oficios Múltiples N° 4478-2004-SBS y 17716-2004-SBS o disposiciones que las sustituyan, consignando en la columna "tipo de beneficio" las siglas "PCPM" y en la columna "Pensión SPP" el valor numérico cero (S/. 0.00), correspondiente al monto de la pensión a la fecha de presentación de la solicitud de PCPM.

- Asimismo, en caso de solicitudes de PCPM presentadas por beneficiarios de un afiliado fallecido, la AFP deberá tener en cuenta lo señalado en el segundo párrafo de literal a) del numeral 4 del presente artículo.

Numeral 5: Notificación de Resolución SBS y remisión de expedientes a la ONP

Una vez notificada la Resolución SBS de certificación de información vinculada a las solicitudes de PCPM, la AFP deberá remitir, conforme al procedimiento vigente para el trámite de PM, los expedientes completos a la ONP, incluyendo adicionalmente el "Listado de Pensiones" con la relación de solicitudes incluidas en la referida resolución, en el que se indique:

a) Tratándose de pensionistas que perciban una pensión definitiva, bajo cualquier modalidad, menor a la PM anualizada del SNP:

- El monto de la última pensión definitiva del afiliado, devengada con anterioridad a la fecha de presentación de la solicitud de PCPM, o la última pensión que éste percibió antes de su fallecimiento, en caso la solicitud sea presentada por los beneficiarios. Cuando la pensión se otorgue en Dólares Americanos, ésta deberá ser convertida a Nuevos Soles al tipo de cambio oficial venta de la SBS vigente a la fecha indicada que corresponda (presentación de solicitud de PCPM o fallecimiento del afiliado).

b) Tratándose de pensionistas que hayan agotado el saldo de su CIC percibiendo una pensión definitiva bajo la modalidad de RP o que no percibieron pensión, pues el saldo de su CIC fue inferior al monto mínimo para cotizar:

- El valor numérico S/. 0.00 Nuevos Soles como monto de pensión definitiva a la fecha de presentación de la solicitud de PCPM.

Numeral 6: Evaluación y calificación de la PCPM a cargo de la ONP

Conforme a lo establecido por la R.M. N° 281-2002-EF/10, dentro del plazo de noventa (90) días de recibido el expediente completo remitido por la AFP, la ONP procederá con la evaluación y calificación de acceso de la PCPM, así como a la notificación directa al solicitante de la resolución con el pronunciamiento respecto del acceso al precitado beneficio.

Para dicho efecto, resultará de aplicación lo dispuesto por la R.M. N° 281-2002-EF/10, el correspondiente Procedimiento Operativo de presentación y trámite para el acceso a los beneficios de Jubilación Adelantada dentro del D.L. N° 1990 y Pensión Mínima en el SPP, aprobado por Resolución Jefatural N° 110-2003-JEFATURA/ONP, y las normas complementarias establecidas para el trámite de la PM en el SPP, a fin de evaluar y calificar la PCPM, considerando adicionalmente la información consignada en el "Listado de Pensiones" que la AFP adjuntará –en copia– a cada expediente del lote remitido a la ONP.

Numeral 7: Generación y recepción de planillas de pago de PCPM

Con cargo al pronunciamiento afirmativo de acceso a la PCPM, emitido y notificado por la ONP, la AFP deberá incorporar en una planilla de pago vinculada a obligaciones con cargo a la garantía estatal, similar a aquella contemplada como Anexo 7 en el Procedimiento Operativo antes mencionado, aprobado por Resolución Jefatural N° 110-2003-JEFATURA/ONP al beneficiario de la PCPM, consignando:

a) Tratándose de pensionistas que perciban una pensión definitiva, bajo cualquier modalidad, menor a la PM anualizada del SNP:

- Para RP y RVF: En la columna "tipo de beneficio" las siglas "PCPM", en el rubro "pensión del mes" el diferencial entre la pensión definitiva original del mes y la PM anualizada del SNP; y, cuando corresponda, en la columna "pensiones devengadas" el monto de las PCPM devengadas, conforme a los criterios señalados en el numeral 3 del presente artículo, con la correspondiente anotación en la columna "observaciones".

A efectos de registrar la información de las PCPM devengadas y cuando la pensión definitiva original se otorgue en Dólares Americanos, la AFP deberá convertir cada renta vitalicia percibida de los períodos devengados al tipo de cambio oficial venta de la SBS vigente al cierre del respectivo mes de pago, a fin de calcular el diferencial respecto de la PM anualizada del SNP. Mientras que, cuando se registre la PCPM en la columna "pensión del mes", la renta vitalicia deberá ser convertida al tipo de cambio oficial de la SBS vigente al cierre del mes anterior, dado que la planilla se genera de manera adelantada.

- Para RT con RVD: En la columna "tipo de beneficio" las siglas "PCPM", en el rubro "pensión del mes" el monto fijo de la PCPM calculado por la AFP de conformidad con lo establecido en el siguiente párrafo; y, cuando corresponda, en la columna "pensiones devengadas" el monto de las PCPM devengadas, conforme a los criterios señalados en el numeral 3 del presente artículo, con la correspondiente anotación en la columna "observaciones".

Previamente a la generación de la planilla de pago, la AFP deberá estimar el monto referencial de pensión que el afiliado hubiera obtenido en el SPP, al momento de su jubilación definitiva, bajo la modalidad de RVF en Nuevos Soles, considerando para ello el capital para pensión a la fecha de suscripción de la sección III "Solicitud de Cotización de Pensión" así como una tasa de interés de 3.90% anual, a fin de comparar dicha pensión referencial contra la PM anualizada del SNP y determinar el monto fijo de la PCPM que percibirá el afiliado o sus beneficiarios; estos últimos en el porcentaje que corresponda respecto de la PCPM del titular.

En cualquier caso, las pensiones definitivas que se otorguen bajo mecanismos de financiamiento del SPP deberán mantener sus condiciones particulares de contratación, así como de actualización, reajuste o recálculo –según sea el caso– sin perjuicio del otorgamiento de la PCPM.

b) Tratándose de pensionistas que hayan agotado el saldo de su CIC percibiendo una pensión definitiva bajo la modalidad de RP o que no percibieron pensión, pues el saldo de su CIC fue inferior al monto mínimo para cotizar:

- En la columna "tipo de beneficio" las siglas "PCPM", en el rubro "pensión del mes" la PM anualizada del SNP y, cuando corresponda, en la columna "pensiones devengadas" el monto de las PCPM devengadas, conforme a los criterios señalados en el numeral 3 del

presente artículo, con la correspondiente anotación en la columna "observaciones".

La AFP ingresará las planillas de pago a la ONP de acuerdo al plazo establecido en el Procedimiento Operativo de presentación y trámite para el acceso a los beneficios de Jubilación Adelantada dentro del D.L. N° 19990 y Pensión Mínima en el SPP, aprobado por Resolución Jefatural N° 110-2003-JEFATURA/ONP.

Numeral 8: Pago de la PCPM

El procedimiento de pago de la PCPM se sujetará, en lo que resulte aplicable, a lo dispuesto por el Procedimiento Operativo antes mencionado, aprobado por Resolución Jefatural N° 110-2003-JEFATURA/ONP, así como las normas complementarias establecidas para PM, Jubilación Adelantada del Decreto Ley N° 19990 y Jubilación Anticipada de Labores de Riesgo, en el SPP.

Numeral 9: Incompatibilidad de devolución de aportes con la percepción de pensiones con garantía estatal

Los pensionistas que accedan a la PM o PM28991 no podrán solicitar posteriormente la devolución de los aportes efectuados al Fondo a que se refiere la Circular N° AFP-014-2001.

Numeral 10: Sanción

El incumplimiento de alguna de las obligaciones y/o directivas establecidas en el presente Reglamento Operativo, será sancionado de conformidad con lo dispuesto en la Resolución SBS N° 816-2005 y sus modificatorias, sobre la base de la tipificación vinculada a los regímenes con garantía estatal a que se refieren las Leyes N°s. 27617 y 27252.

TÍTULO IV PENSIÓN COMPLEMENTARIA DE LABORES DE RIESGO (PCLR)

Artículo 5°.- Procedimiento para el acceso y otorgamiento de la PCLR.

El procedimiento operativo para el acceso y otorgamiento de la PCLR, cuyo financiamiento proviene del BCR, se efectuará de acuerdo con lo siguiente:

Numeral 1: Acceso y cumplimiento de los requisitos de la PCLR en el SPP

Se otorgará una PCLR a aquellos pensionistas pertenecientes al SPP que, independientemente del resultado de la calificación de acceso al BRC, cumplan con los requisitos establecidos en los literales a), b) y c) del artículo 11° del Reglamento de la Ley N° 28991, de modo que la pensión en el SPP no sea menor al monto que les hubiera correspondido percibir, en forma anual, en el SNP. Al respecto, y para efectos de lo dispuesto por el precitado literal c), se deberá tener en consideración que, en ningún caso, podrán acceder a la PCLR aquellos pensionistas que hayan retirado recursos de la CIC por concepto de:

1) Excedente de pensión, a que se refiere el artículo 9° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, aprobado por Resolución SBS N° 232-98-EF/SAFP y sus modificatorias;

2) Devolución de aportes efectuados al Fondo de Pensiones por afiliados al SPP que se encuentren jubilados en otros sistemas de pensiones, conforme al procedimiento establecido en la Circular N°

AFP-40-2004 y sus disposiciones complementarias;

3) Devolución de aportes efectuados al Fondo de Pensiones por afiliados al SPP que se encuentren en condición de inválidos permanentes dentro de algún régimen pensionario distinto del SPP, conforme al procedimiento establecido en la Circular N° AFP-78-2006; o

4) Transferencias de Fondos hacia el Exterior, en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 27883 y sus normas reglamentarias.

