

# Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXXI N° 363 Setiembre 2007

## RMV

Monto a partir del 01.10.2007<sup>(\*)</sup>

RMV Del 01.01.2006 al 30.09.2007	RMV Desde 01.10.2007	INCREMENTOS S/. % IPC Periodo %	RMV Jul. 90-Set. 07 % IPC-INEI
S/. 500.00 m. S/. 16.67 d.	S/. 530.00 m. S/. 17.67 d.	30.00 6 3.70 1.00 6 3.70	-2.79 -2.79

### INCREMENTO NETO

TRABAJADOR	Afiliado AFP	ONP
RMV mensual	S/. 26.17 m.	S/. 26.10 m.
RMV diaria	S/. 0.87 d.	S/. 0.87 d.

### Efecto del Incremento en la RMV por Sectores Especiales

TRABAJADOR	RMV	Al 30.09.2007	Desde 01.10.2007
Mineros	1.25	S/. 625.00 m.	S/. 663.00 m.
Periodistas	3	S/. 1500.00 m.	S/. 1590.00 m.
Agroindustria (IPC)		S/. 19.51 d.	S/. 20.68 d.
Nocturna	1.35	S/. 675.00 m.	S/. 716.00 m.

RMV : Remuneración Mínima Vital  
m. : Mensual  
d. : Diario

% IPC Periodo: Variación Porcentual del IPC INEI de Dic. 2005 a Set. 2007 proyectado.  
(\*) Al cierre de edición no había sido aún publicada la norma que incrementa la RMV.  
Se anunció también otro incremento en la RMV de S/. 20 adicionales a partir del 01.01.2008.  
Elaboración : Análisis Laboral

30 años  
aele

# Vicisitudes del Derecho del Trabajo en el Perú

Entrevista realizada<sup>(1)</sup> con ocasión de la incorporación de nuestro director, Luis Aparicio Valdez, a la Academia Peruana de Derecho, el 28 de agosto del presente año.

***Con el conocimiento y la experiencia que usted tiene en el ejercicio del Derecho del Trabajo, doctor Aparicio ¿qué podría decirnos sobre su desarrollo en nuestro país?***

Históricamente, a nivel mundial, como es de conocimiento general, la legislación del trabajo se ha desarrollado básicamente en una sola dirección: la de especial protección al trabajador en una relación que suele ser desigual por propia naturaleza.

Sin embargo, de ser en alguna etapa un derecho eminentemente protector, en el cual el Estado asumía el deber de amparar al trabajador asegurándole un mínimo de garantías sociales, vale decir, derechos que se suponían intangibles, pasó, a raíz de los acelerados avances tecnológicos, de la crisis mundial de empleo y de la globalización de la economía, a una etapa de reformulación de su esencia y sus principios. En este contexto, se pensó que también debía apoyarse al trabajador en el ámbito del mercado de trabajo promoviéndose el empleo.

***¿Esto quiere decir que el Derecho Laboral debería tener entre sus preocupaciones también a quienes están desocupados?***

Así es, Rodríguez Pinhero destacaba, en mayo del 2000, que los objetivos de la Legislación del Trabajo ya no están constreñidos a los trabajadores que tienen empleo, sino también a aquellos que no lo tienen, pero que están tratando

de encontrar alguno. Su rol –decía– ya no es sólo el de proteger a los trabajadores, lo que ha sido un objetivo tradicional, sino que su interés es alcanzar la creación de más empleo.

Como resultado directo de las transformaciones producidas en los sistemas productivos y las exigencias de la competencia antes reseñadas, se estableció un Derecho del Trabajo con mayor adaptabilidad, razonabilidad y proyección de futuro, lo que ha permitido un sistema de relaciones laborales más abierto, desarrollado sobre la base de dos instrumentos: la desregulación y la flexibilización, e incluso, en algunos países, la eliminación de parte de las normas laborales, lo que lamentablemente no ha dejado de presentar ciertos excesos e incoherencias.

***¿Qué cambios fundamentales se han producido, en ese sentido, en el Derecho del Trabajo?***

En nuestro país, la política de promoción del empleo dio sus primeros pasos en 1985, en momentos en que confluieron la crisis financiera internacional con la crisis del Derecho del Trabajo, lo que fue la comprobación de lo íntimamente relacionada que está la economía con la vida laboral. Luego, en la década de los noventa, esta interrelación se constituyó en el centro de la política laboral, con



Por Rosario Arroyo Morales,  
periodista profesional y expositora de AELE.

resultados que se prestaron a polémica, no solamente en nuestro país sino también a nivel mundial, al considerar que la flexibilización de la legislación laboral no resultó todo lo beneficiosa que se esperaba.

***¿Qué deficiencias ha tenido nuestra legislación laboral con anterioridad a la reforma de la década de los noventa?***

Considero que para opinar sobre los alcances de la reforma y lo que pueda venir en el futuro en el campo del trabajo, es necesario hacer un análisis crítico respecto al desarrollo de nuestra legislación laboral entre 1911, año en que inicialmente se legisló sobre Accidentes de Trabajo, mediante la Ley N° 1378, y el año 1991 en el que se ejecutaron varias reformas. Creemos que esta visión retrospectiva nos permitirá descubrir graves errores que se han cometido en el Perú por un exceso proteccionista, razones ideológicas o políticas, "vocación pionera", "emoción social" o, simplemente, porque se dictaron dispositivos que tenían fuerte implicancia económica sin calcular las consecuencias sobre los supuestos beneficiarios y sobre el país en su conjunto. Además dicha legislación, profundamente discriminatoria y poco común en el contexto internacional, es absurda y favoreció en diversos casos más al trabajador empleado que al obrero.

***En un artículo suyo leí que en un momento dado la jubilación de los empleados particulares estaba completamente a cargo del empleador, ¿cómo era eso?***

La jubilación de los empleados particulares a cargo del empleador era la búsqueda de un imposible económico.

Bastaría, por ejemplo, preguntarse si alguien en su sano juicio propondría hoy en día que la jubilación de los empleados particulares estuviera directamente a cargo de las empresas, sin que el trabajador resultara obligado a efectuar aporte alguno y sin que se exigiera al empleador constituir reservas legales con este propósito. Sin embargo, esta situación fue una realidad laboral en el Perú.

El problema se hizo más grave con el transcurso del tiempo porque, inicialmente, desde 1946, resultaban obligadas a cubrir esta pensión únicamente aquellas empresas que tenían un elevado capital (dos millones de soles de aquellos tiempos); sin embargo, al no modificarse progresivamente el monto del capital que convertía en obligatoria la concesión de este beneficio, con el avance de la inflación cada año, un número creciente de empresas medianas y hasta pequeñas quedaron comprendidas dentro de estos alcances.

Así, poco a poco las escasas decenas de empresas que tenían que responder por esta obligación (bancos, grandes empresas mineras, la empresa petrolera International Petroleum Company, grandes haciendas azucareras, la empresa ferrocarrilera Peruvian, etc.) pasaron en el año 1968 a convertirse en varios millares de empresas, pudiendo haber llegado a comprometer a la totalidad de empresas del país si no se hubiera puesto fin a este sistema sustituyéndolo por otro que se denominó el Fondo Especial de Jubilación de Empleados Particulares (FEJEP), creado por Decreto Ley N° 17262 en noviembre de 1968.

***Esto constituía una fuerte carga sobre las empresas...***

Por supuesto, nótese que no se trataba de que una empresa comprendida en el sistema debía pagar directamente la jubilación de un empleado 40 años después, como fue al comienzo en 1946, sino que la inflación hacía que una empresa no obligada por su capital insuficiente, estaba obligada a reconocer los años de servicios con efecto retroactivo cuando, debido a la inflación, su capital se elevaba significativamente.

Mientras persistió la obligación de asumir la pensión de los empleados particulares, los legisladores, indiferentes a lo que sucedía y al riesgo económico que podía representar para las empresas y para el sistema, competían para proponer y reducir los años exigidos para que el empleado se jubilara. Así se pasó de los 40 años que se requerían en 1946, a sólo 20 años, en el caso de las mujeres, o 25 años, en el de los varones, en 1968. La jubilación a cargo del empleador podía alcanzarse en algunos casos a los 37 años de edad, las mujeres, y a los 42, los hombres, luego de lo cual podían trabajar en otra empresa.

No es del caso mencionar aquí más detalles sobre una legislación absurda e irresponsable, salvo que todo esto ocurría mientras los trabajadores manuales (obreros), en abierta discriminación, se encontraban al margen de este beneficio de jubilación a cargo exclusivo y directo del empleador que, como ya hemos mencionado, sólo beneficiaba a los empleados.

***¿Era, entonces, una ley discriminatoria que daba un trato económico diferente a empleados y obreros en lo referente a la jubilación?***

Así es. A diferencia de los empleados, a los obreros para acceder a una pensión sí se les descontaba el 6% de su remuneración como aporte para la Caja Nacional de Pensiones del Seguro Social Obrero, no obstante lo cual, y en razón del alto costo social que representaba para la empresa el cumplimiento de sus cargas sociales, ésta se defendía

limitando los incrementos salariales tanto de los empleados como de los obreros. Ironía y discriminación.

Toda esta desafortunada situación ocurrió hace sólo cerca de cuatro décadas, entre 1946 y 1968, en que el sistema se tornó inviable y fue sustituido por otro regulado con topes, y que también la inflación se encargó de desaparecer.

¿Algún país siguió nuestro ejemplo? Ninguno. ¿A alguien se le ocurriría hoy en día algo parecido? A nadie, sin duda.

### ***¿Qué puede decirnos sobre la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)? ¿También es discriminatoria?***

La CTS tuvo como origen la Ley N° 4916, creada el año 1924 sólo como un derecho indemnizatorio por despido de los empleados a quienes les correspondía una remuneración por año de servicios, hasta un tope que inicialmente fue fijado en doce sueldos cuando el empleado alcanzaba entre 25 a 30 años de servicios, quedando excluidos del beneficio, discriminados, los obreros, quienes tuvieron que pugnar para lograr ser parte del mismo.

Con la Ley N° 8439, de 20 de agosto de 1936 (doce años después), se estableció que este derecho correspondería tanto a los trabajadores empleados despedidos como a los renunciados y, además, se hizo extensivo a los trabajadores obreros, pero sólo a aquellos que fueran despedidos y solamente a razón de 15 días de salario por año de servicios, lo que significó una nueva discriminación. Tu vieron que pasar muchos años para que a los trabajadores obreros se les reconociera un monto igual que el logrado por los empleados, lo que recién ocurrió con la Ley N° 13842, de 12 de enero de 1962. Pero, entonces, sorprendentemente, no solamente fueron igualados en sus derechos los obreros con los empleados, sino que casi por la misma época (julio de 1962) los obreros superaron a los empleados, debido a que se establecieron topes de cálculo de la remuneración base para los empleados y no para los obreros. Aquí tenemos un nuevo caso de discriminación, primero en contra de los obreros y después contra los empleados.

### ***¿Podría decirnos algo sobre la Comunidad Laboral que se crea por esos años en nuestro país?***

La Comunidad Laboral fue establecida el año 1970 durante el gobierno del General Velasco. Como institución tuvo partidarios y detractores en el país, pero un aspecto debe ser puntualizado para efectos de esta introducción crítica: fue creada con el objetivo de que los trabajadores participaran en la propiedad, gestión y utilidades de las empresas,

solamente cubrió a menos del 10% de los trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA). El 90% restante (perteneciente a todo el resto de sectores productivos) quedó fuera del experimento, discriminado. Y a juzgar por las opiniones de sus detractores, este 90% debió pagar el impacto negativo que provocó su vigencia entre los inversionistas nacionales y extranjeros. Sobre sus ventajas o desventajas, valga decir que no ha tenido seguidores en ninguna parte del mundo.

Asimismo, me podría ocupar de la Póliza de Vida en favor de los empleados particulares del año 1924, considerada dentro de los alcances de la Ley N° 4916, beneficio que por la inflación y la negligencia quedó muy pronto vacío de contenido, y discriminaba a los obreros.

### ***¿Cómo terminaron o evolucionaron estos beneficios?***

Al final, muchos de estos beneficios desaparecieron (Comunidad Laboral y Jubilación de los Empleados a cargo del Empleador) y nadie propone su retorno; otros fueron felizmente modificados (CTS y Seguro de Vida).

Todos tienen como común denominador –aparte de que no fueron objeto de ningún estudio actuarial– sus implicancias sobre el empleo y el hecho de que no representaron nada en favor de las grandes mayorías del país, las que se mantienen en la exclusión por inacción de las autoridades, como el sector independiente urbano no calificado, el campesino minifundista, los desocupados, los trabajadores del sector público, los trabajadores bancarios, etc.

### ***El Perú parece haber sido un país pionero en legislación laboral. ¿Es así?***

Todas las instituciones que se fueron creando en nuestro país se pusieron en vigencia dentro de un convencimiento nacional de que éramos exactamente un país "pionero" en materia laboral; que nuestra legislación por sí sola permitiría alcanzar la justicia social; y que las empresas podían pagar, no importaba el costo.

En este contexto, no bastaban las normas comunes del Derecho del Trabajo aplicadas en la generalidad de los países, ni el desarrollo de la Seguridad Social a cargo de instituciones, ni los convenios internacionales, ni siquiera los convenios colectivos. Debíamos innovar impresionando al mundo, lo que, por lo demás, no ocurrió.

Así, mientras otros países vecinos legislaban de manera más natural y, sin buscar tanta originalidad, desarrollando sus industrias, en el nuestro la mayor parte de la industria farmacéutica se trasladó a Colombia a raíz de la creación de la Comunidad Laboral.

***Parece ser que se cometieron errores que tienen como resultado malas relaciones laborales, ¿es cierto eso?***

En nuestro país, como en ningún otro, el Poder Ejecutivo intervino directamente en la negociación colectiva hasta el año 1991, a falta de acuerdo entre las partes, mediante resoluciones administrativas.

La negociación colectiva, de esta manera, siguió manteniendo sus características politizadas pues el Poder Ejecutivo, al resolverla, siempre lo hizo considerando sus propios intereses, mientras las huelgas de los trabajadores mayoritariamente estaban dirigidas a presionar al órgano decisor, esto es al Estado, por lo cual la negociación colectiva quedó distorsionada.

***¿Qué nos puede decir sobre la reforma laboral en el Derecho Individual del Trabajo Peruano de los años 90, y sobre la búsqueda del empleo, el desempleo y la informalidad?***

La reforma implicó un cambio en la actitud del legislador frente a la legislación del trabajo subyugada por el sesgo económico liberal y por el mercado.

Mientras en las décadas que le antecedieron se buscó alcanzar con la legislación del trabajo notables avances –aunque en la práctica, conforme hemos explicado no ocurrió tal cosa– se ingresó a una fase en la que se debía tomar en cuenta los fenómenos en el campo de la economía.

El objetivo central de la nueva política laboral era eliminar las reticencias del empleador para invertir, debido a que la legislación del trabajo resultaba costosa y compleja.

El crecimiento del desempleo y del subempleo fue una característica de los noventa con pequeños lapsos en que se sintió un cambio de orientación. Actualmente, el desempleo nacional asciende aproximadamente al 6%, mientras el subempleo de la PEA está en los alrededores del 50%, siendo más alto en las provincias (por los bajos ingresos) que en la capital.

Crece también el autoempleo. Según la Organización Internacional del Trabajo el 80% de los empleos que se crean en el país son en el sector informal.

Los cambios en la legislación laboral no han cumplido los objetivos esperados, lo que lleva a responsabilizar al sistema neoliberal aplicado durante esa década de los noventa; sin embargo, existen pocas alternativas a éste.

El proceso de mundialización de la economía lleva a todos los países a buscar la competitividad, lo que ha originado una cadena contraria al bienestar social.

Los empresarios están interesados en disminuir sus costos salariales y de beneficios sociales y desarrollar un modelo de relaciones laborales cuyos alcances tienden a facilitar tales políticas.

***¿Qué influencia tienen las nuevas tecnologías en el desempleo?***

Los avances de la tecnología permiten también cada vez producir más con menos personal.

Dentro de este marco, se está produciendo una fuerte precarización del empleo, reduciéndose la significación del rol protector de la legislación laboral y de la negociación colectiva. La Legislación del Trabajo tiene por delante muchos desafíos, y uno de ellos es el de volver a pensar en un rol efectivo frente al problema del crecimiento del sector informal. Tiene allí un rol que cumplir.

La Legislación de Trabajo está también en proceso de revisión a nivel mundial ya que se le supone concebida para la producción de manufactura, cuando ya ha entrado en la Era basada en la sociedad del conocimiento.

De hecho, es cierto que quedó atrás la fábrica tradicional con muchos trabajadores y procesos de producción en serie. Ahora las empresas tratan de trabajar con un núcleo de personal, mientras que para las tareas que no son cotidianas o que pueden estar a cargo de empresas externas, se recurre a sistemas de subcontratación. Al menos para el sector moderno de la economía, las circunstancias son diferentes y exigen un sistema de relaciones laborales más dirigidas a la productividad y competitividad, más horizontal en la gestión y de metas de beneficios mutuos, todavía inédito en nuestro país.

***Por lo tanto, los resultados no han sido los esperados. ¿Qué se puede hacer para crear una reforma laboral realmente efectiva?***

La reforma laboral ha tenido muy variado curso, afectando de manera diversa tanto al empleo como al salario, su crecimiento, la movilidad ocupacional, la capacitación y condiciones de trabajo. Pero, en suma, no ha podido contrarrestar la proliferación de empleos precarios y el desarrollo de modalidades informales al margen de la legalidad.

Sus efectos, pues, no han sido los esperados. Al aumentar la autonomía de la voluntad de las partes para contratar o pactar, y disminuir desmesuradamente la aplicación del Principio Protector se produjo un desequilibrio a la inversa, lo que dio lugar a restricciones en la sindicación, la negociación colectiva, la disminución de ingresos, entre otros. Y es que no se crearon mecanismos adicionales que mantuvieran el desarrollo de los sujetos evitando su exclusión, produciéndose, en consecuencia, una disminución de la contratación de mano de obra y de la productividad en el trabajo.

A raíz de esto surge una nueva posición según la cual la modernización del Derecho Laboral constituye “un elemento clave para el éxito de la adaptabilidad de los trabajadores y

de las empresas" y, por ello, para afrontar los retos derivados de la mundialización. Sin embargo, como hemos señalado, la flexibilidad del mercado de trabajo se ha buscado, preferentemente, a través del incremento de los tipos contractuales. Pero, en verdad, la ausencia de control ha sesgado ese objetivo.

En estas circunstancias resulta fundamental el desarrollo de la formación profesional, como paso afín a la modernización de las relaciones laborales de manera que tengan sincronía con el cambio económico mundial. Estamos, pues, ante el reto de un replanteamiento global, que traslade el debate del eje proteccionismo-desregulación hacia el de la mayor o menor coherencia interna de las empresas, mayor o menor productividad y competitividad, y mayores o menores beneficios mutuos. En el fondo, se trata de sobrepasar la lógica de la conflictividad y adoptar la del crecimiento con equidad.

***¿Qué conclusiones podría usted señalar que pudieran ser tomadas en cuenta por los sectores interesados?***

Esta pregunta la voy a responder con algunos apuntes que tengo hechos sobre el tema.

1. Luego de efectuar una revisión de los alcances de la reforma laboral introducida en nuestro país en los noventa, podemos afirmar que existe la necesidad de un planteamiento en materia laboral en nuevos términos, más modernos.

Nos referimos, específicamente, a la generación de relaciones laborales menos conflictivas, más propicias a las metas de interés común y de mutuo beneficio de los actores, promotoras de la productividad y el salario, relacionadas con el conjunto social y afines a la competitividad de nuestros días.

2. Consideramos que, en cuanto a la legislación laboral, temas tales como los contratos a plazo fijo, la intermediación, tercerización, despido arbitrario, entre otros, tendrán que ser revisados para evitar los excesos en uno u otro sentido.

La contratación a plazo fijo ha venido en muchos casos siendo utilizada en forma indiscriminada y sin tomar en cuenta las causas objetivas que la originaron.

Respecto a la tercerización, si bien es cierto en el Consejo Nacional de Trabajo se está debatiendo un proyecto de ley, consideramos que este tema motivará aún discusiones, ya que habrá que superar fantasmas como la informalidad, el abuso y la simulación en su ejercicio, que tratan de desconocer principios fundamentales como el de la Primacía de la Realidad.

Finalmente, y respecto al tema del despido arbitrario, si bien es cierto su utilización, en la práctica, ha sido atemperada por los pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre la materia, se requiere una mayor precisión normativa al respecto.

3. Creemos, asimismo, que en nuestro país debe efectuarse una reflexión clara y transparente en materia de Sindicación y Negociación Colectiva.

Querimos un ordenamiento legislativo que incorpore la productividad, capacitación y desarrollo de la formación profesional como ejes de este sistema; que discorra sobre la base de Principios como Transparencia, Primacía de la Realidad y Veracidad; y que se encuentre adecuado a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4. Consideramos que resulta sustancial mantener y desarrollar el Diálogo Social que ha tenido un avance importante, como ya lo hemos mencionado, a través del Consejo Nacional de Trabajo, de conformación tripartita.

5. Seguimos en nuestro país en la búsqueda de un derecho justo, equitativo, que nos proporcione trabajo decente con responsabilidad social, que permita el desarrollo personal con una visión de la realidad económica que favorezca el desarrollo del empleo y de la productividad y que evite las marchas y contramarchas que tantas veces se han producido en el pasado.

6. Para lograrlo, tenemos que mantener los principios esenciales del Derecho del Trabajo, pero también adoptar un enfoque más a tono con los tiempos y edificar un sistema de relaciones laborales distinto. Ese es el reto. Por ahora, solamente tenemos la experiencia de nuestros desaciertos, la cual debemos convertir en lección para emprender los nuevos rumbos.

***Muchas gracias, doctor Aparicio. Esperemos que sus acertadas sugerencias sean tomadas en cuenta por quienes tienen la responsabilidad y la capacidad de crear una legislación más justa y mejores relaciones laborales.***

## PÁG 2

### ENTREVISTA

- Vicisitudes del Derecho del Trabajo en el Perú

## PÁG 8

### ESCENAS LABORALES

## PÁG 10

### ANÁLISIS

- Crear empleos: economía, medidas y leyes  
Jorge Bernedo A.

## PÁG 13

### ANÁLISIS LEGAL

- Tercerización
- EsSalud: Arbitrariedades en el Cálculo de los Subsidios
  - Días No Laborados
- Planilla Electrónica y Boleta de Pago Digital
- Reglamento de la Ley de Inspección

## PÁG 32

### SEGURIDAD SOCIAL

- Primer Foro Mundial de la AISS

## PÁG 33

### CONVENIOS COLECTIVOS

- Industrias TEAL S.A.
- Ferreyros S.A.A.

## PÁG 35

### JURISPRUDENCIA LABORAL

- La ratificación tardía de una demanda no suscrita por el actor y cuya subsanación no fue firmada por el interesado, ¿da lugar a la prescripción de la acción?

## PÁG 39

### COYUNTURA

- La mínima remuneración
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2004-2007)

## PÁG 40

### INDICADORES LABORALES

- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo: Agosto 2007
- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Octubre 2007
- Aportes y Contribuciones Sociales: Setiembre 2007
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Setiembre 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 47

### TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

## PÁG 55

### LEGISLACIÓN SUMILLADA

Del 07 al 24 de setiembre 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, París 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  
& 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

363/SETIEMBRE/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 Nº 98-2765

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN  
EN CUALQUIER FORMA  
SIN PERMISO ESCRITO  
DEL DIRECTOR



# escenas laborales

## • MODIFICAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 27626

Mediante D.S. N° 020-2007-TR de 19.09.2007, publicado el 20.09.2007 en el Diario *El Peruano*, se modificaron los alcances del artículo 4° del D.S. N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral, referido a la **Tercerización de Servicios**, incorporándose en su texto los artículos 4°-A: Desplazamiento de personal a unidades de producción de una empresa principal; 4°-B: Desnaturalización; y, 4°-C: Garantía de derechos laborales.

El referido Decreto Supremo entró en vigencia el 21 de setiembre del año en curso.

Para mayor información véase la transcripción literal de la norma comentada en páginas interiores de la presente edición y el análisis legal respectivo en este mismo número.

## • APRUEBAN DIRECTIVA “Celeridad en la resolución de procesos laborales de Nulidad de Despido y de Reposición al Empleo”

Mediante Res. Administrativa N° 215-2007-CE-PJ publicada el 20.09.2007, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó la Directiva N° 007-2007-CE-PJ “Celeridad en la resolución de procesos laborales de Nulidad de Despido y de Reposición al Empleo”, que contempla medidas que permitirán brindar mayor celeridad a los procesos laborales reseñados, de manera que las pretensiones laborales sean resueltas en menor tiempo.

Dicha Directiva será de aplicación en la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República y en todos los órganos jurisdiccionales civil, laboral y mixtos de los Distritos Judiciales del país, que conozcan estos procesos.

## • CENSO NACIONAL Domingo 21 de octubre de 2007

Mediante Decreto Supremo N° 081-2007-PCM, de 11.09.2007, publicado el 12.09.2007, se declara el día domingo 21 de octubre del 2007 “Día del Censo Nacional” para efectos de los Censos Nacionales: XI de Población y VI de Vivienda, fecha en que se llevará a cabo el Empadronamiento en el área urbana a nivel nacional.

El Censo se realizará entre las 08:00 y las 18:00 horas en el Área Urbana de Empadronamiento, con inamovilidad de la población, para cuyo efecto el Ministerio del Interior, en coordinación con el INEI, dictará las medidas correspondientes.

Asimismo, el 19.09.2007 se publicó la Res. Jefatural N° 270-2007-INEI de 18.09.2007, por la cual se aprueba la Norma Técnica Censal N° 001-2007-INEI/CPV2007, que regula el **empadronamiento especial de las personas que trabajarán el “Día del Censo”** durante las horas establecidas en el párrafo precedente, en los establecimientos de Servicios Públicos Vitales: Centros de Salud, Asistencias Públicas, Clínicas y Hospitales; y de Servicios Básicos: agua, electricidad, teléfonos, telecomunicaciones; así como Cementerios y Morgues, Empresas de Transporte Aéreo, Empresas de Taxi de Aeropuertos, Industrias Estratégicas (siderúrgicas, petroleras y mineras), entre otros; y vendedores de diarios en quioscos.

## • CONGRESO MUNDIAL MEMORABLE

Transcurrido un año de la realización del XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT), llevado a cabo en Lima del 11 al 14 de setiembre de 2006, publicamos la carta que la Directiva de la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (APERT) recibiera del doctor Mario Pasco Cosmópolis, actual Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo:

Lima, 26 de setiembre de 2006

Señores Directivos de la  
Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo  
Muy señores míos:

Acabo de retornar de un Congreso en Lisboa y por eso recién puedo escribir estas palabras de saludo y felicitación por el grandioso éxito del Congreso de Lima.

El haber estado en tan corto tiempo en tres eventos internacionales (\*) me da la ocasión única y privilegiada de poder compararlos, y puedo decirles para su satisfacción y orgullo que el que Ustedes comandaron y lideraron fue, por lejos, el mejor en todos los sentidos: organización impecable, alto contenido académico, amplia e intensa participación de los concurrentes, estupendos actos sociales, maravillosas imágenes del folklore peruano, en fin, una demostración extraordinaria de calidad que todos –peruanos, pero especialmente extranjeros– recibieron con sorpresa y entusiasmo.

Pueden dar fe, entre otros, Jean Claude Javillier, Martha Monsalve, Zita Froila Tinnoco, Juan Raso, y muchos más.

No cabe duda de que este éxito se ha dado gracias al liderazgo de Luis Aparicio Valdez, quien si bien es cierto no pudo estar presente físicamente en los momentos finales, su presencia espiritual fue notoria y constante.

