

Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXXI N° 366 Diciembre 2007

30 años

Inspección del Trabajo

Directivas de Procedimiento y Lineamientos

Ley General de Inspección del Trabajo (LGI) (Ley N° 28806)
Reglamento de LGI (D.S. N° 019-2006-TR)

DIRECTIVA N° 001-2007/MTPE/2/11.4 (28.09.2007)

Regularización y verificación de contratos de trabajo a plazo fijo e incidencia en ejercicio de Libertad Sindical y Negociación Colectiva: verificación de plazo de duración, causa objetiva y otros.

DIRECTIVA N° 002-2007/MTPE/2/11.4 (28.09.2007)

Programa Nacional de Fiscalización en las Unidades de Producción: Trabajadores de empresas usuarias y de contratistas (tercerización), Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga.

DIRECTIVA N° 003-2007/MTPE/2/11.4 (28.09.2007)

Verificación de requisitos formales y sustanciales sobre intermediación y tercerización.

Incluye
ÍNDICE TEMÁTICO 2007

Carta *del* director

Apreciado amigo:

Como es sabido, el término tripartismo es producto de la creación y razón de ser del funcionamiento de la OIT. Su acepción actual ha sido desarrollada por este organismo considerando que no solamente basta la confluencia en una mesa de conversaciones de las tres partes involucradas, sino que se tienda a la colaboración o cooperación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y trabajadores. Con lo cual, más que una propuesta de entendimiento, se alcanza una de acción conjunta y se estimula que ésta vaya creciendo en su nivel y alcances desde la eventual consulta en el ámbito local, hasta la institución de organismos nacionales permanentes con poderes normativos y jurisdiccionales.

Nuestro país no ha estado alejado de los propósitos de diálogo y concertación social. La historia de los intentos de tripartismo y concertación –que los ha habido– suele ser la de procesos entusiastas y esforzados, pero fatalmente perentorios.

Estos se han dado –desde la propuesta aprista del Congreso Económico en los años treinta, pasando por la Comisión de Salarios Mínimos de los años sesenta y llegando a la gestión en el Ministerio de Trabajo de Alfonso Grados en 1980-1983– pero sólo han devenido en episodios de un inacabado proyecto, usualmente incomprensido en sus alcances, cuando no intencionalmente frustrado por la visión de conflicto y los intereses de parte.

¿Por qué razón nunca se ha puesto en práctica en nuestro país un Acuerdo Tripartito en favor del mejoramiento del empleo, de las relaciones laborales y de las posibilidades de desarrollo de las empresas? Definitivamente en el caso del Perú no es que no haya existido interés, pues todos recordamos el enorme esfuerzo realizado en este sentido por el ex ministro de Trabajo Alfonso Grados Bertorini, a comienzos de la década de los 80.

La respuesta se encuentra en que hasta la década de los 80 hubo gran conflictividad laboral en el Perú y la de los 90 estuvo caracterizada por el debilitamiento de las organizaciones sindicales que –junto con otros factores– creó una "paz laboral" sin convencimiento, lograda por imposición de las reformas liberales.

En estos últimos años poco se ha avanzado en la direc-

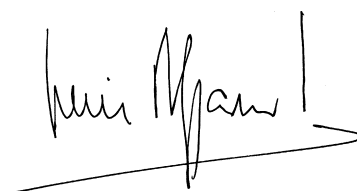
ción de alcanzar un sistema integral de relaciones laborales, pese a que el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo promotor fue el ex Ministro de Trabajo doctor Jaime Zavala Costa, ha tenido una participación activa en el debate de los principales temas laborales en nuestro país, consolidándose como un espacio de diálogo que ha permitido a los actores sociales involucrarse activamente en la creación o modificación de las leyes laborales.

No obstante, subsiste un ambiente de expectativa y, sobre todo, un deseo de mayores avances y resultados efectivos, especialmente por parte de los trabajadores, quienes siempre mantienen una plataforma de demandas.

Por el momento, en los últimos meses venimos apreciando que los conflictos sociales se han multiplicado, encontrándose el tema laboral presente en la mayoría de ellos; y que a través de diversos foros y medios se trata de canalizar la solución de dichos conflictos.

Por tal razón recientemente el presidente García ha propuesto, en primer lugar, establecer un Pacto Social –grupo multisectorial en busca de diálogo– y, en segundo, concordar sobre una agenda nacional.

No tiene mucho sentido celebrar la apertura comercial y los tratados de libre comercio, o que seamos sede de grandes eventos de cooperación económica, si en la contraparte, la división social y el desacuerdo impiden la potenciación de la actividad económica y nos atrasan en el progreso. Cuando así lo comprendamos y juntemos acciones por un proyecto económico y social común marcharemos con mayor firmeza, transparencia y convicción hacia la concertación social. Tenemos viva la esperanza de que sea pronto, y multiplicamos esfuerzos para que esa esperanza se transforme en una nueva y diferente realidad.



Luis Aparicio Valdez
Director

PÁG 2

CARTA DEL DIRECTOR

PÁG 4

ESCENAS LABORALES

PÁG 6

INVITADOS

- El lado humano de las fusiones y adquisiciones (Inés Temple) (Marcelo Cardoso)

PÁG 10

ANÁLISIS

- Stiglitz, la economía y el futuro peruano

PÁG 13

ANÁLISIS LEGAL

- Otra vez la SUNAT
- Gratificación Extraordinaria
- Capacitación Laboral Juvenil (CLJ)
- FONAVI. La devolución de aportes y la sentencia del Tribunal Constitucional
- Inspección Laboral. Directivas MTPE
- Intermediación Laboral. Deber de presentar Información Trimestral

PÁG 30

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) - SITCONASEV
Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV)
Expediente N° 75933-2007-MTPE/2/12.120

PÁG 36

COYUNTURA

- Más que urgencia, una emergencia
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana (2004-2007)

PÁG 37

INDICADORES LABORALES

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

PÁG 44

TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES

PÁG 47

LEGISLACIÓN SUMILLADA

Del 08 al 19 de diciembre de 2007

PÁG I - XXXII

ÍNDICE TEMÁTICO 2007

Análisis Laboral e Informe Laboral



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

366/DICIEMBRE/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.

Capacitación y Seminarios

Haydee Blanco O.

Impresión

JL Impresores de

José Antonio Aparicio Rabines

791-5051

ANÁLISIS LABORAL

es una publicación mensual

editada por Aele

AELE S.A.C.

Dirección

Av. Paseo de la República 6236

Lima 18 - Perú

info@aele.com

web: www.aele.com

Central telefónica:

(51) (1) 610-4100

Central Fax:

(51) (1) 610-4101

Hecho el Depósito Legal

REGISTRO N° 98-2765

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN

EN CUALQUIER FORMA

SIN PERMISO ESCRITO

DEL DIRECTOR



escenas laborales

• CARMELO MESA-LAGO Postulación al Premio Príncipe de Asturias

La Universidad de Pittsburgh (USA) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social han propuesto la candidatura de nuestro muy apreciado colaborador, Profesor Carmelo Mesa-Lago, al Premio Príncipe de Asturias en Ciencias Sociales 2008.

Los requisitos para poder postular a dicho premio son: Contribución relevante al progreso de las ciencias sociales (en el caso del Profesor Mesa-Lago, Economía), a nivel internacional, en beneficio de la humanidad.

Carmelo Mesa-Lago reúne los requisitos antes mencionados, pues su trabajo en Seguridad Social en todos los países de América Latina ha beneficiado a muchas personas, al haber ayudado a mejorar la cobertura, la equidad, la solidaridad y la estabilidad financiera de los sistemas.

De los diecisiete premios concedidos entre 1981 y el 2007, sólo uno ha recaído en un latinoamericano.

En lo que respecta a este año los candidatos fueron treinta y ocho, y el premio lo obtuvo el sociólogo inglés Ralf Dahrendorf, de Oxford. Por su destacada trayectoria, el Profesor Mesa-Lago merece, largamente, el otorgamiento de esta distinción. Desde ANÁLISIS LABORAL le auguramos el mayor de los éxitos.

• MINISTERIO DE TRABAJO Y P.E. Sedes y atención

El horario de atención del MTPE es de 8:30 a.m. a 4:30 p.m. en cualquiera de sus tres sedes:

1. Sede Canadá

Av. del Aire N° 485 - San Borja (Altura de la Cdra. 14 de la Av. Canadá).

Comprende las siguientes oficinas:

1. Mesa de Partes (Horario de atención a partir de las 7:00 a.m.).
2. Consultas de los trabajadores (Horario de atención a partir de las 7:00 a.m.).
3. Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional.
4. Dirección de Micro y Pequeña Empresa (Región Lima - Callao).
5. Cuarta y Quinta Sub Dirección de Inspecciones.

2. Sede Arenales

Av. Arenales N° 1302 - Complejo ESSALUD. Comprende:

1. La Oficina Nacional de Promoción Laboral en favor de las Personas con Discapacidad (Oficina 104-A).
2. La Dirección General de Inspecciones (Oficina 204), así como la 1era., 2da., 3era., 4ta. y 5ta. Sub Direcciones de Inspección (Oficina 238).
3. La Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo (Oficina 401).
4. La Oficina General de Administración (Oficina 402).
5. La Oficina de Fiscalización, Finanzas y Abastecimiento (Oficina 403).
6. La Dirección de Planificación y Presupuesto (Oficina 404).
7. La Dirección General de Estadística e Informática (Oficina 408).
8. La Dirección General de Economía del Trabajo y Productividad (Oficina 408).
9. El Órgano de Control Institucional (Oficina 419 - A).
10. La Oficina de Control de Multas y Cobranzas Coactivas (Oficina 407).
11. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (Oficina 410).
12. La Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional (Oficina 414).
13. La DISSEL (Dirección de Investigación Socioeconómico Laboral) y Encuestas (Oficina 416).
14. La Oficina de Infraestructura (Oficina 416 -A).
15. El Programa de Difusión de la Legislación Laboral (PRODLAB).

3. Sede Banco de Materiales

Jr. Cusco N° 177 (Edificio Banco de Materiales).

Conformada por las oficinas que a continuación enumeramos:

1. Programa MI EMPRESA (Oficinas Administrativas).
2. Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).
3. Dirección Nacional de Micro y Pequeña Empresa (DNMYPE).
4. APROLAB (Programa de Apoyo a la Formación Profesional para la Inserción Laboral en el Perú).
5. Programa Red Cil Pro Empleo.

• CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL Plazo máximo para presentación de Programa Anual para el 2008

Resulta conveniente recordar que el plazo para la presentación del Programa de Capacitación Laboral Juvenil para el año 2008, vence el 31 de diciembre próximo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 18° de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, las empresas deben presentar entre los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2007, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, el Programa de Capacitación Laboral Juvenil para el 2008, el cual deberá contener como mínimo lo siguiente:

- Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas.
- Plan de capacitación, que debe incluir un mínimo de cinco (05) horas semanales de formación específica concentrada o alternada, y evaluación periódica.
- Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones.
- Requisitos para la obtención del certificado de capacitación laboral juvenil.
- Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa.

Puede consultarse mayor información en páginas interiores de la presente edición.

• **NUEVO MINISTRO DE TRABAJO**
Dr. Mario Pasco Cosmópolis

Mario Pasco Cosmópolis es el nuevo Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. El doctor Pasco Cosmópolis es Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Católica del Perú.

Ha sido Presidente de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y también de la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo.

Además, es consultor de la Organización Internacional del Trabajo, el BID y el Banco Mundial. ANÁLISIS LABORAL le desea el mayor éxito en su gestión.

• **SECTOR PÚBLICO**
Aguinaldo de Magistrados del Poder Judicial y Fiscales del Ministerio Público

Mediante Ley N° 29155 de fecha 14.12.2007, publicada el 16.12.2007, se fijó en una remuneración mensual el aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente, de los Magistrados Titulares del Ministerio Público. Su monto deberá ser incluido en las planillas de pago correspondientes a los meses de julio y diciembre de cada año.

Este aguinaldo tiene las siguientes características:

- a) **No tiene naturaleza remunerativa ni pensionable.**
 Asimismo, no constituye base de cálculo para ningún tipo de bonificación, Compensación por Tiempo de Servicios, asignación, beneficio o entrega. Cualquier acto administrativo que disponga lo contrario será nulo de pleno derecho.
- b) Se afecta en el Grupo Genérico de Gasto 1: Personal y Obligaciones Sociales.
- c) No se encuentra sujeto a los descuentos por cargas sociales que la normatividad señala.
- d) Se otorga en una repartición pública, debiendo ser aquella que abona los incrementos por costo de vida.
- e) Es incompatible con la percepción de cualquier otro beneficio en especie o dinerario de naturaleza similar, con igual o diferente denominación que se otorgue, independientemente de la fecha de su percepción dentro del ejercicio fiscal.
- f) Tienen derecho a percibir el aguinaldo las personas que reúnan las siguientes condiciones:
 - (i) Estar laborando al 30 de junio o al 30 de noviembre de cada año, en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones, o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
 - (ii) Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses al 30 de junio o 30 de noviembre de cada año. Si no contara con el referido tiempo, dicho beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados.