Las AFP deberán verificar lo dispuesto en el presente numeral como parte de la evaluación preliminar de cumplimiento de requisitos de acceso a la PCLR.

Numeral 2: Devengue de la PCLR

La PCLR devengará a partir de la fecha de entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 007-2007. Para el caso de los pensionistas que accedieron al Régimen Extraordinario de Jubilación Anticipada de la Ley N° 27252 mas no al BCR, y que se jubilaron anticipadamente en el SPP en virtud a lo dispuesto por el segundo párrafo del acápite vii. del numeral 5 del artículo 3° de la R.M. N° 184-2004-EF/10, la PCLR devengará a partir de la entrada en vigencia del precitado decreto de urgencia pero únicamente para aquellos meses en que su pensión sea menor a aquélla que le hubiera correspondido percibir en el SNP.

La pensión que se otorgue en virtud al goce de la PCLR, y exclusivamente en el caso de afiliados que accedieron al precitado régimen y adicionalmente al BCR, será actualizada únicamente en función a los niveles de pensión que se establezcan para el SNP, mediante disposición expresa publicada en el Diario Oficial El Peruano.

Numeral 3: Tratamiento para los actuales pensionistas dentro del Régimen Extraordinario de Jubilación Anticipada de la Ley N° 27252 (stock)

El stock corresponde a aquellos afiliados que presentaron su Solicitud de Pensión de Jubilación Anticipada para Labores de Riesgo con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia del Reglamento de la Ley N° 28991, que cuenten con Resolución de acceso al Régimen Extraordinario de Jubilación Anticipada establecido en la Ley N° 27252 y su pensión en el SPP sea menor al monto que les hubiera correspondido percibir en el SNP.

Numeral 3.1: Notificación de la AFP al pensionista (stock)

La AFP deberá remitir a los pensionistas que cuenten con Resolución de otorgamiento de BRC, o a sus beneficiarios, de ser el caso, una comunicación escrita en la que se les informe sobre los siguientes aspectos:

- Alcances respecto de la PCLR.
- Vigencia y devengue de la PCLR.
- Monto de la última PSPP original vigente, monto de la PCLR y monto de la PSPP óptima equivalente a la PSNP multiplicada por 14/12.
- Mes a partir del cual la AFP, según corresponda, equipará o solicitará la actualización de pensiones a la ONP, a través de las planillas de pago.
- Aplicación, condiciones y porcentaje de descuento por regularización de aportes, el que ningún caso podrá exceder el monto de la PCLR.

Asimismo, la AFP deberá identificar a todos aquellos afiliados que, conforme a lo resuelto por la ONP, accedieron al Régimen Ex-

traordinario de Jubilación Anticipada de la Ley N° 27252 mas no tuvieron derecho al BRC, a fin de determinar, sobre la base de la comparación periódica mensual entre la PSPP vigente y la PSNP, el universo de potenciales beneficiarios de la PCLR. Una vez identificados, la AFP deberá comunicarles respecto del proceso de equiparación de la PSPP con la PSNP, en las condiciones señaladas en el acápite anterior.

Numeral 3.2: Generación y remisión de planillas de pago de PCLR (stock)

La AFP deberá, según corresponda, equiparar o solicitar a la ONP la actualización de la PSPP de aquellos pensionistas que cuenten con Resolución de acceso al Régimen Extraordinario de Jubilación Anticipada de la Ley N° 27252, o a sus beneficiarios, de ser el caso, a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento Operativo.

Para dicho efecto, la AFP deberá generar las planillas de pago del stock, considerando lo siguiente:

a) Para pensionistas con derecho al BRC: En la planilla de pago vinculada a obligaciones con cargo a la CIC o aquélla con cargo a la garantía estatal (Anexos 5 ó 7, según corresponda, del Procedimiento Operativo de presentación y trámite para el acceso a los beneficios de Jubilación Adelantada dentro del D.L. N° 19990 y Pensión Mínima en el SPP, aprobado por Resolución Jefatural N° 110-2003-JEFATURA/ONP), se deberá registrar en la columna "tipo de beneficio" las siglas "BRC", en el rubro "pensión del mes" el valor de la última PSPP original devengada inmediatamente antes de la entrada en vigencia del presente Reglamento Operativo y en el rubro "otros" o "pensiones devengadas" el monto total de las PCLR o las PSPP óptimas -de ser el caso- devengadas conforme a los criterios señalados en el numeral 2 del presente artículo, con la correspondiente anotación en la columna "observaciones".

b) Para pensionistas bajo cualquier modalidad que no obtuvieron el BRC: En una planilla de pago vinculada a obligaciones con cargo a la garantía estatal, similar a aquélla contemplada como Anexo 7 en el Procedimiento Operativo antes mencionado, aprobado por Resolución Jefatural N° 110-2003-JEFATURA/ONP, se deberá registrar en la columna "tipo de beneficio" las siglas "PCLR", en el rubro "pensión del mes" el diferencial entre la pensión original del mes y la PSPP óptima; y, cuando corresponda, en la columna "devengados" el monto de las PCLR devengadas conforme a los criterios señalados en el numeral 2 del presente artículo, con la correspondiente anotación en la columna "observaciones".

A efectos de registrar la información de las PCLR devengadas y cuando la pensión original se otorgue en Dólares Americanos, la AFP deberá convertir cada renta vitalicia percibida de los períodos devengados al tipo de cambio oficial venta de la SBS vigente al cierre del respectivo mes de pago, a fin de calcular el diferencial respecto de la PSPP óptima. Mientras que, cuando se registre la "pensión del mes", la renta vitalicia deberá ser convertida al tipo de cambio oficial venta de la SBS vigente al cierre del mes anterior, dado que la planilla se genera de manera adelantada.

La AFP ingresará las planillas de pago a la ONP conforme al plazo establecido en el Procedimiento Operativo de presentación y trámite para el acceso a los beneficios de Jubilación Adelantada dentro del D.L. N° 19990 y Pensión Mínima en el SPP, aprobado por Resolución Jefatural N° 110-2003-JEFATURA/ONP. El pago de pensiones no se encontrará afecto a los descuentos por regularización de deuda por aportes, en la medida que la ONP no haya confirmado y notificado a la AFP la respectiva "Carta de Conformidad de Regu-

larización de Aportes SNP" a que se refiere el numeral 6 del presente artículo. Sin perjuicio de ello, en las planillas de pago siempre se deberá registrar el monto bruto de la PCLR o PSPP óptima, según sea el caso.

Numeral 4: Tratamiento para los futuros pensionistas dentro del Régimen Extraordinario de Jubilación Anticipada de la Ley N° 27252 (flujo)

El flujo comprende a aquellos afiliados del SPP que presenten su Solicitud de Pensión de Jubilación Anticipada de Labores de Riesgo con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia del Reglamento de la Ley N° 28991 y accedan, conforme a lo resuelto por la ONP, al Régimen Extraordinario de Jubilación Anticipada establecido en la Ley N° 27252 y, adicionalmente, al BRC.

Numeral 4.1: Recepción y trámite de solicitudes del Régimen Extraordinario – BRC (flujo)

La presentación y trámite de solicitudes del Régimen Extraordinario de Jubilación Anticipada se realizará conforme a lo dispuesto por la R.M. N° 184-2004-EF/10 y las normas complementarias establecidas para el trámite de la Jubilación Anticipada bajo el Régimen Extraordinario de la Ley N° 27252.

Para dicho efecto, el afiliado o sus beneficiarios deberán presentar la correspondiente solicitud ante la AFP, adjuntando los documentos requeridos para el trámite del precitado beneficio.

Las AFP deberán brindar el asesoramiento correspondiente que garantice que el afiliado obtenga toda la información respecto de la posibilidad de percibir una pensión garantizada equivalente a la que percibiría, por concepto de jubilación anticipada para las labores de riesgo, en el SNP.

Numeral 4.2: Remisión de información vinculada a las solicitudes del Régimen Extraordinario – BRC (flujo)

Las AFP remitirán información vinculada a las solicitudes de Jubilación Anticipada bajo el Régimen Extraordinario de la Ley N° 27252, a la SBS y la ONP, siguiendo el procedimiento vigente.

Numeral 4.3: Evaluación y calificación de las solicitudes del Régimen Extraordinario – BRC

Conforme a lo establecido por la R.M. N° 184-2004-EF/10, dentro del plazo de noventa (90) días de recibido el expediente completo remitido por la AFP, la ONP procederá con la evaluación y calificación de acceso al Régimen Extraordinario de Jubilación Anticipada de la Ley N° 27252 y al BRC, así como a la notificación directa al solicitante de la resolución con el pronunciamiento respecto del acceso a los precitados beneficios.