Al felicitarlos, no puedo dejar de lado, sin embargo, el aporte inconmesurable de Germán Ramírez Gastón, y del equipo de trabajo integrado por Paloma Martínez-Hague, Cecilia Monteverde y sus colaboradoras.

Atentamente,

Mario Pasco Cosmópolis

(\*) De la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo (en París, Francia); de la APERT (en Lima, Perú); y de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (en Lisboa, Portugal).

## • INSPECCIONES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO

Según Comunicado recientemente emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al menos cien empresas y entidades del Sector Público, acusadas de cometer infracciones laborales, vienen siendo fiscalizadas a nivel nacional.

Las visitas de supervisión se están efectuando en entidades públicas que cuentan con personal sujeto al régimen laboral del TUO del Decreto Legislativo N° 728, y que tienen regímenes laborales similares a los del sector privado. En este sentido, el Director Nacional de Inspecciones Laborales, Jorge Villasante, ha manifestado: "...Estamos facultados a intervenir en las empresas del Estado cuando se presenten denuncias. Las inspecciones no sólo se enfocan al sector privado y se vienen realizando desde que se dio la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806 del 2006) y su Reglamento".

De otro lado, cabe resaltar que las modificaciones introducidas recientemente por D.S. N° 019-2007-TR al Reglamento de Inspección del Trabajo tienen como objetivo fortalecer el sistema, ya que las obstrucciones a las labores de fiscalización no serán tan fáciles de realizar al haberse facultado a la AAT competente a solicitar autorización judicial para el ingreso al lugar o centro de trabajo. Anteriormente, frente a esta situación, se cerraba el expediente y sólo se procedía a multar a las empresas, situación que ha cambiado en la actualidad.

Finalmente se señala que en octubre comenzará una agresiva campaña de fiscalización sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y que, asimismo, se está preparando un Plan Nacional de verificación de contratos sujetos a modalidad.

## • CONSTRUCCIÓN CIVIL

### Retención del 5% del valor total de la obra, como garantía por incumplimiento de pago de beneficios laborales de trabajadores

Mediante Ordenanza Regional N° 010-2007-GRU/CR, de 25.05.2007, ha quedado establecido que a partir del 20.09.2007, todos los contratos suscritos por las entidades públicas de la **región Ucayali** deberán adicionar una cláusula en donde se especifique claramente la retención del 5% del valor total de la obra, suma de dinero que garantizará el cumplimiento del pago de los beneficios laborales de los trabajadores de construcción civil.

Dicha retención será mediante Carta Fianza bancaria cuyo tenedor y responsable del cumplimiento de las obligaciones del empleador será la Dirección Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. En caso de cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador la mencionada Dirección está en la obligación de devolver la Carta Fianza.

Esta medida preventiva constituye un ejemplo a imitar para evitar las afectaciones laborales que con frecuencia se atribuyen a las empresas contratistas o subcontratistas respecto a su personal.

## • REORGANIZACIÓN DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD

Con fecha 15 de setiembre de 2007 se publicó en el Diario Oficial *El Peruano*, el Decreto Supremo N° 010-2007-SA de 14.09.2007, mediante el cual se declara por el plazo de 120 días calendarios en proceso de reorganización el Organismo Público Descentralizado del Ministerio de Salud, Seguro Integral de Salud (SIS).

El Ministerio de Salud, en el período de reorganización, a propuesta del SIS, deberá presentar a las instancias respectivas los proyectos de documentos de gestión necesarios para la implementación de las medidas de reorganización, los que serán aprobados en observancia de lo establecido en la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y demás normas legales y reglamentarias vigentes.

El Decreto Supremo reseñado será refrendado por el Ministerio de Salud y entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

# bibliografía

## Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo

**Carlos Blancas Bustamante**

Fondo Editorial de la Pontificia

Universidad Católica del Perú

Primera edición, mayo 2007

El libro "**Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo**", de Carlos Blancas Bustamante, es una novedosa investigación relativa a la eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en la relación laboral, a partir de la interpretación del artículo 23° de la Constitución, el cual establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Por ello, en primer lugar, aborda el tema general relativo a la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares o privados, analizando la concepción tradicional de tales derechos como oponibles únicamente ante el Estado, excluyendo de su ámbito las relaciones privadas, para luego presentar las distintas razones que, posteriormente, se desarrollaron para extender su eficacia entre los sujetos privados. Concluye exponiendo las distintas posiciones adoptadas al respecto, hasta llegar a la tesis de la eficacia inmediata de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, la misma que, según señala, es la que acoge nuestra Constitución, como lo ha reconocido el Tribunal Constitucional.

El libro plantea a continuación la cuestión de la eficacia de los derechos fundamentales no laborales —también llamados "inespecíficos" por no tener un contenido propiamente laboral— en la relación de trabajo, teniendo como punto de partida la constitucionalización de los derechos específicamente laborales, así como el artículo 23° de la Constitución.

Finalmente, estudia la eficacia en la relación laboral de algunos derechos fundamentales especialmente relevantes, apoyándose en la jurisprudencia aún escasa del Tribunal Constitucional, la cual, sin embargo, ya ha tomado posición afirmando la vigencia de estos derechos en el ámbito de la relación laboral con la consiguiente obligación del empleador de respetarlos y favorecer su ejercicio.

# Crear empleos: economía, medidas y leyes

La posibilidad de crear empleo a partir de buenas ideas (y de las otras) ronda la mente de los legisladores y en general de los decisores de política, de la mayoría de profesiones prácticamente en todo el mundo. La opción de desarrollar iniciativas que incidan no solamente en la cantidad sino también en la calidad del empleo, tiene además una amplia gama de argumentos e iniciativas, que debemos revisar periódicamente. Tal es el propósito de estas notas.

En la opción más radical deberíamos referirnos al argumento, frecuentemente esgrimido, que es más bien la economía la que genera empleo, y que es en el terreno de los modelos económicos, del sistema de precios y de la orientación política, donde debe resolverse la discusión. No deja de haber buenas razones en esta posición, puesto que existen circunstancias –como por ejemplo en los drásticos ajustes de demanda sufridos por el país– en las cuales crear empleos, es precisamente lo que no se quiere hacer. En efecto, si se trata, como en el caso de los ajustes, de extraer recursos a la población, tanto de las inversiones del Gobierno y de las empresas privadas como del consumo de las familias, con el propósito de detener las alzas de precios, digamos, por inanición, no se puede a la vez generar empleo. Lo que desde su discutible punto de vista, el ajuste trata, es postergar el empleo y el bienestar en general, para frenar la inflación, y luego, partir desde un nuevo orden.

Lo temible es, pues, como hemos afirmado en muchas ocasiones, esperar beneficios de un modelo económico en el cual las estructuras de precios son antiempleo. Capitales relativamente caros, aranceles bajos, divisas baratas, tarifas de servicios y bienes básicos caros, presión fiscal sobre la actividad de las empresas y no sobre sus rentas, conforman un complejo difícil de superar aún con el mejor conjunto de medidas de tipo promocional.

Éste ha sido posiblemente el mayor problema de las acciones realizadas dentro del marco de las llamadas medidas activas para favorecer el empleo, especialmente difundidas y apoyadas por la Organización Internacional del Trabajo. Si bien concebidas con plena conciencia de que deben tener una orientación anticíclica, sus dificultades han sido mayores en algunos países que en otros, según su estructura productiva anterior, su ubicación en el ciclo demográfico, y sus entornos políticos.

En particular en economías débiles y pequeñas como la nuestra, el Estado no dispone de inversiones suficientes como para contrarrestar la violencia de los ajustes. En tal circunstancia, lo que pueda hacerse en términos de calificación de la fuerza de trabajo, elevación de la productividad, apoyo a las exportaciones, a ramas de actividad específicas o grupos poblacionales particulares, se encuentran en situación tan subordinada al efecto general de la economía, que pierden su capacidad de tener impacto. En periodos de auge, en cambio, las llamadas medidas activas sí pueden tener efectos considerables y están presentes de una forma u otra en la presente discusión.

## EL TEMA DE FONDO DE LA FLEXIBILIZACIÓN

El debate nacional acerca de la posibilidad de fomentar el empleo ha sido presidido por la idea de tratar al mercado laboral "como un mercado de papas", despersonalizado, sin consideraciones sociales –para algunos– o eficiente y por lo tanto, con buenos efectos para todos, según sus panegiristas. Tal vez no añada mucho al debate, pero sí lo identifica: los primeros suelen ser trabajadores y sindicalistas de las filas de la izquierda; los segundos, analistas de derecha y con frecuencia, empleadores o sus representantes.

Viéndolo friamente, desde la dura realidad peruana, es cierto que lo puesto en disputa es un mercado (donde se vende y se compra, en este caso, fuerza de trabajo) laboral reducido, debido a que tenemos un país con muy pocos capitales, y sobre todo, con muy poca industria. El estilo de desarrollo nacional no ha dado para más, y para colmo, en los últimos años fue enemigo de las posibilidades industriales, las del sector que más genera empleo y acumula internamente.

En este mercado, se tiene abundante oferta –muy de lejos, la más alta de toda la historia peruana, aunque a veces los que tocan este tema perecen no notarlos– y por tanto la posibilidad de salarios bajos para quienes dediquen capital a activar la producción, en

lugar de conformarse con la especulación. Esto último, la alternativa de quienes producen y no especulan, es también poco comprendido en nuestras conflictivas relaciones laborales. El empleo decente era y es en el Perú, un bien escaso, eso marca las posibilidades y las necesidades de su oferta y demanda.

El reducido mercado laboral en un marco conflictivo, ordena las características de su debate. Cuando el mercado se "flexibiliza", desregulando la contratación y el despido, acorta la temporalidad, el plazo de duración del despido, como lo comprueban los estudios, inclusive de los partidarios de la opción liberal, o simplemente las estadísticas. Esta propuesta, consiste esencialmente en compartir el puesto de trabajo, salvo grandes flujos de inversión, especialmente para nueva industria, no cualquier inversión. Con una inversión concentrada en la extracción minera, en el flujo de activos, en la especulación, en los servicios básicos, en el usufructo del sistema pensionario, no se crea más trabajo, se crea más capital.

Así, la flexibilización aumenta la rotación: no genera empleo, lo comparte. En su aspecto más gráfico ha hecho del desempleo una estadía permanente: Más del 90 por ciento –en los setenta era 30– de los desempleados tienen experiencia laboral. Y como en alguna otra ocasión hemos graficado, nuestro débil mercado laboral se comparte no como una fila de jóvenes que ingresan progresivamente a trabajar, sino como un colmenar del cual se entra y se sale por momentos.

Aún así, el acortamiento de la temporalidad con la cual se contrata –es decir, la flexibilización– bien puede haber sido una solución de emergencia: un mercado rígido y con buenos salarios hubiera aumentado la segmentación en lo social, y el desempleo, en lo más estrictamente laboral.

Pero la flexibilización tiene otra cara estrictamente política, que ha convertido el tema en una polémica enturbiada de cinismo: el acortamiento de la temporalidad y la inestabilidad en el trabajo impide la organización de los trabajadores, al menos en sus términos clásicos sindicales<sup>(1)</sup>. No hay muchas referencias específicas a esta situación: ambos frentes apelan a argumentos en nombre del empleo, no del poder, que parece más bien un tema secreto, vergonzante.

## EL CÁNCER DE LA INTERMEDIACIÓN Y LA DESPROTECCIÓN

Desde otra perspectiva, la legislación protectora, y sobre todo la existencia de derechos laborales asociados a la permanencia en el empleo, generan un cáncer: la intermediación, la encubierta explotación del trabajo humano. Puede discutirse si también entran en esta cuenta

las terciarizaciones (la generación de empresas que cubren fases o actividades de los procesos de otras empresas). Cuando son injustificadas y fraudulentas. Pero en tal caso estamos realmente disfrazando de tales a las propias intermediaciones, al alquiler de trabajadores.

El alquiler de trabajadores, en efecto, no es una liberalización, es una regresión histórica, pero sigue presente en la sociedad peruana, privada y pública, donde se convierte en un negocio de las administraciones. Nada justifica, por ejemplo, que los ascensoristas, vigilantes, y trabajadores de limpieza, que son actividades permanentes, se tengan que contratar en nuestros ministerios mediante un intermediario que les paga a los trabajadores la mitad o menos de lo que reciben en su nombre, sin mayores inversiones.

Nada justifica tampoco la contratación de trabajadores de actividad permanente sin derechos elementales de trabajo, como el caso de los pagados por "honorarios profesionales" en el Estado, o los empleos "basura" para los jóvenes, denominados así por los europeos, y eliminados de su legislación, pero vigentes en la nuestra. Lo propio puede decirse de los regímenes especiales creados exclusivamente para abaratar al trabajo. Pero todas estas formas, son simplemente desprotección abierta, desembozada, no el resultado de políticas flexibilizadoras, aunque se hayan impuesto con esta cobertura.

### UN NUEVO MARCO DEL DEBATE

El contrapunto entre la economía y los derechos tiene sus marcos, debe desterrar los falsos argumentos para concentrarse en el objetivo del bienestar. En los años setenta, por ejemplo, se argumentaba que la legislación estatista y protectora no afectaba a los intereses de los empleadores, porque durante su vigencia, el empleo venía creciendo, a pesar de su disgusto. En los noventa y adelante, se aduce que la legislación laboral de corte liberal no genera empleo, sino que lo precariza. En el primer caso, se estaba obviando el flujo de capitales externos y la orientación pro industrial, así como la preocupación esencial de los empleadores, centrada en la propiedad de sus empresas. En el segundo caso, la flexibilización no dio para más, por su inscripción en periodos de ajuste y bajas inversiones, y por su desnaturalización como fundamento de la desprotección.

La flexibilización puede ser una medida discutible y hasta aplicable con márgenes aceptables, especialmente desde el punto de vista de compartir empleos, y si se compensan o protegen los derechos colectivos y se genera un entorno protector. La intermediación, el alquiler de trabajadores y la desprotección desarrolladas en su nombre, en cambio, son

deleznable y deberían desaparecer de nuestras relaciones laborales. La actual discusión de la legislación laboral tiene presentes estas premisas, o debe tenerlas.

Otro componente de este nuevo marco es tener presente que nos estamos refiriendo a la fracción del empleo que depende del mercado, de las empresas que merecen el nombre de tales. Allí van los aspirantes a vender su trabajo, cuando se les convoca y demanda. Son estos empleos los que se han "repartido" y se siguen repartiendo desde los noventa, mientras que –en ausencia de inversiones debidamente dirigidas– la mayoría de la población ingresa al autoempleo y las filas del trabajo precario. En otros términos, debemos convenir en que la parte moderna tiene sus propias reglas, las formales, y el sector campesino e informal urbano, las propias las de la supervivencia<sup>(2)</sup>. No están desconectados, tienen lazos, pero son entidades diferentes, con normas propias. No se formaliza desformalizando, ni se protege desprotegiendo como algunos quieren hacer ver, nuevamente, enturbian un debate que debe ser trascendental.

### CREAR EMPLEO PERO TAMBIÉN FRENAR LA OFERTA

En las recurrentes discusiones sobre la generación de empleo, se discute como si en la fracción del empleo total que depende del mercado, todos los problemas fueran de la demanda, es decir de quienes quieren comprar fuerza de trabajo, pero tienen muy poca atención de la contraparte, la de la fuerza de trabajo que tienen que negociar su salario en condiciones de precios descendentes –por la abundancia de personas– o que debe simplemente conformarse con los puestos de trabajo en los sectores abandonados, la agricultura, el comercio y los servicios, a los cuales pueden ingresar sin nuevos capitales, o con capitales muy escasos, familiares.

A esta oferta se le considera condenada a la evolución demográfica y por tanto, a soluciones de largo plazo: habrá menos ofertantes de trabajo, cuando la población reduzca sus patrones de crecimiento, con la colaboración adicional de la emigración. Pero no hay nada más que hacer, parece ser el mensaje.

Y esto no es cierto, pues existen muchas maneras de controlar la oferta en el mercado de trabajo. Mencionaremos las principales:

– La principal, reduciendo la deserción escolar, y no solamente la urbana, sino en especial la rural, que alimenta la migración interna. Más de un millón de personas al año abandonan la escuela, los estudios superiores universitarios y no universitarios, dejan de graduarse, y no pueden especializarse por falta de recursos. La cifra es superior a la de nues-

tros desempleados; y para ser más ciertos, de aquí provienen los desempleados y la mayor parte de los trabajadores precarios. Pero no hay en nuestro medio programas de recuperación escolar y universitaria institucionalizados en el sistema educativo, y las becas son largamente insuficientes, sin responder a programas masivos y concretos, con un INABEC desprovisto de protagonismo, en sentido contrario a la experiencia de los países emergentes. No es un asunto estrictamente social, es también económico.

– Reperfilando el sistema educativo, en especial extendiendo el sistema escolar, e intensificando a la vez, la instrucción técnica real. La deficiente educación peruana tiene mucho que ver con el ahorro en infraestructura escolares. La ampliación del sistema de educación juvenil, y en especial la oportunidad de acogerse a institutos técnicos con posibilidades reales de formar técnicos, se debe enfatizar. Esto supone una enorme revisión de las condiciones actuales de la "formación técnica", que es nuestro país, por ausencia de profesores capacitados y materiales elementales, es mayormente una ficción.

– Ampliando el voluntariado juvenil y universalizando la práctica profesional, en especial, organizándola hacia el interior. Actualmente, estas medidas solamente funcionan para las carreras médicas y para la abogacía, con insuficiente control real. O bien en el caso de los profesionales, como un sistema de explotación privada. Es el Estado en todos los niveles de gobierno –especialmente regionales y locales– el que debería organizar sin improvisaciones una eficiente utilización de estos recursos humanos, para el perfeccionamiento de los voluntarios, y para la atención de la población.

No cabe duda que acciones eficientes en este campo, disminuirían sensiblemente el desempleo y la subutilización de la fuerza laboral.

### CREAR EMPRESAS, SÍ, CREAR EMPRESAS NO SOLAMENTE PRIVADAS

Crear empresas fuera del ámbito privado, dada la ideología antiestatista, es casi una apostasía en nuestro medio. Las críticas a la ineficiencia del Estado son pródigas en augurar un fracaso anunciado a cualquier intento empresarial, y dan la responsabilidad exclusiva de generación de empleo al ámbito privado, con lo cual resulta que éste o es un fracaso porque no ha generado empleo mayormente, o bien, se convierte en una fuente de demandas de concesiones con el pretexto de crear empleo.

Pero existen múltiples alternativas para que los gobiernos locales –que en este aspecto tienen una legislación que los entrapa-

puedan generar empresas con sistemas adecuados –por ejemplo el accionariado difundido o la remuneración atada a los resultados– que pueda incursionar en los campos productivos, en los cuales la empresa típica privada no incursiona, y nuevas empresas pueden ser una alternativa, si se condiciona su funcionamiento a la eficiencia.

Hay sectores variados en los que esta posibilidad está presente, como es el caso de los servicios municipales (en lugar de la intermediación rentista), las actividades de apoyo directo a la exportación, la transformación de productos primarios (de insumos esenciales en los procesos productivos), que no interfieren necesariamente con el sector privado –todo lo contrario– pero dejan marco de acción a los Gobiernos, insistimos, sobre todo regionales y municipales.

Los Gobiernos regionales y locales, podrían y deberían comenzar por el llamamiento a la comunidad universitaria para generar sus propias competencias en el tema de crear empleos.

#### **FOMENTAR LA MICROEMPRESA, AGRARIA, INDUSTRIAL, COMERCIAL Y DE SERVICIOS, ES ANTE TODO ASOCIARLA Y CAPITALIZARLA: HACER QUE DEJE DE SER TAL**

Es un retintín en nuestro medio el apoyo a la microempresa. En la actualidad hay varios proyectos de ley para fomentarla, que compiten en su afán de abaratar su funcionamiento, y que en la práctica buscan multiplicarlas, fomentando más bien su proliferación. Pero la empresa pequeña, la miniempresa, es más una evidencia de la falta de capitales que una bendición. No es un resultado organizativo derivado de las grandes empresas corporativas –como en el mundo industrializado– sino la consecuencia del empobrecimiento nacional.

Así, fomentar la empresa pequeña solamente por serlo, sin objetivos, con la esperanza de que algunas de ellas, entre cientos de miles, se consoliden y progresen, es un contrasentido. Brindar créditos multiplicados, pero de poca monta, es perpetuarlas y convertirlas en un sistema de lucha contra la pobreza, o de protección contra el empobrecimiento masivo.

Sin embargo, la verdadera política a favor de las pequeñas empresas es hacer que dejen de serlo, dotándolas de capitales –no de créditos ínfimos y caros– y asociándolas para que puedan tener acceso a las ventajas de una economía de escala y competir en condiciones más adecuadas. Hay suficientes experiencias de consorcios agrarios dirigidos hacia la exportación –en el café, en la cadena de la vid, en frutales y espárragos–, como en los *cluster* ur-

banos en las confecciones y el calzado, que muestran esta posibilidad, pero deberían superar el pésimo tratamiento de sus trabajadores para convertirse en una alternativa de empleo decente. Su presencia denota la posibilidad económica, y por tanto, la posibilidad de activar allí capitales que garanticen una nueva dimensión de sus operaciones.

#### **LA OPCIÓN FISCAL. INCENTIVOS Y DESGRAVACIONES (TAMBIÉN ESTAFAS)**

Hemos dejado este tipo de medidas porque son las que proliferan, especialmente en algunos países industrializados, y las que tendemos a remedar. La idea esencial es que si se premia, a través de incentivos, deducciones y devoluciones de impuestos, la creación de empleos y su mejor calidad, el activamiento económico, el alivio en cargas sociales como el seguro de desempleo, el incremento de las ventas y exportaciones, hacen que los gastos implicados por estas medidas, y los impuestos dejados de percibir, se recuperen como resultado final de su aplicación.

En este campo, las opciones son demasiadas y variadas. Desgravación para las empresas recién creadas, subsidios a la calificación, devolución de impuestos contra planillas, estímulos fiscales por empleos en determinados segmentos de población (mujeres, jóvenes, discapacitados, comunidades), en determinados segmentos de actividad (pesca, agro exportación, turismo), áreas geográficas (fronteras, zonas francas), grupos ocupacionales (trabajadores del hogar, servicios de seguridad); todo esto abunda en la práctica de las naciones industriales, y ha sido mal copiado en la experiencia nuestra.

El relativo éxito de estas medidas depende de la disponibilidad de los fondos iniciales, del contexto económico y de la capacidad de control estatal para no derivar los efectos hacia ganancias derivadas del fraude a la legislación, de la creación de regímenes de excepción, de malversaciones y estafas. Así fueran las más inmediatas, no las consideramos recomendables en un medio como el nuestro, a la luz de las malas experiencias, poco dignas de recordación.

#### **NUESTROS BUENOS PROGRAMAS**

Podríamos sumar aquí "A trabajar urbano" y "PROJOVEN" proponiendo su ampliación<sup>3</sup>.

Ambos –sufridos– programas han mostrado eficiencia a pesar de las condiciones en que se han debatido, pues son esporádicos, débiles en fondos, sujetos a manipulaciones de personal. *E pur si muove*. Y su movimiento se debe sobre todo a su buen diseño, y a la capa-

cidad de los profesionales y técnicos que han sobrevivido a los desmanes políticos. Una buena y fácil medida para apoyar el empleo, es por eso dar permanencia y dimensiones suficientes a estos programas, con mayor ingerencia de los fondos públicos, sin manipularlos, haciéndolos parte de la cruzada por el empleo digno.

#### **BREVÍSIMA CONCLUSIÓN**

Sí, es posible generar más empleo. No generarlo en tiempos de crecimiento y de disponibilidad de fondos fiscales, es perder escandalosamente oportunidades.

Más aún, creer que el empleo solamente se mejora mediante incentivos fiscales, es falso, hay opciones. Por el contrario, sí se concentran las iniciativas en ese terreno sin la contraparte del control efectivo, estas medidas tienden al fracaso, a convertirse en festines y festinaciones.

Pero hay algunas condiciones que no debemos olvidar, en el terreno económico, donde se pueda modelar un crecimiento desde adentro –no solamente desde la fortuna o desgracia de los precios internacionales, que escasamente manejamos– y con capacidad de acumulación.

Y una condición final, política y social, que afecta a todos los actores. Hay que plantear el debate y los aportes con absoluta transparencia, sin desvirtuar los fines, sin argumentos falácicos, con la mente puesta en el bienestar general. (JGBA)

**1** Sindicatos fuertes económicamente –generalmente, fortalecidos con el propio apoyo estatal– e inscritos en una sociedad preocupada por la protección social, como los europeos, pueden apelar a la afiliación directa de los trabajadores, y ejercer su defensa de manera individual. En nuestro medio, las principales centrales han abierto esta posibilidad, pero usualmente, tienen animadversión de los Gobiernos, hasta para facilitar el descuento de las cuotas sindicales.

**2** Otra versión del confucionismo es la afirmación que "el problema del país no es el desempleo sino el subempleo". En realidad, ambas situaciones son el mismo fenómeno, el de la ausencia de inversiones suficientes y de un trato nacional para que éstas desarrollen al país. El desempleo no crece porque los pocos empleos decentes se comparten, y deberíamos tener más de ellos. El subempleo crece, porque las inversiones tienen solamente el objetivo de rentabilidad y no retornan sus utilidades al proceso económico, dejando amplios y crecientes sectores destinados a generar su propio empleo, desde luego, muy poco productivo, por la ausencia de capitales.

**3** Habría que aumentar a la lista de los programas, las posibilidades de otros en temas relacionados, como la capacitación y formación profesional, o la intermediación laboral como servicio, que no mencionamos aquí para mantenernos en los linderos de la creación de empleo.

# TERCERIZACIÓN

*El 20 de setiembre último fue publicado el Decreto Supremo N° 020-2007-TR, que modifica e inserta nuevos artículos y normas que perfeccionan la aplicación y el control de la legalidad de la Tercerización contenida en el D.S. N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27626, Ley de Intermediación Laboral, norma que desarrolla algunos artículos vinculados a dicho tema, por lo que realizamos en esta oportunidad un análisis de los recientes cambios.*

## 1. ÁMBITO

Se ratifica el alcance del Art. 4° del D.S. N° 003-2002-TR al señalar que la tercerización comprende:

- a) **Los contratos de Gerencia de conformidad al Art. 193° de la Ley General de Sociedades.**— Cabe señalar que se comete un error frecuente al pensar que el contrato de gerencia implica la tercerización, incluso de secretarías, asistentes técnicos y asesores. Eso no es correcto, pues lo único que es materia de tercerización en este caso son los servicios gerenciales y no el destaque de trabajadores.
- b) **Contratos de obra.**— Son todos aquellos regulados por los artículos 1771° al 1789° del Código Civil Peruano. Es así que comprende la obra determinada que el contratista se obliga a hacer para el comitente a cambio de una retribución. En estos casos los materiales necesarios para la ejecución de la obra deben ser proporcionados por el comitente (salvo costumbre o pacto distinto).
- c) **Procesos de Tercerización Externa.**— Se refiere a todos los procesos de elaboración, manufactura, acabado, inserción, o complementación de bienes y servicios, desarrollados para una empresa usuaria o principal por una tercera persona natural o jurídica, en los propios locales o establecimientos de esta última.
- d) **Tercero a cargo de una parte integral de un proceso productivo.**— Se considera aquí a todas aquellas empresas, personas naturales o jurídicas que envían trabajadores denominados "Desplazados" para prestar servicios en los centros de trabajo, establecimientos, unidades productivas u organización laboral de otro empleador, para hacerse cargo exclusivo del desarrollo integral de una etapa productiva.
- e) **Contratistas y subcontratistas.**— Son aquellas personas naturales o jurídicas que prestan servicios integrales para terceras empresas usuarias o comitentes, lo que se da mayormente en los campos de Minería, Petróleo, Energía, Electricidad, Telefonía, Construcción Civil, etc.