• **PRIMER PLENO CASATORIO**

En un marco de gran expectativa se realizó en la Corte Suprema de Justicia de la República el día 18 de diciembre último (por primera vez en la historia judicial del país), el **Primer Pleno Casatorio**, el cual permitirá establecer doctrina jurisprudencial derivada de un proceso judicial sobre pago de indemnización.

Este Primer Pleno Casatorio busca fijar un criterio jurisprudencial uniforme, debido a que las dos Salas Supremas, Civil y Transitoria, en las que se procesan diversas causas sobre la misma materia, han dictado sentencias contradictorias.

El caso llegó a la Corte Suprema vía un recurso de casación en el proceso judicial promovido por Giovanna Quiroz Villaty e hijos contra Minera Yanacocha SRL y Ransa Comercial SA, por el pago de indemnización.

Los hechos objeto del proceso se produjeron en el 2000, cuando un vehículo de propiedad de la empresa Ransa SA que transportaba mercurio de propiedad de Minera Yanacocha SRL, provocó un derrame que ocasionó daños en la salud de los pobladores de tres pueblos de Cajamarca, entre los que figuran la demandante y sus hijos.

• **PRESTACIONES ALIMENTARIAS**

La Ley N° 28051 establece dos tipos de prestaciones alimentarias:

- a) **PA otorgada vía suministro directo:**
 La que otorga el empleador valiéndose de los servicios de comedor o concesionario provisto en el centro de trabajo.
- b) **PA otorgada vía suministro indirecto:**
 - A través de Empresas Administradoras que tienen convenios con el empleador mediante la entrega de cupones, vales, u otros análogos, para la adquisición exclusiva de alimentos en establecimientos afiliados;
 - Mediante convenio con empresas proveedoras de alimentos debidamente inscritas en el MTPE.

El valor de estas PA otorgadas vía **suministro indirecto** constituye remuneración no computable y, por tanto, no se tendrá en cuenta para la determinación de derechos o beneficios de naturaleza laboral, sean de origen legal o convencional, ni para los aportes y contribuciones a la Seguridad Social. Sí están afectas al Impuesto a la Renta de 5ta. categoría.

Asimismo, las PA otorgadas vía suministro indirecto tienen un **límite**: no pueden exceder del 20 por ciento del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador a la fecha de vigencia de la ley y, en ningún caso, su valor podrá superar las dos (2) Remuneraciones Mínimas Vitales. La infracción de los topes antes reseñados originará que el exceso sea considerado como remuneración computable para todos los beneficios sociales que la ley establece.

• **INFORMACIÓN ESTADÍSTICA TRIMESTRAL**
Empresas Especiales de Servicios y Agencias de Empleo

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, las empresas de Intermediación Laboral así como las Agencias de Empleo, se encuentran obligadas a presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la Información Estadística Trimestral relacionada con datos de la entidad, además de los datos referidos al volumen de la fuerza laboral en la empresa.

La presentación de la información estadística correspondiente al trimestre Octubre – Diciembre deberá efectuarse del 2 al 8 de enero de 2008. Mayor información en páginas interiores de la presente edición.

El lado humano de las fusiones y adquisiciones

Inés Temple*
Marcelo Cardoso**

En el siguiente magistral artículo, de indispensable lectura para todos los especialistas e interesados en los Recursos Humanos, Inés Temple, conjuntamente con Marcelo Cardoso, de manera ágil e ilustrativa desarrollan el tema relacionado con el lado humano de las fusiones y adquisiciones de empresas. En él analizan ampliamente cómo dichos cambios pueden afectar a los trabajadores en su desempeño personal –lo que a la larga influye también en la productividad de la empresa– y señalan algunos aspectos esenciales que las organizaciones deben observar y seguir en estos procesos, resaltando el hecho de que el éxito o fracaso de los mismos se determina por la acción que las compañías asumen delante de sus equipos, sus ejecutivos y su personal en general.

Un mundo de negocios, de cambios constantes e ininterrumpidos, es natural para la actual generación de ejecutivos. La cuestión es que tales cambios se están volviendo cada vez más complejos, y sus impactos en los negocios e individuos, cada vez más inusitados. Y esto está sucediendo en el ambiente de fusiones y adquisiciones de nuestro país.

Son varias las fuerzas que conducen a esta situación. En primer lugar está el hecho de que las transacciones de compra y venta de empresas aumentan en la medida en que el ambiente de negocios peruano crece, se vuelve más estable, maduro y sus instituciones más saludables. Eso hace que sectores hasta entonces sin ningún atractivo, se conviertan hoy en “el blanco” de las adquisiciones de grandes grupos o de competidores más eficientes. Por otro lado, actualmente los grandes grupos se renuevan de una manera cada vez más veloz mediante adquisiciones, no sólo de productos, sino de portafolios de negocios cada vez más rentables.

Al mismo tiempo, las operaciones de las empresas multinacionales continúan sufriendo con los movimientos globales de sus matrices y competidores, lo que convierte a las operaciones *cross-borders* en capaces de impactar directamente en los negocios del país.

El resumen del escenario descrito anteriormente nos lleva a concluir que la realidad de los mercados hoy en día exige a los hombres de negocios locales un conocimiento profundo de cómo lidiar con fusiones, adquisiciones y la gestión en momentos de transición.

El primer problema que se manifiesta en un ambiente donde cada vez más hay fusiones, adquisiciones y otras transiciones, está relacionado con las personas involucradas en los procesos. Entonces: ¿cómo deben las empresas enfrentar el factor humano en los posibles éxitos o fracasos de las fusiones y adquisiciones?

A pesar de la cantidad creciente de transiciones en proceso en el mundo, el fracaso de estas operaciones aún es muy grande. Diversas y reconocidas instituciones de investigación y enseñanza registran tasas del 50% al 80% de fracasos en los procesos de fusión y adquisición. Se considera como fracaso, el no alcanzar los resultados esperados en el plazo inicialmente establecido.

Las causas son las más variadas posibles, aunque prácticamente todas estas instituciones culpan de gran parte de estos fracasos al hecho de que los líderes o responsables de las transiciones pongan en segundo plano los aspectos relacionados con la dimensión humana. Es decir, muchos olvidan que, en una transición hacia una nueva realidad, las diferencias entre las culturas de las organizaciones se deben tomar en cuenta y que se debe tener una estrategia de comunicación adecuada que promueva de forma explícita la integración de estructuras, procesos y sistemas.

Las compañías que no adoptan tales procedimientos generan un escenario que, de cierta forma, es lógico esperar. Imagine las potenciales reacciones del ejecutivo en el ejemplo que se ofrece a continuación. Se trata de un gerente, con deseos y una clara posibilidad de asumir una posición gerencial. Poco antes de dormir el domingo en la noche, revisa mentalmente su agenda del día siguiente. Anticipa las reuniones que tendrá durante los próximos días y reflexiona

* Presidenta de DBM Perú y DBM Chile.

** Presidente de DBM Brasil.

sobre las estrategias para mantener el liderazgo del producto bajo su gestión. Revisa sus condiciones de competitividad con las del producto de la competencia, cuyo nombre ni pronuncia, porque le tiene una gran aversión.

En la mañana del lunes, el ejecutivo despierta en un nuevo mundo en el cual su lógica no tiene ya ningún significado. Motivo: ¡La relación de competencia (y cierta repulsión) que mantenía con su competidor se sustituyó ahora por una relación de forzosa intimidad! El ejecutivo, sin tener conocimiento previo de esto, está ahora compulsivamente “casado” con quien antes era su competidor. Lo descubre al leer en el diario: ve notas sobre la fusión de su compañía con la competidora. Recibe una llamada de uno de los miembros de su equipo: está preocupado con el hecho de que su empresa haya sido adquirida por su antigua rival. La agenda de este ejecutivo cambia instantáneamente, así como sus vínculos con la compañía.

■ *El éxito o el fracaso de fusiones y adquisiciones se determina por la acción que las compañías asumen delante de sus equipos, sus ejecutivos y su personal en general y por las sensaciones de pérdida que ellos tienen.*

En los momentos inmediatos después de la noticia, el foco de preocupación del ejecutivo pasa a ser su propio futuro profesional y el impacto que esta operación tendrá en su vida. Sensaciones como *shock*, ansiedad, incertidumbre, tensión, rabia, miedo y decepción lo dominan en diferentes momentos. Logra cumplir su agenda con bastante esfuerzo, aunque en lo íntimo de su ser no se siente más al frente de su equipo ni de sus retos, y menos de los clientes. Ellos son ahora segunda, tercera y cuarta prioridad frente a la gran incertidumbre que siente. Siente una gran pérdida frente a él: su futuro, como lo tenía planeado, no va más...

Se trata de un escenario complejo para el cual la mayoría de los ejecutivos no cuentan con experiencia o capacidad de gestión, pero que merece especial y cuidadosa atención. El éxito o el fracaso de fusiones y adquisiciones se determina por la acción que las compañías asumen delante de sus equipos, sus ejecutivos y su personal en general y por las sensaciones de pérdida que ellos tienen.

Otro punto fundamental es el tiempo de respuesta a la situación. Cuanto más rápida y efectiva sea la compañía, menor es el desgaste del equipo en la asimilación del nuevo cuadro de fuerzas y cultura de la empresa, y mejor es el resultado operacional y financiero de la fusión o adquisición en curso.

La experiencia de DBM de más de 40 años ayudando a organizaciones nacionales y globales frente al impacto que

estos procesos de fusiones y adquisiciones tienen en la productividad de las nuevas organizaciones, nos permite entender que existen algunos aspectos esenciales que se deben observar y seguir cuidadosamente. Ellos son:

1. La reacción de las personas durante los procesos de transición.
2. El contexto de la cultura y las interacciones entre las personas.
3. El alineamiento de las personas con la organización.
4. El proceso de comunicación.

Analizaremos a continuación cada uno de estos aspectos:

1. LA REACCIÓN DE LAS PERSONAS DURANTE LOS PROCESOS DE TRANSICIÓN

El cambio es algo que altera significativamente nuestro contexto de vida: un hijo que nació, un nuevo sistema implantado en la organización, un divorcio o un nuevo jefe en el área, representan cambios clásicos.

La transición es la adaptación del individuo a su nuevo contexto. Se trata de un proceso que tiene inicio, desarrollo y fin. Su velocidad dependerá de cuánto el cambio impacta a la persona y de cómo ella reaccione emocionalmente al cambio.

Básicamente, hay tres fases distintas de adaptación y los líderes del proceso de integración necesitan diseñar y dirigir estrategias adecuadas a cada una de estas etapas. Vale señalar que líderes que no conocen el aspecto humano de la transición intentan tradicionalmente evitar la curva del cambio y acaban manteniendo a los profesionales bajo su liderazgo en un punto de reducida motivación y productividad, lo que prolonga el sufrimiento y las dudas con relación al proceso.

Es importante recordar también que, en un proceso de transición –ya sea por causa de una fusión o de una adquisición– no hay como evitar la ruptura con el orden anterior. Pero, con el debido apoyo, sí se puede acelerar el paso de los individuos por las fases de transición. Para esto, se recomienda hacer conscientes los sentimientos relacionados con la transición para que los líderes puedan adoptar “principios guía” a lo largo del proceso y cumplir con su desafío que es doble: cada líder necesita gestionar su propia transición y sentimientos relacionados con el cambio, además de promover y colaborar con el proceso de transición de sus liderados.

El mejor entendimiento de las reacciones de personas ante una transición contribuye a la organización en dos sentidos: aumenta la productividad a corto plazo, debido a que acelera el paso por el valle de productividad, y aumenta la capacidad de los profesionales para asimilar cambios futuros.

2. EL CONTEXTO DE LA CULTURA Y DE LAS INTERACCIONES ENTRE LAS PERSONAS

En los procesos de fusiones y adquisiciones la integración de áreas y equipos origina un nuevo contexto, donde todos necesitan desarrollar o adaptarse a una nueva forma de trabajar con personas. Primero, porque existen nuevas

personas con estilos y comportamientos diferentes; y segundo, porque los profesionales de cada empresa llevan en sus interacciones la cultura de su empresa de origen, algo que se formó históricamente y que no se cambia rápidamente. Es decir, el grado de eficiencia que los equipos tenían cuando eran equipos de empresas separadas necesita reconquistarse mediante el desarrollo de una nueva cultura, de un nuevo modo orgánico de interacción.