Para dicho efecto, la ONP se sujetará a lo dispuesto por el D.S. N° 164-2001-EF y sus modificatorias así como, en lo que corresponda, a la R.M. N° 184-2004-EF/10.

Una vez determinado el acceso al régimen y al BRC por parte de la ONP, ésta deberá emitir la correspondiente resolución, especificando el monto de la pensión que hubiera correspondido otorgar en el SNP en términos anualizados, que equivaldrá a la PSPP óptima anualizada al interior del SPP.

Numeral 4.4: Generación y remisión de planillas de pago de PSPP óptima (flujo)

De conformidad con la definición contenida en el numeral 4 precedente, la AFP deberá generar las planillas de pago del flujo, correspondiente únicamente a pensionistas con derecho a BRC, considerando lo siguiente:

Pensionistas con derecho a BRC: En la planilla de pago vincula-

da a obligaciones con cargo a la CIC o aquella con cargo a la garantía estatal (Anexos 5 ó 7, según corresponda, del Procedimiento Operativo de presentación y trámite para el acceso a los beneficios de Jubilación Adelantada dentro del D.L. N° 19990 y Pensión Mínima en el SPP, aprobado por Resolución Jefatural N° 110-2003-JEFATURA/ONP), se deberá registrar en la columna "tipo de beneficio" las siglas "BRC", en el rubro "pensión del mes" el valor de la PSPP óptima (PSNP calculada y establecida por la ONP en la Resolución de acceso al Régimen Extraordinario de Jubilación Anticipada de la Ley N° 27252, multiplicada por 14/12) y, de ser el caso, en el rubro "otros" o "pensiones devengadas" el monto total de las PSPP óptimas devengadas, con la correspondiente anotación en la columna "observaciones".

La AFP ingresará las planillas de pago a la ONP conforme al plazo establecido en el Procedimiento Operativo antes mencionado, aprobado por Resolución Jefatural N° 110-2003-JEFATURA/ONP. El pago de pensiones no se encontrará afecto a los descuentos por regularización de deuda por aportes, en la medida que la ONP no haya confirmado y notificado a la AFP la respectiva "Carta de Conformidad de Regularización de Aportes SNP" a que se refiere el numeral 6 del presente artículo. Sin perjuicio de ello, en las planillas de pago siempre se deberá registrar el monto bruto de la PSPP óptima.

Numeral 5: Generación y remisión del "Reporte de Aportaciones al SPP" (stock y flujo)

Previamente a la elaboración de las planillas de pago, y siempre que el BdR tramitado haya sido redimido y se encuentre debidamente acreditado en la CIC, o haya sido calificado y resuelto por la ONP con valor nominal "cero", la AFP deberá generar el "Reporte de Aportaciones al SPP" correspondiente a cada nuevo beneficiario de PCLR o de PSPP óptima, especificando (en Nuevos Soles):

- Períodos de aportación al SPP, desde el primer mes de aporte devengado y pagado hasta el último aporte devengado y pagado anterior a la fecha de presentación de la Solicitud de Pensión de Jubilación Anticipada para Labores de Riesgo.
- La remuneración asegurable de cada mes de aportación.
- El aporte al Fondo SPP correspondiente a cada mes de aportación.
- El aporte SNP correspondiente a cada mes de aportación, considerando la respectiva tasa vigente a cada período.
- El diferencial de aportes entre el SNP y SPP por cada mes, equivalente al aporte SNP menos el aporte SPP.
- Monto total de deuda por concepto del diferencial de aportes entre el SPP y SNP.
- Saldo total acumulado en la CIC, incluido –de ser el caso– el valor de redención del BdR, a la fecha de reporte.
- Saldo de la deuda por regularizar, equivalente al monto total de deuda menos el saldo total acumulado en la CIC, incluido –de ser el caso– el valor de redención del BdR, a la fecha de reporte.

La AFP deberá remitir el "Reporte de Aportaciones al SPP" a la ONP, conjuntamente con las planillas del mes que corresponda según el plazo establecido en el Procedimiento Operativo de presentación y trámite para el acceso a los beneficios de Jubilación Adelantada dentro del D.L. N° 19990 y Pensión Mínima en el SPP, aprobado por Resolución Jefatural N° 110-2003-JEFATURA/ONP.

Es decir, para el stock, en la oportunidad de remisión de las planillas del mes subsiguiente a la entrada en vigencia del presen-

te Reglamento Operativo y, para el flujo, en la oportunidad de remisión de las planillas del mes subsiguiente a la emisión de la Resolución de acceso al Régimen Extraordinario de Jubilación Anticipada o de redención del BdR, en caso se haya tramitado el precitado título valor.

Numeral 6: Recepción de planillas de pago y generación de la "Carta de Conformidad de Regularización de Aportes SNP" (stock y flujo)

Recibidas las planillas de pago, la ONP se sujetará, en lo que corresponda, al procedimiento de pago vigente para el financiamiento de pensiones con garantía estatal de PM, Jubilación Adelantada del Decreto Ley N° 19990 y Jubilación Anticipada de Labores de Riesgo, en el SPP.

Asimismo, una vez revisado el "Reporte de Aportaciones al SPP" remitido por la AFP por cada beneficiario de PCLR (stock) o de PSPP óptima (flujo), la ONP deberá notificar a la AFP, la respectiva "Carta de Conformidad de Regularización de Aportes SNP" por cada beneficiario confirmando, cuando menos (en Nuevos Soles):

- El monto total de deuda por concepto del diferencial de aportes entre el SPP y SNP.
- El monto total de la deuda que será amortizado y transferido por la AFP al FCR, con cargo al saldo total acumulado en la CIC, a la fecha de reporte.
- Saldo de la deuda por regularizar, equivalente al monto total de deuda menos el saldo total acumulado en la CIC a la fecha de reporte.
- El porcentaje de descuento que se aplicará sobre la PSPP óptima, la que no deberá exceder del 10% y que, en ningún caso, será superior a la PCLR.
- El mes y año en que se iniciará y culminará, respectivamente, la amortización de deuda, indicando el saldo de amortización, de corresponder.

La deuda por diferencial de aportes se calculará sobre la base de la tasa de aportación obligatoria para financiamiento de pensiones y no tendrá ningún tipo de recargo, mora, multa, ni interés por parte de la ONP.

La deuda sólo se generará para los períodos comprendidos entre el primer mes de aporte devengado y pagado al SPP, y el último aporte devengado y pagado antes de la fecha de presentación de la Solicitud de Jubilación Anticipada para Labores de Riesgo.

La ONP concederá facilidades para la cancelación de la citada deuda mediante:

- a) Un primer cargo contra el saldo acumulado en la CIC más la rentabilidad obtenida, incluido –de ser el caso– el valor de redención del BdR, con la finalidad de amortizar el monto total de la deuda, en caso los recursos resulten suficientes; y/o,
- b) Subsidiariamente, el pago fraccionado de la deuda o del saldo de amortización a través de un determinado descuento mensual sobre la PSPP óptima.

El porcentaje de descuento no deberá exceder del 10% de la PSPP óptima y, en ningún caso, dicho descuento deberá ser mayor al monto de la PCLR.

Numeral 7: Descuentos por Regularización de Aportes (stock y flujo)

Una vez recibida la "Carta de Conformidad de Regularización de Aportes SNP" emitida por la ONP, la AFP deberá notificar al afiliado

o sus beneficiarios –de ser el caso– el precitado documento y observar el siguiente procedimiento:

- a) Para pensionistas con derecho al BRC y pago de pensiones contra la CIC: El último día útil del mes que corresponda, según el cronograma de operaciones, la AFP deberá transferir al FRC la amortización total o parcial de deuda.
- b) Para pensionistas con derecho al BRC y pago de pensiones contra la garantía estatal: La ONP deberá transferir a la AFP el monto neto de la PSPP óptima o la PCLR, según sea el caso, descontada la cuota mensual de deuda por concepto de regularización de aportes.
- c) Para pensionistas sin derecho al BRC y con pago de PCLR contra la garantía estatal: La ONP deberá transferir a la AFP el monto neto de la PCLR, descontada la cuota mensual de deuda por concepto de regularización de aportes.

La AFP deberá tener en consideración las operaciones de amortización total o parcial de deuda que haya realizado para la actualización del rubro "Saldo CIC" en las planillas de pago con cargo a la CIC.

Para los escenarios señalados en los literales b) y c) del presente numeral, la ONP deberá remitir a la AFP, en la oportunidad de transferencia de recursos para el financiamiento de pensiones, la "Constancia de Acreditación de Regularización de Aportes SNP", la que deberá registrar –como mínimo– el detalle de pensionistas incluidos en las planillas del mes, y respecto de cada uno de ellos, el monto de la pensión bruta del mes y las pensiones devengadas consignadas en dichas planillas, el monto de la cuota mensual de deuda descontada por la ONP por concepto de regularización de aportes, así como el valor neto transferido a la AFP para el financiamiento de las pensiones.