Todos estos sujetos serán considerados como empresas de tercerización, siempre y cuando cumplan las condiciones que se desarrollan en el numeral siguiente.

## 2. CONDICIONES PARA SER EMPRESA DE TERCERIZACIÓN

El nuevo texto del Art. 4° del D.S. N° 003-2002-TR materia de esta modificación mantiene los elementos concurrentes en su totalidad, los mismos que señalamos a continuación:

- 2.1 **Asumir las tareas contratadas por su cuenta y riesgo:** Debe señalarse en los contratos de servicios de tercerización o de obra que los errores en el servicio o producción darán lugar a la repetición del servicio o al pago de una penalidad proporcional al hecho según estuviere estipulado entre las partes. Además, debe demostrarse fehacientemente que la dirección de la obra, su ejecución y la terminación de la misma está a cargo de la empresa de Tercerización de acuerdo a lo contratado.
- 2.2 **Contar con sus propios recursos financieros:** Se requiere, pues, que la empresa de tercerización tenga los fondos necesarios para asumir el costo de los insumos, el pago de planillas, las obligaciones tributarias y las reservas de derechos y beneficios sociales. De no ser así y depender su accionar empresarial y posición financiera exclusivamente de lo que le paga la empresa usuaria, se estaría violentando este condicionante.
- 2.3 **Contar con sus propios recursos técnicos:** Se refiere a las instalaciones, programas de cómputo, procesos productivos, técnicas de comercialización, personal técnico y de dirección, entre otros aspectos. Frecuentemente se comete un error en este aspecto, pues se pretende considerar como empresa de tercerización a la que sólo está integrada por personal operativo (mano de obra), mientras que el personal técnico y el altamente calificado (ingenieros especialistas) integra el *staff* de la empresa usuaria teniendo éstos últimos a su cargo la dirección de los trabajadores de la supuesta empresa de Tercerización. Eso es un exceso y deviene en ilegalidad.
- 2.4 **Contar con recursos materiales:** Es decir, con los instrumentos, maquinarias y equipos directamente utilizados en los procesos o unidades productivas, así como con los materiales ligados al proceso productivo, si fuere el caso. Se requiere, pues, de locales, instalaciones y recursos que permitan la tercerización del proceso, esto es, un tercero capaz y solvente en estos recursos.

**2.5 Los trabajadores deben estar bajo exclusiva subordinación de la empresa de tercerización:** Esta disposición determina que ningún trabajador de la usuaria puede dar órdenes o disposiciones presenciales verbales o escritas, o por correo electrónico a los trabajadores de las empresas de tercerización, ya que si fuera así ya no estarían bajo exclusiva subordinación. Es por ello recomendable que los trabajadores ingenieros, directivos, técnicos y especialistas de la empresa de tercerización, sean contratados por ésta y se coloque en las descripciones de funciones sus responsabilidades y actividades laborales. Además deben contar con un organigrama que grafique la forma orgánica y funcional como se asume el proceso productivo o la modalidad de tercerización.

**2.6 Elementos coadyuvantes:** Se mantienen como tales, para identificar la tercerización: a) Pluralidad de Clientes, b) Equipamiento propio, y c) Forma de retribución de la obra o servicio que evidencien que no se trata de una simple provisión de personal.

### 3. DESPLAZAMIENTO

El "Desplazado" es el trabajador que participa en una tercerización y que está subordinado exclusivamente a la empresa de esta categoría.

Con la finalidad de compatibilizar el concepto de trabajador "Desplazado" con las normas de la Planilla Electrónica a que se refiere el D.S. N° 018-2007-TR, y las recientes modificaciones e inclusiones en el D.S. N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspecciones, por parte del D.S. N° 019-2007-TR, se ha incluido en el D.S. N° 003-2002-TR el Art. 4°-A que dispone lo siguiente:

**3.1 La Tercerización Interna,** que es aquella que implica un desplazamiento de trabajadores a las unidades productivas o ámbitos de la empresa usuaria o principal, **no puede tener** por objeto afectar los derechos laborales y de Seguridad Social de los trabajadores. Este es un texto un tanto abstracto, por cuanto no se ha señalado el hecho materia de la norma protectora, ya que si se interpreta de manera extensa, cualquier afectación (como podría ser que el convenio colectivo de la usuaria no alcance a esos trabajadores de la empresa de tercerización) implicaría violentar esa modalidad. O bien bastaría que le paguen menos a los trabajadores de la empresa de tercerización para transgredir esta norma. Usualmente ésta se aplica cuando el empleador establece a sabiendas la tercerización para disminuir los beneficios que percibían los trabajadores cuando laboraban al servicio de la usuaria.

**3.2 Los Contratos de Tercerización** deben constar por escrito y, además, debe especificarse en los mismos:

- a) La "actividad empresarial" a ejecutar por la empresa de tercerización.
- b) Las Unidades productivas o ámbitos de la empresa usuaria donde se realiza la tercerización.

**3.3 Recursos económicos propios:** Se ha dispuesto expresamente que las empresas que "desplazan" personal deben

contar con recursos económicos suficientes para garantizar el pago de obligaciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores desplazados.

### 4. DESNATURALIZACIÓN

Se ha dispuesto en el Art. 4°-B que la contratación de servicios que incumpla las disposiciones de los numerales 1 y 2, o que implique una simple provisión de personal, origina que los trabajadores desplazados tengan una relación de trabajo directa con la empresa principal.

### 5. GARANTÍA DE DERECHOS LABORALES

El Art. 4°-C dispone que los trabajadores bajo contratos sujetos a modalidad conforme al artículo 79° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (es decir todas las modalidades), tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización de servicios que estén bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad respecto de su empleador.

Los trabajadores "desplazados" en una tercerización de servicios, cualquiera fuere la modalidad de contratación laboral utilizada, al igual que el trabajador contratado a tiempo indeterminado o bajo modalidad, tienen respecto de su empleador derecho a la libre sindicación, negociación colectiva y huelga; a la indemnización por despido arbitrario, por resolución arbitraria del contrato sujeto a modalidad, reposición por despido nulo y el pago de remuneraciones devengadas, cuando corresponda.

La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización, no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.

Cuando corresponda, los trabajadores pueden interponer denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir al Poder Judicial para solicitar la protección de sus derechos colectivos; impugnar las prácticas antisindicales; verificar la naturaleza de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de acuerdo al artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; impugnar la renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva o en violación del principio de no discriminación; y obtener, si correspondiera, su reposición en el puesto de trabajo, su reconocimiento como trabajador de la empresa principal, así como las indemnizaciones, costos y costas de la aplicación de multas que corresponda declarar en un proceso judicial.

En las denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y en las acciones judiciales, los trabajadores pueden plantear acumulaciones subjetivas u objetivas para el amparo de sus petitorios y, en general, todo acto procesal en el marco de la legislación de la materia.

# ESSALUD

## Arbitrariedades en el Cálculo de los Subsidios

### 1. UN MAL HÁBITO QUE TIENDE A RECORTAR BENEFICIOS

No es la primera vez que esta entidad afecta con medidas arbitrarias la economía de los afiliados en salud. Ya anteriormente lo hizo al congelar en Ochocientos veinte soles (S/. 820.00) el **subsidio por lactancia** cuando la norma consideraba para este beneficio hasta 2 remuneraciones mínimas, lo que obligaba a respetar los nuevos alcances cada vez que este concepto ameritaba los ajustes necesarios para evitar su deterioro.

En el caso de los subsidios por incapacidad temporal y por maternidad los criterios impuestos por EsSalud resultan arbitrarios desde el momento que establecen reglas distintas: una amplia y generosa en sus alcances para "afectar" todo tipo de remuneración y otra *restrictiva* imponiendo condicionamientos y limitaciones a los conceptos remunerativos que sirven de base para el cálculo del subsidio. Con esta política se distorsionan los alcances legales de las normas que establecieron su aplicación.

Analizaremos con sano espíritu crítico las pautas impuestas por EsSalud, así como también el verdadero contenido de las normas sobre este particular.

### 2. REGLAS IMPUESTAS POR ESSALUD PARA EL CÁLCULO DE LOS SUBSIDIOS

Están contenidos en la Carta Circular N° 011-GCSEG-ESSALUD-2003 de fecha 12 de febrero de 2003 suscrita por Enrique Acha Cruz, Gerente Central de Seguros EsSalud en aquella oportunidad<sup>(1)</sup>. En dicho documento basándose aparentemente en el concepto de "remuneración" definido por el Decreto Legislativo N° 728 (Arts. 6° y 7° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR) y por el Decreto Legislativo N° 650, (Art. 9° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios) se

*Una vez más debemos referirnos con preocupación a la sobrevivencia de las pautas establecidas por la Gerencia Central de Seguros de EsSalud desde febrero del año 2003 para el cálculo de los subsidios por incapacidad temporal y maternidad.*

establecieron las directivas para el cálculo de los subsidios por **incapacidad temporal** (accidentes y enfermedad) así como para **maternidad**. En este sentido sólo se consideraron computables los siguientes conceptos:

- a) La remuneración básica.
- b) Las cantidades que "regularmente" perciba el trabajador por la labor realizada, siempre que sean de su libre disposición. Para que una remuneración se considere "regular" tiene que ser percibida **habitualmente** por el trabajador, aunque los montos puedan variar. EsSalud entiende que el factor de **regularidad exigido** supone una frecuencia repetitiva que debe darse cuando menos tres meses en cada período de seis. Para este organismo tales períodos corresponden a los meses **noviembre - abril**, o bien, **mayo - octubre**, al igual que los considerados para el cálculo semestral de la CTS.
- c) La alimentación (desayuno, almuerzo y la cena o comida). Se entiende que corresponderá el valor asignado a este concepto.
- d) Tratándose de **remuneraciones complementarias** (horas extras, bonificaciones por producción o "incentivos", bonificación por turno y cualquier otro pago adicional que se otorgue eventual y ocasionalmente) ingresarán a la base de cálculo del subsidio siempre que cumplan con el factor de regularidad al que ya nos hemos referido, tomándose para ello el promedio de lo percibido en los seis meses que conforman los períodos noviembre - abril y/o mayo - octubre respectivamente, como queda dicho, y siempre que sobre estos pagos adicionales se hayan abonado los aportes correspondientes a EsSalud.
- e) Quienes perciben **comisión o destajo**, modalidades remunerativas que constituyen **remuneración principal imprecisa** equivalentes a la remuneración básica, se con-

(1) Se puede acceder a su texto completo en "Análisis Laboral" de marzo 2006, pág. 14.

siderará el promedio de las comisiones o del destajo percibidos en el semestre respectivo.

- f) Cualquier otro pago que se otorgue en períodos amplios (p. ej. semestralmente, cada 4 o más meses, etc.) que no permitan cumplir con el **factor de regularidad** dentro de los períodos semestrales antes señalados, no deben incluirse en el cálculo del subsidio, según los criterios de EsSalud.
- g) Las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad tampoco son consideradas por EsSalud para el cálculo del subsidio, basándose para ello en que tales beneficios son cubiertos por el empleador cuando el trabajador afiliado se encuentra recibiendo prestaciones de la Seguridad Social (Ley N° 27795, artículo 6°).
- h) Tampoco corresponderá tomar como base de cálculo de los subsidios los llamados **conceptos no remunerativos** o remuneraciones no computables para ningún efecto legal, y que son mencionados expresamente en los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 (Gratificaciones extraordinarias; participación en las utilidades; el costo o valor de los pasajes para asistir al centro de trabajo o el monto fijo que se otorgue en esta finalidad; la asignación por educación en montos razonables y debidamente sustentada; las asignaciones por matrimonio, cumpleaños, fallecimiento y similares, o las concedidas en determinadas festividades por negociación colectiva; los bienes otorgados por la empresa de su propia producción; los montos otorgados al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones y que no constituya beneficio patrimonial para el servidor, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación etc.; el refrigerio que no constituye alimentación principal; la alimentación proporcionada directamente por el empleador como condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios o cuando se derive de mandato legal).

### 3. ¿ES CORRECTA LA INTERPRETACIÓN RESTRICTIVA IMPUESTA POR ESSALUD?

En nuestra opinión los criterios impuestos por la Seguridad Social en Salud para el cálculo de los subsidios son incorrectos, ilegales y abusivos, constituyendo una seria afectación a la economía de los afiliados y una innegable violación de normas constitucionales que obligan al Estado a propiciar en forma **progresiva** el derecho de todas las personas a la seguridad social, protegiéndolas frente a las contingencias que precise la ley, una de las cuales es cubrir mediante prestaciones en dinero (**subsidios**) la incapacidad económica en que queda el afiliado cuando la afectación de su salud le impide obtener la diaria remuneración por el trabajo que temporalmente se encuentra impedido de realizar.

Recordemos simplemente que esta tendencia positiva fue ob-

servada años atrás. Basta recordar al respecto los alcances de la Ley N° 23861 de 8 de junio de 1984 que incrementó el subsidio del 70% de las remuneraciones asegurables al *"100 por ciento de las remuneraciones asegurables habituales del mes calendario en que se inicia la enfermedad"*.

No puede, en consecuencia, aceptarse que la tendencia impuesta por el órgano administrador de la Seguridad Social desconozca constantemente el precepto constitucional y afecte una y otra vez a quienes debe proteger, máxime cuando hasta las últimas modificaciones introducidas por la Ley N° 28791 de 17 de julio de 2006 tienden a afectar cada vez más a los afiliados regulares en actividad, estableciendo como **base imponible mínima mensual** el importe de la **Remuneración Mínima Vital vigente (RMV)**, sin importar que la remuneración real del trabajador sea en algunas circunstancias mucho menor que la RMV (por ingresar a laborar ya cerca del final del mes) y que, por otro lado, se establezca que el subsidio por incapacidad temporal así como el subsidio por maternidad se calcule ya no en base al promedio diario de las remuneraciones de los últimos 4 meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia, sino en razón del promedio diario de las remuneraciones de los últimos 12 meses calendario, situación en que la tendencia económica del trabajador resultará menos favorable al afiliado, pues estará referida a un lapso más amplio en el que más fácilmente se diluirán los montos remunerativos más altos y recientes, al entrar en cómputo con los menores ingresos que suelen caracterizar los períodos más lejanos en el tiempo.

### 4. LA PAUTAS DE ESSALUD PARA EL CÁLCULO DEL SUBSIDIO SON ILÓGICAS E ILEGALES

En el numeral 2 de este comentario hemos reseñado los criterios impuestos por EsSalud para el cálculo de los subsidios por incapacidad temporal y por maternidad. Según esta entidad las reglas que deben observarse se derivan del contenido conceptual del término *"remuneración"* definido por los Decretos Legislativos Nros. 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) y 650 (Ley de Compensación por Tiempo de Servicios). Sin embargo, conviene hacer algunas precisiones, pues EsSalud parece jugar un poco con los términos, acomodándolos favorablemente cuando se trata de intereses recaudadores y restringiendo sus alcances cuando se trata de cubrir el derecho de subsidio que supone la cobertura económica del asegurado por estar afectada su salud e impedido de trabajar.

En efecto, si revisamos las normas legales a que se hace referencia, tanto la ley N° 26790 (Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud) como su modificatoria la Ley N° 28791, al referirse a los *"Aportes"* de los trabajadores en actividad –que son de cargo del empleador– se determina que corresponderá aplicar el 9% de su *"remuneración"*. En caso de socios trabajadores de cooperativas, el mismo porcentaje

se aplicará sobre el **íntegro** de los que el socio recibe como contraprestación por sus servicios.

El contenido del término "*remuneración*" está ligado a lo que sobre este particular definen los Decretos Legislativos N° 728 y 650. En ambos dispositivos el concepto de remuneración es el mismo: "*el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios (o como contraprestación de su labor) en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición*". Ésta y no otra es la correcta definición del concepto remuneración, a lo que se añade también por expresa mención de la ley "*la alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador ... cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya, o cena*".

Si la propia norma al referirse al "derecho de subsidio" lo regula en base al promedio de las "*remuneraciones*" de los últimos 12 meses calendarios (Ley N° 28791, art. 12°) deberán necesariamente tomarse en cuenta todos aquellos conceptos que constituyen contraprestación dineraria de la labor realizada por el trabajador dentro del contrato de trabajo que lo liga a su empleador.

En consecuencia, no puede aceptarse una aplicación restringida o diminuta del término "*remuneración*" pues ello significaría la mutilación de sus alcances desvirtuando su contenido, como lo hace indebida e ilegalmente EsSalud al establecer pautas arbitrarias que impone a los empleadores bajo la amenaza de no reconocerles los **pagos con cargo a reembolso** que deben realizar éstos en base a lo dispuesto en el artículo 11° del Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas aprobado por el Consejo Directivo según Acuerdo N° 59-22-ESSALUD-99 de fecha 2 de diciembre de 1999.

##### 5. ESSALUD MANIPULA LOS ALCANCES DEL CONCEPTO "REMUNERACIÓN"

En efecto y como puede apreciarse de los lineamientos establecidos por EsSalud para determinar los conceptos a ser considerados como remuneración para el pago de subsidios, este organismo confunde lo que constituye propiamente "*remuneración*" con otro concepto de alcances distintos cual es el de "*Remuneración Computable*" para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, concepto éste que se encuentra regulado en los artículos 9° y siguientes del TUO del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

En este último caso la propia ley impone determinadas condiciones para que algunos conceptos remunerativos sean considerados para el cálculo de la CTS (p. ej. horas extras y en general las llamadas remuneraciones variables e imprecisas y las complementarias).

Como puede apreciarse, los alcances de lo que constituye "*remuneración*" propiamente dicha es mucho más amplia de lo que representa la expresión "*remuneración computable*" necesaria para alcanzar u obtener un determinado beneficio.

En este sentido el artículo 12° tanto de la Ley N° 26790 como de su modificatoria por la Ley N° 28791, el **derecho de subsidio** quedó establecido sólo en base a lo que constituye **remuneración** del trabajador afiliado, sin referirse en modo alguno a "*remuneración computable*" por lo que esta manera de entender el subsidio resulta impertinente.

##### 6. ESSALUD INTERPRETA ARBITRARIAMENTE LOS ALCANCES DE LO QUE CONSTITUYE "APORTES" Y "SUBSIDIOS"

Resulta evidente la actitud contradictoria seguida por EsSalud en su caprichosa interpretación de los alcances que pretende dar al concepto "*subsidios*" y el tratamiento que propugna al referirse a los "*aportes*".

Para estos últimos considera afectos a todo tipo de remuneraciones, sin excepción ni condicionamiento alguno, mientras que para el cálculo de los *subsidios* excluye aquellas remuneraciones que no tienen el **factor de regularidad** (percibido por lo menos 3 meses en el lapso de un semestre) como sólo es exigido por las normas propias de la Compensación por Tiempo de Servicios.

Esta diferencia de criterios demuestra no sólo falta de coherencia interpretativa sino revela, además, una tendencia repulsiva de algunos funcionarios de esta entidad que parecen olvidarse que su objetivo es mejorar no sólo los servicios de salud y prevención de los afiliados, sino también "*resarcir las pérdidas económicas... derivadas de la incapacidad para el trabajo ocasionada por el deterioro de su salud*" como expresa la parte pertinente del artículo 15° del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, debiendo tenerse siempre presente que el término "*resarcir*" significa indemnizar, reparar, compensar un daño o perjuicio, por lo que el subsidio debe estar lo más cercano a los montos remunerativos de que se ve privado el afiliado por la enfermedad o la maternidad, según el caso.

Ya es tiempo que EsSalud corrija los desvíos que lamentablemente vienen caracterizando sus criterios interpretativos.

# DÍAS NO LABORADOS

Considerados como efectivamente trabajados para todo efecto legal

## 1. BENEFICIOS LABORALES COMPRENDIDOS

**1.1 Gratificaciones Legales-** En el art. 6º de la Ley Nº 27735, Ley de Gratificaciones Legales, se establece que para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo.

En el artículo antes reseñado se establece en primer lugar como regla general que para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador esté efectivamente laborando en la primera quincena de julio y/o diciembre, respectivamente y, a continuación los supuestos de suspensión de la relación laboral que, por excepción, se consideran tiempo efectivamente trabajado.

Como se puede apreciar, dentro de esos alcances no se contempla la referencia objeto del presente artículo a «días que deben ser considerados como efectivamente laborados para todo efecto legal».

Sin embargo, si nos remitimos al Reglamento de la Ley Nº 27735, aprobado por D.S. Nº 005-2002-TR, de 03.07.2002, encontramos que en su artículo segundo se establece lo siguiente:

**«Art. 2º Configuración del derecho a gratificaciones ordinarias:** El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- El descanso vacacional.
- La licencia con goce de remuneraciones.
- Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.

Anna Vilela Espinosa\*

*Existen en nuestra legislación ciertos beneficios en los cuales, y respecto al tiempo de servicios computable para su otorgamiento, encontramos la referencia a «días que deben ser considerados como efectivamente laborados para todo efecto legal». Tal es el caso de las Gratificaciones Legales y la Participación en las Utilidades de la empresa respectivamente. ¿Cuáles son estos días? ¿En qué normas los encontramos precisados? ¿Cuáles son sus alcances legales? Estos aspectos son desarrollados a continuación.*

- *Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal».*

No es objeto del presente artículo dilucidar acerca de si el reglamento rebasa los alcances de la Ley, dado que ésta, si bien es cierto hace mención a los tres primeros supuestos de suspensión de labores antes reseñados, no menciona al cuarto, es decir, el relacionado con los días que son considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal. Nuestra intención es determinar cuáles son esos supuestos y en qué normas específicas se encuentran determinados, lo que veremos más adelante.

**1.2 Participación en las Utilidades.-** El Dec. Leg. Nº 892, de 08.11.1996, regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de Tercera Categoría.

En esta norma se establece que el porcentaje de la renta anual antes de impuestos que corresponda aplicar a cada empresa en función al tipo de actividad realizada se distribuirá 50% en función a las remuneraciones y 50% en función a los días laborados por cada trabajador. Es en relación a este último tema que se va a centrar nuestro análisis.

La Ley establece cuando hace referencia a "días laborados", que debe entenderse como tales a "los días real y efectivamente trabajados".

Por su parte, el Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 009-98-TR, de 05.08.1998, en su artículo 4º aclara que se entenderá por días laborados, a aquéllos en los cuales el trabajador cumpla efectivamente la jornada ordinaria de la empresa, así como las ausencias que deben ser consideradas como asistencias para todo efecto, por mandato legal expreso (...).



*Abogada Laboralista.  
Miembro del Equipo de Investigación de ANÁLISIS LABORAL.*

## 2. AUSENCIAS QUE DEBEN SER CONSIDERADAS COMO ASISTENCIAS PARA TODO EFECTO POR MANDATO LEGAL EXPRESO

Son faltas que, por así establecerlo una ley, deben ser consideradas como días efectivamente trabajados para todo efecto legal y que, como hemos analizado, se encuentran tratadas en forma expresa por normas tales como la de Gratificaciones Legales y Participación en las Utilidades.

**2.1 Licencia Sindical.**- En el artículo 32º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se establece, en relación a los permisos o licencias a dirigentes sindicales, lo siguiente:

*"La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias.*

*A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.*

*El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva (...)".*

**2.2 Sanción de establecimiento por infracción tributaria.**-

En el artículo 183º del Código Tributario se contempla el caso de sanción por cierre temporal de establecimiento del deudor tributario que tenga varios y hubiera incurrido en las infracciones de no emitir y/o no otorgar los comprobantes de pago o documentos complementarios a éstos, distintos a la guía de remisión; emitir y/u otorgar documentos que no reúnen los requisitos y características para ser considerados como comprobantes de pago o como documentos complementarios a éstos, distintos a la guía de remisión; o emitir y/u otorgar comprobantes de pago o documentos complementarios a éstos, distintos a la guía de remisión, que *no correspondan al régimen del deudor tributario o al tipo de operación realizada de conformidad con las leyes, reglamentos o Resolución de Superintendencia de la SUNAT.*

(...)

*La sanción de cierre temporal de establecimiento u oficina de profesionales independientes, y la de suspensión a que se refiere el presente artículo, no liberan al infractor del pago de las remuneraciones que corresponde a sus trabajadores durante los días de aplicación de la sanción, ni de computar esos días como laborados para efecto del jornal dominical,*

*vacaciones, régimen de participación de utilidades, compensación por tiempo de servicios y, en general, para todo derecho que generen los días efectivamente laborados; salvo para el trabajador o trabajadores que hubieran resultado responsables, por acción u omisión, de la infracción por la cual se aplicó la sanción de cierre temporal.*

(...)

**2.3 Hora de lactancia.**- La Ley N° 27240, de 22.12.1999, modificada por Ley N° 27591 de 12.12.2001, estableció que la madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral.

Posteriormente, por Ley N° 27403, de 10.01.2001, se precisaron los alcances del referido permiso señalándose que la hora diaria del permiso por lactancia materna reseñado se considera como **efectivamente laborada para todo efecto legal**, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.

**2.4 Suspensión de labores: Caso fortuito o fuerza mayor.**-

De acuerdo con lo establecido en el art. 21º del Reglamento del TUO del Dec. Leg. N° 728, aprobado por D.S. N° 001-96-TR, se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible, que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

En este supuesto, y de acuerdo a lo establecido en el art. 15º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT). Por su parte, el art. 22º del Reglamento establece que la AAT, recibida la comunicación pertinente, deberá verificar la existencia de la causa invocada, bajo responsabilidad, teniendo en cuenta que ésta guarde proporcionalidad y razonabilidad con el período de suspensión temporal de labores determinado por el empleador.

De comprobarse la inexistencia o improcedencia de la causa invocada, la Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución, dentro del segundo día de realizada la visita inspectiva, ordenando la reanudación inmediata de las labores. **El período dejado de laborar será considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal (art. 23º del Rgto.).**

Lo que habría que dilucidar es si lo anteriormente reseñado se aplicaría para el caso de las Gratificaciones Legales, puesto que la Ley N° 27735 establece que excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado aquél consignado por **Ley expresa** como laborado para todo efecto legal y, en este caso, nos encontramos frente a un decreto supremo y no una norma con rango de Ley.

# PLANILLA ELECTRÓNICA Y BOLETA DE PAGO DIGITAL

## Segunda Parte

### 12. SUJETOS COMPRENDIDOS

De manera más específica y tratando de tipificar con mayor precisión a los sujetos comprendidos en la Planilla Electrónica, el D.S. N° 018-2007-TR señala a los siguientes grupos.

- a) Trabajadores
- b) Pensionistas
- c) Prestadores de servicios
- d) Prestador de servicios – modalidades formativas
- e) Personal de Terceros
- f) Derechohabientes

De esta forma se determina que todo lo que constituye costo de mano de obra estará incluido en la Planilla Electrónica.