Cada cultura aporta diferentes símbolos, sistemas y comportamientos, los que deben ser integrados en una nueva cultura común, ¡lo antes posible!

• Integración Cultural

No se puede acelerar el proceso de reformar una cultura y las interacciones entre los individuos sin incurrir en riesgos. Por esto, es importante que:

- Inicialmente, se posibilite a los miembros de los equipos para tomar conciencia de las diferencias entre ellos. Para esto se puede aplicar *assessments* o promover la evaluación de las prácticas mediante entrevistas estructuradas que permitan la identificación de las principales diferencias que pueden comprometer la productividad de la compañía y la interacción de los equipos. Después de esto, se sugiere crear un ambiente de aprendizaje que permita a los miembros de los equipos la comprensión de estas diferencias.
- Después de tomar conciencia, se debe buscar el consenso en relación con una primera estructura de diálogo (símbolos, sistemas, comportamientos) que permita que reglas simples y prácticas sencillas puedan mitigar las diferencias de cultura o de hábitos entre los grupos, hacia una nueva forma de interacción.
- Con el enfoque de mejorar la eficiencia, se deben realizar seguimientos y evaluaciones rutinarias a las dificultades que surjan en el equipo.
Se puede inclusive contar con el apoyo de un profesional externo como *coach* para observar el grupo, dar retroalimentación y estimular el nuevo modelo de interacción.
- En la medida que se va creando la estructura del diálogo consensual, es importante verificar la necesidad de creación o exclusión de reglas o "principios guía" que permitan una mejor interacción entre los equipos.

El profesional que actúa como *coach* del proceso puede reducir su frecuencia de participación en la medida en que aumente la eficacia del grupo. En las fusiones y adquisiciones, la realización de este trabajo de apoyo a la integración cultural con la participación de las altas gerencias, acaba por promover y modelar el aprendizaje. Este nuevo modelo tiende a diseminarse como ejemplo en la organización, crean-

do así nuevos modelos aceptados de comportamiento y la apertura hacia una nueva cultura.

■ *En un proceso de integración, fusión o adquisición muchos escenarios y variables se alteran; desde la estrategia, los procesos y los sistemas, hasta los valores, la cultura y la capacidad de la empresa de ofertar a su colaborador las oportunidades que éste demande.*

3. EL ALINEAMIENTO DE LAS PERSONAS CON LA ORGANIZACIÓN

En un proceso de integración, fusión o adquisición muchos escenarios y variables se alteran; desde la estrategia, los procesos y los sistemas, hasta los valores, la cultura y la capacidad de la empresa de ofertar a su colaborador las oportunidades que éste demande.

Muchas organizaciones no consideran esto y olvidan que, para muchas personas, la ausencia de lo que lo motivaba anteriormente implica una clara reducción de la productividad general, y en especial la de los ejecutivos.

Esto sucede cuando no se crea un contexto abierto y franco para discutir y crear el alineamiento entre los planes de carrera y de vida de los ejecutivos con el nuevo momento de la organización. Crear un contexto en el que se pueda establecer esta relación permite que los profesionales puedan contribuir al éxito de la organización en aquello que tiene sentido para sus carreras y vidas.

Este proceso de alineamiento aumenta la motivación y la energía para vencer los desafíos y problemas durante el proceso de transición. Además, la búsqueda de este vínculo permite, sin ruptura, negociar la salida de profesionales que no se ven contribuyendo a la nueva organización debido a que en alguna dimensión no consiguen alinear su carrera con la nueva propuesta de la corporación.

En caso se conduzca adecuadamente, este alineamiento contribuye a la retención de talentos claves para la compañía, además de reducir impactos en el clima y en la productividad. Acaba también siendo un ejemplo de madurez en las relaciones que la organización espera de sus individuos.

4. EL PROCESO DE COMUNICACIÓN

La comunicación es la clave principal de todo el proceso de integración entre dos organizaciones. Un programa de comunicación mal dirigido acaba ocasionando que las reacciones negativas de las personas se reflejen de una manera

más intensa durante la transición. Y esto hace que los trabajadores y equipos tengan la sensación de que la compañía camina sin rumbo, dejándolos a merced de sus sentimientos y la incertidumbre. El riesgo para la nueva organización es inmenso y tiende a la expansión: muchas veces en el interín entre el anuncio y el cierre del negocio, los competidores y otros interesados, aprovechan el caos interno para contratar a los mejores los profesionales de las empresas involucradas en la fusión o adquisición.

Éste es un motivo más para que el proceso de comunicación con el equipo interno post-fusión o post-adquisición se maneje de manera similar a las estrategias de comunicación creadas para resguardar personajes, empresas y estructuras en momentos de crisis. Y es que no obstante su potencial efecto positivo, las fusiones y adquisiciones tienen, en un primer momento, un impacto igual al de una crisis, por generar estrés, ansiedad, dudas, incertidumbre y sentimientos capaces de restarle significado a la operación. Por esto, las altas gerencias deben rápidamente abrir canales de comunicación con sus equipos y explicitar qué tipo de contribución se espera de cada uno de ellos en ese momento.

■ *La acción de comunicación debe ser intensa y comenzar lo antes posible. Se debe realizar de manera que exista consistencia entre las informaciones pasadas al equipo y el comportamiento de los líderes al frente del proceso de fusión o de adquisición en curso.*

- **Comunicación Formal y Comunicación por Ejemplo**
Además de medios de comunicación, la empresa debe dar a su equipo claridad sobre la dirección que desea seguir (objetivos y metas), claridad sobre el camino esperado para obtener los resultados previstos (estrategia) y sobre el tipo de profesional que desea para acelerar su velocidad en el proceso.
La acción de comunicación debe ser intensa y comenzar lo antes posible. Se debe realizar de manera que exista consistencia entre las informaciones pasadas al equipo y el comportamiento de los líderes al frente del proceso de fusión o de adquisición en curso.
Esto significa no sólo comunicar los objetivos del negocio, sino principalmente las reglas del “quehacer diario” como son los códigos de conductas apreciadas y aquellas que no se permitirán y que podrían dañar la relación laboral.

■ *Se debe analizar e integrar los procesos, los activos, los sistemas y las estructuras, pero sin dejar de considerar la perspectiva humana, ya que sus motivaciones, su alineamiento y cultura son puntos altamente influyentes en el éxito de una fusión.*

El foco en la comunicación será absolutamente ineficaz si los líderes del proceso no lo acompañan con ejemplos claros de cuál es el camino trazado y de los riesgos que podrían presentarse. En este sentido, es crítico que los responsables de conducir el proyecto velen por que las prácticas, el discurso y las acciones sean consistentes. Es crítico que ellos no colaboren en promover rumores que intensifican los sentimientos de ansiedad, sino que corten el ruido con información clara y directa.

Volviendo al ejemplo del gerente sorprendido por la nueva lógica que le impusieron un lunes al enterarse de la fusión; tendrá éxito la empresa que sea capaz de comunicar a este ejecutivo que el nuevo plan estratégico se alinea bien con su plan de carrera.

A la compañía que se “ausenta” de este proceso de alineamiento le cabe lidiar con lo imponderable y cruzar los dedos para que la competencia “no le quite” a los profesionales cuyo conocimiento y experiencia son esenciales para su estrategia.

Evaluar y actuar atentamente ante todos los aspectos de una fusión son acciones fundamentales para garantizar su éxito según las expectativas previamente establecidas.

Se debe analizar e integrar los procesos, los activos, los sistemas y las estructuras, pero sin dejar de considerar la perspectiva humana, ya que sus motivaciones, su alineamiento y cultura son puntos altamente influyentes en el éxito de una fusión.

Las organizaciones están esencialmente formadas por personas y ellas siempre condicionarán los éxitos y fracasos de sus empresas, lo que depende de cuánta energía y capacidad de acción desean poner a disposición de la empresa para lograr un objetivo, una visión o también un determinado propósito organizacional.

Stiglitz, la economía y el futuro peruano

El lunes 17 de diciembre tuvimos en nuestro país a Joseph Stiglitz, invitado por el Consorcio de Investigación Económico y Social, institución promotora de la investigación en nuestro país. Como se conoce bien, Stiglitz es un destacado Nobel de Economía que ha contribuido especialmente en el área de la teoría de la información, por su énfasis en la asimetría de la información en los mercados. Además Stiglitz, según propia y repetida confesión, es un actor político. Su nombre retumbó en la prensa cuando abandonó su puesto de jefe del *staff* de economistas del Banco Mundial denunciando las malas prácticas del Fondo Monetario Internacional en la conducción de la crisis asiática y las relaciones con los países del este y el conjunto de las naciones, que desarrolló en su célebre libro *El malestar de la globalización*, en el año 2002.

Stiglitz ha sido y continúa siendo profesor de reconocidas instituciones como el Instituto Tecnológico de Massachussets o las Universidades de Yale, Princeton, Stanford, Oxford y, ahora, Columbia. También cuenta en su historial el haber sido el jefe del gabinete de asesores económicos del presidente Clinton. Y por supuesto, es uno de los más notables críticos de la administración Bush.

En las líneas siguientes presentamos una breve reseña de su intervención del lunes, y algunas derivaciones de la relación de estas opiniones con la situación peruana.

LA RECESIÓN NORTEAMERICANA

Estamos ante una desaceleración de la economía en sus tres frentes tradicionales –USA, Europa, Japón– y esta situación tendrá reflejos en los próximos dos años. En compensación, la buena noticia es la emergencia de India y China en la escena del capitalismo mundial y una noticia mejor aún, que en África se ha detenido su aparentemente inacabable proceso de empobrecimiento.

La crisis tiene un eje importante en la caída de la velocidad del crecimiento norteamericano. Seis años de crecimiento anterior se han derrumbado al estilo de los castillos de naipes –“lo que no es sostenible no se va a sostener”– y el crecimiento potencial (la tendencia) que era de 3–3.5% al año, contrasta con el crecimiento real cuya velocidad se sitúa en los alrededores del 1%.

El castillo de naipes puede ser considerado también un castillo de deudas. La crisis financiera tiene sus raíces en el endeudamiento y la crisis de las hipotecas de baja calidad. Stiglitz narró cómo en el mercado bancario se extendieron las hipotecas con un típico efecto pirámide: se pensaba que la solidez del mercado podía permitir hipotecas de alto riesgo, incluso con tasas de amortización negativas al comienzo para atraer clientes, bajo el supuesto de que las viviendas se revalorarían y permitirían refinanciamientos continuos y ganancias. Las familias, sin embargo, tienen ahora ingresos promedio iguales y peores que hace siete años –la mediana del ingreso es menor a la de 1999 y las familias tienen deudas similares o superiores a su ingreso– a la vez que el cálculo optimista se tiene que

pagar. “No hay almuerzo gratis” como suelen repetir los economistas, especialmente cuando se trata de oponerse a los subsidios.

La crisis hipotecaria fue acelerada por malas prácticas financieras. La deuda de instrumentos de alto riesgo fue “empaquetada” con otros instrumentos creando aparentes nuevos productos que se calificaban como buenos para la inversión pero eran realmente malos. La transparencia del sistema financiero más bien se enturbió, al complicar la información o adoptar prácticas contables engañosas, como las sobreestimaciones de ganancias, ventas a terceros (estafas contables), inclusión de ingresos no sustentables, o el traslado de algunos productos hacia fuera del balance. Al final, tenemos una paralización del crédito y el efecto recesivo consiguiente. Unos dos millones de norteamericanos perderán sus casas en los próximos 18 meses.

Las correcciones desde la administración monetaria por parte del Gobierno han fracasado. La opción de estimular el mercado facilitando el crédito con menores tasas de interés no ha sido suficiente. EE.UU. está en su tercera crisis de los últimos 20 años. El cálculo de Bush de que la crisis explotaría en el siguiente gobierno ha fallado, como ha fallado también su intento de hacer de la guerra con Iraq un negocio rentable de reconstrucción. Los efectos negativos se intensifican por la estructura de la política fiscal republicana, que desgrava a los ricos y restringe la protección social de los pobres.

LOS EFECTOS GLOBALES

Son diversos. En Indonesia, por ejemplo, ha habido fuertes pérdidas financieras, dado el aumento de los riesgos percibidos por el mercado. La oferta de créditos a los países en desarrollo disminuye por la misma razón, a pesar de la existencia de liquidez.