Cualquier observación respecto del contenido de la "Carta de Conformidad de Regularización de Aportes SNP" emitida por la ONP, será presentada por el afiliado o sus beneficiarios –de ser el caso– ante la AFP, la cual deberá trasladarla a la ONP, a más tardar en el plazo de diez (10) días de recibida. En ningún caso, la observación suspenderá la ejecución del pago de deuda por regularización de aportes en las condiciones establecidas por la ONP. Una vez resuelta la referida observación y, de ser el caso, se realizarán las regularizaciones que resulten aplicables.

Numeral 8: Pago de la PCLR

El procedimiento de pago de la PCLR se sujetará, en lo que resulte aplicable, a lo dispuesto por el Procedimiento Operativo de presentación y trámite para el acceso a los beneficios de Jubilación Adelantada dentro del D.L. N° 19990 y Pensión Mínima en el SPP, aprobado por Resolución Jefatural N° 110-2003-JEFATURA/ONP, así como las normas complementarias establecidas para los precitados beneficios y la Jubilación Anticipada de Labores de Riesgo, en el SPP.

Numeral 9: Incompatibilidad de devolución de aportes con la percepción de pensiones con garantía estatal

Los pensionistas que accedan a la Jubilación Anticipada bajo el Régimen Extraordinario de la Ley N° 27252 o la PCLR, no podrán solicitar posteriormente la devolución de los aportes efectuados al Fondo a que se refiere la Circular N° AFP-014-2001.

Numeral 10: Sanción

El incumplimiento de alguna de las obligaciones y/o directivas establecidas en el presente Reglamento Operativo, será sancionado

de conformidad con lo dispuesto en la Resolución SBS N° 816-2005 y sus modificatorias, sobre la base de la tipificación vinculada a los regímenes con garantía estatal a que se refieren las Leyes N°s. 27617 y 27252.

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Primera.- Acceso a beneficios pensionarios de afiliados con recursos insuficientes en la Cuenta Individual de Capitalización para el otorgamiento de un beneficio con Garantía Estatal

Los afiliados al SPP, mayores de sesenta y cinco (65) años de edad, que acrediten:

- a) Que se encuentren bajo la cobertura de algún régimen de cobertura de salud público o privado, mediante la documentación que, sobre el particular, establezca la SBS vía instrucción de carácter general;
- b) Que no cumplan con los requisitos para acceder a un beneficio con Garantía Estatal; y,
- c) Que la pensión definitiva corresponda a un valor inferior al nivel base para el otorgamiento de la pensión a que se refiere el artículo 18° del Título VII del Compendio de Normas de SBS Reglamentarias del SPP, referido a Beneficios, –que corresponde a una pensión menor a la Pensión Mínima–,

Podrán solicitar:

- i) La entrega del saldo de su CIC en un pago único;
- ii) El otorgamiento de pensiones de igual nivel por determinado número de años, en las condiciones que establezca la SBS; o,
- iii) La contratación de una pensión bajo alguna modalidad del SPP.

Segunda.- Documentación para acreditación del domicilio

A efectos de tramitar los beneficios de PM, Jubilación Adelantada dentro del Decreto Ley N° 19990, Jubilación Anticipada de la Ley N° 27252, PM 28991 y PCPM, el solicitante deberá presentar, conjuntamente con la respectiva solicitud de pensión y los documentos requeridos para cada trámite en particular, copia de un recibo de los servicios de agua, luz, telefonía o cualquier otro documento que registre el domicilio actual donde reside el solicitante.

Tercera.- Tasa de interés técnico para evaluación del acceso a los regímenes con garantía estatal

La tasa de interés técnico para el cálculo de los capitales requeridos unitarios de las pensiones a otorgarse bajo los regímenes de Jubilación Adelantada dentro del Decreto Ley N° 19990 y Pensión Mínima establecidos mediante Ley N° 27617, el Régimen Extraordinario de Jubilación Anticipada para los afiliados al SPP que realicen trabajos pesados de que trata el Decreto Supremo N° 164-2001-EF y sus modificatorias, así como la Pensión Mínima 28991, la Pensión Complementaria de Pensión Mínima y la Pensión Complementaria de Labores de Riesgo establecidas mediante Ley N° 28991 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 063-2007-EF, será 3.90%.

La precitada tasa de interés sustituye a aquella establecida en el numeral 5 de la Circular N° AFP-020-2002.



RATIFICAN EL «PROTOCOLO DE ENMIENDA AL ACUERDO DE PROMOCIÓN COMERCIAL PERÚ - ESTADOS UNIDOS» (03.07.2007) (348287)

DECRETO SUPREMO N° 040-2007-RE

EL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que el «Protocolo de Enmienda al Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos», fue suscrito en la ciudad de Lima, República del Perú, el 25 de junio de 2007, y aprobado por el Congreso de la República, mediante Resolución Legislativa N° 29054 de 28 de junio de 2007;

Que, es conveniente a los intereses del Perú la ratificación del citado instrumento internacional;

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 56° y 118° inciso 11 de la Constitución Política del Perú y el artículo 2° de la Ley N° 26647;

DECRETA:

Artículo 1°.- Ratifícase el «Protocolo de Enmienda al Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos», suscrito en la ciudad de Lima, República del Perú, el 25 de junio de 2007, y aprobado por el Congreso de la República, mediante Resolución Legislativa N° 29054 de 28 de junio de 2007.

Dado en la casa de Gobierno en Lima, a los dos días del mes de julio del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JOSÉ ANTONIO GARCÍA BELAÚNDE

Ministro de Relaciones Exteriores



APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 28988, LEY QUE DECLARA LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR COMO SERVICIO PÚBLICO ESENCIAL (03.07.2007) (348283)

DECRETO SUPREMO N° 017-2007-ED

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 21 de marzo de 2007 se ha publicado la Ley N° 28988, constituyendo la Educación Básica Regular como un servicio público esencial, a fin de garantizar el pleno ejercicio del derecho fundamental de la persona a la educación;

Que, de acuerdo con la última parte del artículo 1° de la precitada Ley, la administración dispondrá las acciones orientadas a asegurar los servicios correspondientes;

Que, su artículo 4º establece que la precitada Ley será reglamentada por Decreto Supremo, refrendado por el Ministro de Educación; De conformidad con el inciso 8) del artículo 118º de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1º.- Aprobación

Aprobar el Reglamento de la Ley N° 28988, Ley que Declara la Educación Básica Regular como Servicio Público Esencial, cuyo texto forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2º.- Medidas Complementarias

Facúltese al Ministerio de Educación a dictar las medidas complementarias para la mejor aplicación del Reglamento aprobado por el presente Decreto Supremo.

Artículo 3º.- De la Vigencia

El presente Decreto Supremo entrará en vigencia el día de su publicación.

Artículo 4º.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Educación.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JOSÉ ANTONIO CHANG ESCOBEDO

Ministro de Educación

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 28988, LEY QUE
DECLARA LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR
COMO SERVICIO PÚBLICO ESENCIAL**

DISPOSICIONES GENERALES

Objetivo

Artículo 1º.- El presente Reglamento tiene por objeto normar las acciones orientadas a asegurar la continuación de la prestación del servicio educativo en las Instituciones Educativas Públicas que imparten educación en los niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria, de la Educación Básica Regular, en caso de paralización de labores del personal directivo, jerárquico, docente, auxiliar de educación, administrativo y de servicio.

Definiciones

Artículo 2º.- La Educación Básica Regular constituida como un servicio público esencial por el artículo 1º de la Ley N° 28988, es una modalidad de la Educación Básica del Sistema Educativo a que se refiere el artículo 36º de la Ley N° 28044, Ley General de Educación; dirigida a los niños y adolescentes que pasan, oportunamente, por el proceso educativo de acuerdo con su evolución física, afectiva y cognitiva, desde el momento de su nacimiento.

Artículo 3º.- Para los fines del presente Reglamento se entiende como paralización de labores del personal directivo, jerárquico, do-

cente, auxiliar de educación, administrativo y de servicio, de las Instituciones Educativas Públicas que imparten educación en los niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria, de Educación Básica Regular, a toda forma de suspensión del servicio educativo en dichas instituciones educativas por decisión unilateral del mencionado personal, cualquiera sea el motivo invocado, la denominación que se le dé y la forma de llevarlo a cabo.

Artículo 4º.- Constituyen formas irregulares de suspensión del servicio educativo en dichas instituciones educativas, los paros o cualquier otro tipo de interrupción del referido servicio, por decisión unilateral del mencionado personal, cualquiera sea la denominación que se le dé, que no constituya el ejercicio del derecho de Huelga declarada cumpliendo los requisitos establecidos en este Reglamento. Dichas formas serán declaradas ilegales.

Fines

Artículo 5º.- La constitución de la Educación Básica Regular como un servicio público esencial tiene por finalidad asegurar la continuidad del servicio educativo, con excepción de los períodos vacacionales durante el año escolar, en las Instituciones Educativas Públicas de la Educación Básica Regular, por lo que el Director y el Sub Director de las precitadas instituciones educativas deben permanecer en sus funciones.

Alcance

Artículo 6º.- El presente Reglamento es aplicable al personal directivo, jerárquico, docente, auxiliar de educación, administrativo y de servicio, de las Instituciones Educativas Públicas que imparten educación en los niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria, de la Educación Básica Regular.