### 13. SUJETOS EXCLUIDOS

La clasificación que hemos señalado en el numeral anterior excluye a las personas naturales que perciben las rentas siguientes:

- a) **Rentas de Primera Categoría:** Es decir las que se perciban en efectivo o en especie, por el arrendamiento o subarrendamiento de predios, incluidos sus accesorios, así como el importe pactado por los servicios suministrados por el locador y el monto de los tributos que tome a su cargo el arrendatario y que legalmente corresponda al locador. También comprende las rentas producidas por la locación o cesión temporal de derechos y cosas muebles o inmuebles, no comprendidas en los supuestos anteriores; el valor de las mejoras introducidas en el bien por el arrendatario o subarrendatario, en tanto constituyan un beneficio para el propietario y en la parte que éste no se encuentre obligado a reembolsar, y la renta ficta de predios cuya ocupación hayan cedido sus propietarios gratuitamente o a precio no determinado. Esto se encuentra regulado por el Art. 23° de la Ley del Impuesto a la Renta.
- b) **Rentas de Segunda Categoría:** Comprende los intereses originados en la colocación de capitales, cualquiera sea su de-

*En setiembre de este año debía entrar en vigencia el Registro de Trabajadores, Pensionistas y Prestadores de Servicios, conocido como RTPS, regulado por el D.S. N° 015-2005-TR, y normas modificatorias y reglamentarias. Sin embargo, el 28 de agosto último se publicó en el Diario El Peruano el D.S. N° 018-2007-TR de 27.08.2007, el mismo que ha derogado el D.S. N° 015-2005-TR y, por tanto, las normas que regulaban el RTPS, instrumento digital destinado al control de la legalidad laboral y tributaria. Éste ha sido sustituido por la Planilla Electrónica –que tendrá la misma función, pero bajo alcances más estrictos y con mejores controles para el cruce de información con otros sectores– e incorporado la Boleta de Pago Digital, por lo que desarrollaremos sus alcances principales.*

nominación o forma de pago; los intereses excedentes y cualesquiera otros ingresos que reciban los socios de las cooperativas como retribución por sus capitales aportados, con excepción de los percibidos por socios de cooperativas de trabajo. Comprende además las regalías; el producto de la cesión definitiva o temporal de derechos de llave, marcas, patentes, regalías o similares; las rentas vitalicias; las sumas o derechos recibidos en pago de obligaciones de no hacer, salvo que dichas obligaciones consistan en no ejercer actividades comprendidas en la Tercera Categoría, en cuyo caso las rentas respectivas se incluirán en la categoría correspondiente. Igualmente abarca la diferencia entre el valor actualizado de las primas o cuotas pagadas por los asegurados y demás, la atribución de utilidades, rentas o ganancias de capital comprendidas en el inc. j) del Art. 28° de la LIR, provenientes de fondos mutuos de Inversión en valores, etc; los dividendos y cualquier otra forma de distribución de utilidades; y las ganancias de capital. Esto se sujeta al Art. 24° de la Ley del Impuesto a la Renta (LIR).

- c) **Rentas de Tercera Categoría:** Son las derivadas del comercio, la industria o minería; de la explotación agropecuaria, forestal, pesquera o de otros recursos naturales; de la prestación de servicios comerciales, industriales o de índole similar, como transporte, comunicaciones, sanatorios, hoteles, depósitos, garajes, reparaciones, construcciones, bancos, financieras, seguros, fianzas, y capitalización; y, en general, cualquier otra actividad que constituya negocio habitual de compra o producción y venta, permuta o disposición de bienes, entre otros, de acuerdo a lo estipulado en el Art. 28° de la Ley del Impuesto a la Renta. Un tema vulnerable y que se quedará en el PDT 600 es el referido a cobradores y vendedores que siendo trabajadores son "considerados" como empresarios y giran Facturas o Boletas de Venta, cuando en verdad se trata de trabajadores dependientes. Estos quedarán en ese PDT y serán fácilmente identificables como actividades empresariales de comercialización, producción o servicios.

## 14. TRABAJADORES

El glosario de términos del D.S. N° 018-2007-TR señala que se entiende por trabajador a cualquier persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo (a plazo fijo, a plazo indeterminado, jornada parcial, o extranjeros).

Así, estarán comprendidos en la Planilla Electrónica todos los trabajadores empleados u obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada que laboren para un empleador de la actividad privada. Igualmente estarán comprendidos quienes prestan servicios a esos empleadores pero están sujetos a regímenes especiales como son los de agroindustria, exportación no tradicional, trabajador a domicilio, artistas, etc. Cabe señalar que los artistas son trabajadores dependientes que se encuentran regulados por una ley especial (Ley N° 28131); no obstante, en el sector privado siempre se ha cometido el error de darles el tratamiento de locadores, dejándose de cumplir con los derechos y beneficios de su régimen.

En el caso del sector público, se indica que comprende "a todo trabajador, servidor o funcionario, bajo cualquier régimen laboral". Se considera, por tanto, a los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la actividad privada que laboran para empresas e instituciones públicas, así como los servidores y funcionarios públicos sujetos al Régimen Laboral Público. Un tema que estará siempre en discusión en este ámbito es el de los Prestadores de Servicios No Personales que en verdad son trabajadores, pero el Sector Público les da el tratamiento de locadores.

Deberán reportarse incluso los trabajadores que laboren días, horas o fracción de días, respecto a los cuales existe la creencia errónea de que debe pagárseles por honorarios.

## 15. PENSIONISTAS

Se comprende en este grupo a los que perciben una pensión de jubilación, cesantía, invalidez, sobrevivencia u otra, cualquiera que fuere el régimen legal al cual se encuentren sujetos.

Es necesario resaltar que este grupo está referido a las personas que reciben de una empresa, institución u organismo de la Seguridad Social una pensión de las que se ha indicado.

Estarán comprendidos los pensionistas del D.L. N° 19990, D.L. N° 20530, o de cualquier otro régimen a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), que deberá informar la empresa pública que paga las pensiones o la entidad del Estado que está a cargo de éstas; afiliados al Sistema Privado de Pensiones; pensionistas a cargo de empresas privadas que han jubilado obligatoriamente a sus trabajadores menores de 70 años o las que pagan pensiones complementarias. También alcanza a los pensionistas de las Fuerzas Armadas, titulares, hijas solteras, viudas y pensionistas de la Caja-Militar Policial, al igual que a los del Poder Judicial y del Ministerio de Relaciones exteriores, entre otros.

## 16. PRESTADORES DE SERVICIOS

Se refiere a los locadores y comprende en este rubro a dos grupos:

16.1 Los que prestan servicios a un empleador sin relación de subordinación, sujetos a cualquier régimen legal, cualquiera sea la modalidad del contrato de prestación de servicios, y

que perciban o tengan derecho a percibir por sus servicios rentas que no califiquen como de Primera, Segunda ni Tercera Categoría, de acuerdo a la Ley del Impuesto a la Renta. Se encuentran en este alcance todos los locadores que prestan servicios de conformidad al Código Civil y los directores que perciben dietas.

Cabe agregar que este rubro comprende tanto a los perceptores de rentas de Cuarta Categoría (Art. 33°, LIR); a los perceptores de las llamadas Rentas de "Cuarta/Quinta", que en verdad son rentas de Quinta (Art. 34°, inc. e) LIR), y los denominados Trabajadores-Locadores, pues son perceptores de renta de Quinta por un contrato de trabajo y además reciben un honorario que tendrá el tratamiento también de Quinta Categoría (Art. 34°, inc. f) LIR).

16.2 Los que se encuentran incorporados como asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud por mandato de una ley especial por la que existe obligación de realizar aportaciones por salud.

## 17. PRESTADOR DE SERVICIOS-MODALIDADES FORMATIVAS

Es la persona natural que presta servicios bajo alguna de las modalidades formativas señaladas en la Ley N° 28518 o cualquier otra ley especial.

En este grupo tenemos a los practicantes preprofesionales (cuando están estudiando), los practicantes profesionales (practican para graduarse), los de los Programas de Capacitación Laboral Juvenil (pues no estudian en centros de formación), los de pasantías y los de Reinserción Laboral. También comprende a los practicantes de SENATI, CENFOTUR, SENCICO, etc.

## 18. PERSONAL DE TERCEROS

En este grupo se encuentran los "Destacados", que son los trabajadores de Empresas de Intermediación Laboral y los "Desplazados" que son los trabajadores de empresas de Tercerización que van a los locales, centros de trabajo, establecimientos, unidades productivas u organización laboral y se hacen cargo de unidades productivas o ámbitos específicos.

En este grupo debe identificarse bien a los trabajadores de las empresas de Intermediación, que de acuerdo a la Ley N° 27626 y normas reglamentarias sólo deben proporcionar personal para necesidades temporales, es decir, para suplencia de trabajadores permanentes o para necesidades ocasionales (todo lo que no es habitual en el centro de trabajo). También se puede contar con este personal destacado para necesidades de vigilancia, limpieza, reparaciones y jardinería.

## 19. DERECHOHABIENTES

Son aquellos considerados como asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, es decir, el cónyuge o concubino a que se refiere el Art. 326° del Código Civil, así como los hijos menores de edad, o mayores de edad incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, siempre que no sean afiliados obligatorios de conformidad a la Ley N° 26790.

Se incluyen también los considerados en normas modificatorias.

# REGLAMENTO DE LA LEY DE INSPECCIÓN

Se ha modificado por D.S. N° 019-2007-TR, de 31.08.2008 (01.09.2007) el D.S. N° 019-2006-TR de 28.10.2006 (29.10.2006), Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspecciones, incluyéndose normas que contienen disposiciones de control e investigación más concretas y que permitirán mayor eficacia en las actuaciones inspectivas. Las nuevas normas entrarán en vigencia a los 30 días hábiles de su publicación en el Diario El Peruano.

## ● DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

Artículo 4°.- Funciones de la Inspección del Trabajo

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

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

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

## ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

Artículo 4°.- Funciones de la Inspección del Trabajo

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

*En ejercicio de sus funciones y cuando las circunstancias o conducta del empleador o sus representantes así lo justifiquen, la autoridad administrativa de trabajo competente podrá solicitar autorización judicial para el ingreso al lugar o centro de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 749° inciso 12 del Código Procesal Civil, en cuyo caso la autorización respectiva podrá disponer el apoyo de la autoridad policial para el cumplimiento de las diligencias solicitadas.*

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

## RECOMENDACIONES

Se establece la facultad de la AAT de solicitar autorización ante el juez civil, vía proceso no contencioso, para ingresar al lugar o centro de trabajo, siempre que las circunstancias o conducta del empleador o sus representantes así lo justifiquen, en cuyo caso dicha autorización podrá también contemplar el apoyo de la autoridad policial para el cumplimiento de las diligencias solicitadas. En consecuencia, el Inspector de Trabajo y la autoridad policial no podrán ingresar a una empresa si no cuentan con dicha autorización judicial.

Nota: Las modificaciones figuran en letra cursiva y subrayada.

● Decreto Supremo N° 019-2006-TR

● Decreto Supremo N° 019-2007-TR.

En las funciones de colaboración y apoyo, los Inspectores Auxiliares están facultados para realizar actuaciones inspectivas, conjuntamente con los Inspectores de Trabajo, cuando forman parte de un Equipo de Trabajo, entrevistando a los trabajadores y empleadores, visitando los lugares y centro de trabajo, así como la comprobación de datos, entre otras acciones.

La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, evalúa en forma periódica los criterios de aplicación de las medidas inspectivas así como el ejercicio de las facultades inspectivas, expidiendo las Directivas correspondientes o adoptando las acciones correctivas necesarias.

De esta manera se han ampliado las funciones y responsabilidades de los auxiliares y, por ende, la cobertura de las actuaciones inspectivas en lo que respecta a tomar el dicho de los trabajadores, comprobación de data, etc. Esto debe llevar a los empleadores a reflexionar sobre la necesidad de regular el tratamiento de los reclamos o peticiones, así como también lo referente a las instancias que conocen de éstas. Asimismo, deben documentarse todos los procedimientos internos de recursos humanos.

Las Directivas que expida la AAT deben necesariamente observar el marco legal vigente sobre inspección, debiendo evitarse interpretaciones arbitrarias o antojadizas que tiendan a desorientar a empleadores y/o trabajadores.

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

Artículo 6°.- Facultades inspectivas

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

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

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

Artículo 6°.- Facultades inspectivas

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

Los Inspectores de Trabajo o Inspectores Auxiliares, con prescindencia del número de trabajadores del empleador, centro o lugar de trabajo, se encuentran facultados para realizar actuaciones inspectivas con la finalidad de verificar el despido arbitrario por negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso al centro de trabajo o de labores, así como realizar actuaciones para el otorgamiento de la constancia de cese.

La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo expedirá la Directiva estableciendo el procedimiento a seguir en cada caso y los formatos a utilizarse.

Los inspectores auxiliares se encuentran facultados para realizar funciones inspectivas de vigilancia y control en cualquier centro de trabajo que cuente con el número de trabajadores permitidos por el literal a) del artículo 6° de la Ley.

Esperemos que la Directiva tenga alcance nacional y único y se publique con la debida anticipación.

La función de vigilancia y control de los Inspectores Auxiliares, les permitirá apostarse en las empresas para anotar a los trabajadores que ingresan y salen, comprobar el sobretiem-po o si no están incorporados en Planillas. Los empleadores deben tomar las medidas necesarias para evitar que trabajadores de terceros se confundan con trabajadores de la empresa.

Esto se aplicará en las micro o pequeñas empresas de hasta 10 trabajadores.

### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

Artículo 8°.- Origen de las Actuaciones Inspectivas

(...)

8.5 De conformidad con el artículo 5° de la Ley y en cumplimiento de sus funciones, los Inspectores de Trabajo se encuentran facultados para realizar actuaciones inspectivas cuando tomen conocimiento de la violación flagrante de normas socio laborales o de seguridad y salud en el trabajo, en cuyo caso actúan de oficio, obteniendo los medios de prueba cuya desaparición o modificación pudiera afectar el resultado de la inspección. En este caso, dentro de las 48 horas siguientes, el inspector de trabajo deberá emitir informe escrito, dirigido al Director de Inspección Laboral o quien haga sus veces, de las circunstancias y forma de la que tomó conocimiento, de los hechos, las actuaciones realizadas y materias comprendidas, solicitando la convalidación de lo actuado.

Por el mérito del informe, se procederá a emitir la orden de inspección, convalidando las actuaciones inspectivas realizadas.

Para estos efectos, se entiende que los Inspectores de Trabajo se encuentran habilitados para realizar actuaciones inspectivas en días hábiles o inhábiles.

La aplicación de este artículo podría estar sujeta a distorsiones. En este sentido, no debe interpretarse como una licencia para llevar a cabo inspecciones o visitas en cualquier día o a cualquier hora, lo que se prestaría para especulaciones parcializadas o actos arbitrarios. Estas actuaciones deben regularse teniendo en cuenta que al momento de su realización el inspector se encuentre en ejercicio de sus funciones; así, si el día en que se llevan a cabo es un día no laborable, no podrían realizarse. Situación distinta sería el hecho de que, por ejemplo, por las recargadas actividades del Servicio se programara la realización de inspecciones en días inhábiles, en cuyo caso sí podrían realizarse. Lo riesgoso son los actos arbitrarios a los que nos tienen acostumbrados ciertos inspectores.

### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

Artículo 10°.- Inspectores y equipos de inspección

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

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

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

- a) Demoras injustificadas en la conclusión de las actuaciones inspectivas
- b) Actuaciones que requieran de un determinado conocimiento especializado.
- c) Error manifiesto en la aplicación de las normas y lineamientos que rigen la función inspectiva.
- d) Concurrencia de alguna de las causales de abstención previstas en el artículo 88° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

(...)

### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

Artículo 10°.- Inspectores y equipos de inspección

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

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

Es saludable que la Resolución del cambio en el equipo de inspección sea motivada y no sea dada en forma arbitraria.

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

- a) Demoras injustificadas en la conclusión de las actuaciones inspectivas.
- b) Actuaciones que requieran de un determinado conocimiento especializado.
- c) Error manifiesto en la aplicación de las normas y lineamientos que rigen la función inspectiva.
- d) Concurrencia de alguna de las causales de abstención previstas en el artículo 88° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

(...)

### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

Artículo 11°.- Órdenes de inspección

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

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

(...)

### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

Artículo 11°.- Órdenes de inspección

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

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

*De advertirse que en la orden de inspección existe error en la identificación del sujeto inspeccionado, en el domicilio del lugar o centro de trabajo u otro dato y/o error material, o fuese necesario realizar actuaciones inspectivas en otros lugares o centros de trabajo del mismo empleador o sujeto inspeccionado, los Inspectores deberán emitir el informe al directivo que expidió la orden, sin perjuicio de lo cual realizarán las actuaciones inspectivas necesarias para cumplir con la finalidad de la inspección.*

(...)

Esta norma permitirá a los inspectores ahorrar tiempo, atendiendo así a la finalidad de la actuación programada y eliminando aspectos propios de procesos judiciales que dilataban las actuaciones. Así, por ejemplo, si en la orden de inspección se ha consignado el domicilio fiscal de la empresa, pero ahora el trabajador presta servicios en otro local (Planta 1) de la misma empresa, el empleador no podrá oponerse a que se realice la inspección. El inspector deberá dirigirse a esa Planta 1 dando cuenta de ello al supervisor que emitió la orden.

### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

Artículo 13°.- Desarrollo de las actuaciones inspectivas

(...)

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

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

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

Artículo 13°.- Desarrollo de las actuaciones inspectivas

(...)

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

13.5 Las medidas a que se refiere el artículo 5° numeral 5.5 de la Ley se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias. De ser necesario se procederá a prorrogar el plazo para la realización de las actuaciones a fin de que se adecúe al requerimiento que haya efectuado el Inspector del Trabajo.

(...)

13.7 Las actuaciones inspectivas continúan hasta agotar los medios de investigación disponibles, que sean compatibles con las materias a inspeccionar, sin perjuicio que se hayan producido actos que supongan infracción a la labor inspectiva, o se haya dado inicio al procedimiento sancionador por este hecho.

Son importantes las modificaciones a este artículo, pues frenarán los desvíos interpretativos de los inspectores al momento de considerar infracciones a los empleadores por haber incurrido en algún hecho que pudiera ser calificado como obstrucción o infracción. Debe tenerse presente que lo importante es dilucidar los hechos con verdad y claridad.

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

Artículo 17°.- Finalización de las actuaciones inspectivas

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

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

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

Cuando la actuación inspectiva contenga alguna medida inspectiva, la referida autoridad podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o verificación de datos, para la comprobación de su cumplimiento. Efectuada esta verificación, en caso de constatar el cumplimiento de la medida dispuesta, procederá a decretar el cierre del expediente de inspección. En caso de incumplimiento, dará trámite al acta de infracción que corresponda, y decretará el cierre del referido expediente. En ambos casos ordena el registro correspondiente.

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

Artículo 17°.- Finalización de las actuaciones inspectivas

17.1 Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatoria, y en uso de las facultades atribuidas, de no advertirse infracciones susceptibles de adoptar medidas inspectivas, los inspectores del trabajo emiten el correspondiente informe. De advertir incumplimientos y/o infracciones, los inspectores del trabajo adoptarán las medidas inspectivas de advertencia, requerimiento y paralización o prohibición de trabajos o tareas, para garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización, emitiendo un informe sobre

A través de estas modificaciones se establece que las medidas de advertencia, requerimiento y paralización, entre otras, sólo se adoptarán cuando determinen incumplimientos o infracciones que requieran atención in-

las actuaciones realizadas, *medidas inspectivas adoptadas* y sus resultados.

*De no haberse atendido la medida inspectiva formulada por el Inspector o Equipo de Inspectores, se extenderá el acta de infracción, la cual en este caso constituirá el Informe de las actuaciones inspectivas a que se refieren los dos últimos párrafos del artículo 13° de la Ley debiendo contener como mínimo la información a que se refiere el numeral 17.2 del presente Reglamento, además de la propuesta de sanción y criterios adoptados para la graduación de la misma. Al expediente de inspección se adjuntarán las copias de los documentos obtenidos durante las actuaciones inspectivas.*

(...)

17.4 Finalizadas las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico, los inspectores de trabajo emiten un informe sobre las actuaciones de asesoramiento técnico realizadas, *materias a las que se ha extendido la consulta o asesoramiento técnico*, especificando los consejos o recomendaciones emitidos.

17.5 *Transcurrido el plazo sin que el sujeto inspeccionado hubiese subsanado las infracciones advertidas contenidas en las medidas inspectivas, se extenderá el acta de infracción, en cuyo caso* la autoridad competente en materia de inspección del trabajo podrá disponer *la modificación* de las medidas inspectivas o la realización de otras medidas complementarias.

Cuando la actuación inspectiva contenga alguna medida inspectiva, la referida autoridad podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o verificación de datos, para la comprobación del cumplimiento. Efectuada esta verificación, en caso de *comprobar* el cumplimiento de la medida dispuesta, procederá a decretar el cierre del expediente de inspección. En caso de incumplimiento, dará trámite al acta de infracción que corresponda, y decretará el cierre del respectivo expediente. En ambos casos ordena el registro correspondiente.

(...)

17.7 *El cierre del expediente será decretado bajo responsabilidad, por los supervisores inspectores o directivos que disponga la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, según sea el caso, siempre que la inspección hubiese cumplido su finalidad, salvo que concurran circunstancias que imposibiliten la actuación de la inspección, por presentarse la comisión de infracciones a la labor inspectiva que pongan en peligro la salud y el bienestar de los inspectores. En este último caso, de ser pertinente, se deberán remitir copias certificadas de lo actuado al Procurador Público del Sector para que proceda a interponer la denuncia penal correspondiente ante el Ministerio Público.*

17.8 *El cumplimiento total de los requerimientos efectuados en las actuaciones inspectivas motiva el cierre del expediente y la elaboración del informe respectivo sin que se extienda acta de infracción.*

mediata, de lo contrario sólo se emitirá un informe. Con el texto anterior surgía la incertidumbre acerca de si esas medidas debían emitirse de todas formas.

Si el empleador no efectúa las medidas correctivas señaladas, se le impondrá una sanción, lo que constará en el Acta de Infracción.

Igualmente se ha dispuesto que en las actas de asesoramiento técnico se indiquen las materias que se han tratado.

Asimismo, se han incluido las normas sobre el cierre del expediente por cumplimiento de los hechos o subsanaciones aplicadas.

## ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

Artículo 20°.- Medidas de advertencia y requerimiento

(...)

*20.3 Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas socio-laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, se le registre en planillas, se abonen las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.*

*Asimismo, la inspección del trabajo podrá requerir se garantice el pago de las obligaciones de los trabajadores, si verifica que la empresa no cuenta con recursos financieros suficientes para hacerse cargo de las obligaciones laborales y de seguri-*

*dad social de los trabajadores.*

*Las medidas de requerimiento se disponen y ejecutan, sin perjuicio de las multas que le corresponda imponer a la Autoridad Inspectiva a cargo del procedimiento administrativo sancionador.*

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

Artículo 22°.- Infracciones administrativas

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

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

Artículo 22°.- Infracciones administrativas

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

*Asimismo, constituyen infracciones los actos o hechos que impiden o dificultan la labor inspectiva, los que una vez cometidos se consignan en un acta de infracción, iniciándose por su mérito el procedimiento sancionador, debiéndose dejar constancia de este hecho para información del sistema inspectivo y anotarse en el respectivo expediente, bajo responsabilidad del Inspector de Trabajo, para los efectos a los que se contrae el segundo párrafo del artículo 39° de la Ley.*

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

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

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

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

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

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

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos

(...)

24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

Con los cambios introducidos en el Art. 24°.4 se viene a salvar una imprecisión que contenía el Reglamento, el mismo que sólo se refería al pago íntegro de los derechos y beneficios y no a su goce, otorgamiento o reducción, como sucede con las vacaciones, los descansos semanales obligatorios o los descansos en días feriados no laborales, entre otros. Asimismo, se incluyen los descansos sustitutorios pactados y no concedidos u otorgados en la fecha correspondiente, lo mismo que los originados en convenios colectivos, laudos arbitrales o resoluciones que dan solución a un petitorio colectivo.

### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

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

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

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

(...)

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

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

(...)

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

### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

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

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación.

(...)

25.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

25.10 La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos.

(...)

25.12 La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujetos a modalidad, a tiempo parcial u otros.

Este cambio controlará los excesos que se producen en la contratación a plazo fijo cuando no se respetan, entre otras, las condiciones de temporalidad.

Dichos excesos impiden el ejercicio de los derechos de sindicación y negociación colectiva, configurándose así una discriminación que ha sido precisada por las autoridades norteamericanas en la negociación del Tratado de Libre Comercio.

Esta norma permitirá el control de las figuras de la intermediación y tercerización como mecanismos para impedir la huelga o el ejercicio de la libertad sindical, como se ha visto en los últimos meses.

Este aspecto de la sindicación implica el cumplimiento de los principios contemplados en la Declaración de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores de OIT suscrita por el Perú, los mismos que han sido exigidos por los parlamentarios norteamericanos para ratificar el TLC- USA.

Serán, pues, infracciones muy graves en materia de relaciones laborales.

### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

Artículo 33°.- Infracciones graves de empresas y entidades de intermediación

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

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

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

● **DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR**

Artículo 33°.- Infracciones graves de empresas y entidades de intermediación

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

33.4 No formalizar por escrito los contratos de trabajo con los trabajadores.

● **DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR**

Artículo 34°.- Infracciones muy graves de empresas y entidades de intermediación laboral

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

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

34.2 No prestar de manera exclusiva servicios de intermediación laboral.

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

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

34.5 El registro fraudulento como empresa o entidad de intermediación laboral.

● **DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR**

Artículo 34°.- Infracciones muy graves de empresas y entidades de intermediación laboral

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

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

Se considera intermediación laboral prohibida, la contratación por parte de la empresa principal, de servicios prestados por empresas contratistas o sub contratistas que desplacen personal para cumplir con su contrato, cuando se verifique en la inspección entre otras características, que estas empresas carecen de autonomía empresarial, no asumen las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, no cuentan con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuando sus trabajadores no estén bajo su exclusiva subordinación.

Ante la constatación de una intermediación laboral no registrada o prohibida, o una simple provisión de personal, el personal desplazado deberá ser incorporado a la planilla de la empresa principal.

En este caso, los inspectores verificarán la existencia del contrato con la empresa principal, su contenido, y condiciones de ejecución, pudiendo solicitar copia del contrato escrito entre la empresa principal con la contratista o subcontratista.

34.2 No prestar de manera exclusiva servicios de intermediación laboral.

34.3 Utilizar la intermediación así como la contratación o subcontratación de obras o

Creemos que esta norma debe aplicarse teniendo en cuenta el ordenamiento legal, pues éste contempla la formalidad escrita en el caso de contratos a plazo fijo, o sujetos a modalidad o cuando la ley así lo exige, como por ejemplo en algunos regímenes especiales. No se requiere la formalidad escrita cuando se trata de contratos a plazo indeterminado.

Cabe señalar que de conformidad con lo expresamente indicado en la Tercera Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley N° 27626, Ley de Intermediación Laboral, debe incluirse a esos trabajadores en la planilla de la usuaria desde su fecha de iniciación de labores en dicha empresa.

servicios con la intención o efecto de limitar o anular el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores o sustituirlos en caso de huelga.

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

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

34.6 El registro fraudulento como empresa o entidad de intermediación laboral.

Se refiere sólo a las empresas de Intermediación laboral.

Se verificarán esas garantías.

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

Artículo 46°A.- Del ámbito de aplicación de la sanción de infracciones

Las infracciones contenidas en el presente capítulo son sancionadas sin perjuicio de aquellas que se encuentran reguladas o se establezcan en otras normas legales o reglamentarias sujetas a fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo.

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

Artículo 53°.- Trámite del procedimiento sancionador

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45° de la Ley, se observará lo siguiente:

(...)

53.3 Contra la resolución que disponga la ejecución de una medida provisional cabe interponer recurso de apelación dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a su notificación. El recurso es resuelto dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a su interposición. La impugnación de este tipo de medidas no afecta su ejecución.

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

Artículo 53°.- Trámite del procedimiento sancionador

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45° de la Ley, se observará lo siguiente:

(...)

53.3 Contra la resolución que disponga la ejecución de una medida provisional cabe interponer recurso de apelación dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a su notificación. El recurso es resuelto dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a su interposición. La impugnación de este tipo de medidas no afecta su ejecución.