En el comercio global, el panorama es favorable a las *commodities* (principales materias primas para la industria comerciables internacionalmente), por su mayor elasticidad, a pesar de la desaceleración mundial, dado el estímulo de China e India. El petróleo y los minerales pueden caer pero no a los niveles de antes. La in-

flación en los países en desarrollo podría ser más alta que en los países centrales, por el efecto de los alimentos importados y porque los pobres son más y gastan más en alimentos y en energía.

América Latina podría crecer. El ejemplo es Brasil, que ha crecido durante 75 años sin necesidad de caer en el "crecimiento liderado por las exportaciones", más bien el monetarismo ha llevado recientemente el crecimiento de Brasil a un ritmo insuficiente de 3-3.5%, por su carácter restrictivo.

Ante la desaceleración global, los países en desarrollo deben diversificar su comercio, concentrándolo menos en la economía americana y en los productos de precios volátiles. En el horizonte se contraería el crédito y se presentaría el fenómeno de que se crean menos empleos que los que se pierden. Hay que aprovechar las nuevas oportunidades y a la vez protegerse de los riesgos. Tener –lección de Brasil– una mayor visión y énfasis en el mercado interno.

LECCIONES DE LOS TRATADOS COMERCIALES

Stiglitz recuerda la costumbre "de Washington" de poner a las cosas el nombre contrario de lo que son. Tal es el caso de los tratados de libre comercio (TLC), que deberían llamarse más bien "tratados de comercio administrado". Si fueran lo primero, bastaría con unas dos o tres páginas que definieran la caída de los aranceles y de las medidas pararancelarias en determinados plazos. Nada más. Pero son más bien documentos de varios cientos de páginas que detallan especificaciones por partidas y que exceden el marco estrictamente comercial.

Para enjuiciar lo que podría pasar en el Perú hay que tratar de aprovechar las lecciones de México, que tras el NAFTA ha tenido menos crecimiento y más desigualdad, de modo que a pesar del incremento de las exportaciones hay menos retribuciones hacia los pobres. La razón política, dice Stiglitz, es que los negociadores "cultivaron más las relaciones con Washington de lo que cultivaron el maíz". El resultado es que el maíz americano ha hecho

descender los precios de la alimentación de los pobres urbanos pero incrementado la pobreza en el campo. México, además, ha perdido ingresos por aranceles y ha deteriorado su inversión pública.

PARA TENER PRESENTE

El comercio no es todo, aunque sin duda ayuda. No debe dejar de tenerse en cuenta el efecto del calentamiento global sobre los precios de los alimentos mundiales. Tampoco que el objetivo del desarrollo no está medido por el producto bruto interno y que es muy difícil tener un crecimiento con deuda.

Los recursos naturales bajo tierra son puestos fuera de ella y se consumen, con eso crece el PBI. Pero el PBI no dice dónde está el crecimiento, sobre todo si el incremento se va afuera y el ingreso no es nacional. O no crece suficientemente el ingreso nacional, el cual debería medirse a través de la mediana del ingreso familiar, sin la influencia de los ingresos de los más ricos.

Los recursos naturales se consumen. En ese proceso, el país subdesarrollado debe acumular (subrayado nuestro).

La investigación, finalizaba Stiglitz, es fundamental porque permite a las políticas sustentarse en evidencias científicas. Sin embargo, la economía no es como la física. Las opiniones con frecuencia lo que hacen más bien es defender intereses, y eso se complica porque muchas veces la evidencia de los datos económicos es ambigua. Allí está el rol de los investigadores, en diseñar, a partir de la experiencia, políticas de desarrollo para el crecimiento democrático, es decir, sostenible y equitativo.

UNA NOTA SOBRE EL TLC PERUANO

¿Qué nos queda a los peruanos de esta discusión? Pues además de la excelente ilustración, algunos llamados a la reflexión, sobre todo en lo que respecta al TLC peruano.

Primero, hay que tener presente lo dicho de que no todo es política comercial, aun cuando ésta sea importante. Por lo pronto, tenemos, felizmente, un comercio bastante diversificado. Y es muy posible que el tema del TLC se haya sobredimensionado en nuestro medio, donde ya se había avanzado (es un decir) en la apertura comercial.

ANÉCDOTA COMERCIAL DE STIGLITZ: "LA NEGOCIACIÓN DE LAS PALTAS"

Para objetar la importación de paltas mexicanas –EE.UU. también produce paltas– refería Stiglitz en tono divertido, los productores norteamericanos adujeron que dicho cultivo era presa de la mosca de la fruta. Cuando los productores mexicanos pidieron que enviaran inspectores para levantar esa denuncia porque en sus campos no se veía una sola mosca, la respuesta norteamericana fue que las moscas en mención eran peligrosas precisamente, por eso, porque no se veían. Los inspectores americanos viajaron y esgrimieron el mismo argumento "hay moscas pero no se las ve".

Pero en invierno en EE.UU, por efecto del campeonato de fútbol americano, la demanda de palta –debido al guacamole– aumenta significativamente, y entonces se requiere más de esta fruta, para los propios negocios en EE.UU. Entonces apareció un nuevo argumento que facilitó el comercio: "Las moscas en invierno, por el frío, mueren, y por lo tanto, se puede importar paltas". Ya las moscas invisibles no son peligrosas, especialmente en invierno.

(Referido por Joseph Stiglitz en su conferencia del Country Club del 17 diciembre de 2007).

¿Tendrá efecto en la situación de los campesinos este TLC? A nuestro entender no tanto, por la sencilla razón de que el Perú no es México. Los campesinos peruanos –más de 5 millones en la actualidad– cultivan para el autoconsumo, sobre todo los más pobres de la sierra y de las restingas de la selva. En el Perú no hay agricultura de exportación significativa en haciendas cooperativas y empresas con amplias extensiones de cultivos. Serán afectados algunos cultivos comerciales con impacto en el mercado interno como el arroz, el algodón, el maíz y la soya, pero este fragmento de la producción y el empleo se puede compensar por la apertura gradual y por la aplicación de mecanismos defensivos, especialmente políticas sectoriales que hagan que los exportadores beneficiados aporten en mayor cuota a la caja fiscal, por ejemplo, mientras dure el cambio de la cartera de cultivos. Esa es la experiencia internacional.

Por donde viene la "mano", es posible por el lado de los acuerdos tomados en el tema de propiedad intelectual. No solamente el precio de las medicinas y la salud sufrirían impactos que solamente podrían ser compensados con muy notables apoyos a la investigación médica. También está el tema de patentes y derechos de propiedad para un país donde la producción y el comercio informal dan empleo a la mayoría de la población urbana. Consideramos que en este campo el Tratado tendrá que ser de aplicación laxa, o sencillamente llevaría a un problema social de proporciones importantes.

Finalmente, tenemos compromisos en materia laboral y ambiental que cumplir. Allí estamos entre el cumplimiento real, e igualmente, la necesidad de una aplicación complaciente, que parece ser lo más posible a luz de nuestra experiencia como fieles cumplidores de compromisos internacionales. Veremos.

Ojalá estemos acertados en el hecho de que se están exagerando los efectos, y en que el TLC, en lo que no nos es favorable, hallará un acomodo entre la compensación de los efectos y una actitud contemplativa de la situación peruana, a la vez que se potencian los aspectos favorables, a pesar de la recesión americana que ojalá se supere pronto. (JBA)

SALDO E INTERCAMBIO COMERCIAL SEGÚN SOCIOS COMERCIALES (MILLONES US\$)

	ENERO 2007					
	Saldo Comercial			Intercambio Comercial		
	2006	2007	Var. %	2006	2007	Var. %
TOTAL	306,3	128,3	-58,1	2 544,0	3 145,0	23,6
AMÉRICA	98,7	11,2	-88,7	1 433,6	1 595,8	11,3
TLCAN	255,0	187,4	-26,5	774,0	763,2	-1,4
Estados Unidos	410,6	323,3	-21,3	444,3	365,3	-17,8
Canadá	-142,8	-104,1	-27,1	291,5	344,1	18,1
México	-12,8	-31,8	148,0	38,3	53,8	40,6
CAN	-62,1	-81,2	30,8	214,7	256,2	19,3
Colombia	22,9	39,5	73,1	39,9	57,9	45,2
Ecuador	-24,9	-51,2	105,8	90,1	97,1	7,8
Bolivia	-60,1	-69,6	15,8	84,7	101,1	19,4
MERCOSUR	-103,8	183,8	77,1	193,8	289,2	49,2
Brasil	-19,8	-37,8	91,3	96,6	128,3	32,8
Argentina	-75,9	-137,7	81,4	88,5	151,1	70,7
Resto MERCOSUR	-8,1	-8,3	2,6	8,7	9,8	12,7
Chile	22,0	49,5	125,5	137,4	174,7	27,1
Venezuela	-41,1	12,7	-130,9	74,7	44,0	-41,1
MCCA	7,5	23,6	215,2	12,8	32,1	150,7
CARICOM	1,6	3,4	108,6	1,6	7,6	366,4
Resto de América	19,5	-0,3	-101,6	24,6	28,7	16,7
EUROPA	237,0	195,5	-17,5	573,9	652,4	13,7
UNIÓN EUROPEA	153,8	59,7	-61,1	459,7	474,1	3,1
Alemania	19,2	-0,9	-104,8	112,5	106,9	-5,0
España	27,0	9,3	-65,5	72,8	58,4	-19,8
Italia	20,1	-1,6	-107,8	57,3	108,8	89,7
Países Bajos	43,2	29,2	-32,4	57,4	44,1	-23,1
Bélgica	7,1	15,3	116,4	21,4	30,3	41,5
Reino Unido	20,6	6,2	-70,1	35,5	23,1	-35,1
Francia	-5,1	0,0	-99,4	24,9	28,2	13,2
Finlandia	7,6	-7,3	-195,6	18,5	7,6	-58,7
Suecia	-6,9	-11,8	70,2	9,3	14,7	58,9
Dinamarca	7,0	-2,7	-138,6	9,9	6,1	-38,3
Resto Unión Europea	13,9	24,0	72,5	40,1	45,9	14,5
EFTA	85,0	145,9	71,7	107,7	166,7	54,8
Suiza	79,2	144,2	82,1	95,9	163,6	70,7
Resto de Europa	-1,7	-10,1	495,5	6,5	11,6	77,6
ASIA	26,0	21,1	-18,7	447,7	755,0	68,6
China	10,7	-34,8	-425,8	188,1	325,3	73,0
Japón	-6,9	34,7	-601,8	47,9	136,5	184,7
Corea del Sur	4,6	5,8	27,5	6,6	9,1	39,3
Taiwán	-8,6	-12,4	44,3	11,4	16,9	48,4
India	24,3	16,1	-34,0	101,2	138,5	36,9
Tailandia	-2,3	-1,6	-30,7	3,3	2,8	-14,7
Malasia	-5,1	-7,1	30,9	6,7	10,2	53,2
Rusia	13,1	30,8	134,2	45,2	65,1	44,1
Hong Kong	-7,3	-13,2	80,3	9,1	14,3	57,2
Singapur	-0,3	-3,1	1 085,5	8,2	8,1	-1,5
Resto de Asia	8,6	9,0	4,2	24,9	31,1	24,9
ÁFRICA	-57,6	-101,2	75,9	74,1	125,1	58,7
OCEANÍA	-3,9	-3,5	-9,7	9,2	10,7	16,9
Australia	-3,7	-3,9	6,7	7,5	8,5	14,0
Nueva Zelanda	-0,2	-0,1	-41,1	1,6	1,6	-1,1
Resto de Oceanía	0,1	0,6	872,0	0,1	0,6	872,4
RESTO DEL MUNDO	6,1	5,2	-14,0	6,2	6,0	-3,2
OMC	294,8	132,2	-55,2	2 522,8	3 100,9	22,9
APEC	305,7	258,5	15,4	1 346,7	1 870,8	24,0
ALCA	95,1	6,2	-93,5	1 430,0	1 590,6	11,2
ALADI	-197,6	-234,5	18,7	659,1	818,2	24,1

Fuente: SUNAT.

Elaboración: MINCETUR.

OTRA VEZ LA SUNAT

Afectación de los subsidios al aporte del 13% al SNP

No obstante mantener a trabajadores y empleadores en el más completo desconcierto por varios años respecto a la afectación al Impuesto a la Renta de 5ta. categoría de los Subsidios que otorga ESSALUD, la SUNAT, sólo para salvar su ilegalidad, gestionó la dación del Decreto Legislativo N° 970, que en forma expresa reconoció su inafectación. Ahora, nuevamente esta entidad nos enfrenta a ilegalidades aún más cuestionables.