**CAPÍTULO I
DEL PADRÓN NACIONAL DE
DOCENTES ALTERNOS**

Artículo 7º.- El Padrón Nacional de Docentes Alternos, creado mediante la Resolución Ministerial N° 080-2007-ED, es un registro de profesionales que deben encontrarse aptos para prestar el servicio educativo en el caso previsto en el artículo 1º del presente Reglamento.

Para dicho propósito las Unidades de Gestión Educativa Local y/o Direcciones Regionales de Educación deberán verificar la información contenida en la declaración jurada presentada por los interesados en su inscripción en el Padrón Nacional de Docentes Alternos empadronados, y declararán a los que se encuentren aptos para su eventual contratación.

Artículo 8º.- El Padrón Nacional de Docentes Alternos se encuentra permanentemente abierto para recibir solicitudes de personas interesadas en su incorporación.

Las solicitudes de inscripción para integrar el referido Padrón serán presentadas en las respectivas Unidades de Gestión Educativa Local o Direcciones Regionales de Educación, según corresponda.

La incorporación en el Padrón habilita al inscrito para su eventual contratación en el caso a que se refiere el artículo 1º del presente Reglamento.

Artículo 9º.- La Unidad de Gestión Educativa Local o la Direc-

ción Regional de Educación, en su caso, remitirá mensualmente el listado de solicitantes declarados aptos a la Unidad de Personal del Ministerio de Educación.

La Unidad de Personal del Ministerio de Educación efectuará la consolidación de dicha información y mantendrá el Padrón permanentemente actualizado.

Artículo 10º.- La incorporación al Padrón Nacional de Docentes Alternos se hará en el siguiente orden de prelación:

- Profesionales con título pedagógico o Licenciados en Educación, que no tengan vínculo laboral con el Estado.
- Profesionales de la Educación cesantes o jubilados.
- Titulados en Escuelas Superiores de Formación Artística.
- Profesionales con Título Universitario no Pedagógico.
- Bachilleres en Educación.
- Bachilleres en otras especialidades universitarias.

Tratándose de los Profesionales con Título Universitario no Pedagógico o Bachilleres en otras especialidades universitarias, la Unidad de Gestión Educativa Local o Dirección Regional de Educación, en su caso, los seleccionará considerando las especialidades requeridas para atender el servicio educativo que requieran las Instituciones Educativas Públicas que imparten educación en los niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria, de la Educación Básica Regular, en la situación prevista en el artículo 1º del presente Reglamento.

CAPÍTULO II DE LA CONTRATACIÓN

Artículo 11º.- Los directores de las Instituciones Educativas Públicas de la Educación Básica Regular, bajo responsabilidad administrativa solicitarán dentro de las 24 horas de anunciada la paralización de las labores o de paralizadas intempestivamente, la contratación de los inscritos en el Padrón Nacional de Docentes Alternos que sean necesarios para asegurar la continuidad de la prestación del servicio educativo.

Será de competencia exclusiva de la Unidad de Gestión Educativa Local la contratación de los inscritos en el Padrón Nacional de docentes Alternos, en el orden establecido en el artículo 10º del presente Reglamento.

Artículo 12º.- El plazo de duración de los contratos quedará supeditado al periodo de duración de la paralización de labores. Si la paralización fuera menor de 30 días, sólo se efectuará el reconocimiento de pago por los días efectivamente laborados.

Artículo 13º.- Reincorporado el personal que paralizó, se tendrá inmediatamente por terminado el contrato efectuado al amparo del presente Reglamento y se cancelará los servicios prestados, con cargo al fondo generado por las remuneraciones dejadas de percibir por el personal que paralizó.

Artículo 14º.- El Ministerio de Educación emitirá las normas complementarias para la aplicación del presente Capítulo.

CAPÍTULO III DEL DERECHO DE HUELGA

Artículo 15º.- El personal directivo, jerárquico, docente, auxiliar de educación, administrativo y de servicio, de las Instituciones Educativas Públicas que imparten educación en los niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria, de la

Educación Básica Regular, podrá ejercer el derecho de huelga durante el año escolar únicamente a través de sus respectivas Organizaciones Gremiales.

Artículo 16º.- Las Organizaciones Gremiales a que se refiere el artículo precedente deben contar con personería jurídica y encontrarse inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP), de la Dirección Regional de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el inicio del trámite de declaración de Huelga ante las autoridades del Sector Educación. Asimismo, los miembros de la Junta Directiva de la respectiva Organización Gremial, deben encontrarse debidamente inscritos en el ROSSP.

Artículo 17º.- La declaración de Huelga presentada por las precitadas organizaciones Gremiales será conocida y resuelta por el Ministerio de Educación. En caso que Organizaciones Gremiales de nivel regional declaren la huelga con un pliego de reclamos específico de competencia exclusiva del Gobierno Regional será conocida y resuelta por la Dirección Regional de Educación en primera instancia y el Gobierno Regional en segunda instancia.

Artículo 18º.- Para la declaración de huelga se requiere que ésta sea comunicada por la respectiva Organización Gremial a la instancia de gestión educativa descentralizada correspondiente, por lo menos con diez (10) días útiles de antelación acompañando para ello:

a) Especificaciones respecto del ámbito de la huelga, el motivo, su duración, y el día y la hora fijados para su iniciación.

b) Copia del acta de votación, en la cual se establezca claramente que la decisión fue adoptada en la forma que expresamente determina el estatuto del respectivo gremio, y que ésta representa la voluntad mayoritaria de sus afiliados comprendidos en su ámbito.

Tratándose de Organizaciones Gremiales cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión deberá haber sido adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por sus bases.

c) Copia del acta de asamblea, que deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.

d) Adjuntar nómina del personal directivo, jerárquico docente, auxiliar de educación, administrativo y de servicio, de las Instituciones Educativas Públicas que imparten educación en los niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria, de la Educación Básica Regular, que seguirán laborando para asegurar la continuidad de los servicios y actividades en dichas Instituciones Educativas.

e) Declaración jurada de la Junta Directiva del respectivo gremio de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos establecidos en los literales b) y c) del presente artículo.

Artículo 19º.- Dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, el Ministerio de Educación o la Dirección Regional de Educación, según corresponda, deberá pronunciarse por su procedencia o improcedencia.

La Resolución es impugnabile dentro del tercer día de notificada a la parte. La Resolución de segunda instancia deberá ser emitida por el superior jerárquico administrativo respectivo dentro de los dos (2) días siguientes, bajo responsabilidad. En caso del Ministerio de Educación se aplicará lo previsto en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 20º.- La huelga será declarada ilegal por la Dirección Regional de Educación si es a nivel regional; o, por el Ministerio de Educación, si es a nivel nacional:

a) Si se materializa sin que la respectiva Organización Gremial haya comunicado la declaración de huelga a la instancia de gestión educativa descentralizada.

b) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.

c) Por haberse producido, con ocasión de ella, tomas de local, obstrucción de vías o carreteras y violencia sobre bienes o personas.

d) Por incurrirse en cualquier forma irregular de suspensión del servicio educativo como paros o cualquier otro tipo de interrupción del referido servicio por decisión unilateral del personal directivo, jerárquico, docente, auxiliar de educación, administrativo y de servicio, de las Instituciones Educativas Públicas de la Educación Básica Regular, cualquiera sea la denominación que se le dé, que no constituya el ejercicio del derecho de Huelga declarada de acuerdo al presente Reglamento.

e) Por no cumplir los respectivos gremios con garantizar la permanencia del personal directivo de las Instituciones Educativas Públicas de la Educación Básica Regular necesario para asegurar la continuidad de los servicios y actividades en dichas Instituciones Educativas.

f) Por no ser levantada después de notificada la solución definitiva que ponga término a la controversia.

La Resolución que declara la ilegalidad de la huelga será emitida de oficio dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y es impugnabile dentro del tercer día de expedida. La Resolución de segunda instancia deberá ser emitida por el superior jerárquico administrativo respectivo dentro de los dos (2) días siguientes, bajo responsabilidad. En caso del Ministerio de Educación se aplicará lo previsto en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 21°.- La huelga termina:

a) Por acuerdo de las partes.

b) Por decisión del personal directivo, jerárquico docente, auxiliar de educación, administrativo y de servicio, de las Instituciones Educativas Públicas que imparten educación en los niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria, de la Educación Básica Regular, debiendo ser comunicada dicha decisión por la respectiva Organización Gremial a la instancia de gestión educativa descentralizada correspondiente con un mínimo de veinticuatro (24) horas de anticipación.

c) Por ser declarada ilegal.

Artículo 22°.- Declarada la ilegalidad de la huelga, el personal deberá reincorporarse a sus labores, caso contrario incurrirá en falta grave sujeto a la sanción que corresponda.

Artículo 23°.- El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local o de la Dirección Regional de Educación, según corresponda, bajo responsabilidad, aplicará el descuento de las remuneraciones del personal por los días no laborados, en la planilla del mes de que corresponda; así como, las demás consecuencias legales que hubiere generado el abandono del cargo por parte del referido personal, conforme a ley; la omisión al cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo será considerada una falta grave.