El procedimiento sancionador se tramita, sin perjuicio de las acciones que pueda ejecutar el trabajador afectado ante las instancias judiciales competentes.

Es el caso, por ejemplo, de que se sancione a un empleador por no otorgar vacaciones, lo que no impide que el trabajador interponga una acción judicial para que se le abone la indemnización por falta de goce vacacional u horas extras.

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

Artículo 55°.- Del recurso de apelación

El recurso de apelación se resuelve dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de interpuesto el recurso, bajo responsabilidad.

#### ● DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

Artículo 55°.- Del recurso de apelación

El recurso de apelación se resuelve dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de interpuesto el recurso, bajo responsabilidad.

Tratándose de expedientes sustentados en actas de infracción a las normas sociolaborales, en las cuales se ha aplicado la presunción legal contenida en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 002-2007-TR el recurso impugnatorio será resuelto dentro del plazo de diez (10) días hábiles de interpuesto, bajo responsabilidad.

# PRIMER FORO MUNDIAL DE LA AISS

## Un éxito resonante

El Primer Foro Mundial de la Seguridad Social se llevó a cabo en Moscú del 10 al 15 de setiembre de 2007, y reunió a más de 1169 representantes de 126 países, entre ministros, expertos, políticos, académicos, etc.

Dicho evento fue auspiciado por el Ministerio de Salud y Desarrollo Social, y otras organizaciones miembros de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) de la Federación Rusa.

En el marco de la 29na. Asamblea General de la AISS, el Foro Mundial de la Seguridad Social proporcionó una plataforma interactiva para que los expertos pudieran discutir los desafíos de hoy y las soluciones del mañana con una gama de temas cruciales y tópicos tales como:

- Evolución y Tendencias: Fomentando una Seguridad Social dinámica.
- Buenas prácticas y políticas emergentes para combatir la pobreza infantil.
- Manejo exitoso de los cambios.
- Opciones para financiar la asistencia médica.
- Soluciones a los altos índices de desempleo.
- Estrategias para un desarrollo sostenible del sistema de pensiones.
- Seguridad Social en la Federación Rusa.

El punto cumbre del Foro Mundial se produjo cuando los líderes y estrategas de la política social intercambiaron opiniones sobre el futuro de la Seguridad Social. Fue consenso de los panelistas que un concepto más amplio de la Seguridad Social debía necesariamente ser incluido en la agenda pública.

Al momento de la presentación de las conclusiones del Informe *Evolución y Tendencias: Fomentando una Seguridad Social dinámica*, preparado para el Foro, el Secretario General, Sr. Hans-Horst Konkolewsky, subrayó que la AISS estaba

*Con gran éxito culminó el Primer Foro Mundial de la Seguridad Social organizado por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), llevado a cabo recientemente en Moscú, y que congregó un gran número de personalidades de este ámbito.*

*A continuación presentamos algunos apuntes de lo más resaltante de dicho evento.*

comprometida en "el apoyo a una Seguridad Social dinámica", que deberá propender al logro de una mayor accesibilidad a la Seguridad Social. Ello implica decisiones políticas que deben ser tomadas por los gobiernos y parlamentos y, a su vez, el desarrollo de respuestas proactivas para las necesidades sociales y económicas en evolución, entre ellas, el envejecimiento de las sociedades.

Asimismo manifestó que, curiosamente, resultaba probable que fuesen los retos de la asistencia médica –y no las pensiones de jubilación– los que dominasen los futuros debates. En este sentido hizo hincapié en la necesidad de una mayor comprensión del cometido de la Seguridad Social.

El Secretario General resaltó también la gran contribución de la Seguridad Social: Ayuda a la construcción de economías más sólidas y de sociedades más inclusivas. Resaltó el hecho de que esto sólo podría lograrse si la Seguridad Social se adaptara continuamente a las realidades de una economía cada vez más globalizada.

Otras dos importantes conclusiones fueron que la Seguridad Social debía estar "centrada en el ciudadano" y que la gente debe recibirla –al menos– en un grado mínimo. Sin embargo, para que esto sea efectivo, resulta necesaria una mejora de la administración en el suministro de la Seguridad Social. No menos importantes son la voluntad política y el liderazgo.

Por último, señaló que la globalización ha demostrado que el crecimiento económico es, en sí mismo, insuficiente para la construcción de sociedades más igualitarias. Si la globalización ha de aceptarse cada vez más ampliamente, deberá concebirse paralelamente una dimensión social más sólida. Para Konkolewsky ésa es una tarea de la Seguridad Social.

— Fuente: Página web de la AISS: [www.issa.int/wssf07](http://www.issa.int/wssf07).

**INDUSTRIAS TEAL S.A.**  
2007 - 2008

# Convenios Colectivos

Transcribimos a continuación el Acta de Conciliación suscrita entre INDUSTRIAS TEAL S.A. y el SINDICATO DE OBREROS INDUSTRIAS TEAL S.A., así como el Convenio Colectivo suscrito entre la empresa FERREYROS S.A.A. y el SINDICATO DE OBREROS FERREYROS S.A.A.

En Lima, a los nueve días del mes de agosto del 2007 siendo las 03.00 p.m., se hicieron presentes por ante el Despacho del Conciliador de la Sub – Dirección de Negociaciones Colectivas de una parte la Empresa: INDUSTRIAS TEAL S.A. representada por el señor: LUIS FELIPE DOMINGO MARCIONELLI RODRÍGUEZ, identificado con DNI N° 09335823, en calidad de Apoderado, tal como se acredita en autos, Sra. LILIA TURRIATE DE SUAREZ, identificada con DNI N° 09037097, en calidad de Jefe de Relaciones Industriales, Asesorados por el Dr. GERMÁN FLORES GARCÍA RADA, identificado con registro del CAL N° 10822 y de la otra parte el SINDICATO DE OBREROS INDUSTRIAS TEAL S.A. representado por sus dirigentes y miembros de la comisión negociadora señores: WILBERT RODRÍGUEZ HOLLGADO, identificado con DNI N° 07067567, en su calidad de Secretario General, SANTOS ZELADA RODRÍGUEZ, identificado con DNI N° 07057666, en calidad de Secretario de Defensa y JUAN CURAS SEMINARIO, identificado con DNI N° 10256522, en su calidad de Secretario de Organización tal como se acreditan en autos, Asesorados por el Dr. ANTERO DEL MAESTRO YAMPUFE, identificado con registro del CAL N° 9541, quienes concurren a la reunión de conciliación señalada para el día de hoy en el Expediente N° 94103-2007/2/12.210, referente a pliego petitorio.

Iniciada la diligencia, luego de haber deliberado ampliamente, las partes arribaron a los siguientes acuerdos:

## **PRIMERO: AUMENTO GENERAL**

La empresa conviene en otorgar a cada uno

de sus trabajadores sindicalizados a la fecha de inicio de vigencia del pliego y que a dicha fecha hayan superado el período de prueba, un aumento general diario de S/. 1.10 (uno y 10/100 nuevos soles), dicho monto se abonará con retroactividad al 29 de mayo del 2007.

## **SEGUNDO: ASIGNACIÓN FAMILIAR**

Las partes convienen en mantener las siguientes asignaciones:

a) Asignación familiar de S/. 15.00 (quince y 00/100 nuevos soles) mensuales por cónyuge o conviviente debidamente registrada en la ficha personal del trabajador. Se deja constancia que este beneficio es excluyente y se otorga por una sola carga.

b) Asignación por cada hijo del trabajador menor de 18 años de S/. 10.00 (diez y 00/100 nuevos soles) mensuales.

El trabajador deberá acreditar su derecho presentando las partidas correspondientes.

## **TERCERO: ASIGNACIÓN ESCOLAR**

Las partes convienen en elevar la Asignación Escolar anual a S/. 180.00 (ciento ochenta y 00/100 nuevos soles) por cada hijo en edad escolar.

Entiéndase por edad escolar, a partir de los cinco (5) años hasta los mayores de veintiún (21) años que acrediten seguir estudios universitarios.

Con el objeto de gozar del presente beneficio, los trabajadores obreros deberán cumplir con presentar los documentos que acrediten reunir el requisito de edad del hijo previsto en este punto, acreditar la filiación del menor con la Partida de Nacimiento correspondiente, y su calidad de estudiante con la constancia de matrícula respectiva.

## **CUARTO: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO**

La empresa conviene en otorgar los siguientes subsidios por fallecimiento:

- Por fallecimiento del hijo desde el primer día de nacido, hasta los 17 años de edad la suma de S/. 2,800 (dos mil ochocientos y 00/100 nuevos soles).
- Por fallecimiento de los padres la suma de S/. 1,800 (Mil ochocientos y 00/100 nuevos soles).

Se deja constancia que este beneficio es excluyente y se otorga por una sola carga.

El trabajador obrero deberá acreditar su derecho presentando las partidas correspondientes.

## **QUINTO: CONTRIBUCIÓN AL SINDICATO**

La empresa conviene en otorgar como contribución al Sindicato de Obreros de Industrias Teal S.A., el monto de S/. 3,100 (Tres mil cien y 00/100 nuevos soles) anuales por todo concepto.

Dicho monto será abonado, dentro de la semana siguiente de suscrito el presente convenio.

## **SEXTO: BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO**

La empresa conviene en otorgar a los trabajadores sindicalizados a la fecha de inicio de la vigencia del pliego y que a dicha fecha hayan superado el periodo de prueba, una bonificación por cierre de pliego por la suma de S/. 252.00 (Doscientos cincuenta y dos nuevos soles).

## **SÉTIMO: PUNTOS RETIRADOS**

Se deja constancia que los puntos del pliego petitorio que no han sido mencionados en modo expreso, fueron retirados por el Sindicato.

## **OCTAVO: VIGENCIA**

La vigencia del presente convenio rige a partir del 29 de mayo del 2007 hasta el 28 de mayo del 2008.

En Lima a los 10 días del mes de julio de 2007, siendo las 11 a.m., se reunieron en la Sala de Reuniones de la Gerencia de Recursos Humanos, de una parte y en representación de Ferreyros S.A.A. el señor Licenciado Andrés Gagliardi Wakeham y el señor Licenciado Carlos A. Cortés Carrillo, y de la otra parte en Representación del Sindicato de Obreros Ferreyros S.A.A., los señores Juan J. Robles Sánchez - Secretario General, Marco Medina Rivero - Sub Secretario General, Johnny Taya Velásquez - Secretario de Organización, Adolfo Huamaní Inga - Secretario de Defensa, Roger Bruno Cáceres Peña - Sub Secretario de Organización, Carlos Huamán Herrera - Secretario de Economía y Carlos Granizo Espinoza - Secretario de Estadísticas, con el objeto de continuar con el trato directo del Pliego de Peticiones del Sindicato de Obreros de fecha 16 de abril de 2007, por el período 2007 - 2008.

Luego de amplias deliberaciones, las partes llegaron a los acuerdos que se mencionan a continuación.

## I. CLÁUSULA NORMATIVA

### 1. Continuidad y vigencia de los convenios colectivos

La empresa conviene en continuar otorgando los beneficios no considerados en el presente convenio, en las mismas condiciones y montos con que se viene otorgando en la práctica, mientras no sea modificado por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas pactadas con carácter permanente o cuando las partes expresen su renovación o prórroga total o parcial.

### 2. Reunión de las partes en la presente negociación

La Representación de la Empresa manifiesta que no hay ningún inconveniente, como siempre ha sido su norma, de reunirse las veces que sean necesarias con la Representación Sindical, para llegar a la solución de la presente Negociación Colectiva.

## II. CLÁUSULAS OBLIGACIONALES

### CLAUSULA N° 1 - AUMENTO GENERAL

La empresa, se compromete a otorgar un aumento a partir del 1 de febrero de 2007, de 7% al jornal básico, contemplando la aplicación al reajuste de la escala salarial, la buena disposición que siempre ha existido por parte

de los trabajadores hacia la empresa, y otros considerandos expuestos por la empresa. El aumento regirá para el personal que figura en sus planillas y que laboraba en la empresa al 1 de febrero de 2007 y, se encuentre con contrato vigente a la fecha de suscripción de la presente acta, es decir, al 10 de julio de 2007, y siempre que no se encuentre en período de renuncia a la empresa. El aumento del 7% se aplicará al jornal básico que percibía el Trabajador al 1 de febrero de 2007, y, el aumento así obtenido, se incrementará al jornal básico vigente al 10 de julio de 2007.

### CLÁUSULA N° 2 - ASIGNACIÓN FAMILIAR

Se acordó modificar el pacto de Asignación Familiar, que viene concediendo la Empresa, para que a partir del 1 de febrero de 2007, se efectúe en las siguientes cantidades:

- Por Cónyuge: Elevar de S/. 37.00 a S/. 43.00 mensuales
- Por cada hijo: Elevar de S/. 29.00 a S/. 35.00 mensuales

La presente Asignación Familiar, es reglamentada y otorgada dentro de las mismas condiciones y políticas convenidas en el punto 2.1 del pacto 1981.

### CLÁUSULA N° 3 - ASIGNACIÓN ESCOLAR

Se acordó modificar el importe de la Asignación Escolar Anual, elevándola de S/. 210.00 a S/. 250.00 anuales por cada hijo del trabajador en edad escolar que curse estudios respectivos, de acuerdo a la política de la empresa, suma que será abonada en el mes de marzo.

### CLÁUSULA N° 4 - ASIGNACIÓN VACACIONAL

Se acordó modificar el importe de la Asignación Vacacional de S/. 240.00 que viene otorgando la empresa, para que a partir del 1 de febrero de 2007, sea elevada a S/. 300.00 por una sola vez al año, cuando el trabajador haga uso de su descanso vacacional.

### CLÁUSULA N° 5 - PRÉSTAMO VACACIONAL

La Empresa conviene en elevar, a partir del 1 de julio de 2007, de S/. 600.00 a S/. 700.00 el préstamo vacacional que otorga a sus trabajadores obreros que salgan de vacaciones y, a su solicitud voluntaria, el mismo que será descontado en forma mensual y, en un plazo de seis meses contados a partir de la fecha en que se otorga éste, el mismo que podrá ser tramitado al salir de vacaciones, durante o al término

de éstas. Tendrán derecho al préstamo vacacional, los trabajadores cuyo compromiso de amortización por préstamos otorgados no exceda del 25% de su haber mensual, incluyendo la amortización de este préstamo.

### CLÁUSULA N° 6 - ASIGNACIÓN POR ANIVERSARIO

Se acordó elevar la Asignación por Aniversario del Sindicato de S/. 8.000 a S/. 9.000, importe que se otorgará al Sindicato de Obreros por una sola vez, el mismo que será entregado 30 días antes del Aniversario del Sindicato.

### CLÁUSULA N° 7 - AUXILIO POR DEFUNCIÓN

Se acordó el ingreso de 10 trabajadores al beneficio de auxilio por Defunción, manteniéndose la participación de la Empresa por trabajador que se hubiese acogido a este beneficio, el mismo que continuará siendo el 60% de la prima semanal de S/. 17.00, es decir, S/. 10.20; corresponderá al trabajador asumir el restante 40% de la prima semanal de S/. 17,00, es decir S/. 6.80.

## VIGENCIA

El presente pacto tendrá una duración de un año, respetándose este tiempo, que se contará a partir del 20 de enero de 2007 y concluirá el 19 de enero de 2008, salvo aquellos puntos donde se ha especificado una duración diferente, comprometiéndose el Sindicato a no presentar durante este lapso ningún pliego de peticiones, solicitando aumentos de remuneraciones ni nuevas condiciones de trabajo, salvo que el Gobierno disponga lo contrario.

Con la firma del presente convenio queda solucionado el Pliego de Peticiones, presentado por el Sindicato Obrero de fecha 16 de abril de 2007, no habiendo ningún punto pendiente por resolverse. Los beneficios acordados en la presente negociación, si la empresa lo considera pertinente, puede hacerlos extensivos al resto del personal obrero a nivel nacional.

Después de leída la presente acta final, queda por solucionado el Pliego de Peticiones presentado por el Sindicato Obrero Ferreyros S.A.A. Las partes se ratifican en el contenido de la misma, siendo suscrita por la totalidad de los representantes de la empresa y el Sindicato en señal de aprobación, conformidad y aceptación, acordándose elevarlo a la Dirección General de Trabajo para su registro y archivo.

# Jurisprudencia laboral

Texto / Análisis / Comentario

## PROCESO DE AMPARO

EXP N° 01564-2005-PA/TC  
MOQUEGUA  
EUGENIO CCARITA

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 18 días del mes de abril de 2007, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Gonzales Ojeda, Alva Orlandini y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia.

### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Eugenio Ccarita contra la sentencia de la Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, de fojas 262, su fecha 24 de enero de 2005, que rechazó la demanda de autos.

### ANTECEDENTES

Con fecha 31 de octubre de 2003, el recurrente interpone demanda de amparo contra la empresa Armadores Pesqueros S.A. (ARPES S.A), solicitando que se declare inaplicable la carta notarial de fecha 26 de setiembre de 2003, que le comunica su despido por haber incurrido en la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR: *Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral*. Asimismo, solicita se declare inaplicable la carta de preaviso de despido; se le reponga en su puesto habitual de trabajo; y se remita copias certificadas al representante del Ministerio Público de Ilo, una vez identificado el autor de la supuesta agre-

sión de sus derechos constitucionales, para que proceda con arreglo a sus atribuciones.

El recurrente refiere que ha sido víctima de un despido arbitrario; que no existe nexo de causalidad entre los hechos ocurridos el día 21 de junio de 2003 - explosión de tanques de almacenamiento de agua de cola - y la supuesta autoría del demandante; asimismo, aduce que no existe un solo medio probatorio que demuestre su responsabilidad como autor intencional de la explosión.

Considera que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, a la igualdad de oportunidades sin discriminación, a la protección contra el despido arbitrario, a la libertad sindical y al debido proceso.

La emplazada contesta la demanda y solicita que se la declare improcedente, alegando que el amparo no es la vía idónea para atender la pretensión; que el demandante ya ha recurrido a la vía ordinaria, por lo que no cabe recurrir a la vía extraordinaria y residual de amparo, y que se ha observado debidamente el debido proceso, ejerciendo el demandante su derecho de defensa. Sostiene que se ha actuado respetando el principio de inmediatez, ya que se ha procedido a despedir al demandante luego de haber recepcionado informes adicionales sobre las causas de la explosión.

El Segundo Juzgado Mixto de Ilo, con fecha 19 de mayo de 2004, rechaza la demanda, por considerar que el demandante no suscribió ni la primera ni la segunda demanda, que por tanto es de aplicación el último párrafo del artículo 426 del Código Procesal Civil, que establece que si el demandante no cumple lo ordenado, se rechaza la demanda y se ordena el archivo del expediente.

Argumenta, de otro lado, que no es posible emitir un fallo sobre el fondo del asunto, puesto que para proveer tutela jurisdiccional es preciso que los actos postulatorios se enmarquen en las normas legales y no fuera de ellas.

La recurrida confirma la apelada con el mismo argumento.

### FUNDAMENTOS

1. El objeto del presente proceso constitucional es que se declaren inaplicables la carta de

despido, de fecha 26 de setiembre de 2003, y la carta de preaviso de despido; y que, en consecuencia, se reponga al recurrente en su puesto habitual de trabajo.

2. En primera y segunda instancia se rechazó la demanda porque el actor no la suscribió, ni subsanó tal omisión. De manera previa a la determinación de la presente controversia, es necesario que el Tribunal se pronuncie al respecto. En autos se aprecia que la demanda de amparo (fojas 71 del Cuaderno Principal), de fecha 31 de octubre de 2003, no contiene la firma del demandante, por lo que el Juzgado resolvió declararla inadmisibile.

Asimismo, se observa que el escrito de fojas 87 del Cuaderno Principal, que pretende subsanar el error contiene una firma que, tal como lo reconociera el recurrente en el Acta de Comparencia, de fecha 21 de abril de 2004, no es de él. Por otra parte, obra en autos (fojas 210 del Cuaderno Principal) el escrito en el que el actor ratifica en todos sus términos la demanda.

3. Si bien es cierto que la demanda no contiene el requisito previsto en el inciso 7 del artículo 42° del Código Procesal Constitucional - firma del demandante - este Tribunal considera que habiéndose el recurrente ratificado en los términos de la misma y dada la naturaleza de los derechos en controversia, los cuales merecen una adecuada protección judicial con un recurso sencillo y rápido, conforme a lo establecido por el artículo 25.1 de la Convención Americana de los Derechos Humanos; de conformidad con el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y los principios de economía y celeridad procesal, resulta innecesario hacer transitar nuevamente al justiciable por la vía judicial, más aún cuando de lo aportado al proceso es posible emitir un pronunciamiento de fondo. Hecha la salvedad correspondiente, este Tribunal procederá a analizar el fondo del asunto planteado.

4. La emplazada sustenta el despido del demandante en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Manifiesta que el recurrente

no cumplió las obligaciones inherentes a su cargo de soldador, al no adoptar las medidas pertinentes para evitar la explosión de dos tanques de almacenamiento de agua de cola; negligencia evidente que, en su opinión fue la causa determinante de la explosión. Por ello, sostiene que el actor ha sido despedido por haber incurrido en falta grave laboral, debidamente comprobada.

5. Conforme al artículo 22 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, es *indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada*, y que la misma deba estar relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

6. Respecto del despido fraudulento, este Colegiado ha indicado que "(...) Se produce el denominado despido fraudulento cuando: - Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la "fabricación de pruebas" (Exp. N° 0976-2001-AA/TC, Fundamento 15).

7. Entre los documentos que obran en autos no figura alguno que pruebe de manera fehaciente el incumplimiento de obligaciones inherentes al cargo de soldador por parte del demandante. El recurrente, como soldador mecánico, se dispuso a efectuar los trabajos propios de su profesión, conforme a la orden que recibió. No se le puede exigir, en consecuencia, la realización de funciones concernientes a la seguridad de tanques de agua, pues de ellas se encargan otros profesionales.

8. Por otra parte, obran en autos diversos documentos referidos a las causas del accidente. Así, el Memorandum N° 016-2003-GC-SUP (fojas 155 de Cuaderno Principal), suscrito por el superintendente de la empresa Armadores Pesqueros S.A., dice: "Luego de analizados los hechos (...) las causas del accidente han sido las siguientes: - Condiciones inseguras: Los tanques contruidos por la empresa Vulcano no tenían el

tubo central superior de desfogue, que permitiese eliminar los gases que se podrían formar, esta es una deficiencia tanto de esa empresa como de quien supervisó y firmó el "Recibí Conforme" de esa obra (...) - Actos Inseguros: El haber dispuesto se realice un trabajo de soldadura sin verificar primero la no existencia de gases inflamables (...) Creo que también ha existido un exceso de confianza de quien ordenó se hiciese ese trabajo, sin constatar la presencia de gas, porque no se ha tenido conocimiento en Ilo, durante toda la experiencia que tenemos de un accidente similar presentado en un tanque de agua de cola o de concentrado". Se aprecia en este documento que las causas del accidente no son atribuidas al actor sino a otros sujetos; además se pone de relieve que tal siniestro no ha tenido precedente similar.

9. A fojas 157 del Cuaderno Principal obra el documento de fecha 9 de agosto de 2003, suscrito por el superintendente de la emplazada, en el que se indica: "La descomposición de sustancias orgánicas nitrogenadas, como el agua de cola pueden producir gases si es que se descomponen, pero la mayor parte de esos gases son malolientes pero no son inflamables (...). Este tipo de accidente es muy raro, nunca ha sucedido en la industria pesquera, por lo menos de acuerdo a mi experiencia y a referencias recopiladas. En Pesca Perú se han realizado múltiples reparaciones de tanques de agua de cola similares al siniestrado, pero no se tiene conocimiento de algún accidente de este tipo". En idéntico sentido, a fojas 159 del Cuaderno Principal se precisa: "Se trata pues de un accidente raro y fortuito (...)". Es del caso anotar que en los documentos mencionados se destaca, nuevamente, la ausencia de precedente similar y la rareza del accidente; situación que en cierta medida dificulta la posibilidad de prever el siniestro. Este Colegiado considera que el actor, como soldador mecánico, no se encontraba en condiciones de determinar, con certeza, la existencia o no de gases inflamables en los tanques de agua.

10. De otro lado, este Tribunal ha subrayado que "(...) la dimensión plural o colectiva de la libertad sindical garantiza no sólo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados (como fue reconocido por este Colegiado en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC, Fundamento 11), sino que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, ostentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado" (Exp. N° 206-

2005-PA, Fundamento N° 13). En el caso de autos, el recurrente, al momento de su despido, ostentaba el cargo de Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Armadores Pesqueros S.A.; y por consiguiente, la medida adoptada por la empresa -despido- por lo hechos sucedidos el día 21 de junio de 2003 -explosión- no se encuentra debidamente justificada.

11. En el presente caso, fluye de autos que la demandada despidió al demandante injustificadamente.

Por tanto, según el efecto restitutorio de las acciones de garantía, procede su reincorporación.

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

#### HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la acción de amparo.
2. Ordena a la demandada que reponga al demandante en el cargo que venía desempeñando o en otro igual de similar nivel o jerarquía.

Publíquese y notifíquese

SS  
GONZALES OJEDA  
ALVA ORLANDINI  
GARCÍA TOMA

# Comentario

El caso que se nos presenta para estudio en esta oportunidad, permite un doble análisis: uno de carácter procesal y otro que nos revela las posibilidades y limitaciones de aplicación de una de las llamadas faltas graves que ameritan el despido justificado del trabajador. Se trata de la causal referida al «*incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral*» comprendida dentro de los alcances del inciso a) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Para llegar a los dos aspectos fundamentales a que nos hemos referido, debemos exponer previamente las circunstancias en que se desarrollaron los hechos que les sirven de marco.

## 1. Posición de las partes

El servidor afectado habría interpuesto acción de amparo acusando a su empleador de haberlo despedido arbitrariamente atribuyéndole la comisión de la falta que supone incumplimiento grave de sus obligaciones de trabajo por el hecho de haberse producido circunstancialmente la explosión de unos tanques de almacenamiento de agua de cola en la zona donde realizaba labores de soldador.

Según la acusación de la empresa el trabajador «*no cumplió las obligaciones inherentes a su cargo de soldador, al no adoptar las medidas pertinentes para evitar la explosión de dos tanques de almacenamiento de agua de cola; negligencia evidente que, en su opinión fue la causa determinante de la explosión*». Por esta razón fue despedido al quedar incurso en la falta grave ya reseñada.

El demandante, a su vez, afirmó que no se dio nexo de causalidad entre su actuación como soldador y los hechos ocurridos que pretenden atribuirsele, no existiendo «*un solo medio probatorio que demuestre su responsabilidad como autor intencional de la explosión*».

## 2. Criterios del Tribunal Constitucional

Sobre el tema de fondo, es decir respecto a si hubo o no la falta grave acusada por la parte empleadora, el Tribunal Constitucional (TC) realiza un análisis interesante de los elementos obrantes en el expediente (documentos), con la finalidad de establecer si realmente existió la *causa justa* determinada por la ley para concluir de ella la responsabilidad del trabajador en la acción irregular que ameritaría su despido. Como lo expresa claramente el Tribunal, corresponde al empleador aportar los elementos probatorios de la responsabilidad directa del servidor en el acto ilícito que se le acusa, de modo tal que origine en el juzgador convicción de estar realmente frente a una infracción «*de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación*», como lo determina la frase inicial del artículo 25° de

la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) a que ya nos hemos referido anteriormente.

En el caso bajo análisis y de la documentación aportada por el empleador el Tribunal considera que no se dieron elementos probatorios que pudieran acreditar de manera fehaciente el incumplimiento de obligaciones inherentes al cargo del soldador por parte del demandante.