Nos referimos, concretamente, a la interpretación arbitraria que hace de los alcances del artículo 70° del D.L. N° 19990, modificado por Ley N° 28991 (27.03.2007), señalando que en virtud a esa norma los subsidios están afectos al aporte del 13% al Sistema Nacional de Pensiones, pese a que el artículo reseñado pertenece al capítulo de "Prestaciones" y, por tanto, nada tiene que ver con las aportaciones al mismo (13%).

En esa norma se reitera lo que ya estaba considerado en el D.L. N° 19990, es decir:

- a) Que son períodos de aportación los meses, semanas o días en que se haya prestado servicios que generen la obligación de abonar aportaciones, de acuerdo con los artículos 7° al 13° del D.L. N° 19990.
- b) Que son períodos de aportación las licencias con goce de remuneraciones otorgadas por ley (por ejemplo, 20 primeros días de incapacidad).
- c) Que son períodos de aportación los lapsos en que hay goce de subsidio.

Es por ello que la Ley N° 28991, modificatoria del D.L. N° 19990, agrega que es obligación del empleador "*cumplir con efectuar la retención y el pago correspondiente por concepto de aportaciones al SNP de sus trabajadores*". Además, señala que para el otorgamiento del derecho de pensión la ONP deberá verificar el aporte efectivo, de acuerdo a lo que establezca el reglamento para dichos efectos. Obviamente, esta norma se refiere a los aportes que se aplican sobre las remuneraciones asegurables.

En este caso, en forma arbitraria y desconociendo el ordenamiento legal, la SUNAT ha precisado que es en virtud a esa nor-

Gran sorpresa ha ocasionado el hecho que la SUNAT venga considerando afectos al aporte del 13% aplicable en el Sistema Nacional de Pensiones, a los subsidios de la Seguridad Social que otorga ESSALUD, sobre la base de la modificación introducida al art. 70° del D.L. N°19990 por Ley N° 28991.

En el siguiente artículo analizamos los alcances de dicha interpretación y señalamos las razones por las cuales consideramos que la misma es arbitraria e ilegal.

ma que los subsidios están afectos al aporte del 13% al SNP. Esto constituye una ilegalidad por las razones siguientes:

- a) El mes de aportación, semanas o días, son unidades de medida para determinar "Prestaciones en el SNP" y no para calcular los aportes, tal como lo señala el Art. 70° del D.L. N° 19990.
- b) El artículo 7° del D.L. N° 19990 señala que las aportaciones en el SNP "*... equivalen a un porcentaje del monto de la remuneración asegurable que percibe el trabajador ...*".
- c) El artículo 8° del D.L. N° 19990 determina expresamente que "*se considera remuneración asegurable el total de las cantidades percibidas por el asegurado por los servicios que presta a su empleador o empresa, cualquiera sea la denominación que se les dé*".
- d) El subsidio es, a tenor de lo establecido en el artículo 6° inc. c) de la Ley N° 26790, una Prestación del Régimen Contributivo de la Seguridad Social (Ley N° 27056) y no una remuneración, pues es el resultado de los beneficios que se derivan del contrato de adhesión propio del Derecho de la Seguridad Social, mientras que las remuneraciones se desprenden del contrato de trabajo. Por tanto, los subsidios son de cargo de ESSALUD, quien es el titular de la obligación, y no de los empleadores. Cuando se recibe el subsidio, el contrato de trabajo se encuentra suspendido (Art. 12° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral) por lo que no se generan aportes al SNP.

Es por las razones legales expuestas y porque no se han modificado las normas sobre cálculo y aplicación de aportes al SNP, que la SUNAT debe respetar la Norma IV del Código Tributario sobre el Principio de Legalidad, y no volver a incurrir en estas ilegalidades por ignorancia o desconocimiento del ordenamiento legal, o por la ligereza con la que se pronuncia sobre normas de Seguridad Social.

Habíamos advertido que la SUNAT no conoce, ni tiene experiencia en operar las normas de Seguridad Social y lo peligroso que representa esa vinculación. El tiempo nos ha dado la razón.

GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

1. MARCO LEGAL DE LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 728 y, concretamente, de la llamada Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se determina (art. 7°) que no constituyen remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los arts. 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 650 aprobado por D.S. N° 001-97-TR.

Uno de los elementos contenidos en el inc. a) del art. 19° del indicado texto lo constituyen las "Gratificaciones Extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o medición, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto la Bonificación por Cierre de Pliego".

2. CONTENIDO

La Gratificación Extraordinaria puede recibir diversas denominaciones, tales como: "Bonificación Extraordinaria", "Pagos de Liberalidad del Empleador", "Bonificación Ocasional", "Suma Especial Extraordinaria", "Pago Ocasional", entre otras.

Las normas legales citadas exigen que se respete la naturaleza jurídica del concepto, la situación especial prevista como tal para su otorgamiento, así como todas las condiciones y particularidades aplicables.

Si bien es cierto las gratificaciones extraordinarias se encuentran reguladas en el inc. a) del artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, en concordancia con lo establecido en el artículo 7° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no tienen carácter remunerativo para ningún efecto legal. Por tanto, no se encuentran afectas a aportes ni contribuciones sociales (pero sí al Impuesto a la Renta) ni forman parte de la base de cálculo para cualquier beneficio laboral.

Teniendo en cuenta las razones expresadas analizaremos estas distintas denominaciones como una sola, refiriéndonos a ella como Gratificación Extraordinaria.

2.1 Características: Las Gratificaciones Extraordinarias u otros pagos que tengan alcances semejantes, deben reunir ciertas particularidades que pasaremos a detallar:

2.1.1 Carácter ocasional

Las Gratificaciones Extraordinarias son tipificadas por su carácter ocasional, es decir, ese efecto particular de no ser susceptibles de repetirse con una determinada periodicidad. Las disposiciones legales laborales no establecen ni precisan los lapsos que se requieren para calificar un concepto como extraordinario (1), por lo que quien otorga este beneficio debe actuar con la prudencia necesaria para que su configuración cumpla el requerimiento expresado.

El elemento "ocasional" resulta fundamental para el otorgamiento de este tipo de gratificaciones.

Otro aspecto que debe tomarse en cuenta es el vinculado a la oportunidad de su otorgamiento. En este sentido, y a nuestro criterio, se cumpliría mejor el sentido de "ocasionalidad" si el otorgamiento del beneficio se efectúa superando el año

(1) Existe jurisprudencia que establece que una gratificación extraordinaria deviene en ordinaria en la medida que se otorgue por dos o más años consecutivos.

En las Disposiciones Finales de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobadas por D.S. N° 003-98-SA, encontramos una referencia en el sentido que se señala que "una gratificación adquiere regularidad cuando es abonada por el empleador a la generalidad de trabajadores o a un grupo de ellos, durante dos (2) años consecutivos, cuando menos en periodos semestrales".

de otorgada la gratificación anterior, debiendo además ser concedidas en meses distintos, pues si se conceden en un mismo mes (por ejemplo en cada mes de junio) y por un mismo concepto o situación, se desnaturalizaría la Gratificación Extraordinaria y se convertiría en una de rasgos ordinarios que no respondería al verdadero propósito del empleador.

2.1.2 Condicionantes

Los condicionantes que establece la Ley están vinculados a la forma como se concede la suma de la gratificación. Así, las gratificaciones extraordinarias como acto unilateral del empleador se materializan cuando la suma es concedida por un acto libre y voluntario del empleador y no como contraprestación por servicios cumplidos por el trabajador.

Así, no deja de existir cierto riesgo si el otorgamiento de una gratificación extraordinaria hubiera estado directamente ligado al trabajo personal en relación de dependencia, en cuyo caso podría interpretarse como que se ha desnaturalizado su esencia, convirtiéndose en una modalidad de "incentivo" y, por ende, tener carácter remunerativo a tenor de lo establecido en el art. 6º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.2 Modalidades para su otorgamiento

El art. 19º inc. a) del TUO del Dec. Leg. N° 650, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, determina las siguientes modalidades para su otorgamiento:

- a) Las que se conceden por acto unilateral del empleador.
- b) Convenio colectivo: Es el caso por el cual las partes, trabajadores y empleadores, establecen de mutuo acuerdo el otorgamiento de la Gratificación Extraordinaria u otra denominación similar, a través de un convenio colectivo.
- c) Las aceptadas en los procesos de Conciliación o Mediación: La Ley, en estos casos, se refiere a los procesos de negociación colectiva sujetos a las normas del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y, específicamente, a los medios de solución denominados Conciliación o Mediación.
- d) Otorgadas por Resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo: Estos son los casos en que la AAT, bajo los alcances que determina el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, debe pronunciarse cuando el conflicto de intereses dilata por un tiempo muy prolongado la solución de la negociación colectiva.
- e) Otorgadas por Laudo Arbitral: En este caso el laudo acoge una de las propuestas de las partes, por tanto, si la de

los trabajadores o la del empleador es elegida y contiene el otorgamiento de dicho concepto, tendrá los efectos de lo establecido en el art. 19º inc. a) de la norma antes citada.

2.3 Aspectos a tomar en cuenta

Una de las situaciones más inquietantes sobre estas Gratificaciones Extraordinarias surge cuando el empleador se pregunta: ¿Es extraordinaria una gratificación cuando se otorga por dos o más veces?, ¿reúne el requisito de ocasionalidad y liberalidad?. Éstas y otras interrogantes pueden inquietarnos, por ello veamos sus connotaciones:

1. Lo sustancial es que las Gratificaciones Extraordinarias no pueden ni deben convertirse en sumas periódicas. En esencia sólo son procedentes, como ya señalamos, en la medida que resulten "ocasionales".
2. De otro lado, por lo general es conveniente adoptar la denominación que más coincida o acredite el motivo por el que se otorga, a lo cual se sumará el sustento respectivo mediante la documentación idónea.

A manera de ejemplo, un caso práctico por iniciativa del empleador podría darnos una idea más concreta del otorgamiento de la Gratificación Extraordinaria. En estas circunstancias se recomienda:

- i) Elaborar un pequeño expediente o conjunto de documentos que sustenten internamente el otorgamiento del concepto, documentos que servirán –de ser el caso– para demostrar ante las autoridades laborales y de seguridad social, o tributarias, la naturaleza jurídica del concepto y sus efectos respectivos.
- ii) Los instrumentos podrían ser:
 - a) Una recomendación a la Gerencia General o tal vez una iniciativa de aquélla, con la ratificación del Directorio, para otorgar la suma extraordinaria.
 - b) Comunicado (Comunicado, Memorándum, Carta, etc.) dirigido a cada trabajador, por el cual se le da a conocer el otorgamiento del concepto y la base legal respectiva. Además deberá recabarse el respectivo cargo de recepción.

El esquema descrito responde a una situación que emerge por acto unilateral del empleador, pero podría adaptarse esta práctica a los casos en los que el otorgamiento de estas sumas se origine en cualquier otra modalidad autorizada por la Ley.

3. AFECTACIÓN

Las gratificaciones extraordinarias, al no tener carácter remunerativo, se encuentran inafectas a aportes y contribuciones sociales, pero sí están afectas al Impuesto a la Renta de quinta categoría.

CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL (CLJ)

Programa Anual

1. ALCANCES

La Capacitación Laboral Juvenil (CLJ) se caracteriza por realizar el proceso formativo de los jóvenes cuyas edades fluctúan entre los 16 y 23 años, en las unidades productivas de las empresas, para adaptarlos a una situación real de trabajo.

2. CONDICIONES

Para estar comprendido en esta modalidad se requiere:

- Que el joven no haya culminado, o bien, haya interrumpido la educación básica. De acuerdo con la Ley General de Educación (Ley N° 28044 modificada por Ley N° 28123) se entiende por educación básica: la inicial, la primaria y la secundaria.
- Que si culminó su educación básica, no siga estudios de nivel superior: técnicos o universitarios.

Estas son las dos únicas posibilidades que permiten alcanzar cupo para la CLJ. Se ha prescindido, en consecuencia, de aquellos que siguieron estudios superiores y no los han concluido. La finalidad de este tipo de programa formativo es incorporar al joven en una ocupación específica, manteniéndose así el propósito que señalara la norma derogada.

3. CONVENIO DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

El Convenio supone por parte de la empresa:

- Compromiso para facilitar al beneficiario la realización de su aprendizaje práctico mediante la ejecución de tareas productivas.
- Cumplir el Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil que anualmente diseña y presentarlo en el último trimestre del año a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) para su registro.
- Dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas.
- Duración: Adecuada al tipo de actividad y grado de calificación que se ofrece:
 - No mayor de 6 meses, para ocupaciones de escasa comple-

De acuerdo a lo establecido en el artículo 18° de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, las empresas deben presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, el Programa de Capacitación Laboral Juvenil en el último trimestre del Ejercicio Fiscal. Su fecha límite es el 31 de Diciembre.

jididad, con posibilidad de prórroga por un período similar.