Para dichos propósitos, producida la interrupción del servicio educativo bajo cualquiera de las formas referidas en el presente Reglamento, el Director de las precitadas Instituciones Educativas remitirá dentro de las 24 horas bajo responsabilidad a la Unidad de Gestión Educativa Local o Dirección Regional del Educación, en su caso, la relación de su personal que haya incurrido en dichas modalidades de interrupción del servicio educativo, para que se hagan efectivos

los descuentos en la planilla del mes que corresponda, caso contrario será considerado como falta grave, sin perjuicio de la responsabilidad penal que ello conlleve.

Artículo 24°.- Corresponde a la Contraloría General de la República, a través de los Órganos de Control Institucional de los Gobiernos Regionales, la verificación del descuento efectivo en las planillas del personal por los días no laborados; así como la determinación de las responsabilidades penales y administrativas por la no ejecución de los referidos descuentos, y recomendación de las acciones a que hubiere lugar.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Única.- Siendo la Educación Básica Regular un servicio esencial, los Directores y Sub Directores de las instituciones educativas públicas de la Educación Básica Regular deben garantizar el funcionamiento de sus centros educativos, por lo tanto constituyen faltas graves:

1. Permitir el cierre del local escolar,
2. Impedir el ingreso de alumnos, padres de familia y docentes al local escolar, para el regular desarrollo de las actividades.
3. Facilitar el local escolar para reuniones de carácter sindical.
4. Permitir el proselitismo político y/o sindical en las instituciones educativas.
5. No informar oportunamente la inasistencia del personal para el descuento de la planilla.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Única.- Manténgase vigente la Directiva N° 021-2007-ME/SG-OGA-UPER, aprobada por la Resolución Jefatural N° 0290-2007-ED, en lo que no se oponga al presente Reglamento.



LEY N° 29059 (06.07.2007) (348493)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República;
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE OTORGA FACULTADES A LA COMISIÓN EJECUTIVA CREADA POR LEY N° 27803 PARA REVISAR LOS CASOS DE EX TRABAJADORES QUE SE ACOJAN AL PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN POR NO INCLUSIÓN EN LA RESOLUCIÓN SUPREMA N° 034-2004-TR

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

Encárgase a la Comisión Ejecutiva, creada por Ley N° 27803, la revisión complementaria y final de los casos de los ex trabajadores cuyo derecho fue reconocido por Resolución Suprema N° 021-2003-TR, y fueron excluidos por la Resolución Suprema N° 034-2004-TR,

y de aquellos que, habiendo presentado sus expedientes en el plazo de ley, presentaron recursos de impugnación administrativa o judicial por no estar comprendidos en alguna de las Resoluciones Ministeriales núms. 347-2002-TR y 059-2003-TR y en la Resolución Suprema N° 034-2004-TR.

Artículo 2º.- Funciones de la Comisión Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva tiene las facultades señaladas en el artículo 5º de la Ley N° 27803 y las demás establecidas en dicha norma, su modificatoria y Reglamento. Concluida la revisión a que se refiere el artículo 1º, elabora un Informe Final que es remitido al Presidente de la República y al Presidente del Congreso de la República.

La Comisión Ejecutiva se instala dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley.

Artículo 3º.- Criterios para la revisión

La Comisión Ejecutiva sigue los siguientes criterios para la revisión:

a) Los parámetros establecidos en el artículo 9º de la Ley N° 27803 y demás normas vigentes a la fecha de publicación de la Resolución Suprema N° 021-2003-TR, salvo normas posteriores que favorezcan al trabajador.

b) Aplicación del principio de analogía vinculante ante la existencia de casos similares y observación del debido proceso para la revisión señalada en el artículo 1º.

Artículo 4º.- Del procedimiento y duración del proceso de revisión

Los ex trabajadores que se consideren comprendidos en el artículo 1º, presentan su solicitud ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo de diez (10) días hábiles de publicada la Ley, en los formatos Ad hoc que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo proporciona.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien preside la Comisión Ejecutiva, actúa asimismo como Secretaría Técnica y pone a disposición de la Comisión Ejecutiva, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, los expedientes de los ex trabajadores comprendidos en el artículo 1º, debidamente clasificados que obran en los archivos.

La Comisión Ejecutiva da cumplimiento a sus funciones en un plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, a partir del día siguiente de la entrega de los expedientes por parte de la Secretaría Técnica.

Artículo 5º.- Beneficios del Programa Extraordinario

Los ex trabajadores cesados irregularmente, que conformen el listado señalado en el artículo 2º, tienen acceso a los beneficios del Programa Extraordinario previsto en la Ley N° 27803 y demás normas complementarias y modificatorias, debiendo optar por alguna de ellas en el plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a la publicación del listado. El Programa de Acceso a Beneficios se ejecuta de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27803, modificada por la Ley N° 28299, su Reglamento y demás normas complementarias.

Artículo 6º.- Del financiamiento del Programa de Beneficios

La fuente de financiamiento para los Beneficios del Programa Extraordinario provendrá del Fondo Especial del Dinero Obtenido Ilícitamente en Perjuicio del Estado - FEDADOL y del Fondo Nacional

de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE, la que será presupuestada para el ejercicio fiscal del año 2007.

El Fondo Especial de Dinero Obtenido Ilícitamente en Perjuicio del Estado - FEDADOL, al contar con los fondos necesarios, revertirá al Ministerio de Economía y Finanzas - MEF el monto equivalente al ejecutado por la presente Ley.

Artículo 7º.- Modificación del artículo 6º de la Ley N° 27803

Modifícase el artículo 6º de la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y gobiernos locales, en los términos siguientes:

Artículo 6º.- De la conformación de la Comisión Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva está formada por los siguientes miembros:

1. Dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo preside las sesiones.
2. Un representante de la CGTP.
3. Un representante de la CUT.
4. Un representante de la CTP.
5. Un representante de la FINATRACI.
6. Un representante del CITE.
7. Dos representantes del Ministerio de Economía y Finanzas.
8. Un representante del Ministerio de Justicia.
9. Un representante de la Presidencia del Consejo de Ministros.
10. Un representante de la Defensoría del Pueblo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES

PRIMERA.- Adiciónase un tercer párrafo al artículo 18º de la Ley N° 27803, en los siguientes términos:

«(...)

El plazo de prescripción laboral, de las acciones referidas a la revisión de los beneficios, es de cuatro (4) años y el de caducidad es de treinta (30) días hábiles, cuyo cómputo se inicia a partir del día siguiente de la publicación de la resolución suprema que dicta el Presidente de la República como consecuencia del proceso de revisión, dispuesto por el presente texto modificatorio».

SEGUNDA.- La Comisión Ejecutiva, en un plazo máximo de diez (10) días posteriores a la publicación del Informe Final a que se refiere el artículo 1º, informará, bajo responsabilidad, a los ex trabajadores cesados irregularmente que no fueron comprendidos en el mencionado Informe, sobre los motivos de su no inclusión.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva son responsables solidariamente por la no información, ocultamiento de información y/o trasgresión del debido proceso en la calificación y evaluación de los expedientes.

TERCERA.- Los ex trabajadores incorporados en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, que optaron por el beneficio de la reincorporación o reubicación laboral y que a la fecha no han ejecutado su beneficio, pueden cambiar de opción a

cambio de que se les otorgue el beneficio de Jubilación Adelantada, previsto en la Ley N° 27803, modificada por las Leyes núms. 28299 y 28738, mediante comunicación dirigida al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a las diferentes Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, a nivel nacional, en un plazo que no excederá de quince (15) días hábiles, a partir de la vigencia de la presente Ley.

Para los efectos de ejecución del indicado beneficio, se faculta al Ministerio de Economía y Finanzas a transferir u otorgar los fondos necesarios que permitan su cumplimiento por parte de la ONP, con cargo al reintegro que se haga del Fondo Especial de Administración del Dinero Obtenido Ilícitamente en Perjuicio del Estado – FEDADOL, y las fuentes de financiamiento de la Ley.

CUARTA.– El acceso y goce a los beneficios del Programa Extraordinario no podrán ser restringidos ni limitados por el cumplimiento de requisitos o supuestos similares, incluyendo la realización de procesos de selección, evaluación o actos análogos, siendo únicamente indispensable encontrarse inscrito en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente. Los trabajadores reincorporados serán capacitados para lograr los perfiles que requiera la plaza asignada, de acuerdo a los objetivos de la institución.

Los ex trabajadores de las empresas del Estado y del sector público, gobierno regional y gobierno local, podrán ser reubicados, indistintamente, en el sector en el que cesó.

QUINTA.– Exclúyense a los beneficiarios de la Ley N° 27803, de los alcances de los Decretos de Urgencia núms. 020-2006 y 021-2006.

SEXTA.– Adiciónase al artículo 21° de la Ley N° 27803, el siguiente párrafo:

«Artículo 21°.- Sanciones y Penalidades
(...)

Asimismo, serán inhabilitados administrativamente, por un período no superior a tres (3) meses, de sus cargos a los funcionarios públicos que incumplan con la reincorporación de los ex trabajadores a que se refiere el artículo 10° y 11° de la Ley N° 27803. El incumplimiento de mandatos judiciales que ordenan la reincorporación, al amparo de la Ley N° 27803, es causal de destitución».

SÉTIMA.– La Comisión de Trabajo del Congreso de la República ejercerá el control político en concordancia con sus atribuciones para el cumplimiento de lo establecido en la presente Ley.