En este sentido, al examinarse los Informes del Superintendente de la empresa que obran en el expediente, se aprecia que las causas del accidente no son atribuidas al actor sino a otros sujetos, así como también se destaca en tales documentos la ausencia de precedente similar y la rareza del accidente que lo convierte prácticamente en un caso fortuito.

Si bien las apreciaciones vertidas por el Tribunal resultan analíticas y bien elaboradas, encontramos también algunas evaluaciones que pueden considerarse discutibles, como por ejemplo cuando en el Fundamento 7 afirma que al demandante como soldador mecánico «*no se le puede exigir ...la realización de funciones concernientes a la seguridad de tanques de agua, pues de ellas se encargan otros profesionales*».

En efecto, tampoco puede desconocerse el buen criterio profesional que debe demostrar un soldador para realizar su labor y el cuidado y medidas de previsión que debe tomar cuando cumple actividades dentro de un medio industrial en el que no dejan de existir con frecuencia situaciones de potencial riesgo.

Tampoco podemos aceptar a plenitud el contenido de lo expresado en el Fundamento 10 en el cual pareciera relacionarse el despido del trabajador con su condición de dirigente sindical. Sólo resultaría válido lo expresado por el Tribunal en la medida que se tratara de un «*despido fraudulento*» con las características referidas en el Fundamento 6 de la sentencia y que se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. Evidentemente, si se tratara de una acusación de esta naturaleza con la finalidad de liberarse de un dirigente sindical, entonces no existiría duda de que estaríamos frente a un «*despido fraudulento*» que ameritaría la reposición en el trabajo del servidor afectado. En nuestro criterio y a la luz de los elementos de juicio que nos proporciona el texto de la sentencia, no se percibe necesariamente el «*ánimo perverso auspiciado por el engaño y por ende de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales*» que caracteriza a este tipo de despido.

Parecería, más bien, que lo que se percibe es una *notoria ligereza* en la decisión tomada por la empresa, pues si realmente no existieron suficientes medios probatorios de la responsabilidad del demandante en el daño causado a la empresa por la explosión de los tanques de agua de cola, era evidente que no resultaba pertinente acusarle la falta grave que derivó en su despido convirtiéndolo, así, en una decisión *arbitraria* por no haber sido acreditada la responsabilidad del actor en el proceso judicial correspondiente.

En conclusión, bajo estos puntos de vista resultaría correcta la decisión tomada por el ente constitucional.

### 3. Aspectos discutibles en lo procesal

No ha dejado de llamarnos la atención el tratamiento observado por el Tribunal respecto a ciertos aspectos procesales que de alguna manera contradicen tanto normas adjetivas como también los pronunciamientos de 1a. y 2a. instancias que observando lo dispuesto expresamente en el Código Procesal Civil rechazaron por estos motivos la demanda incoada por el trabajador. Precisaremos estos aspectos:

Conviene tener presente la secuencia cronológica de los hechos. De acuerdo a lo expresado en la sentencia del TC los hechos sobre los que se sustenta el despido, acaecieron el 21 de junio de 2003 y la carta de despido tuvo lugar el 26 de setiembre del mismo año. Se supone que el lapso entre uno y otro acontecimiento estuvo cubierto por las diversas investigaciones que se hicieron sobre los hechos que originaron la sanción impuesta al trabajador. Si bien el plazo resultaría aparentemente dilatado (cerca de 3 meses), lo cierto es que no se habría aducido en ningún momento violación del principio de «inmediatez» a que se refiere la parte final del artículo 31° de la LPCL.

Donde el procedimiento empieza a tener visos de irregularidad es al presentarse la demanda de amparo (31 de octubre de 2003) que si bien fue formulada dentro de los 60 días hábiles determinados en el artículo 44° del Código Procesal Constitucional, no contó con la firma del demandante como lo exige el numeral 7 del artículo 42° del mismo Código y violentando, asimismo, lo dispuesto en el numeral 11 del artículo 424° del Código Procesal Civil, circunstancia que conlleva la declaración de inadmisibilidad de la demanda como lo dispone el artículo 426° de dicho Código.

Conviene tener presente sobre esta situación, que la ausencia de la firma del demandante tampoco fue cubierta por la de algún representante o apoderado que hubiera sido nombrado legalmente por el interesado.

Algo más aún, el actor no subsanó la omisión de su firma pese a la orden del juez que la detectó, e inclusive el propio interesado con fecha 21 de abril de 2004 reconoció que la firma que aparece en los escritos que pretende subsanar el error, no es suya. Esto demostraría que el trabajador no intervino en la formulación del reclamo sino que fue más bien alguna otra persona o abogado de su entorno familiar o sindical, sin su consentimiento, quien presentó la demanda y falsificó la firma del trabajador en el escrito de subsanación.

No se trata en este caso de la situación de **representación procesal excepcional** previsto en el artículo 40° del Código Procesal Constitucional, en la cual se permite interponer demanda de amparo a **cualquier persona**, pues esto sólo es posible cuando se trata de «amenaza o violación del derecho al medio ambiente u otros derechos difusos que gocen de reconocimiento constitucional, así como las entidades sin fines de lucro cuyo objeto sea la defensa de los referidos derechos». Evidentemente el caso bajo análisis no corresponde a estas circunstancias particulares.

### 3.1 La decisión del Tribunal frente a esta situación

Pese a que tanto el Juzgado Civil de 1a. Instancia como la Sala Mixta Descentralizada obraron de acuerdo a las normas procesales que ya hemos reseñado, declarando **inadmisible** la demanda, el Tribunal la aceptó en base a la **ratificación tardía** que hizo el actor, no obstante que el 21 de abril de 2004 –casi un año después de ocurrida la supuesta falta grave– había reconocido que la firma estampada en el escrito de subsanación no era suya.

Los magistrados del Tribunal frente a esta situación inusual e irregular opinaron y decidieron que «*dada la naturaleza de los hechos en controversia*» estos merecen una adecuada protección judicial y para evitarle al demandante iniciar un nuevo trámite procesal, determinaron pasar por encima de las normas procesales conculcadas por el actor y por quienes actuaron al margen de la legalidad para ayudarlo, posibilitando así un cuestionable pronunciamiento de fondo con los argumentos que hemos expuesto en la primera parte de este comentario.

El Tribunal trató de convalidar su discutible decisión en lo establecido en el artículo 25.1 de la Convención Americana de los Derechos Humanos («*Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal decisión sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales*»).

Por nuestra parte consideramos que lo expresado en este artículo no puede avalar situaciones en las que existiendo ya normas precisas y viables para salvaguardar derechos fundamentales de la persona, estas pautas legalmente establecidas puedan ser reemplazadas por cualquier otro recurso asumido –incluso fuera de los **plazos prescriptorios**– para corregir o enmendar lo que ha sido consecuencia del descuido o de la desidia.

Otro de los fundamentos con que el Tribunal trató de justificar su decisión final fue lo expresado en el tercer párrafo del Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional («*el juez y el Tribunal Constitucional deben adecuar la exigencia de las formalidades previstas en este Código al logro de los fines de los procesos constitucionales...*»). Entendemos que estas adecuaciones no pueden desconocer otras disposiciones expresas del mismo Código como sería el caso de la **prescripción**.

En efecto, si se acepta la validez de la **ratificación** hecha por trabajador despedido, hecho que tiene lugar en fecha posterior al 21 de abril de 2004, es lógico, concluir que no existiendo antes de la fecha de ratificación, decisión ni voluntad del actor para demandar a su empleador, sólo se da tardíamente esta determinación en el momento de la ratificación, por lo que habiendo acontecido los hechos violatorios casi un año antes de la formulación del reclamo por parte del afectado, se habría ya configurado la figura prescriptoria determinada en el artículo 44° del Código Procesal Constitucional. La decisión asumida por el Tribunal ha dejado dudas o inconsistencias que no resultan salvadas con las explicaciones expresadas en los Fundamentos de su sentencia.

cho por la estabilidad de las políticas laborales, pues la variabilidad ha sido la tónica de los últimos tiempos.

Los representantes de las centrales sindicales se han mostrado descontentos con el aumento anunciado, al que consideran ínfimo respecto de las metas decentes para su ingreso. En algo tienen razón (sobre todo los de Lima).

Aquí abordamos el aspecto esencial de esta nota: junto con la saludable y por nadie negada meta de recuperar el ingreso real de los peruanos, y en especial de los más pobres, para lo cual la remuneración mínima es una buena vía, debe también tenerse en mente la necesidad de redistribuir el bienestar. En esto peca el reciente aumento, planteado de manera simplista y generalizada. Abandona la posibilidad de hacer una escala de remuneraciones mínimas en función del diferente desarrollo de los mercados en el país.

Una misma RM para una villa de los Andes, para Lima Metropolitana y para Iquitos es un despropósito. Hay que clasificar las unidades político-administrativas en función del tamaño del mercado al que pertenecen, y luego llevar estas remuneraciones mínimas hacia sus respectivas canastas mínimas –usualmente más baratas en donde los centros poblados han tenido menor desarrollo– mediante programas expresos. Tal podría ser el inicio de una nueva política en este campo, más sólida, perdurable, y ajustada al consenso.

El aumento de la remuneración mínima ha tenido, como era de esperar, diversos impactos en la población y modalidad inesperada –precipitada por las opiniones presidenciales (debe ser entre el 8 y 10 por ciento, dijo el primer mandatario, y resultó siendo de 50 soles distribuidos en dos ocasiones: la primera en octubre y la segunda al iniciarse el año 2008). Esta "inventiva" modalidad, a la vez que resolvía el tema del "debe ser entre 8 y 10 por ciento" de manera ingeniosa, morigeraba su impacto en el sector empleador. Pero, por otras vías, dejaba anclados los trabajosos estudios que se desarrollaban en el Consejo Nacional del Trabajo, con convocatorias de especialistas y todo, desde el año pasado, para encontrar una fórmula adecuada de ir calibrando la remuneración mínima. En su fase final había la posibilidad de utilizar la evolución de la inflación "subyacente" (su tendencia sin datos "pico") y la productividad, a lo cual se le añadió la necesidad de metas concretas para alcanzar una canasta básica de consumo, entendida como un objetivo.

La iniciativa presidencial fue justificada por el propio Ministro de Economía y Finanzas, quien comentó que la remuneración mínima corresponde a objetivos de protección social y no tiene que ver con la productividad, la cual, por otra parte, solamente puede medirse de manera muy forzada, o mal. Las declaraciones del titular

## La mínima remuneración

del MEF eran válidas y también oportunas, pues coincidían con las gestiones peruanas para convencer a los demócratas americanos del buen trato gubernamental hacia los trabajadores peruanos.

Los empleadores, más que al aumento mismo, que para el caso de las empresas medianas o grandes solamente tiene efecto marginal, temen a un vuelco populista de la política oficial. Si bien tal hipótesis no tiene consistencia con otras de sus acciones u omisiones, tampoco puede apostarse mu-

### 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	113.00	0.19	0.10	-0.17	0.48	3.21	1.13	1.18	2.25	4.61	1.40	1.54	2.21
Agosto		107.37	108.68	110.72	113.16	-0.01	-0.18	0.14	0.14	3.20	0.95	1.33	2.39	4.58	1.22	1.88	2.20
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

ÍNDICE GENERAL	PONDERACIÓN (%)	VARIACIÓN PORCENTUAL		
		MENSUAL	ACUMULADA	ANUAL
	100.000	0.14%	2.39%	2.20%
1. ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	0,18	3,55	3,25
1.1. Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		0,00	4,01	3,51
1.1.1. Pan y Cereales		1,32	4,99	5,61
1.1.2. Carnes y Preparados de Carnes		-3,24	-0,09	3,23
1.1.3. Pescados y Mariscos		4,52	6,49	6,94
1.1.4. Leche, Quesos y Huevos		-0,39	7,26	6,57
1.1.5. Grasas y Aceites Comestibles		3,19	10,92	10,61
1.1.6. Hortalizas y Legumbres Frescas		-0,40	7,49	2,61
1.1.7. Frutas		0,18	2,17	3,04
1.1.8. Leguminosas y Derivados		0,54	6,67	2,29
1.1.9. Tubérculos y Raíces		3,15	8,56	7,90
1.1.10. Azúcar		-0,72	-3,20	-18,72
1.1.11. Café, Té y Cacao		0,42	2,15	2,20
1.1.12. Otros Productos Alimenticios		-0,11	0,07	0,91
1.1.13. Bebidas No Alcohólicas		0,03	0,95	1,26
1.1.14. Bebidas Alcohólicas		-0,25	6,58	5,54
1.2. Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		0,76	2,14	2,48
2. VESTIDO Y CALZADO	7.488	0,14	1,76	2,51
2.1. Telas y Prendas de Vestir		0,16	1,91	2,89
2.1.1. Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		0,14	1,86	2,85
2.1.2. Confección y Reparación de Ropa		0,94	4,02	4,65
2.2. Calzado y Reparación de Calzado		0,12	1,37	1,57
2.2.1. Calzado		0,10	1,36	1,55
2.2.2. Reparación de Calzado		0,33	1,46	1,85
3. ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	0,57	1,84	1,06
3.1. Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		0,33	0,63	0,57
3.1.1. Alquiler y Conservación de la Vivienda		0,45	0,87	0,78
3.1.2. Consumo de Agua		0,00	0,00	0,00
3.2. Energía Eléctrica y Combustible		0,73	2,70	1,40
3.2.1. Energía Eléctrica		1,71	1,10	-1,27
3.2.2. Combustible		0,18	3,65	3,02
4. MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	0,20	0,78	0,95
4.1. Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		0,35	1,66	2,32
4.1.1. Muebles y Equipos del Hogar		0,35	1,63	2,32
4.1.2. Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		0,44	2,21	2,21
4.2. Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		0,24	1,54	2,01
4.3. Aparatos Domésticos y Reparación		0,06	0,91	1,08
4.3.1. Aparatos Domésticos		0,16	1,21	1,11
4.3.2. Reparación de Aparatos Domésticos		-0,31	-0,21	0,98
4.4. Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación		0,32	2,40	3,24
4.5. Mantenimiento del Hogar		0,31	0,66	0,60
4.5.1. Cuidado del Hogar		0,27	0,49	0,41
4.5.2. Lavado y Mantenimiento		0,68	2,39	2,42
4.6. Servicio Doméstico		0,00	0,14	0,29
5. CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	0,06	1,03	1,69
5.1. Productos Medicinales y Farmacéuticos		0,29	1,03	1,61
5.2. Aparatos y Equipos Terapéuticos		0,26	2,92	2,56
5.3. Servicios Médicos y Similares		-0,27	-0,66	0,49
5.4. Gastos por Hospitalización y Similares		0,00	2,77	3,02
5.5. Seguro contra Accidentes y Enfermedades		0,00	5,99	5,90
6. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	-0,29	0,91	0,14
6.1. Equipo para el Transporte de Personal		-0,32	1,19	1,36
6.2. Gastos por Utilización de Vehículos		-0,02	8,98	1,56
6.2.1. Combustibles y Lubricantes		-0,03	10,97	1,80
6.3. Servicio de Transporte		-0,40	-0,38	0,83
6.4. Comunicaciones		0,07	-6,52	-10,02
6.4.1. Servicio Telefónico		0,00	-7,18	-10,87
7. ESPARC., DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	0,12	2,21	2,37
7.1. Equipos, Accesorios y Reparación		0,07	-0,26	-0,51
7.1.1. Equipos y Accesorios		0,06	-0,71	-0,99
7.1.2. Servicio de Reparación a Radio y TV.		0,12	3,87	3,87
7.2. Servicios de Esparcimiento y Cultura		0,57	1,74	2,28
7.3. Libros, Periódicos y Revistas		0,06	0,17	0,44
7.4. Servicio de Enseñanza		0,11	2,90	3,10
8. OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	0,03	0,57	1,06
8.1. Bienes y Servicios de Cuidado Personal		-0,04	0,46	1,02
8.1.1. Cuidados y Efectos Personales		0,05	0,35	0,86
8.1.2. Servicios de Cuidado Personal		-0,37	0,88	1,63
8.2. Otros Bienes No Especificados		0,11	1,01	1,72
8.3. Servicios de Alojamiento		0,37	0,58	1,03
8.4. Giras turísticas		-1,05	-2,00	-4,47
8.5. Otros Servicios No Especificados		0,45	1,68	1,99
8.6. Tabaco		-0,05	-0,71	0,59

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 Octubre 2007

PERÍODO DE VIGENCIA DE LA RMV	NÚMERO		RMV NOMINAL S/.	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 / 30.09.2007	29		500 m. 16.66 d.	8.69	3.79% <sup>(1)</sup>	524.88	- 4.97%
01.10.2007 /			530 m. 17.67 d.	6.00		544.77	- 2.79%

(\*) 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.  
(1) Estimado.

## Aportes y Contribuciones Sociales SETIEMBRE 2007

Aplicable sobre las Remuneraciones

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

## PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACIÓN

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

## NOTAS:

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

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

## (\*) NOTAS:

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

**B. APOORTE DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UNA AFP**

SETIEMBRE 2007

	APORTES Y CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS	REMUNERACIÓN ASEGURABLE MENSUAL (RA)	TOPE EN LA R.A.	EMPLEADOR	TRABAJADOR AFILIADO A LAS AFP INDICADAS			
					HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA
	• ESSALUD	(A)	NO	9%	—	—	—	—
	• PENSIONES. (ONP)		NO	—	—	—	—	—
	• S.C.T.R. (1).	(A) (B)	NO	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
S P P	• APOORTE OBLIGATORIO (*)	(A) (B)	NO	—	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
	• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	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		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. Nº 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 Nº 27512 se disminuyó la tasa al 2% y por Ley Nº 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 Nº 27884. Por Ley Nº 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 Nº 28378 (10.11.2004).
- (A) Se comprende los conceptos remunerativos excepto los no remunerativos señalados en el TUO del Dec. Leg. Nº 728, LPCL, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. Nº 003-97-TR de 21.03.1993, Arts. 4º a 9º, estos son los conceptos no remunerativos a que se refieren los Arts. 19º y 20º del TUO del Dec. Leg. Nº 650, aprobado por D.S. Nº 001-97-TR. Por aplicación de la Ley Nº 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. Nº 003-98 -SA del 13.04.98. La Ley del Sistema Privado de Pensiones en su art. 30º determina que los subsidios ESSALUD y otros están afectos a las aportaciones al SPP. (TUO aprobado por D.S. Nº 054-97-EF de 13.05.1997).
- (\*) Por D.S. Nº 179-97-EF se dispuso desde el 01.01.1998 al 31.12.1998 el aporte del 8% fijado por D.S. Nº 054-97-EF. Para el año 1999 por Ley Nº 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 Nº 27243. Por Ley Nº 27383 se volvió a establecer en 8% el aporte por el año 2001. Por Ley Nº 27601 se prorrogó el porcentaje de 8% por el año 2002. Por Ley Nº 27900 se prorrogó por el año 2003 el aporte del 8%. Por Ley Nº 28147 se prorrogó para el año 2004 el aporte del 8%. Por Ley Nº 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	AFP Horizonte	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA <sup>AFP</sup>	
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	AFP Horizonte	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA <sup>AFP</sup>	
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 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	
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 IMPONIBLE (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 IMPONIBLE (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./)									
	ENE. 2007	FEB. 2007	MAR. 2007	ABR. 2007	MAY. 2007	JUN. 2007	JUN. 2007	AGO. 2007	SETIEMBRE 2007	2007 S./ %
1.0 Alimentos en el Hogar	799.22	796.72	804.29	796.01	800.58	797.16	803.08	816.54	824.23	29%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	145.00	145.00	145.00	145.00	143.60	144.00	146.00	141.80	141.80	5%
3.0 Vestido y Calzado	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	136.08	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	614.90	614.90	614.90	616.65	616.65	625.40	625.40	625.40	626.40	22%
5.0 Salud, Servicios Médicos	22.08	22.08	22.08	22.08	24.58	25.73	25.42	25.42	25.42	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	213.00	213.00	213.00	220.50	228.00	228.00	228.00	228.00	228.00	8%
7.0 Esparcimiento	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	1%
8.0 Enseñanza	435.83	473.87	473.88	473.88	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	62.50	62.50	62.50	62.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	263.00	263.00	263.00	271.00	271.00	275.00	275.00	280.00	280.00	10%
<b>TOTAL GASTO MENSUAL</b>	<b>2,714.96</b>	<b>2,750.49</b>	<b>2,758.07</b>	<b>2,767.03</b>	<b>2,780.21</b>	<b>2,792.08</b>	<b>2,799.69</b>	<b>2,813.96</b>	<b>2,823.31</b>	<b>100%</b>

## Índice de Precios al Consumidor

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

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

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

GRANDES GRUPOS	PONDERACIÓN %	NÚMEROS ÍNDICES (Base 1994 = 100) (*)											
		OCT. 2006	NOV. 2006	DIC. 2006	ENE. 2007	FEB. 2007	MAR. 2007	ABR. 2007	MAY. 2007	JUN. 2007	JUL. 2007	AGO. 2007	
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	110.28	109.68	109.62	109.84	110.39	110.92	111.17	A la	A la	A la	A la	
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	106.19	106.45	106.77	107.06	107.35	107.59	107.97	fecha	fecha	fecha	fecha	
3.0 Alquiler de Vivienda, Combust. y Electricidad	9.34%	122.43	121.68	121.28	121.22	121.27	121.25	121.23	el INEI	el INEI	el INEI	el INEI	
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	106.51	106.56	106.58	106.49	106.57	106.61	106.73	no está	no está	no está	no está	
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	111.62	111.70	111.74	111.60	111.66	111.64	111.87	publi-	publi-	publi-	publi-	
6.0 Transportes y Comunicaciones	8.48%	117.19	117.22	117.64	116.75	116.42	115.96	116.17	cando	cando	cando	cando	
7.0 Esparc., Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	108.91	108.94	109.04	109.04	109.29	111.04	111.09	los	los	los	los	
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	98.29	98.41	98.55	98.66	98.82	99.05	99.18	números	números	números	números	
									índices	índices	índices	índices	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	<b>100.00%</b>	<b>110,79</b>	<b>110,48</b>	<b>110,51</b>	<b>110,52</b>	<b>110,81</b>	<b>111,19</b>	<b>111,39</b>					

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

## 1. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)

TAMBIÉN APLICABLE A LOS CONVENIOS DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL Y PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

VIGENCIA	OBRREROS (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 Al 30.09.2007	S/. 16.66	S/. 500.00
Del 01.10.2007	S/. 17.67	S/. 530.00

## 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/. 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/. 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/. 22.49 d. S/. 675.00 m.	D.S. Nº 016-2005-TR del 28.12.2005 (29.12.2005)
S/. 22.08 d. S/. 662.50 m.	S/. 53.00 d. S/. 1590.00 m.	S/. 20.68	S/. 23.85 d. S/. 715.50 m.	

(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	

## 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 <sup>(1)</sup>	400.08	400.08	4,000.80	Sin Tope

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

## Bono de Reconocimiento '92 SPP

MONTO MÁXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI

MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
JUL. 2007	S/. 163,283.19	113.00 / 65.3156
AGO. 2007	S/. 163,514.39	113.16 / 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

## ESSALUD y ONP-SNP

## MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL

## REMUNERACIÓN MÍNIMA ASEGURABLE MENSUAL

Por período diario de 4 o más horas

MES	MONTO	VIGENCIA	BASE	MONTO
JUL. 2007	S/. 6,707.59	Del: 01.10.1996 Al: 31.03.1997	1 RMV	S/. 215.00
AGO. 2007	S/. 6,707.59	Del: 01.04.1997 Al: 30.04.1997	1 RMV	S/. 265.00
SET. 2007	S/. 6,707.59	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 Al: 30.09.2007	1 RMV <sup>(1)</sup>	S/. 500.00
		Del: 01.01.2007	1 RMV <sup>(1)</sup>	S/. 530.00

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 SETIEMBRE 2007)										
FECHA	10/10	11/10	12/10	15/10	16/10	17/10	18/10	19/10	22/10	23/10
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3

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

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

¿QUÉ MEDIOS VAN A UTILIZARSE?

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

¿CUÁL ES EL LUGAR DE LA PRESENTACIÓN?

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

¿CUÁNDO SE DEBE PRESENTAR?

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

¿CUÁL ES LA INFORMACIÓN A DECLARAR?

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

AGO. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.14	5.62025	2.29	1.86990
02	3.15	5.62073	2.32	1.87002
03	3.20	5.62122	2.31	1.87014
04	3.20	5.62171	2.31	1.87026
05	3.20	5.62221	2.31	1.87037
06	3.15	5.62269	2.30	1.87049
07	3.17	5.62318	2.32	1.87061
08	3.15	5.62366	2.34	1.87073
09	3.13	5.62414	2.35	1.87085
10	3.15	5.62463	2.34	1.87097
11	3.15	5.62511	2.34	1.87109
12	3.15	5.62560	2.34	1.87121
13	3.20	5.62609	2.35	1.87133
14	3.16	5.62658	2.34	1.87145
15	3.19	5.62707	2.33	1.87157
16	3.17	5.62755	2.32	1.87169
17	3.17	5.62804	2.32	1.87181
18	3.17	5.62853	2.32	1.87193
19	3.17	5.62902	2.32	1.87205
20	3.21	5.62951	2.32	1.87217
21	3.15	5.63000	2.26	1.87229
22	3.16	5.63048	2.28	1.87240
23	3.21	5.63098	2.29	1.87252
24	3.21	5.63147	2.28	1.87264
25	3.21	5.63197	2.28	1.87276
26	3.21	5.63246	2.28	1.87287
27	3.24	5.63296	2.33	1.87299
28	3.18	5.63345	2.29	1.87311
29	3.25	5.63395	2.32	1.87323
30	3.25	5.63445	2.32	1.87335
31	3.28	5.63496	2.32	1.87347

(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)

AGO. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	22.53	615.14113	10.36	8.57991
02	22.69	615.49065	10.43	8.58227
03	22.91	615.84343	10.43	8.58464
04	22.91	616.19641	10.43	8.58701
05	22.91	616.54960	10.43	8.58937
06	22.90	616.90284	10.36	8.59173
07	22.98	617.25741	10.44	8.59410
08	23.04	617.61302	10.45	8.59647
09	23.07	617.96925	10.46	8.59884
10	23.04	618.32527	10.46	8.60122
11	23.04	618.68149	10.46	8.60360
12	23.04	619.03792	10.46	8.60598
13	22.93	619.39301	10.44	8.60835
14	22.94	619.74845	10.47	8.61073
15	23.09	620.10620	10.46	8.61311
16	22.99	620.46274	10.44	8.61549
17	22.94	620.81880	10.44	8.61786
18	22.94	621.17505	10.44	8.62024
19	22.94	621.53152	10.44	8.62262
20	22.94	621.88818	10.45	8.62500
21	22.96	622.24533	10.42	8.62738
22	23.02	622.60353	10.40	8.62975
23	22.89	622.96011	10.38	8.63212
24	22.75	623.31492	10.41	8.63449
25	22.75	623.66993	10.41	8.63687
26	22.75	624.02514	10.41	8.63924
27	22.72	624.38013	10.39	8.64161
28	22.91	624.73800	10.42	8.64399
29	22.33	625.09787	10.46	8.64638
30	22.33	625.43793	10.46	8.64877
31	22.63	625.79245	10.45	8.65116

(\*) 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)

AGO. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.14	1.65177	2.29	0.60310
02	3.15	1.65185	2.32	0.60316
03	3.20	1.65194	2.31	0.60323
04	3.20	1.65203	2.31	0.60329
05	3.20	1.65212	2.31	0.60335
06	3.15	1.65220	2.30	0.60342
07	3.17	1.65229	2.32	0.60348
08	3.15	1.65237	2.34	0.60354
09	3.13	1.65246	2.35	0.60361
10	3.15	1.65255	2.34	0.60367
11	3.15	1.65263	2.34	0.60374
12	3.15	1.65272	2.34	0.60380
13	3.20	1.65281	2.35	0.60387
14	3.16	1.65289	2.34	0.60393
15	3.19	1.65298	2.33	0.60399
16	3.17	1.65307	2.32	0.60406
17	3.17	1.65315	2.32	0.60412
18	3.17	1.65324	2.32	0.60418
19	3.17	1.65333	2.32	0.60425
20	3.21	1.65341	2.32	0.60431
21	3.15	1.65350	2.26	0.60437
22	3.16	1.65359	2.28	0.60444
23	3.21	1.65368	2.29	0.60450
24	3.21	1.65376	2.28	0.60456
25	3.21	1.65385	2.28	0.60463
26	3.21	1.65394	2.28	0.60469
27	3.24	1.65403	2.33	0.60475
28	3.18	1.65411	2.29	0.60481
29	3.25	1.65420	2.32	0.60488
30	3.25	1.65429	2.32	0.60494
31	3.28	1.65438	2.32	0.60501

(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.

# PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES



## ESTABLECEN DISPOSICIONES RELATIVAS AL USO DEL DOCUMENTO DENOMINADO «PLANILLA ELECTRÓNICA» (28.08.2007) (352295)

DECRETO SUPREMO N° 018-2007-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE es el ente rector en materia de trabajo y de empleo, que entre otras acciones normativas, regula la forma en que se podrán llevar las planillas de pago del régimen laboral de la actividad privada; e igualmente es competente para requerir información en materia de empleo y seguridad social en el sector público y privado;

Que, asimismo, según el inciso d) del artículo 4° de la Ley N° 27711 el mencionado ente tiene como finalidad, entre otras, supervisar, mediante la inspección del trabajo el cumplimiento de las normas laborales de los regímenes laborales privado y público, y desde el subsector empleo establecer sistemas de generación de información en materia de empleo, formación profesional y protección social;

Que, de otro lado, un aspecto sustancial en la modernización del Estado es la innovación tecnológica como factor clave para el fortalecimiento de la actuación institucional, la mejora del servicio público y la reducción de los costos de transacción originados por los diversos procedimientos administrativos existentes;

Que, en consideración a ello, a fin de reducir los costos en que incurren los empleadores en el llevado de sus planillas en las formas previstas por el Decreto Supremo N° 001-98-TR, administrar con mayor eficiencia la información contenida en dichos documentos, y optimizar la fiscalización laboral, se ha estimado conveniente establecer el llevado de un documento denominado "Planilla Electrónica" a través de medios electrónicos; que entre otras finalidades, reemplace a las planillas llevadas a través de los medios convencionales;

Que, en el marco de la reforma de la administración pública, la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General contempla la figura del encargo de gestión, a través del cual la realización de actividades de carácter material, técnico o de servicios de competencia de un órgano puede ser encargada a otros órganos o entidades por razones de eficacia, o cuando la encargada posea los medios idóneos para su desempeño por sí misma;

Que, en atención a ello, y considerando que en la actualidad, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT cuenta con una infraestructura informática que, entre otros, garantiza la seguridad y confidencialidad de la presentación de las declaraciones tributarias a través de medios electrónicos, se ha estimado conveniente encargar a dicha entidad la recepción del documento denominado "Planilla Electrónica", de forma tal que, entre otros, se garantice la seguridad y confidencialidad de la presentación de dicho documento; y,

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

### Artículo 1°.- Definiciones

Para efecto de la presente norma se entenderá por:

a) Empleador: Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público nacional inclusive a las que se refiere el Texto Único

Actualizado de las Normas que rigen la obligación de determinadas entidades del Sector Público de proporcionar información sobre sus adquisiciones, aprobado por el Decreto Supremo N° 027-2001-PCM y normas modificatorias, o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación.

Adicionalmente, para efecto de la Planilla Electrónica, el término Empleador abarca a aquellos que:

- i) Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión, cualquiera fuere el régimen legal al cual se encuentre sujeto.
- ii) Contraten a un prestador de servicios, en los términos definidos en el presente Decreto Supremo.
- iii) Contraten a un prestador de servicios - modalidad formativa, en los términos definidos en el presente Decreto Supremo.
- iv) Realicen las aportaciones de salud, por las personas incorporadas como asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, por mandato de una ley especial.
- v) Reciben, por destaque o desplazamiento, los servicios del personal de terceros.
  - b) Trabajador: Persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso de sector público, abarca a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral. Está también comprendido en la presente definición el socio trabajador de una cooperativa de trabajadores.
  - c) Pensionista: Quien percibe pensión de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia, u otra pensión, cualquiera fuere el régimen legal al cual se encuentre sujeto.
  - d) Prestador de Servicios: Personas naturales que:
    - i) Prestan servicios a un empleador sin relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen legal, cualquiera sea la modalidad del contrato de prestación de servicios, y que perciba o tenga derecho a percibir por sus servicios rentas que no califiquen como rentas de primera, segunda o tercera categoría, de acuerdo con la Ley del Impuesto a la Renta.
    - ii) Se encuentren incorporadas como asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud por mandato de una ley especial por la que existe obligación de realizar aportaciones de salud.
    - e) Prestador de servicios - modalidad formativa: Persona natural que presta servicios bajo alguna de las modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518 o cualquier otra ley especial.
    - f) Personal de terceros: trabajador o prestador de servicios, que sea destacado o desplazado para prestar servicios en los centros de trabajo, establecimientos, unidades productivas u organización laboral de otro empleador, independientemente del hecho de que ambos mantengan un vínculo jurídico.
    - g) Derechohabiente: Son derechohabientes aquellos definidos como tales en el artículo 3° de la Ley N° 26790, que aprueba la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y normas modificatorias.
    - h) Planilla Electrónica: Es el documento llevado a través de medios electrónicos, presentando mensualmente a través del medio informático desarrollado por la SUNAT, en el que se encuentra registrada la información de los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, prestador de servicios - modalidad formativa, personal de terceros y derechohabientes.

Cuando se mencionen artículos o disposiciones sin señalar la norma a la que corresponden, la mención se entenderá referida a los del presente Decreto Supremo.

### Artículo 2°.- Ámbito de aplicación

Se encuentran obligados a llevar la Planilla Electrónica y presentarla ante el MTPE, los Empleadores que cumplan con alguno de los siguientes supuestos:

- a) Cuenten con más de tres (3) trabajadores.
- b) Cuenten con uno (1) o más prestadores de servicios y/o personal de terceros.
- c) Cuenten con uno (1) o más trabajadores o pensionistas que sean asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones.
- d) Cuando estén obligados a efectuar alguna retención del Impuesto a la Renta de cuarta o quinta categoría.
- e) Tengan a su cargo uno (1) o más artistas, de acuerdo con lo previsto en la Ley N° 28131.
- f) Hubieran contratado los servicios de una Entidad Prestadora de Salud - EPS u otorguen servicios propios de salud conforme lo dispuesto en la Ley N° 26790, normas reglamentarias y complementarias.
- g) Hubieran suscrito con el Seguro Social de Salud - EsSalud un contrato por Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- h) Gocen de estabilidad jurídica y/o tributaria.
- i) Cuenten con uno (1) o más prestadores de servicios - modalidad formativa.

A tal efecto, la Planilla Electrónica se considera presentada ante el MTPE en la fecha en que los empleadores envíen a través del medio informático la Planilla Electrónica a la SUNAT.

Mediante Resolución de Superintendencia, la SUNAT podrá modificar y/o ampliar el universo de obligados a llevar la Planilla Electrónica.

#### **Artículo 3°.- Del encargo de gestión a la SUNAT**

Encárguese a la SUNAT recibir la Planilla Electrónica a ser remitida a través de medios electrónicos por parte de los empleadores. A tal efecto, la SUNAT podrá emitir normas que regulen la forma y condiciones del soporte electrónico de dicha planilla, así como las de su envío.

Una vez efectuado el envío de la Planilla Electrónica a la SUNAT, esta entidad pondrá a disposición del MTPE dicho documento de acuerdo a un procedimiento que será regulado mediante Resolución Ministerial de dicho Ministerio.

#### **Artículo 4°.- Contenido de la Planilla Electrónica**

La Planilla Electrónica contendrá la información establecida mediante la Resolución Ministerial del MTPE que se expida con posterioridad a la vigencia del presente dispositivo.

Las modificaciones posteriores de la información establecida conforme lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo, serán efectuadas por la SUNAT, a partir de octubre de 2007, mediante Resolución de Superintendencia.

La presentación mensual de la Planilla Electrónica que se realice ante SUNAT debe contener la información correspondiente al mes calendario precedente a aquél en que vence el plazo para dicha presentación según el cronograma que establezca la SUNAT según lo señalado en el artículo 5°. Las remuneraciones e ingresos declarados en la planilla deben ser los efectivamente pagados al trabajador o prestador de servicios; las remuneraciones o ingresos devengados o generados pero no pagados sólo se registran cuando expresamente esté permitido en la Planilla Electrónica.

Si con respecto a la información correspondiente a la que alude el párrafo anterior, el Empleador utiliza una fecha de inicio y cierre mensual de la Planilla Electrónica distinta al primer y último día de dicho mes:

i. La referida información se atribuirá al mes calendario precedente a aquél en que vence el plazo para dicha presentación siempre que la fecha de cierre corresponda al mismo.

ii. El plazo entre la fecha de inicio y cierre mensual de la Planilla Electrónica que utilice el Empleador no podrá exceder de 31 días calendario.

#### **Artículo 5°.- Cronograma de presentación de la Planilla Electrónica**

Mediante Resolución de Superintendencia la SUNAT establecerá el cronograma de presentación de la Planilla Electrónica.

#### **Artículo 6°.- De la provisión de información a entidades por parte del MTPE**

El MTPE podrá emitir disposiciones o celebrar convenios con entidades estatales u organizaciones a fin de proveer la información incluida en la Planilla Electrónica, siempre que no se vulneren las excepciones reguladas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 043-2003-PCM.

#### **Artículo 7°.- Refrendo**

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

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

#### **Única.- Derogación**

Deróguese el Decreto Supremo N° 015-2005-TR y normas modificatorias.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **Primera.- Vigencia de la obligación**

El presente Decreto Supremo entra en vigencia al día siguiente de su publicación, salvo lo dispuesto en el artículo 2°, la Segunda y Sexta Disposiciones Complementarias Finales, que entran en vigencia el 1 de enero de 2008.

#### **Segunda.- Vigencia del Decreto Supremo N° 001-98-TR**

El Decreto Supremo N° 001-98-TR mantiene su vigencia respecto de:

a) Las disposiciones referidas a planillas en el caso de los Empleadores no incluidos dentro del artículo 2° del presente Decreto Supremo, y que cuentan con por lo menos un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Si los Empleadores a que se refiere el párrafo anterior hubieran optado por llevar la Planilla Electrónica, se encontrarán obligados a seguir llevando y presentando este último registro.

b) Las disposiciones referidas al pago de la remuneración, entrega y conservación de las boletas de pago para todos los Empleadores que cuenten con trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

#### **Tercera.- Boleta de pago digital**

Mediante Resolución Ministerial del Sector Trabajo y Promoción del Empleo se regulará las condiciones para la entrega de la boleta de pago a la que se refiere el artículo 19° del Decreto Supremo N° 001-98-TR por medios electrónicos, por aquellos empleadores que voluntariamente decidan optar por dicho sistema.

#### **Cuarta.- Normas aplicables a los trabajadores del hogar**

En el caso de los Empleadores de trabajadores del hogar no existe obligación de llevar la Planilla Electrónica a que se refiere el presente Decreto Supremo. Los trabajadores del hogar deberán extender la constancia de los pagos que reciben según las normas que regulan la materia.

#### **Quinta.- Normas Complementarias**

Mediante Resolución Ministerial el MTPE podrá emitir las normas complementarias que resulten necesarias para la mejor aplicación del presente Decreto Supremo, salvo en aquellos temas delegados a la SUNAT.

#### **Sexta.- Del Libro Especial de Beneficiarios de Modalidades Formativas Laborales**

La obligación establecida en el artículo 48° de la Ley N° 28518, en la parte referida a la inscripción de los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas mediante un libro especial y la autorización de éste por el MTPE, se considera cumplida con la presentación de la Planilla Electrónica de acuerdo a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

#### **Primera.- De la publicación del medio informático**

A partir del mes de septiembre del año 2007, se publicará en el portal de la SUNAT el medio informático a través del cual se presentará la Planilla Electrónica.

#### **Segunda.- Del Cierre de las Planillas**

Los Empleadores obligados a llevar la Planilla Electrónica, conforme al artículo 2° del presente Decreto Supremo, deberán cerrar las planillas llevadas de acuerdo al Decreto Supremo N° 001-98-TR mediante comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, debiendo adjuntar copia de la última planilla utilizada indicando que el cierre se produce por el inicio del llevado de la Planilla Electrónica.

El cierre de planillas a que se refiere la presente disposición no afecta la obligación de conservación de planillas y boletas de pago regulada en el artículo 21° del Decreto Supremo N° 001-98-TR.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



## DISPONEN LA REANUDACIÓN DEL DESPACHO JUDICIAL A PARTIR DEL 3 DE SETIEMBRE DE SALAS Y JUZGADOS QUE FUNCIONABAN EN LA SEDE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO MEDIANTE SU REUBICACIÓN EN OTROS LOCALES HABILITADOS (30.08.2007) (352432)

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 201-2007-CE-PJ

Lima, 22 de agosto de 2007

CONSIDERANDO:

Que, como consecuencia de los graves sismos acaecidos el 15 de los corrientes se ha producido la irreparable pérdida de vidas humanas y un considerable número de heridos, así como daños materiales de gran magnitud en ciudades de la Región Ica, y también, aunque en menor medida, en algunas de la Región Lima;

Que, en la capital de la República uno de los inmuebles afectados es la sede del Ministerio de Trabajo, y que sirve también de recinto para el funcionamiento de las 1ª, 2ª, y 3ª Salas Laborales, del 21º al 29º Juzgados de Trabajo, 1º y 2º Juzgados de Trabajo Transitorios, 1º y 2º Juzgados de Paz Letrados de Jesús María y 1º y 2º Juzgados de Paz Letrados de Breña, pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de Lima; siendo el caso, conforme a lo informado por la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima, que debido a la seria afectación de la infraestructura del edificio, circunstancia que evidentemente representa grave riesgo para la vida y la integridad física de las personas que allí laboran, así como de justiciables, abogados y público en general, no ha sido posible hasta el momento reanudar el despacho judicial en los citados órganos jurisdiccionales; habiéndose previsto que ello recién ocurra a partir del 3 de setiembre próximo, cuando se hayan completado las labores de contingencia y de ser el caso, de reubicación correspondientes;

Que, siendo así, y teniendo en cuenta dicha situación, resulta necesaria la suspensión del despacho judicial y labores administrativas en los órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de Lima que operan en el edificio que sirve de sede del Ministerio de Trabajo, todo ello con efectividad al 20 de agosto del año en curso hasta el 29 de los corrientes, inclusive, por ser éste el último día hábil de la semana, debiéndose conforme a ley, procederse a la respectiva reprogramación de las diligencias y términos procesales afectados por el período de suspensión de labores, incluyendo evidentemente aquellas que tampoco pudieron llevarse a cabo por la suspensión del despacho judicial, dispuesta entre otros, para el Distrito Judicial de Lima mediante Resolución Administrativa N° 196-2007-CE-PJ, a partir de las 11:00 horas del día 16 de agosto del año en curso, así como por el día 17 de los corrientes;

Que, sin perjuicio de lo señalado precedentemente, y teniendo en cuenta que este Órgano de Gobierno ha podido constatar vía los correos electrónicos remitidos por la Corte Superior de Justicia de Lima al personal del Poder Judicial, que el Consejo Educativo Distrital de Lima mediante Comunicado emitido con fecha 21 de los corrientes dispuso la suspensión de las labores en los mencionados órganos jurisdiccionales, decisión que es menester precisar que de conformidad con el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, no se encuentra dentro del ámbito de sus atribuciones, por ser una facultad reservada estrictamente al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en su condición de Órgano de Gobierno de este Poder del Estado;

Que, en tal sentido, las decisiones de este Órgano de Gobierno en relación a la suspensión del despacho judicial, básicamente, han sido adoptadas y se adoptarán teniendo en cuenta los informes tanto del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI, como de otros organismos técnicos especializados, los cuales en su momento dictaminaron respecto a los daños ocasionados a los inmuebles donde funcionan órganos jurisdiccionales, así como sobre su situación de habitabilidad; siendo el caso que tales estudios técnicos aún se siguen desarrollando;

Por tales fundamentos, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en uso de sus facultades, en sesión extraordinaria de la fecha, por unanimidad.

SE RESUELVE:

**Artículo Primero.**– Suspender el despacho judicial, con efectividad al 20 de agosto del año en curso hasta el 29 de agosto del presente año en las 1ª, 2ª, y 3ª Salas Laborales, del 21º al 29º Juzgados de Trabajo, 1º y 2º Juzgados de Trabajo Transitorios, 1º y 2º Juzgados de Paz Letrados de Jesús María y 1º y 2º Juzgados de Paz Letrados de

Breña, pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de Lima, que funcionan en la sede del Ministerio de Trabajo, razón por la que indefectiblemente y bajo responsabilidad funcional de magistrados y personal que allí labora, el despacho judicial en los citados órganos jurisdiccionales deberá reanudarse el 3 de setiembre próximo, conforme a las medidas que para tal propósito vienen adoptando de manera coordinada la Corte Superior de Justicia de Lima y la Gerencia General del Poder Judicial, como es la de disponer su reubicación transitoria y provisional en locales habilitados para dicho efecto dentro del Distrito Judicial de Lima.

**Artículo Segundo.**– Disponer que los órganos jurisdiccionales que suspendieron sus respectivos despachos judiciales a consecuencia de los sismos del 15 de agosto último, de conformidad con lo establecido por este Órgano de Gobierno mediante Resolución Administrativa N° 196-2007-CE-PJ, procedan a reprogramar las diligencias y términos procesales afectados por tales suspensiones.

**Artículo Tercero.**– Precisar que de conformidad con lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la facultad de suspender el despacho judicial en cualquier sede u órgano jurisdiccional es de exclusiva competencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en su condición de Órgano de Gobierno de este Poder del Estado.

**Artículo Cuarto.**– Transcribese la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Justicia, Fiscalía de la Nación, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima, así como a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

SS.

FRANCISCO TÁVARA CÓRDOVA  
ANTONIO PAJARES PAREDES  
JAVIER ROMÁN SANTISTEBAN  
SONIA TORRE MUÑOZ  
WÁLTER COTRINA MIÑANO  
LUIS ALBERTO MENA NÚÑEZ



## MODIFICAN EL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO (01.09.2007) (352541)

DECRETO SUPREMO N° 019-2007-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28806 se promulgó la Ley General de Inspección del Trabajo, que estableció los principios, finalidades y normas de alcance general que ordenan el Sistema de Inspección de Trabajo, regulando su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, a fin de que la Administración del Trabajo y sus servicios inspectivos puedan cumplir su función como garante del cumplimiento de las normas sociolaborales;

Que, para la mejor ejecución de las disposiciones de la Ley, se hace necesario expedir las disposiciones modificatorias del Reglamento de la Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 118º inciso 8 de la Constitución Política del Perú y en la Ley del Poder Ejecutivo, aprobada por el Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

**Artículo 1º.**– Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Modifíquese los artículos 4º, 6º, numeral 8.5 del artículo 8º, numeral 10.1 del artículo 10º, numeral 11.1 del artículo 11º, numerales 13.4, 13.5 y 13.7 del artículo 13º, numerales 17.1, 17.4, 17.5 y 17.7 del artículo 17º, artículo 22º, numeral 24.4 del artículo 24º, numerales 25.5, 25.9, 25.10 y 25.12 del artículo 25º, numeral 33.4 del artículo 33º, artículo 34º, numeral 53.3 del artículo 53º, artículo 55º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, los cuales tendrán el siguiente texto:

**Artículo 4º.- Funciones de la Inspección del Trabajo**

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

En ejercicio de sus funciones y cuando las circunstancias o conducta del empleador o sus representantes así lo justifiquen, la autoridad administrativa de trabajo competente podrá solicitar autorización judicial para el ingreso al lugar o centro de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 749º inciso 12 del Código Procesal Civil, en cuyo caso la autorización respectiva podrá disponer el apoyo de la autoridad policial para el cumplimiento de las diligencias solicitadas.

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

En las funciones de colaboración y apoyo, los Inspectores Auxiliares están facultados para realizar actuaciones inspectivas, conjuntamente con los Inspectores de Trabajo, cuando forman parte de un Equipo de Trabajo, entrevistando a los trabajadores y empleadores, visitando los lugares y centro de trabajo, así como la comprobación de datos, entre otras acciones.

La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, evalúa en forma periódica los criterios de aplicación de las medidas inspectivas así como el ejercicio de las facultades inspectivas, expidiendo las Directivas correspondientes o adoptando las acciones correctivas necesarias.

**Artículo 6º.- Facultades inspectivas**

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

Los Inspectores de Trabajo o Inspectores Auxiliares con prescindencia del número de trabajadores del empleador, centro o lugar de trabajo, se encuentran facultados para realizar actuaciones inspectivas con la finalidad de verificar el despido arbitrario por negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso al centro de trabajo o de labores, así como realizar actuaciones para el otorgamiento de la constancia de cese.

La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo expedirá la Directiva estableciendo el procedimiento a seguir en cada caso y los formatos a utilizarse.

Los inspectores auxiliares se encuentran facultados para realizar funciones inspectivas de vigilancia y control en cualquier centro de trabajo que cuente con el número de trabajadores permitidos por el literal a) del artículo 6º de la Ley.

**Artículo 8º.- Origen de las Actuaciones Inspectivas**

(...)

8.5 De conformidad con el artículo 5º de la Ley y en cumplimiento de sus funciones, los Inspectores de Trabajo se encuentran facultados para realizar actuaciones inspectivas cuando tomen conocimiento de la violación flagrante de normas socio laborales o de seguridad y salud en el trabajo, en cuyo caso actúan de oficio, obteniendo los medios de prueba cuya desaparición o modificación pudiera afectar el resultado de la inspección. En este caso, dentro de las 48 horas siguientes, el inspector de trabajo deberá emitir informe escrito, dirigido al Director de Inspección Laboral o quien haga sus veces, de las circunstancias y forma de la que tomó conocimiento, de los hechos, las actuaciones realizadas y materias comprendidas, solicitando la convalidación de lo actuado.

Por el mérito del informe, se procederá a emitir la orden de inspección, convalidando las actuaciones inspectivas realizadas.

Para estos efectos, se entiende que los Inspectores de Trabajo se encuentran habilitados para realizar actuaciones inspectivas en días hábiles o inhábiles.

**Artículo 10º.- Inspectores y equipos de inspección**

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

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

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

- Demoras injustificadas en la conclusión de las actuaciones inspectivas.
- Actuaciones que requieran de un determinado conocimiento especializado.
- Error manifiesto en la aplicación de las normas y lineamientos que rigen la función inspectiva.
- Concurrencia de alguna de las causales de abstención previstas en el artículo 88º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

(...)

**Artículo 11º.- Órdenes de inspección**

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

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

De advertirse que en la orden de inspección existe error en la identificación del sujeto inspeccionado, en el domicilio del lugar o centro de trabajo u otro dato y/o error material, o fuese necesario realizar actuaciones inspectivas en otros lugares o centros de trabajo del mismo empleador o sujeto inspeccionado, los Inspectores deberán emitir el informe al directivo que expidió la orden, sin perjuicio de lo cual realizarán las actuaciones inspectivas necesarias para cumplir con la finalidad de la inspección.

(...)

**Artículo 13º.- Desarrollo de las actuaciones inspectivas**

(...)

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

13.5 Las medidas a que se refiere el artículo 5º numeral 5.5 de la ley se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias. De ser necesario se procederá a prorrogar el plazo para la realización de las actuaciones a fin de que se adecúe al requerimiento que haya efectuado el Inspector del Trabajo.

(...)

13.7 Las actuaciones inspectivas continúan hasta agotar los medios de investigación disponibles, que sean compatibles con las materias a inspeccionar, sin perjuicio que se hayan producido actos que supongan infracción a la labor inspectiva, o se haya dado inicio al procedimiento sancionador por este hecho.

**Artículo 17º.- Finalización de las actuaciones inspectivas**

17.1 Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatoria, y en uso de las facultades atribuidas, de no advertirse infracciones susceptibles de adoptar medidas inspectivas, los inspectores del trabajo emiten el correspondiente informe. De advertir incumplimientos y/o infracciones, los inspectores del trabajo adoptarán las medidas inspectivas de advertencia, requerimiento y paralización o prohibición de trabajos o tareas, para garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización, emitiendo un informe sobre las actuaciones realizadas, medidas inspectivas adoptadas y sus resultados.

De no haberse atendido la medida inspectiva formulada por el Inspector o Equipo de Inspectores, se extenderá el acta de infracción, la cual en este caso constituirá el Informe de las actuaciones inspectivas a que se refieren los dos últimos párrafos del artículo 13º de la Ley debiendo contener como mínimo la información a que se refiere el numeral 17.2 del presente Reglamento, además de la propuesta de sanción y criterios adoptados para la graduación de la misma. Al expediente de inspección se adjuntarán las copias de los documentos obtenidos durante las actuaciones inspectivas.

(...)

17.4 Finalizadas las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico, los inspectores de trabajo emiten un informe sobre las actuaciones de asesoramiento

to técnico realizadas, materias a las que se ha extendido la consulta o asesoramiento técnico, especificando los consejos o recomendaciones emitidos.

17.5 Transcurrido el plazo sin que el sujeto inspeccionado hubiese subsanado las infracciones advertidas contenidas en las medidas inspectivas, se extenderá el acta de infracción, en cuyo caso la autoridad competente en materia de inspección del trabajo podrá disponer la modificación de las medidas inspectivas o la realización de otras medidas complementarias.

Cuando la actuación inspectiva contenga alguna medida inspectiva, la referida autoridad podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o verificación de datos, para la comprobación del cumplimiento. Efectuada esta verificación, en caso de comprobar el cumplimiento de la medida dispuesta, procederá a decretar el cierre del expediente de inspección. En caso de incumplimiento, dará trámite al acta de infracción que corresponda, y decretará el cierre del respectivo expediente. En ambos casos ordena el registro correspondiente.

(...)

17.7 El cierre del expediente será decretado bajo responsabilidad, por los supervisores inspectores o directivos que disponga la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, según sea el caso, siempre que la inspección hubiese cumplido su finalidad, salvo que concurran circunstancias que imposibiliten la actuación de la inspección, por presentarse la comisión de infracciones a la labor inspectiva que pongan en peligro la salud y el bienestar de los inspectores. En este último caso, de ser pertinente, se deberán remitir copias certificadas de lo actuado al Procurador Público del Sector para que proceda a interponer la denuncia penal correspondiente ante el Ministerio Público.

#### Artículo 22º.- Infracciones administrativas

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

Asimismo, constituyen infracciones los actos o hechos que impiden o dificultan la labor inspectiva, los que una vez cometidos se consignan en un acta de infracción, iniciándose por su mérito el procedimiento sancionador, debiéndose dejar constancia de este hecho para información del sistema inspectivo y anotarse en el respectivo expediente, bajo responsabilidad del Inspector de Trabajo, para los efectos a los que se contrae el segundo párrafo del artículo 39 de la Ley.

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

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

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

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación.

(...)

25.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

25.10 La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos.

(...)