- No mayor de 24 meses en ocupaciones de mayor complejidad, calificación y responsabilidad.

Complementando las exigencias expresadas en la Ley, el Reglamento en su art. 15°, determina la presentación de una declaración jurada por parte del beneficiario de que no sigue estudios de nivel superior al momento de suscribir el convenio.

4. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

La elaboración del Programa de Capacitación Laboral Juvenil por parte de la empresa se realiza anualmente. Tal programa debe contener:

- Ocupaciones a ser cubiertas por los beneficiarios de este tipo de capacitación.
- Plan de capacitación que debe cubrir no menos de cinco horas semanales de formación específica y evaluación periódica. En el numeral 2 del art. 19° de la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, se menciona que "la formación específica" a que se hace referencia "puede ser sustituida por estudios externos conducentes a la culminación de ciclos de la Formación Profesional patrocinados por la empresa". Esta afirmación permitiría suponer que la precisión de cinco horas semanales dedicadas como mínimo a la formación específica estaría referida a aspectos teóricos, no menos importantes, de la capacitación laboral juvenil.
- Plazos de duración de la capacitación, que deberán estar adecuados a la ocupación propuesta.
- Determinación de los requisitos necesarios para la obtención del Certificado de Capacitación.
- Capacidades que deberán ser adquiridas por el beneficiario como resultado de la aplicación del Programa elaborado por la empresa.

De acuerdo con el art. 18° de la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales (Ley N° 28518), de octubre a diciembre de 2007 las empresas deberán presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo su Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil para el 2008, cuyo modelo tentativo presentamos a continuación:

MODELO DE PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL⁽¹⁾

<p>I. DATOS DE LA EMPRESA</p> <p>1.1. Denominación o Razón Social de la Empresa: _____</p> <p>1.2. RUC: _____</p> <p>1.3. Actividad Económica Principal: _____</p> <p>1.4. Número de trabajadores de la empresa: _____ (con vinculación laboral directa)</p> <p>1.5. Ocupaciones a ser cubiertas</p> <table border="1"> <tr> <td>Ocupación²</td> </tr> <tr> <td>a)</td> </tr> <tr> <td>b)</td> </tr> <tr> <td>c)</td> </tr> </table> <p>II. PLAN DE CAPACITACIÓN³</p> <p>2.1. Denominación del Plan de Capacitación⁴.</p> <table border="1"> <tr> <td> </td> </tr> </table> <p>2.2. Número de trabajadores de la empresa en la ocupación a capacitar: _____ (Señale el número de trabajadores con vinculación laboral directa y que actualmente se encuentran realizando la ocupación señalada).</p> <p>2.3. Objetivos que debe lograr el beneficiario al término de su formación en la empresa⁵.</p> <table border="1"> <tr> <td>a)</td> </tr> <tr> <td>b)</td> </tr> <tr> <td>c)</td> </tr> </table> <p>2.4. Responsable del monitoreo y supervisión de las actividades formativas.</p> <table border="1"> <tr> <td> </td> </tr> </table> <p>2.5. Actividades Formativas:</p> <p>2.5.1. Formación en la Empresa</p> <p>2.5.1.1. Nombre del responsable de la formación.</p> <table border="1"> <tr> <td> </td> </tr> </table> <p>2.5.1.2. Función principal del Puesto u ocupación.</p> <table border="1"> <tr> <td> </td> </tr> </table> <p>2.5.1.3. Actividades o tareas principales.</p> <table border="1"> <tr> <td>a)</td> </tr> <tr> <td>b)</td> </tr> <tr> <td>c)</td> </tr> </table>	Ocupación ²	a)	b)	c)		a)	b)	c)				a)	b)	c)
Ocupación ²														
a)														
b)														
c)														
a)														
b)														
c)														
a)														
b)														
c)														

(1) El Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil deberá contener tantos planes de capacitación como ocupaciones a ser cubiertas.

(2) Debe coincidir conforme al listado de ocupaciones Básicas y/u Operativas de la modalidad formativa de capacitación laboral juvenil, que como Anexo se encuentra en el D.S. N° 007-2005-TR. Si se presentase una denominación de la ocupación no incluida en el listado, se deberá anexar el formato de "Nuevas Ocupaciones" según lo dispuesto en el Art. 17° del citado D.S. N° 007-2005-TR.

(3) Cada ocupación señalada deberá tener un plan de capacitación, el mismo que debe contener como mínimo lo señalado en los ítems II: 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 y 2.6.

(4) La denominación del plan de capacitación debe estar ligada a la ocupación. Ejemplo: Plan de Capacitación para Ayudantes de Tintoreo de tejidos, Plan de Capacitación para Ayudantes en Clasificado de Documentos, Plan de Capacitación para Aprendiz en Cortado de Chapa de Madera, etc.

(5) Se debe tomar como referencia los objetivos planteados para la modalidad formativa de Capacitación Laboral Juvenil establecidos en el Art. 16° de la Ley N° 28518.

2.5.1.4. Competencias a desarrollar⁶

2.5.1.4.1. Competencias específicas⁷

a) _____
 b) _____
 c) _____

2.5.1.4.2. Competencias genéricas o transversales⁸

a) _____
 b) _____
 c) _____

2.5.2. Formación específica

2.5.2.1. Nombre del curso o especialidad vinculada al puesto de trabajo que se brindará al beneficiario.

2.5.2.2. Entidad que brinda la formación específica.

- En la misma empresa
- CFP⁹ Nombre de la institución: _____
 _____ Distrito _____
- Ambos Nombre de la institución: _____
 _____ Distrito _____
- Otros Especifique: Tipo _____ Nombre de la
 Institución _____ Distrito _____

2.6. Duración de la capacitación según la naturaleza de la ocupación (en meses).

2.7. Monitoreo y evaluación

2.7.1. Periodicidad del monitoreo y evaluación del beneficiario.

- Semanal
- Bimestral
- Quincenal
- Trimestral
- Mensual
- Semestral
- Otros Especifique _____

2.7.2. Otras pautas que pueden ser consideradas para el proceso de evaluación del beneficiario durante y al término del proceso formativo:

- a) Evaluación personal del beneficiario en relación a los logros alcanzados a nivel de competencias específicas y competencias genéricas / transversales.
- b) Observaciones de las actividades formativas realizadas por el / los beneficiarios en la empresa:
 - Calidad de la actividad formativa.
 - Pertinencia de la actividad formativa.
 - Resultados de la actividad formativa.
- c) Otros.

III. CERTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

3.1. Requisitos para la obtención del certificado de Capacitación Laboral Juvenil

(6) Señala la información básica de los logros formativos que obtendrá el beneficiario en su capacitación.
 (7) Son aquellas relacionadas con aspectos técnicos propias de cada ocupación y, que al finalizar el proceso formativo, deben de ser del dominio de los beneficiarios de la Capacitación Laboral Juvenil. Si el plan de Capacitación es para formar Ayudantes Electricistas, algunos ejemplos de competencias específicas pueden ser: interpreta planos y diagramas eléctricos, identifica averías de sistemas eléctricos, etc.
 (8) Relacionadas con los comportamientos y actitudes laborales propios que el beneficiario desarrollará en la actividad formativa laboral. Por ejemplo: trabajo en equipo, comunicación, etc.
 (9) Centro de Formación Profesional.

FONAVI

La devolución de aportes y la sentencia del Tribunal Constitucional

1. LAS ACCIONES DE AMPARO

Se trata de dos acciones de amparo, la primera de ellas (10.10.2006) interpuesta por el Presidente de la Asociación Nacional de Fonavistas como promotor de la iniciativa legislativa ciudadana del "Proyecto de Ley de devolución de dinero del FONAVI a los trabajadores que contribuyeron al mismo" y, la segunda (26.10.2006), por el también promotor del mismo proyecto de ley, don José Miguel Ángel Cortez Vigo, solicitándose en ambos casos la nulidad de las Resoluciones del Jurado Nacional de Elecciones que denegaron el pedido de convocatoria a referéndum. Se insistió, además, en la convocatoria a Referéndum.

La primera de estas acciones se interpuso ante el 7° Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, actuando en segunda instancia la 8a. Sala Civil Superior de Justicia de Lima. La otra acción de amparo se interpuso ante el 9° Juzgado Especializado en lo Civil de Chiclayo, resolviendo la apelación la Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

El pronunciamiento final del Tribunal Constitucional se produjo en sesión de Pleno Jurisdiccional llevada a cabo el 3 de setiembre de 2007 emitiéndose sentencias separadas para cada caso, pero idénticas en su contenido esencial, con expresión de voto singular por parte de los magistrados Landa Arroyo y Mesía Ramírez, así como también voto singular emitido por el Dr. Vergara Gotelli. (Expedientes N°s. 03283-2007-PA/TC y 01078-2007-PA/TC)

2. ANTECEDENTES

En ambos casos los recurrentes manifiestan que con fecha 29 de marzo de 2001 iniciaron el **procedimiento de iniciativa legislativa** pretendiendo la devolución de los aportes hechos al FONAVI a favor de los trabajadores que contribuyeron al mismo.

*El Tribunal Constitucional ha calificado como viable la realización de un **referéndum** sobre devolución de aportes del FONAVI a quienes contribuyeron a este Fondo.*

Este propósito se basaba en el *derecho de participación ciudadana en los asuntos públicos* permitido por la Constitución de la República en su artículo 31°, contándose entre ellos la **iniciativa legislativa**, el **referéndum** y otros derechos más, que quedaron regulados en la Ley N° 26300 de fecha 2 de mayo de 1994.

Según esta ley, la iniciativa legislativa requiere estar avalada por las firmas comprobadas de no menos del 0.3 por ciento de la población electoral nacional. Tiene preferencia en el trámite ante el Congreso, el cual debe dictaminar y votar el proyecto en el plazo de 120 días calendario.

El resultado derivó finalmente en la promulgación de la Ley N° 27677 de 1° de marzo de 2003 ("*Ley de uso de los recursos de la liquidación del FONAVI*") que calificó de intangibles estos recursos, debiendo ser utilizados por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para financiar la construcción de viviendas de interés social y otras situaciones afines. La administración de estos recursos quedó encargada al Fondo MIVIVIENDA.

Se determinó, también, que los beneficiarios de estos programas serían las personas naturales que, en condición de trabajadores, aportaron el FONAVI.

En vista de que con la Ley N° 27677 no se consiguió lo solicitado en el Proyecto, los promotores se basaron en lo dispuesto en el artículo 16° de la ley N° 26300, ("*El Proyecto de ley rechazado en el Congreso puede ser sometido a referéndum conforme a esta ley*") y en el artículo 41° de la misma ley ("*Si la iniciativa legislativa fuera rechazada o modificada sustancialmente por el Congreso, conforme a esta ley se podrá solicitar iniciación del procedimiento de Referéndum, adicionando las firmas necesarias para completar el porcentaje de ley*"), para solicitar la iniciación del procedimiento de referéndum, requiriéndose para ello un número de ciudadanos no menor al 10 por ciento del electorado nacional.

El Jurado Nacional de Elecciones (JNE) emitió las Resoluciones N°s. 1215-2006 y 1278-2006 declarando improcedentes las solicitudes de convocatoria a referéndum, manifestando que autorizarlas resultaría inconstitucional por incidir sobre normas de carácter tributario.

Estas negativas motivaron la interposición de las demandas de amparo contra el JNE, solicitando tanto la nulidad de sus resoluciones, como insistiendo en la convocatoria a Referéndum.

3. FUNDAMENTOS DE LAS ACCIONES DE AMPARO

Los recurrentes alegaron afectación al debido proceso y a una efectiva tutela procesal, así como vulneración de los derechos constitucionales referidos a la participación individual o colectiva en la vida política del país a través del referéndum.

Se cuestionó también que el JNE se hubiera irrogado la facultad de interpretar la naturaleza de la norma, atribuyéndole carácter tributario, función que sólo corresponde al Congreso. Esta entidad tampoco lo consideró así cuando se presentó la iniciativa legislativa.

La demanda señaló que la determinación del JNE tuvo su origen equivocado en la calificación arbitraria dada por el Presidente del Consejo de Ministros que consideró a las aportaciones al FONAVI como si tuvieran carácter tributario, pese a que los fondos del FONAVI no son de libre disposición del Estado como sí lo son los tributos.

- El Jurado Nacional de Elecciones (JNE) no contestó la demanda por haber sido rechazada liminarmente por los Juzgados de Primera Instancia ante los cuales se interpuso la acción.