OCTAVA.– Deróganse y/o déjense sin efecto las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los quince días del mes de junio de dos mil siete.

MERCEDES CABANILLAS BUSTAMANTE
Presidenta del Congreso de la República

FABIOLA MORALES CASTILLO
Segunda Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:
Mando se publique y cumpla.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros



LEY DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO (07.07.2007) (348582)

LEY N° 29060

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:
El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

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

LEY DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

Los procedimientos de evaluación previa están sujetos a silencio positivo, cuando se trate de algunos de los siguientes supuestos:

a) Solicitudes cuya estimación habilite para el ejercicio de derechos preexistentes o para el desarrollo de actividades económicas que requieran autorización previa del Estado, y siempre que no se encuentren contempladas en la Primera Disposición Transitoria, Complementaria y Final.

b) Recursos destinados a cuestionar la desestimación de una solicitud o actos administrativos anteriores.

c) Procedimientos en los cuales la trascendencia de la decisión final no pueda repercutir directamente en administrados distintos del peticionario, mediante la limitación, perjuicio o afectación a sus intereses o derechos legítimos.

Artículo 2°.- Aprobación automática

Los procedimientos administrativos, sujetos a silencio administrativo positivo, se considerarán automáticamente aprobados si, vencido el plazo establecido o máximo, la entidad no hubiera emitido el pronunciamiento correspondiente, no siendo necesario expedirse pronunciamiento o documento alguno para que el administrado pueda hacer efectivo su derecho, bajo responsabilidad del funcionario o servidor público que lo requiera.

Lo dispuesto en el presente artículo no enerva la obligación de la entidad de realizar la fiscalización posterior de los documentos, declaraciones e información presentada por el administrado, con-

forme a lo dispuesto en el artículo 32° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 3°.- Aprobación del procedimiento

No obstante lo señalado en el artículo 2°, vencido el plazo para que opere el silencio administrativo positivo en los procedimientos de evaluación previa, regulados en el artículo 1°, sin que la entidad hubiera emitido pronunciamiento sobre lo solicitado, los administrados podrán presentar una Declaración Jurada ante la propia entidad que configuró dicha aprobación ficta, con la finalidad de hacer valer el derecho conferido ante la misma o terceras entidades de la administración, constituyendo el cargo de recepción de dicho documento, prueba suficiente de la resolución aprobatoria ficta de la solicitud o trámite iniciado.

Lo dispuesto en el primer párrafo será aplicable también al procedimiento de aprobación automática, reemplazando la resolución de aprobación ficta, contenida en la Declaración Jurada, al documento a que hace referencia el artículo 31° párrafo 31.2 de la Ley N° 27444.

En el caso que la administración se niegue a recibir la Declaración Jurada a que se refiere el párrafo anterior, el administrado podrá remitirla por conducto notarial, surtiendo los mismos efectos.

Artículo 4°.- Responsabilidad del funcionario público

Los funcionarios y servidores públicos que, injustificadamente, se nieguen a reconocer la eficacia del derecho conferido al administrado al haber operado a su favor el silencio administrativo positivo de un procedimiento que se sigue ante la misma entidad, incurrirán en falta administrativa sancionable, conforme lo establecido en el artículo 239° de la Ley N° 27444, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar.

Lo dispuesto en el primer párrafo también es aplicable a los funcionarios y servidores públicos, de cualquier entidad de la Administración Pública, que se nieguen injustificadamente a recibir o cumplir la resolución aprobatoria ficta derivada de la Declaración Jurada a que hace referencia el artículo 3°, dentro de un procedimiento que se sigue ante otra entidad de la administración.

Artículo 5°.- Denuncia del funcionario ante el órgano de control interno

Los administrados podrán interponer, individualmente o en conjunto, el recurso de queja a que se refiere el artículo 158° de la Ley N° 27444, o presentar una denuncia al órgano de control interno de la entidad respectiva, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiera lugar, en el caso de que el funcionario o servidor público incumpla lo establecido en la presente Ley.

Artículo 6°.- Procedimiento ante el órgano de control interno

Las denuncias ante el órgano de control interno de las entidades de la Administración Pública respectivas, que se presenten contra los funcionarios o servidores públicos que incumplan lo establecido en la presente Ley, serán puestas en conocimiento del público en general a través de la página web de la entidad o publicadas en el Diario Oficial "El Peruano", cuando la resolución que pone fin al procedimiento disciplinario quede consentida.

Artículo 7°.- Responsabilidad del administrado

Los administrados que hagan uso indebido de la Declaración Jurada, señalada en el artículo 3°, declarando información falsa o erró-

nea, estarán en la obligación de resarcir los daños ocasionados y serán denunciados penalmente conforme a la legislación de la materia por la entidad de la Administración Pública afectada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 32°, párrafo 32.3 de la Ley N° 27444.

Artículo 8°.- Seguimiento de los procedimientos administrativos

El órgano de control interno de las entidades de la Administración Pública supervisará el cumplimiento de los plazos, requisitos y procedimientos a fin de que sean tramitados conforme al Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA correspondiente. Asimismo, el órgano de control interno está en la obligación de elevar al Titular del Pliego un informe mensual sobre el estado de los procedimientos administrativos iniciados, así como sobre las responsabilidades en que hubieran incurrido los funcionarios o servidores públicos que incumplan con las normas de la Ley del Procedimiento Administrativo General, la presente Ley y aquellos que hayan sido denunciados por los administrados.

Artículo 9°.- Inexigibilidad de requisitos no establecidos en el TUPA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 36°, párrafo 36.2 de la Ley N° 27444, solamente podrá exigirse a los administrados el cumplimiento de los procedimientos o requisitos administrativos que se encuentren previamente establecidos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA, no pudiendo requerirse procedimiento, trámite, requisito u otra información, documentación o pago que no consten en dicho Texto, bajo responsabilidad del funcionario o servidor público que los exija, aplicándosele las sanciones establecidas en los artículos 4° y 5°.

En un plazo de ciento ochenta (180) días, computados a partir de la publicación de la presente Ley, todas las entidades a que se refiere el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444 deberán justificar ante la Presidencia del Consejo de Ministros todos los procedimientos contenidos en sus TUPA. De no mediar justificación alguna dichos procedimientos quedarán sin efecto de pleno derecho.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA.- Silencio administrativo negativo

Excepcionalmente, el silencio administrativo negativo será aplicable en aquellos casos en los que se afecte significativamente el interés público, incidiendo en la salud, el medio ambiente, los recursos naturales, la seguridad ciudadana, el sistema financiero y de seguros, el mercado de valores, la defensa comercial; la defensa nacional y el patrimonio histórico cultural de la nación, en aquellos procedimientos trilaterales y en los que generen obligación de dar o hacer del Estado; y autorizaciones para operar casinos de juego y máquinas tragamonedas.

Asimismo, será de aplicación para aquellos procedimientos por los cuales se transfiera facultades de la administración pública, y en aquellos procedimientos de inscripción registral.

En materia tributaria y aduanera, el silencio administrativo se regirá por sus leyes y normas especiales. Tratándose de procedimientos administrativos que tengan incidencia en la determinación de la obligación tributaria o aduanera, se aplicará el segundo párrafo del artículo 163° del Código Tributario.

SEGUNDA.- Fuerza de Ley

Otórgase fuerza de Ley a la "Directiva para la atención en 24 horas de actos inscribibles que tienen impacto directo en el desarrollo económico del país", aprobada por Resolución de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos N° 261-2005-SUNARP-SN.

TERCERA.- Procedimientos especiales

Los procedimientos de petición graciable y de consulta se rigen por su regulación específica.

CUARTA.- Declaración Jurada

En el plazo máximo de quince (15) días de publicada la presente Ley, mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, se aprobará el formato de la Declaración Jurada a que hace referencia el artículo 3°.

QUINTA.- Regulación transitoria

Las disposiciones de la presente Ley, que reconozcan derechos o facultades a los administrados frente a la administración, son aplicables a los procedimientos en trámite iniciados antes de su entrada en vigencia.

SEXTA.- Difusión de la presente Ley

Las entidades de la Administración Pública, bajo responsabilidad de su titular, deberán realizar las acciones de difusión, información y capacitación del contenido y alcances de la presente Ley a favor de su personal y del público usuario. Dichas acciones podrán ejecutarse a través de Internet, impresos, afiches u otros medios que aseguren su adecuada difusión. El costo de las acciones de información y difusión no se trasladará al público usuario, y asimismo se sujetará a las normas de austeridad y racionalidad en el gasto público.

Las correspondientes dependencias de las entidades de la Administración Pública, en un plazo no mayor a los tres (3) meses de publicada la presente Ley, deberán informar al Titular del Pliego sobre las acciones realizadas para el cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo.

SÉTIMA.- Adecuación de los procedimientos

En un plazo de ciento ochenta (180) días, computados a partir de la publicación de la presente Ley, las entidades a que se refiere el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444 deberán justificar, ante la Presidencia del Consejo de Ministros, aquellos procedimientos que requieren la aplicación del silencio administrativo negativo por afectar significativamente el interés público, conforme a lo señalado en el literal a) del artículo 1° de la presente Ley.