25.12 La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujetos a modalidad, a tiempo parcial u otros.

#### Artículo 33º.- Infracciones graves de empresas y entidades de intermediación

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

33.4 No formalizar por escrito los contratos de trabajo con los trabajadores.

#### Artículo 34º.- Infracciones muy graves de empresas y entidades de intermediación laboral

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

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

Se considera intermediación laboral prohibida, la contratación por parte de la empresa principal, de servicios prestados por empresas contratistas o subcontratistas que desplacen personal para cumplir con su contrato, cuando se verifique en la inspección entre otras características, que estas empresas carecen de autonomía empresarial, no asumen las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, no cuentan con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuando sus trabajadores no estén bajo su exclusiva subordinación.

Ante la constatación de una intermediación laboral no registrada o prohibida, o una simple provisión de personal, el personal desplazado deberá ser incorporado a la planilla de la empresa principal.

En este caso, los inspectores verificarán la existencia del contrato con la empresa principal, su contenido, y condiciones de ejecución, pudiendo solicitar copia del contrato escrito entre la empresa principal con la contratista o subcontratista.

34.2 No prestar de manera exclusiva servicios de intermediación laboral.

34.3 Utilizar la intermediación así como la contratación o subcontratación de obras o servicios con la intención o efecto de limitar o anular el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores o sustituirlos en caso de huelga.

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

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

34.6 El registro fraudulento como empresa o entidad de intermediación laboral.

#### Artículo 53º.- Trámite del procedimiento sancionador

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45º de la Ley, se observará lo siguiente:

(...)

53.3 Contra la resolución que disponga la ejecución de una medida provisional cabe interponer recurso de apelación dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a su notificación. El recurso es resuelto dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a su interposición. La impugnación de este tipo de medidas no afecta su ejecución.

El procedimiento sancionador se tramita, sin perjuicio de las acciones que pueda ejecutar el trabajador afectado ante las instancias judiciales competentes.

#### Artículo 55º.- Del recurso de apelación

El recurso de apelación se resuelve dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de interpuesto el recurso, bajo responsabilidad.

Tratándose de expedientes sustentados en actas de infracción a las normas sociolaborales, en las cuales se ha aplicado la presunción legal contenida en el artículo 2 del Decreto Supremo Nº 002-2007-TR el recurso impugnatorio será resuelto dentro del plazo de diez (10) días hábiles de interpuesto, bajo responsabilidad".

#### Artículo 2º.- Incorporación de articulado

Incorpórese el numeral 17.8 al artículo 17º, el numeral 20.3 al artículo 20º y el artículo 46º A al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, los cuales tienen el siguiente texto:

#### "Artículo 17º.- Finalización de las actuaciones inspectivas

(...)

17.8 El cumplimiento total de los requerimientos efectuados en las actuaciones inspectivas motiva el cierre del expediente y la elaboración del informe respectivo sin que se extienda acta de infracción.

#### Artículo 20º.- Medidas de advertencia y requerimiento

(...)

20.3 Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas socio-laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre que se fundamente en el incumplimiento

de la normatividad legal vigente, se le registre en planillas, se abonen las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.

Asimismo, la inspección del trabajo podrá requerir se garantice el pago de las obligaciones de los trabajadores, si verifica que la empresa no cuenta con recursos financieros suficientes para hacerse cargo de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores.

Las medidas de requerimiento se disponen y ejecutan, sin perjuicio de las multas que le corresponda imponer a la Autoridad Inspectiva a cargo del procedimiento administrativo sancionador.

#### Artículo 46ºA.- Del ámbito de aplicación de la sanción de infracciones

Las infracciones contenidas en el presente capítulo son sancionadas sin perjuicio de aquellas que se encuentran reguladas o se establezcan en otras normas legales o reglamentarias sujetas a fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo".

#### Artículo 3º.- Vigencia

La presente norma entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### Artículo 4º.- Refrendo

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

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

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



## LEY Nº 29088 (19.09.2007) (353630)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

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

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

### LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES Y TRANSPORTISTAS MANUALES

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1º.- Objeto de la Ley

La presente Ley regula las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los estibadores terrestres y transportistas manuales de productos agrícolas.

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

Esta norma se aplica a las actividades de producción, transporte y comercialización de la cadena agro-productiva en el ámbito nacional.

##### Artículo 3º.- Definiciones

Para la aplicación de la presente Ley debe tenerse en cuenta el glosario siguiente:

**Alteraciones músculo esqueléticas:** Trastornos musculares y tendinosos, causados por esfuerzos repetitivos, movimientos rápidos, hacer grandes fuerzas, posturas extremas, vibración y/o temperaturas bajas.

**Apilamiento:** Colocación de productos agrícolas envasados unos sobre otros.

**Arrastre y empuje:** Labor de esfuerzo físico en el que la dirección de la fuerza es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la operación de empuje se aleja del cuerpo.

**Cadena agro-productiva:** Sistema que agrupa a los agentes económicos, interrelacionados por el mercado y que participan articuladamente en un mismo proceso, desde la provisión de insumos, producción, transformación, industrialización, transportación y comercialización, hasta el consumo final de un producto agrícola o pecuario en forma sostenida y rentable, basados en principios de confianza y equidad.

**Carga:** Cualquier objeto susceptible de ser movido, pero que requiere del esfuerzo humano para desplazarlo o colocarlo en su posición definitiva.

**Centro de trabajo:** Todo sitio, área, centro de producción agrícola o mercado donde los trabajadores estibadores terrestres y transportistas manuales permanecen y desarrollan su trabajo o adonde tienen que acudir por razón del mismo.

**Comerciante:** Es la persona que se dedica a la comercialización, en los diversos mercados y centros de acopio de los productos agrarios.

**Descenso de carga:** Corresponde a la labor de mover, manualmente, un objeto verticalmente desde su posición inicial a favor de la gravedad.

**Empresa administradora u operadora:** Es la persona natural o jurídica que facilita el desarrollo de las actividades del comerciante de compraventa y de las demás actividades complementarias y conexas que se realizan al interior de los mercados.

**Envase:** Cobertura destinada a envolver, contener y proteger adecuadamente a un producto de modo que facilite su transporte, almacenamiento y manipuleo para ayudar a su identificación y comercialización.

**Ergonomía:** Estudio sistemático del lugar de trabajo y de las personas, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, el entorno laboral y el puesto de trabajo, adaptando el trabajo al trabajador.

**Estiba:** Actividad de manipulación manual de carga, que consiste en transportarla, colocarla y acomodarla de manera que se encuentre estable y ocupe el menor espacio.

**Estibador terrestre:** Persona que utiliza sólo su fuerza física para levantar, mover o transportar una carga.

**Desestiba:** Actividad de sacar los bultos de carga y organizarlos de manera que permita su descarga.

**Factores de riesgo para los trastornos músculo esqueléticos:** Los esfuerzos prolongados que requieren mucha energía y movimientos repetitivos con las manos, tales como levantar, jalar, empujar o cargar objetos pesados frecuentemente; también las posiciones incómodas prolongadas y de vibración. Los trabajos o condiciones de trabajo que combinan factores de riesgo, aumentan el peligro de problemas músculo esqueléticos. El nivel de riesgo depende de cuánto tiempo el trabajador está expuesto a estas condiciones, cuán a menudo está expuesto y el nivel de exposición.

**Levantamiento de carga:** Corresponde a la labor de mover manualmente un objeto verticalmente, desde su posición inicial contra la gravedad.

**Manipulación manual de carga:** Toda operación, transporte o sujeción de una carga, por parte de uno o varios trabajadores, en las que se requiere esfuerzo físico como el levantamiento, el sostenimiento, la colocación, el empuje, el desplazamiento, el descenso, el transporte o ejecución de cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto.

**Medios adecuados:** Corresponde a aquellos elementos o condiciones que permitan realizar un esfuerzo físico, con una mínima probabilidad de producir daño, principalmente a nivel dorso lumbar.

**Peso de la carga:** Principal factor de riesgo que se tiene que evaluar en la manipulación de carga.

**Producto agrícola:** Producto derivado de la actividad de cultivo y cosecha del campo que no implique una transformación del mismo.

**Ruma:** Conjunto de productos agrícolas, debidamente envasados y apilados en forma ordenada en un espacio para su movilización y comercialización.

**Seguridad:** Aquellas acciones y actividades que permiten que el trabajador labore en condiciones seguras, tanto ambientales como personales, con el fin de conservar la salud y preservar los recursos humanos.

**Sostenimiento de carga:** Tarea que consiste en mantener sujeta una carga sin asistencia mecánica.

**Trabajador:** Persona que desempeña la actividad de estiba y transporte manual de carga de productos agrícolas.

**Transportista:** Persona natural o jurídica que presta servicios de transporte de unidades de carga pesada, con el fin de trasladar productos a los diversos mercados y viceversa.

**Transportista manual:** Es la persona que, además de su fuerza física, utiliza una herramienta auxiliar para realizar el traslado de la carga.

## CAPÍTULO II PESO A ESTIBAR Y TIPO DE ENVASE

### Artículo 4º.- Peso máximo a estibar

El peso a manipular manualmente, sin ayuda de herramientas auxiliares, por el estibador terrestre o transportista manual, no será mayor a veinticinco (25) kilogramos para levantar del piso y cincuenta (50) kilogramos para cargar en hombros.

En el caso de mujeres, la carga máxima de manipulación manual será de 12.5 kilogramos para levantar y veinte (20) kilogramos para cargar en hombros.

### Artículo 5º.- Trabajo de niños y adolescentes

Prohíbese realizar la actividad de estiba por niños, niñas y adolescentes. La labor de transportista manual sólo podrá ser realizada por mayores de 16 años, siendo que el peso a transportar mediante triciclos, carretas o carretillas no podrá exceder en ningún caso los cien (100) kilogramos.

### Artículo 6º.- Peso máximo en el transporte manual

El reglamento determinará el máximo peso a transportar con ayuda de triciclos, carretas o carretillas, tanto para hombres como para mujeres.

### Artículo 7º.- Condiciones de envasado

Los productos agrícolas, manipulados manualmente, deberán estar adecuadamente seleccionados, clasificados y envasados, según su tipo, desde el mismo lugar de la cosecha, con un peso no mayor de cincuenta (50) kilogramos.

## CAPÍTULO III PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTES OCUPACIONALES

### Artículo 8º.- Responsable del programa de salud y seguridad ocupacional

El productor, el comerciante, el transportista o conductor de vehículos, con carga de productos agrarios con fines de comercialización en los centros de distribución mayorista y la administración de los mercados mayoristas respectivos, son responsables de diseñar las estrategias de promoción y supervisión de seguridad y salud del trabajo de los estibadores terrestres y transportistas manuales de productos agrícolas.

Para efectos del diseño de las estrategias mencionadas, los responsables deberán contar con el asesoramiento del Ministerio de Salud a través de su órgano técnico respectivo.

### Artículo 9º.- De los exámenes médicos

Los estibadores terrestres y transportistas manuales son responsables de someterse a exámenes médicos ocupacionales periódicos sobre aspectos generales de su salud; asimismo, a un rubro de exámenes complementarios, los mismos que son establecidos en el reglamento de la presente Ley.

El Ministerio de Salud define las normas y estándares de evaluación y calificación de dichos exámenes ocupacionales para la determinación de incapacidad y menoscabo.

### Artículo 10º.- De los accidentes de trabajo

En el caso de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que afecten a los estibadores terrestres y transportistas manuales, el centro médico asistencial público, privado, militar, policial o de seguridad social, donde el trabajador accidentado es atendido por primera vez, está obligado a notificar esos accidentes de trabajo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los diez (10) días naturales del mes siguiente de producidos, usando el formulario establecido en el reglamento de la presente Ley. En el caso de las instituciones pertenecientes al Ministerio de Salud, estas utilizan la Ficha de Avisos de Accidentes de Trabajo que se encuentra regulada por sus propias normas.

## CAPÍTULO IV CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CENTROS DE TRABAJO

### Subcapítulo 1.- Instalaciones civiles

#### Artículo 11º.- De las instalaciones en las que se desarrolla el trabajo

El espacio de trabajo debe ser suficiente para el ejercicio de la actividad del estibador terrestre y transportista manual, evitándose que la operación de descarga y estiba, en el puesto de los concesionarios, se realice en condiciones desventajosas para el estibador y peligrosas para la integridad de los peatones cuando la operación es ejecutada en horas de aglomeración del público usuario.

El reglamento establecerá las condiciones mínimas que debe tener el espacio de trabajo, en relación al suelo, drenaje, paredes, puertas, instalaciones estructurales, corredores, cables eléctricos, condiciones ambientales, nivel aceptable de ruido, etc.

#### Artículo 12º.- Del comercio ambulatorio

El comercio ambulatorio de diferentes productos, al interior de los mercados o centros de abasto, está prohibido en los centros de trabajo en los que se desarrolle la actividad de estiba y transporte manual.

#### Artículo 13º.- De la circulación interna

Los representantes de los transportistas, de los estibadores y transportistas manuales, a través de los gremios reconocidos dentro de cada mercado y de la administración de los respectivos mercados mayoristas o centros de abastos, proponen el establecimiento de las disposiciones que resulten necesarias para regular la circulación interna al interior de los mercados o centros de abasto, cuya implementación y fiscalización está a cargo de las municipalidades distritales.

### Subcapítulo 2.- Medidas básicas de seguridad

#### Artículo 14º.- De las ayudas mecánicas y condiciones similares

En las labores de transporte agrícolas se prioriza, en la máxima medida posible, el uso de ayudas mecánicas.

El reglamento precisa los tramos a recorrer en los mercados o en los centros de producción agrícola, las condiciones de apilamiento, las características de la ruma, el número de sacos a transportar con equipamiento mecánico, el mobiliario de transporte de carga, las condiciones ambientales de trabajo y las medidas de seguridad.

### Subcapítulo 3.- Protección personal

#### Artículo 15º.- De la vestimenta

Los equipos de protección individual no deben interferir con la capacidad de realizar movimientos, ni impedir la visión ni disminuir la destreza manual. Se deben evitar los bolsillos, cinturones u otros elementos fáciles de enganchar. La vestimenta debe ser cómoda y no ajustada.

#### Artículo 16º.- De la protección contra lesiones y el polvo

Los trabajadores deben contar con chalecos dotados de almohadillas en los hombros para evitar el riesgo de contacto que les produzca lesiones, así como rodilleras a fin de protegerlos contra los riesgos de caídas.

Los trabajadores deben usar mascarillas contra el polvo cuando se encuentren en presencia de este agente.

#### Artículo 17º.- De la protección anatómica

Los trabajadores deben usar fajas adecuadas que los protejan durante la labor de manipulación manual de carga.

El calzado debe ser de suela antideslizante y debe proporcionar una protección adecuada al pie contra la caída de objetos.

#### Artículo 18º.- De la fiscalización

La administración del mercado mayorista respectivo es responsable de fiscalizar el cumplimiento de lo establecido en el presente Subcapítulo.

### Subcapítulo 4.- Señales y avisos de seguridad

#### Artículo 19º.- De la señalización

La señalización será realizada en el lugar donde se encuentren los extintores, las zonas de seguridad para sismos, las vías de escape, los puntos de riesgo eléctrico, los lugares de estacionamiento de unidades móviles como camiones y/o camionetas, así como en los límites de cada puesto de recepción y expendio de productos.

### Subcapítulo 5.- Servicios de bienestar

#### Artículo 20º.- De las medidas de bienestar

Los lugares de trabajo estarán provistos de servicios higiénicos, que dispondrán, como mínimo, de excusado, lavatorios y duchas en número adecuado al de los trabajadores.

Asimismo, deberán contar con un ambiente adecuado para comedores y vestuarios.

### Subcapítulo 6.- De la empresa administradora u operadora

#### Artículo 21º.- De las responsabilidades

La empresa administradora u operadora será responsable de que las instalaciones de los mercados cumplan con lo dispuesto en los Subcapítulos 1, 4 y 5 del presente Capítulo; asimismo, con lo establecido en el artículo 8º.

**CAPÍTULO V**  
**FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE ESTIBADORES**  
**TERRESTRES Y TRANSPORTISTAS MANUALES**

**Artículo 22°.- De los programas de capacitación**

El Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales son los encargados de implementar programas de capacitación dirigidos a los estibadores terrestres y transportistas manuales, a fin de que reciban la formación e instrucción sobre los métodos correctos para la manipulación manual de cargas y la ejecución del trabajo específico. Los programas de capacitación incluyen:

- a) Los riesgos derivados de la manipulación manual de carga y la forma de prevenirlos.
- b) Uso correcto de las herramientas auxiliares.
- c) Uso correcto de los equipos de protección personal.
- d) Aplicación de técnicas seguras para la manipulación manual de carga; y,
- e) Orientación sobre normas de seguridad y salud en la actividad de estiba y transporte manual de carga.

Además, el responsable de la comercialización implementará charlas de inducción sobre los principales peligros y riesgos presentes, de acuerdo a lo que se precise en el reglamento.

**CAPÍTULO VI**  
**ENTIDADES COMPETENTES PARA EL CONTROL Y**  
**CUMPLIMIENTO DE LA NORMA**

**Artículo 23°.- De la competencia del gobierno regional**

El gobierno regional es la autoridad competente que conduce, concerta, vigila, y ejecuta el control y el cumplimiento de la norma, promoviendo y organizando instancias técnicas regionales descentralizadas, con participación de los estibadores terrestres, transportistas manuales e instituciones públicas y privadas; asimismo, realiza la sistematización y difusión de la información relacionada con la seguridad y salud de estos trabajadores en su jurisdicción.

**Artículo 24°.- De la competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, y los gobiernos regionales velan por el cumplimiento del Capítulo V, en lo que corresponda, y del Capítulo VI.

**Artículo 25°.- De la competencia de las municipalidades**

Las municipalidades fiscalizan el cumplimiento de las normas relacionadas con el peso de estiba y tipo de envase, regulados en el Capítulo III. Esta fiscalización está dirigida a los transportistas o conductores de unidades de transporte de carga en los mercados, o durante el trayecto entre los centros de producción y estos, utilizando para ello el apoyo de la Policía Nacional del Perú.

Asimismo, las municipalidades verifican que la empresa administradora u operadora cumpla con brindar el mantenimiento y acondicionamiento adecuados en los mercados, a fin de que los estibadores terrestres y transportistas manuales puedan llevar a cabo sus labores en un ambiente seguro y saludable.

**Artículo 26°.- De la competencia del Ministerio de Agricultura**

El Ministerio de Agricultura y los gobiernos regionales supervisan, en los lugares de producción agrícola, el cumplimiento de las normas referidas al peso de estiba y tipo de envases, establecidas en el Capítulo III.

**CAPÍTULO VII**  
**DE LAS INFRACCIONES Y LAS SANCIONES**

**Artículo 27°.- De las infracciones**

Las infracciones, de acuerdo a su gravedad, se clasifican de la siguiente manera:

**a) Muy Grave:**

- No cumplir con lo establecido en el Capítulo II.
- No cumplir con lo establecido en el Subcapítulo 2 del Capítulo IV.

**b) Grave:**

- No cumplir con lo establecido en los artículos 8° y 9°.
- No cumplir con lo establecido en el Subcapítulo 1 del Capítulo IV.
- No cumplir con lo dispuesto en el artículo 11°.
- No cumplir con lo establecido en los Subcapítulos 3, 4, 5 y 6 del Capítulo IV.
- No cumplir con lo establecido en el artículo 22°.

**c) Leve:**

Los incumplimientos de la presente norma, siempre que carezcan de trascendencia grave o muy grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

**Artículo 28°.- Competencia sancionadora**

Las entidades competentes, señaladas en el Capítulo VI, imponen las sanciones correspondientes conforme a las normas de su Sector, al comprobar infracciones a la presente Ley. Las sanciones aplicadas a la empresa administradora u operadora; conductor, transportista u otro infractor, según corresponda, podrán ser las siguientes:

- a) Amonestación.
- b) Multa.
- c) Internamiento de vehículo; y,
- d) Decomiso.

**Artículo 29°.- Competencia de la Policía Nacional del Perú**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25°, la Policía Nacional del Perú ejerce acciones de control sobre el conductor o transportista de unidades de carga pesada, respecto del cumplimiento del artículo 7°. En el caso de constatar incumplimiento, ordena el traslado de la unidad de transporte al depósito municipal del gobierno local correspondiente.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**PRIMERA.-** Las entidades competentes para el control y cumplimiento de las normas, señaladas en el Capítulo VII, aprobarán las disposiciones respectivas para establecer las unidades responsables de la fiscalización, los procedimientos y la escala de sanción aplicable.

**SEGUNDA.-** Las sanciones que imponga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, serán las dispuestas por la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento.

**TERCERA.-** El reglamento de la presente Ley deberá ser elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Agricultura, en el plazo máximo de sesenta (60) días útiles posteriores a la publicación de la presente Ley.

**DISPOSICIÓN FINAL**

**ÚNICA.-** La presente Ley entra en vigencia desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial «El Peruano» otorgándose, a las personas obligadas a su cumplimiento, un plazo de noventa (90) días para su implementación, previa labor de sensibilización y difusión de la Ley por parte de las entidades competentes para su control y cumplimiento.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los once días del mes de setiembre de dos mil siete.

LUIS GONZALES POSADA EYZAGUIRRE  
Presidente el Congreso de la República

MARTHA MOYANO DELGADO  
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 dieciocho días del mes de setiembre 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 24 de setiembre de 2007

## 1. Aprueban lineamientos para elaboración y aprobación de TUPA y establecen disposiciones para el cumplimiento de la Ley del Silencio Administrativo (08.09.07) (352821)

Mediante D.S. N° 079-2007-PCM de 05.09.07, se aprueban los lineamientos para elaboración y aprobación de TUPA, en el marco de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y se establecen disposiciones para el cumplimiento de la Ley del Silencio Administrativo.

## 2. Declaran el domingo 21 de octubre "Día del Censo Nacional" (12.09.07) (353080)

Mediante D.S. N° 081-2007-PCM de 11.09.07, se declara el día domingo 21 de octubre de 2007 "Día del Censo Nacional" para efectos de los Censos Nacionales: XI de Población y VI de Vivienda, fecha en que se llevará a cabo el Empadronamiento en el área urbana a nivel nacional.

## 3. Establecen edad límite para ejercer labores como personal de pesca con registro de matrícula vigente emitido por la Autoridad Marítima (13.09.07) (353146)

Mediante R.D. N° 306-2007/DCG de 19.07.07, se establece que la edad límite para ejercer labores como personal de pesca con registro de matrícula vigente emitido por la Autoridad Marítima, sea de 68 años de edad. El ámbito de aplicación de la referida resolución está circunscrito a los procedimientos establecidos en el TUPA de la Marina de Guerra del Perú vigente, para la inscripción y reinscripción del registro de matrícula del personal de pesca, así como para el otorgamiento de los títulos, libretas de embarque y carnés de pesca para las diferentes categorías y especialidades establecidas en el Reglamento de la Ley N° 26620.

## 4. Ley N° 29087 modifica num. 1 del art. 4° y párrafo 5.2 del art. 5° de la Ley N° 29078, Ley que crea el Fondo para la Reconstrucción Integral de las zonas afectadas por los sismos del 15 de agosto de 2007 (14.09.07) (353274)

Mediante Ley N° 29087 de 13.09.07, se modifica el numeral 1 del artículo 4° (Gestión de FOR-SUR) y el párrafo 5.2 del artículo 5° (Funciones y reuniones del Directorio) de la Ley N° 29078, Ley que crea el Fondo para la Reconstrucción Integral de las zonas afectadas por los sismos del 15 de agosto de 2007, denominado "FOR-SUR".

## 5. Declaran en reorganización el Seguro Integral de Salud (SIS) (15.09.07) (353402)

Mediante D.S. N° 010-2007-SA de 14.09.07, se declara en reorganización, por el plazo de 120

días calendario, el Organismo Público Descentralizado del Ministerio de Salud SIS.

## 6. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales (19.09.07) (353630)

Ley N° 29088 de 18.09.2007. Ver anexo de Legislación.

## 7. Amplían artículo 4° del D.S. 003-2002-TR referido a la tercerización de servicios (20.09.07) (353732)

D.S. N° 020-2007-TR de 19.09.2007. Ver Análisis legal en esta edición e Informe Laboral, octubre 2007.

## 8. Aprueban Directiva "Celeridad en la resolución de procesos laborales de Nulidad de Despido y de Reposición al Empleo" (20.09.07) (353739)

Resolución Administrativa N° 215-2007-CE-PJ de 04.09.2007. Ver Informe Laboral, octubre 2007.

## 9. Modifican Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP (20.09.07) (353748)

Mediante Resolución SBS N° 1262-2007 de 18.09.2007, se sustituyen los artículos 155° (Plazo de la designación de miembros) y el párrafo tercero del artículo 177° (Integrantes del COMEC) del Título VII del Compendio reseñado, y se incorpora la Trigésimo Primera D.F. y T.

## 10. Disponen que en todo contrato suscrito con entidades públicas de la Región Ucayali debe incorporarse la cláusula de garantía por incumplimiento de pago de beneficios laborales de trabajadores de construcción civil (20.09.07) (353761)

Mediante Ordenanza Regional N° 010-2007-GRU/CR de 25.05.07, se establece que a partir de la publicación de la referida ordenanza regional, todos los contratos suscritos por las entidades públicas de la Región Ucayali deberán adicionar una cláusula en donde se especifique claramente la retención del 5% del valor total de la obra, suma que garantizará el cumplimiento del pago de beneficios laborales a trabajadores de construcción civil.

## 11. Establecen nueva conformación de comisión encargada de implementar disposición legal para incorporar a Defensores de Oficio al régimen laboral de la actividad privada (21.09.07) (353817)

Mediante R.M. N° 354-2007-JUS de 20.09.07,

se modifica el art. 1° de la R.M. N° 291-2007-JUS de 10.08.07, estableciéndose que los miembros de la Comisión encargada de llevar a cabo la implementación del art. 5° de la Ley N° 27019, a efectos de que los Defensores de Oficio sean incorporados al régimen laboral de la actividad privada normada por el TUO del Dec. Leg. N° 728, son: el Viceministro de Justicia, quien la presidirá; el Director de la Dirección Nacional de Justicia; el Director General de la Oficina General de Administración; el Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y el Director General de la Oficina General de Economía y Desarrollo.

## 12. Constituyen Comisión Multisectorial y dictan disposiciones para formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad 2007-2016 (21.09.07) (353818)

Mediante D.S. N° 007-2007-MIMDES de 20.09.07, se constituye la Comisión Multisectorial, que tiene por objeto la formulación del Plan reseñado.

## 13. Lineamientos para la devolución de los descuentos realizados en exceso y de los aportes efectuados incorrectamente al Fondo para la Asistencia Previsional, y medidas complementarias para administración del régimen de pensiones del D.L. N° 20530 (22.09.07) (353870)

D.S. N° 149-2007-EF de 21.09.07. Ver Informe Laboral, octubre 2007.

## 14. Se aprueba el TUO de la Ley para la Lucha contra la Evasión y para la Formalización de la Economía (23.09.07) (353916)

Mediante D.S. N° 150-2007-EF de 22.09.07, se aprueba el Texto Único Ordenado reseñado.

## 15. Disponen reinicio del cómputo de plazos y términos de procedimientos administrativos que se venían tramitando en las instancias administrativas de la Sede Central (Lima) del MTPE, suspendidos mediante D.S. N° 016-2007-TR (23.09.07) (353935)

R.M. N° 242-2007-TR de 21.09.2007. Ver Informe Laboral, octubre 2007.

## 16. Crean el Consejo Regional de la Micro y Pequeña Empresa (COREMYPE) Lima Metropolitana (23.09.07) (353944)

Mediante Ordenanza N° 1068 de 14.09.07, se crea el Consejo Regional de la Micro y Pequeña Empresa (COREMYPE), adscrito a la Municipalidad Metropolitana de Lima, conforme a lo establecido en la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, considerando las particularidades de la referida provincia.