4. PRONUNCIAMIENTO DE LAS INSTANCIAS INFERIORES

Las instancias previas en los dos casos a que nos hemos referido, rechazaron liminarmente la demanda. En **Primera Instancia**, alegando que no se evidencia legitimidad para obrar de parte de los demandantes y, en el otro juzgado, por no ser cuestionables las resoluciones del JNE, incluso en materia de referéndum.

En **Segunda Instancia** se sostuvo que lo que se cuestiona es el criterio asumido por el JNE al calificar de carácter tributario las aportaciones al FONAVI no pudiendo, en consecuencia reexaminarse el fondo de la materia, es decir hechos ajenos a los aspectos constitucionales propiamente dichos.

En el otro Expediente se declaró improcedente la acción sosteniendo que no cabe cuestionamientos a lo ya resuelto por el JNE, incluso en materia de referéndum, por ser irrevocables sus pronunciamientos.

5. PRONUNCIAMIENTO EN MAYORÍA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC)

- El TC ratificó que resultan procedentes las demandas interpuestas contra resoluciones del JNE, existiendo reiterada jurisprudencia sobre el particular cuando se vulneran derechos fundamentales de la persona. En consecuencia, el Tribunal emitió pronunciamiento de fondo sobre la demanda.
- Respecto a la naturaleza jurídica de los aportes al FONAVI y su calificación de "tributo" considerado así por el JNE, la sentencia del Tribunal analizó si tales aportes reúnen los elementos esenciales del tributo, es decir: **a)** creación por ley; **b)** que la obligación pecuniaria esté basada en el "*ius imperium*" del Estado y **c)** que estén respaldados por su carácter coactivo, que es distinto de la sanción por acto ilícito.

Analizando la norma que creó el FONAVI (Decreto Ley N° 22591) el Tribunal consideró que el fin de la ley no cumplía con los principios constitucionales determinados en el artículo 74° de la Constitución, en especial con el de "*reserva de la ley*" que debía manifestarse expresamente como propósito de crear un "**Tributo**" y no quedar sujeto a interpretación. Tampoco podía considerarse "**contribución**", por no estar destinado a la "*realización de obras públicas o de actividades estatales*" como lo precisa la Norma II del Título Preliminar del Código Tributario. Mucho menos podía considerarse una "**tasa**" pues ella supone el pago por la prestación de un servicio directo al contribuyente.

5.1 Análisis de las Resoluciones del JNE

El Tribunal Constitucional (TC) consideró que el JNE se limitó a realizar un nuevo análisis legal de las normas de carácter tributario, omitiendo sustentar su decisión de acuerdo a las disposiciones de orden constitucional que rigen el sistema tributario, así como tampoco lo hizo analizando los fines de la norma, el contexto histórico, sus características, elementos, etc. Consecuentemente, este extremo de las resoluciones no estuvo debidamente motivado.

La misma calificación merecieron las referencias hechas por el JNE sobre declaraciones de inconstitucionalidad realizadas alguna vez por el TC respecto a ciertos dispositivos de las Leyes 26969, 27044 y 27045 relacionados con el FONAVI, referencias que estaban fuera del marco temporal del período reclamado por los asociados.

Finalmente, el Tribunal cuestionó también que el JNE haya basado su decisión en un "*simple oficio*" de la Presidencia del Consejo de Ministros que atribuyó carácter tributario a los recursos del FONAVI y que resulta carente de validez desde el punto de vista legal "*al no estar de ninguna manera legitimada la Presidencia del Consejo de Ministros para darle naturaleza a una norma de orden jurídico-tributario*", acre-

ditando con ello que en este extremo tampoco se respetó el requisito de **motivación** de las resoluciones del Jurado Nacional de Elecciones.

6. RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC)

Por las razones expuestas, el TC con los votos de 4 de sus integrantes (González Ojeda, Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen y Beaumont Callirgos) declararon FUNDADA la demanda y, en consecuencia, NULAS las dos Resoluciones del JNE, debiendo esta entidad emitir nuevo pronunciamiento en cumplimiento del artículo 32.2 de la Constitución Política del Estado.

Esta sentencia hace prever que el nuevo pronunciamiento del JNE deberá dar por aceptado el sometimiento a referéndum del pedido formulado por los recurrentes.

7. VOTO SINGULAR DE LOS MAGISTRADOS LANDA ARROYO Y MESÍA RAMÍREZ

Los doctores Landa Arroyo y Mesía Ramírez emitieron su voto discrepando de lo resuelto por la mayoría de los miembros del Tribunal Constitucional, concluyendo que la demanda de amparo interpuesta contra lo resuelto por el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) debía ser declarada INFUNDADA.

Este pronunciamiento totalmente contrario a lo resuelto por mayoría, se basa principalmente en el análisis de si el pronunciamiento del JNE vulneró realmente el derecho a la participación individual o colectiva en la vida política del país, así como el derecho al debido proceso y a la tutela procesal efectiva.

Ambos magistrados afirmaron que ya anteriormente el Tribunal Constitucional (TC) había reconocido la naturaleza tributaria del FONAVI (*Sentencia 001-1999-AI/TC*), por lo que la solicitud de devolución de los aportes al FONAVI no podía ser objeto de referéndum, debiendo, en consecuencia, ser desestimada la demanda al no advertirse vulneración del derecho a participar en la vida política, económica y social de Nación que preconiza el artículo 2°, inciso 17° de la Constitución. Conviene tener presente que el pronunciamiento en mayoría había ya analizado el argumento considerado por los dos magistrados disidentes, calificándolo como carente de validez *"ya que las normas y períodos reclamados por los asociados (desde el 30.06.79 hasta el 28 de agosto de 1998) son anteriores a la fecha de la sentencia emitida por el TC"*.

Los Magistrados Landa y Mesía, sin embargo, atenúan su pronunciamiento considerando que el Estado tampoco puede ignorar la situación social que motiva la demanda, *"estando obligado a realizar todos aquellos actos que correspondan a fin de no vulnerar los derechos fundamentales del demandante y de las personas a las cuales representa"*, apreciación ésta que amengua lo drástico de la primera parte de su decisión.

8. VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

El Magistrado teniendo en cuenta pronunciamientos del TC sobre la legítima intervención de este organismo cuando las resoluciones del JNE vulneran derechos fundamentales de la persona, distingue también la función jurisdiccional del Jurado en materia electoral, en cuyo caso sus fallos son irrevocables; en cambio cuando actúa como **Administrador Electoral** cumpliendo cuestiones de gestión y procedimiento, es posible apreciar y verificar si se cumple y respeta el debido proceso.

En el caso bajo análisis el Dr. Vergara Gotelli considera que las resoluciones emitidas por el JNE **son pronunciamientos de carácter administrativo** que pueden ser revisados por el TC en razón de haberse declarado improcedente la solicitud de convocatoria a referéndum sólo en base al contenido del oficio de la Presidencia del Consejo de Ministros que definió sin mayor argumento que el aporte del FONAVI tenía calidad de tributo, conclusión ésta que carece de razonamiento lógico-jurídico, por lo que resulta un pronunciamiento carente de debida motivación, lo que constituye una arbitrariedad e ilegalidad, afectando el debido proceso.

Por estas razones el voto del Dr. Vergara Gotelli fue porque se REVOQUE el auto de rechazo liminar y se ordene al juez de primera instancia admitir a trámite la demanda.

9. CONCLUSIÓN

9.1 Al predominar lo resuelto por mayoría, declarándose fundada la demanda y nulas las resoluciones del Jurado Nacional de Elecciones, esta entidad deberá emitir nuevo pronunciamiento, por lo que al quedar establecido por el TC el carácter no tributario de las aportaciones al FONAVI, el JNE deberá dar curso al pedido de Referéndum que tendrá como finalidad la aprobación o rechazo del pedido de devolución del dinero del FONAVI a los trabajadores que contribuyeron al mismo.

9.2 No obstante lo resuelto por el TC sobre el carácter no tributario de las aportaciones al FONAVI, queda latente alguna inquietud sobre las posición disidente asumida por los magistrados Landa Arroyo y Mesía Ramírez. (AVI)

Nota: Al parecer la Subcomisión de Acusaciones Constitucionales del Congreso de la República ha declarado procedente una denuncia contra los miembros del TC firmantes de esta sentencia de Amparo, acusándolos de prevaricato.

La denuncia se originó en la Comisión de Presupuesto cuyo presidente habría manifestado que lo resuelto por el TC costaría al Estado 70,000 millones de soles a ser devueltos a los Fonavistas.

INSPECCIÓN LABORAL

Directivas MTPE

1. TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL

La Directiva N° 003-2007-MTPE/2/11,4 contempla la verificación de los hechos esenciales para definir la modalidad de destaque (Intermediación Laboral) o de Desplazamiento (Tercerización). En este contexto, si bien trata de ordenar mediante lineamientos concretos, el desarrollo de las inspecciones respecto a trabajadores desplazados a empresas usuarias, es decir trabajadores de empresas de Tercerización, se precisan algunos procedimientos y verificaciones que vinculan esa situación con las prácticas de Intermediación Laboral ilegal o simulada.

Así, se norma: la identificación de los sujetos; el tipo y tiempo de vinculación que mantienen con la empresa o empleador que lo ha destacado al centro de trabajo objeto de la inspección; los contratos y condiciones de ejecución; el cumplimiento de los derechos y beneficios; la suficiente solidez económica para cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social aplicándose, de ser el caso, medidas de advertencia y requerimiento; entre otras.

Veamos a continuación sus alcances.

DIRECTIVA N° 003 - 2007/MTPE/2/11,4 DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

LINEAMIENTOS PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN Y VERIFICACIÓN DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS EN EL DESARROLLO DE INSPECCIONES DEL TRABAJO A NIVEL NACIONAL

I. FINALIDAD

Mediante la presente directiva de alcance nacional, se establecen los lineamientos necesarios para un programa nacional de registro de información de las empresas contratistas y subcontratistas en el desarrollo de las visitas de inspección dirigidas a supervisar el cabal cumplimiento de las disposiciones en materia laboral y de seguridad social que le sean encomendadas.

II. ALCANCE

- Directores de Inspección Laboral o quienes hagan sus veces.

La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR, consideran la dación de disposiciones de desarrollo denominadas Directivas, que tienen por objeto regular las actuaciones de los equipos inspectivos, convirtiéndose en eficaces instrumentos de control de la legalidad pues permitirán uniformizar criterios en la práctica. Reproducimos en esta oportunidad las Directivas N°s. 002-2007-TR y 003-2007-TR.

- Subdirectores de Inspección Laboral o quienes hagan sus veces.
- Supervisores Inspectores.
- Inspectores de trabajo.
- Inspectores Auxiliares.

III. BASE LEGAL

- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, "Ley de Inspección").
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 019-2007-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 020-2007-TR, que modifica e incorpora artículos al reglamento de la Ley N° 27626.

IV. DE LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Las visitas de inspección desarrolladas a nivel nacional deben verificar, en el caso de que en el centro de trabajo objeto de la visita existan trabajadores o prestadores de servicios desplazados a ella que no pertenezcan a la empresa objeto de la inspección, lo siguiente:

1. Fiscalizar o verificar el cumplimiento por parte de la empresa usuaria, de los requisitos formales y sustanciales establecidos en la Ley de Intermediación y su Reglamento, en el caso de haberse presentado la relación de intermediación laboral.
2. En los casos de tercerización o subcontratación interna de la producción, bienes o servicios, el inspector del trabajo deberá determinar si, en los hechos, se cumplen los elementos exigidos en el artículo 4° del Reglamento de la Ley de Intermediación para su procedencia.

Si el inspector del trabajo constata que no se han cumplido con todos los requisitos previstos en dicho artículo, en aplicación del principio de primacía de la realidad previsto tanto en el artículo 5° de la Ley de Intermediación concluirá que se ha simulado la condición de empresa contratista o subcontratista con el objeto de eludir las limitaciones impuestas en el artículo 3° de la Ley de Intermediación y, por lo tanto, entenderá que los supuestos trabajadores de la

empresa contratista o subcontratista, desde el inicio de la prestación de sus servicios, mantienen vínculos de naturaleza laboral con la empresa usuaria, expidiendo la medida inspectiva correspondiente.