En igual plazo, las entidades deberán calificar los procedimientos administrativos considerando estrictamente lo establecido en la presente Ley, así como lo señalado en el artículo 31° de la Ley N° 27444, bajo responsabilidad, a fin de permitir que los administrados puedan satisfacer o ejercer sus intereses o derechos.

Vencido el plazo, la Presidencia del Consejo de Ministros publicará una lista de las entidades que cumplieron o no con remitir la justificación a que se refiere el primer párrafo, señalando la procedencia o no de la misma. En los casos de improcedencia las entidades ajustarán sus procedimientos en un plazo adicional de quince (15) días, bajo responsabilidad.

De manera excepcional, con la justificación debida y por decreto supremo, podrán señalarse los procedimientos administrativos es-

peciales que requieran una tramitación distinta a la prevista en la presente Ley. Para tal efecto se especificarán la naturaleza del procedimiento, su denominación, la justificación de su excepción y su nueva configuración en el TUPA correspondiente.

OCTAVA.- Adecuación por parte del Congreso de la República

El Congreso de la República, en el marco de su autonomía, en un plazo de ciento ochenta (180) días contados a partir de la publicación de la presente Ley, aprueba su Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA, estableciendo los procedimientos sujetos al silencio administrativo negativo o positivo, según corresponda.

NOVENA.- Normas derogatorias

Deróganse aquellas disposiciones sectoriales que establecen el silencio administrativo negativo contraviniendo lo señalado en el literal a) del artículo 1°; asimismo, deróganse los artículos 33° y 34° de la Ley N° 27444.

DÉCIMA.- Vigencia de la Ley

La presente Ley entra en vigencia, indefectiblemente, a los ciento ochenta (180) días calendario, contados a partir de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", efectúen o no, las entidades, la justificación prevista en el artículo 9° y en la Séptima Disposición Transitoria, Complementaria y Final, sin perjuicio de la responsabilidad en la que incurran los funcionarios competentes por el incumplimiento de las citadas disposiciones.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintiocho días del mes de junio de dos mil siete.

MERCEDES CABANILLAS BUSTAMANTE
Presidenta del Congreso de la República

JOSÉ VEGA ANTONIO
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:
Mando se publique y cumpla.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 07 al 23 de julio de 2007

1. Ley del Silencio Administrativo (07.07.07) (348582)

Mediante Ley N° 29060 de 28.06.07, se crea la Ley del Silencio Administrativo, que establece que los procedimientos de evaluación previa están sujetos a silencio positivo cuando se trate de algunos de los siguientes supuestos:

- Solicitud cuya estimación habilite para el ejercicio de derechos preexistentes o para el desarrollo de actividades económicas que requieran autorización previa al Estado, y siempre que no se encuentren contempladas en la Primera Disposición Transitoria, Complementaria y Final.
- Recursos destinados a cuestionar la desestimación de una solicitud o actos administrativos anteriores.
- Procedimientos en los cuales la trascendencia de la decisión final no pueda repercutir directamente en administrados distintos del peticionario, mediante la limitación, perjuicio o afectación a sus intereses o derechos legítimos.

2. Aprueban Modelos de Solicitudes que deberán presentar los ex trabajadores que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 29059 (07.07.07) (348614)

Mediante R.M. N° 185-2007-TR de 06.07.07, se aprueban los Modelos de Solicitudes que deberán presentar los ex trabajadores que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 29059, Ley que otorga facultades a la Comisión Ejecutiva creada por la Ley N° 27803 para revisar los casos de ex trabajadores que se acojan al procedimiento de revisión por no inclusión en la Resolución Suprema N° 034-2004-TR, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 06.07.2007.

La presentación de la solicitud a la que se refiere el artículo 4° de la Ley N° 29059 se realizará a través del formato aprobado en el Anexo 1 de la Resolución Ministerial reseñada.

Los ex trabajadores que interpusieron demandas en la vía judicial solicitando su inscripción en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y/o la revisión de su calificación efectuada en aplicación de la Ley N° 27803, deberán adjuntar copia legalizada o fedateada de la demanda interpuesta y del admisorio de la misma.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicará en su página web (<http://www.mintra.gob.pe>) la relación de ex trabajadores que se encuentren comprendidos dentro del ámbito de aplicación del artículo 1° de la Ley N° 29059, cuyas solicitudes deberán ser revisadas por parte de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley N° 27803.

3. Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial (12.07.07) (348857)

Mediante Ley N° 29062 de 11.07.07, se modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial. La Ley modificatoria tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores a su servicio en la Carrera Pública Magisterial, conforme al

mandato establecido en el artículo 15° de la Constitución Política del Perú y a lo dispuesto en el artículo 57° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación.

4. Modifican Títulos V y VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, referidos a Afiliación y Aportes y a Prestaciones (16.07.07) (349151)

Resolución SBS N° 922-2007 de 13.07.07. Ver Informe Laboral, agosto 2007.

5. Amplían vigencia del Reglamento del Régimen Especial de Facilidades de Pago y del Régimen Excepcional de Cumplimiento de Obligaciones (16.07.07) (349155)

Resolución de la Gerencia Central de Finanzas N° 037-GCF-OGA-ESSALUD-2007 de 25.06.07. Ver Informe Laboral, agosto 2007.

6. Aprueban Asignación Extraordinaria por única vez, a favor del personal civil administrativo de los Institutos Armados del Ministerio de Defensa y Órganos No Policiales del Ministerio del Interior (17.07.07) (349162)

Mediante D.S. N° 097-2007-EF de 16.07.07, se aprueba otorgar por única vez en los meses de julio y diciembre del año 2007, una Asignación Extraordinaria ascendente a la suma de S/. 500.00 a favor del personal civil administrativo de los Institutos Armados (Ejército Peruano, Marina de Guerra del Perú y Fuerza Aérea del Perú) del Ministerio de Defensa y Órganos No Policiales que vienen realizando labor efectiva en los Pliegos Ministerio de Defensa y Ministerio del Interior, respectivamente.

7. Designan fedatarios institucionales para la autenticación de documentos que se anexen a las solicitudes a que se refiere la Ley N° 29059 y modifican la R.M. 185-2007-TR (17.07.07) (349170)

Mediante R.M. N° 193-2007-TR de 16.07.07, se designan fedatarios institucionales para la autenticación de documentos que se anexen a las solicitudes a que se refiere la Ley N° 29059, Ley que otorga facultades a la Comisión Ejecutiva creada por la Ley N° 27803 para revisar los casos de ex trabajadores que se acojan al procedimiento de revisión por no inclusión en la Resolución Suprema N° 034-2004-TR.

8. Incorporan el artículo 14°-A en el Reglamento del Decreto Ley N° 19990, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-74-TR y modificaciones (18.07.07) (349244)

D.S. N° 015-2007-TR de 17.07.07. Ver Informe Laboral, agosto 2007.

9. Establecen disposiciones relativas al pago de devengados de Pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones – Decreto Ley N° 19990 (19.07.07) (349363)

D.S. N° 101-2007-EF de 18.07.2007. Ver Informe Laboral, agosto 2007.

10. Constituyen la Comisión Multisectorial de Trabajo encargada de tratar y revisar la situación socio-laboral de los trabajadores que prestan servicios de intermediación laboral y tercerización en el sector minero (20.07.07) (349470)

Mediante R.M. N° 212-2007-PCM de 19.07.07, se constituye la Comisión reseñada, la misma que estará adscrita al MTPE.

La citada Comisión Multisectorial de Trabajo estará conformada por los siguientes miembros:

- Dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, uno de los cuales la presidirá;
- Un representante del Ministerio de Energía y Minas;
- Un representante del Ministerio de Salud;
- Un representante del Seguro Social de Salud – EsSalud.

La Comisión será instalada en un plazo de 5 días hábiles a partir de la publicación de la Resolución Ministerial reseñada, y tendrá un período de 90 días hábiles a partir de su instalación, para presentar su informe final al Despacho Ministerial de Trabajo y Promoción del Empleo, el mismo que deberá contener la evaluación integral, las acciones realizadas y las recomendaciones.

11. Declaran ilegal la suspensión de labores convocada por la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú para el 24 de julio de 2007 (21.07.07) (349570)

Mediante R.A. N° 156-2007-P/PJ de 16.07.07, se declara ilegal la suspensión de labores convocada por la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú para el 24 de julio de 2007 por el término de 24 horas, ya que los recurrentes no han cumplido con garantizar la permanencia del personal necesario para impedir la interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que desarrolla el Poder Judicial.

12. Aprueban Directiva que regula el procedimiento para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil – RENECOSUCC (23.07.07) (349796)

Mediante R.M. N° 195-2007-TR de 20.07.07, se aprueba la Directiva Nacional N° 006-2007-MTPE/3/11.2 que regula el procedimiento para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil – RENECOSUCC y sus Anexos, los cuales constituyen documentos normativos que han sido formulados por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional.

13. Aprueban Directiva Nacional "Procedimiento para el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad" (23.07.07) (349803)

Mediante R.M. N° 196-2007-TR de 20.07.2007, se aprueba la Directiva Nacional N° 005-2007-MTPE/3/11.2 "Procedimiento para el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad", la misma que en anexo forma parte integrante de la Resolución Ministerial reseñada.