3. En ambos casos, además de las verificaciones e información que debe efectuar el inspector de trabajo comisionado, debe tomarse debido registro de lo siguiente:
 - i. La identificación de las personas desplazadas al centro de trabajo objeto de la inspección.
 - ii. La identificación de las empresas o empleadores para las que laboran o prestan servicios cada una de las personas desplazadas al centro de trabajo objeto de inspección, registrando el nombre del o de los representantes legales.
 - iii. El tipo y tiempo de vinculación que mantiene la persona desplazada con la empresa o empleador que lo ha destacado al centro de trabajo objeto de la inspección.
 - iv. La verificación del contrato escrito entre las empresas contratantes, su contenido, plazo y las condiciones de ejecución.
4. La información recabada debe ser consolidada por la respectiva Inspección Regional, a fin de disponer a nivel nacional la realización de inspecciones a los empleadores o empresas. Cada Dirección Regional deberá enviar trimestralmente la información a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, la cual se encargará de consolidarla e incorporarla en su registro para información, programación y preparación de actuaciones a nivel nacional.
5. La inspección que se efectúe a los empleadores o empresas que desplacen personal debe de verificar, principalmente lo siguiente:
 - i. El tipo de vinculación de las personas que hayan sido objeto de desplazamiento a otros centros de trabajo.
 - ii. El cumplimiento o incumplimiento de los beneficios laborales en los casos que corresponda, respecto de los trabajadores del centro de trabajo, así como de las personas que son objeto de desplazamiento.
 - iii. La existencia de la suficiente solidez económica para cumplir con los beneficios laborales y de seguridad social para los trabajadores con que cuente la empresa o empleador, incluidos aquellos que son objeto de desplazamiento.
6. Las verificaciones a que se refieren el anterior numeral deben abarcar no menos del 15% del total de inspecciones que se ordenen al mes, salvo que la información recogida, en una determinada circunscripción territorial, de acuerdo a lo establecido en el numeral 3, no permita que se pueda efectuar dicho volumen de inspecciones.

V. VERIFICACIÓN INSPECTIVA

Las empresas objeto de la verificación a que se refiere la presente directiva serán multadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, en caso de incumplimiento de sus obligaciones, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y en su Reglamento aprobado por el D.S. N° 019-2006-TR, así como las normas sustantivas aplicables.

Las empresas serán requeridas y en su caso sancionadas de comprobarse violaciones de obligaciones laborales y afectación de derechos, incluyendo los casos de despido y la no renovación de

contratos temporales cuando se afecte la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

VI. APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

En la ejecución del programa regulado por la presente Directiva deberá observarse la aplicación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo:

1. En cuanto al artículo 20.3 relativo a las medidas de advertencia y requerimiento, una vez que se verifique que la empresa no cuenta con recursos financieros suficientes para hacerse cargo de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores, él o los inspectores de trabajo deberán requerir a la empresa para que garantice el pago de las obligaciones de los trabajadores.
Esta verificación debe realizarse para todo tipo de empresas, incluyendo los casos de contratación y subcontratación de obras y servicios, de intermediación laboral y tercerización de servicios, debiéndose en estos supuestos dictar las medidas que correspondan para requerir el pago.
2. En cuanto al art. 25.9 la contratación indirecta y la contratación o subcontratación de obras o servicios comprende los supuestos de tercerización del art. 4° del D.S. N° 003-2002-TR.
3. El artículo 25.10 comprende la protección contra actos del empleador que perjudiquen el ejercicio de los derechos de libertad sindical en las empresas de tercerización.
4. En cuanto al artículo 34.1., la intermediación laboral no registrada o prohibida comprende todos los supuestos de tercerización contenidos en el artículo 4° del D.S. N° 003-2002-TR.
5. En cuanto al artículo 34.3. la prohibición de utilizar 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, se aplica a todos los supuestos del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR.

VII. RESPONSABILIDAD

Durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año, las Inspecciones Regionales deben expedir un informe detallado sobre la aplicación de la presente Directiva, indicando los sectores económicos abarcados por estas actividades, el nivel de incumplimiento y las particularidades de las medidas inspectivas adoptadas, debiendo remitir, el mismo con la información estadística respectiva, en los formatos que para el efecto remitirá la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. Asimismo, el informe deberá comprender su análisis y la propuesta para el siguiente año, para su (inclusión) consolidación en el Plan Anual de Inspección de acuerdo a análisis respectivo.

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva genera responsabilidad administrativa en los responsables.

VIII. DISPOSICIÓN FINAL

La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo es la dependencia competente para supervisar y evaluar la ejecución de la presente Directiva.

Lima, 28 de setiembre de 2007

2. CONTROL DE LA LEGALIDAD EN UNIDADES PRODUCTIVAS, PROCESOS PRODUCTIVOS, ETAPAS INTEGRALES Y ÁMBITOS DETERMINADOS RESPECTO A LA TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN FRAUDULENTAS

Esta Directiva establece un conjunto de lineamientos, políticas y medidas de inspección orientadas a garantizar:

- La Libertad Sindical en las Unidades de Producción, para lo cual se deberá inspeccionar y evaluar los derechos de Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga;
- La prohibición de la simple provisión de trabajadores, para lo cual se evaluará la autonomía empresarial, la exclusiva subordinación, pluralidad de clientes, comprobación de datos, entre otros.

DIRECTIVA N° 002-2007/MTPE/2/11.4

DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECTIVA NACIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN EN LAS UNIDADES DE PRODUCCIÓN DE LAS EMPRESAS

1. FINALIDAD

La Directiva tiene por finalidad establecer un conjunto de lineamientos, políticas y medidas de inspección orientadas a garantizar los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios en unidades de producción.

2. BASE LEGAL

- Artículo 19° de la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806, en cuanto determina que se atribuye a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo la calidad de Autoridad Central del Sistema de Inspección, asignándole entre otras, las funciones de dirección, planificación, seguimiento y control de la actuación y el funcionamiento de la Inspección del Trabajo.
- Artículo 8° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por decreto Supremo N° 019-2006-TR, en cuanto establece como atribución de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo ordenar de oficio actuaciones en todo el ámbito nacional.
- Artículo 54A del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, modificado por Decreto Supremo N° 018-2006-TR, en cuanto establece que la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo es la encargada de velar por el adecuado cumplimiento de la normatividad laboral y Art. 54B que determina como una función de la Dirección Nacional planificar, proponer, controlar y evaluar la política nacional en materia de Inspección del Trabajo, así como proponer los procedimientos de inspección del trabajo que posibiliten la adecuada verificación del cumplimiento de la normatividad socio-laboral vigente.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y su Reglamento.

- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2002-TR y su Reglamento.
- Ley N° 27626 que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de los trabajadores.
- Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

3. ÁMBITO

La presente Directiva es de aplicación y cumplimiento para la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, Direcciones de Prevención y Solución de Conflictos, Subdirección de Inspección del Trabajo, Jefes Zonales, Supervisores Inspectores, Inspectores de Trabajo e Inspectores Auxiliares de todo el ámbito nacional.

4. PROCEDIMIENTO

La presente Directiva contiene las normas generales de aplicación vinculante al personal con funciones directivas y facultades inspectivas, las que serán aplicadas sin perjuicio de los lineamientos e instructivos que emita la Dirección Nacional conforme a sus facultades.

a) Ámbito del programa

La directiva tiene los siguientes ámbitos concurrentes de actuación de la inspección del trabajo:

a.1) Ambito empresarial

El programa se ejecuta en las unidades de producción de empresas en las que confluyen trabajadores de la empresa titular de la unidad, así como de empresas terceras (contratistas o subcontratistas) encargadas de parte de la actividad o proceso productivo.

a.2) Ámbito material o de derechos a tutelar en las unidades de producción donde confluyen trabajadores de la empresa principal y trabajadores desplazados por empresas terceras.

- **Libertad sindical en las unidades de producción**
El programa tiene por objeto garantizar los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga en las unidades de producción, indistintamente del sector o actividad económica al que pertenezcan los sujetos inspeccionados.
- **Prohibición de la simple provisión de trabajadores o intermediación laboral (tercerización de servicios fraudulenta)**
El programa tiene por objeto supervisar que en las unidades de producción en las que prestan servicios trabajadores desplazados por empresas terceras, no se produzca una simple provisión de personal.

b) Método para la inspección del trabajo

b.1) Para la garantía de la libertad sindical en las unidades de producción

Deben inspeccionar y evaluarse los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga:

b.1.1.) Elementos a inspeccionar**- Derecho de sindicación**

Para garantizar que no existen actos limitantes o perturbadores del derecho de sindicación, específicamente la libertad de constitución de sindicatos, de libre afiliación y de representación, debe inspeccionarse:

- El número y nómina de trabajadores que prestan servicios en la unidad de producción.
- El tiempo de servicios y la condición contractual de los trabajadores.
- Los antecedentes laborales de los trabajadores en relación con los empleadores anteriores de éstos.
- Identificar a las empresas que confluyen en la unidad de producción, y sus trabajadores.
- El número de organizaciones sindicales existentes en la unidad de producción y en su caso en la empresa, así como la nómina de sus afiliados.
- La situación contractual y situación laboral de los dirigentes sindicales. Verificar la incidencia de los despidos producidos en relación con los dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados, en cuando menos dos ejercicios anteriores.

Asimismo deberá verificarse la incidencia de despidos respecto de trabajadores no sindicalizados.

- La existencia de órdenes o actos para determinar la empresa que subordina a los trabajadores, o si la subordinación es compartida con otra empresa. Las expresiones de subordinación deben entenderse que abarcan no sólo la dirección, supervisión y sanción de trabajadores, sino también la realización de actos orientados a limitar el ejercicio del derecho de sindicación.
- **Derecho de negociación colectiva**
 - Se verifica el curso de las negociaciones colectivas presentadas y la conducta asumida por el empleador, y las otras empresas que confluyen en la unidad de producción; estén o no dentro del ámbito de negociación colectiva.
- **Derecho de huelga**
 - Se verifica que la actuación del empleador de la empresa principal y las empresas terceras ante la huelga determinada por los trabajadores en la unidad productiva.
 - Se debe evaluar si existen actos de injerencia o represalia por parte de la empresa empleadora o de alguna de las otras empresas que confluyen en el ámbito de negociación, así como la prohibición de sustitución de trabajadores en huelga.

b.1.2.) Evaluación de los elementos inspeccionados

Los elementos inspeccionados deben evaluarse considerando los siguientes criterios (sic):

Nivel de sindicalización en las empresas de la unidad productiva.

Comparación de la situación contractual y beneficios entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

Concluir sobre si existen actos directos o indirectos que afectan derechos colectivos en la unidad de producción.

b.2) Para garantizar la prohibición de la simple provisión de trabajadores**- Debe evaluarse la autonomía empresarial:**

- **Servicios por cuenta y riesgo.**- La empresa que confluye en la unidad productiva desplazando trabajadores, desarrolla el servicio sin contar con la dirección específica de las otras empresas de la unidad productiva.

- **Recursos propios financieros, técnicos y materiales.**- Cada empresa que confluye en la unidad productiva desplazando trabajadores es propietaria de los bienes que utiliza para prestar el servicio, o utiliza excepcionalmente bienes de terceros que no son de la empresa principal o de alguna empresa vinculada; tiene métodos y procedimientos técnicos, así como personal competente en el servicio.

Es una expresión de recursos materiales propios, el equipamiento propio. Debe distinguirse la figura del arrendamiento financiero o de otras formas de arrendamiento de equipamiento. La evaluación de este elemento tiene como objeto determinar que los equipos de producción usados por la contratista o sub contratista no son de propiedad de la empresa principal o de alguna empresa vinculada a ésta.

- **Existe responsabilidad por el resultado de las actividades.**
- **Se paga directamente la remuneración y beneficios sociales a sus trabajadores desplazados.**
- **Los trabajadores están bajo su exclusiva subordinación.**- La dirección, fiscalización y sanción a los trabajadores son desplegadas por la empresa que realiza la actividad que le ha sido encargada.

Son expresiones de carencia de esta exclusividad de subordinación, situaciones como:

- La forma de retribución de la obra o servicio, que evidencien que no se trata de una simple provisión de personal.- El monto o precio de un contrato civil o mercantil determinado en función del número de trabajadores desplazados permite deducir que se presenta una intermediación de trabajadores.

- La dirección o gestión de personal por la empresa principal.- La realización de actos de dirección o fiscalización de trabajadores de la contratista o sub-contratista, distintos al control regular de las personas que ingresan a las unidades productivas, indican una intermediación de trabajadores. Esta dirección o fiscalización puede ser exclusiva de la empresa principal, o incluso compartida. Así por ejemplo; la determinación de qué trabajadores son los que deben prestar el servicio, el retiro de trabajadores de la unidad productiva por ejercer sus derechos colectivos del trabajo, o cualquier acto

orientado a impedir el ejercicio de estos derechos, son manifestaciones de una dirección de trabajadores.

Elementos adicionales:

- **La pluralidad de clientes.**- Pasada o presente, de tal forma que se advierte una actividad empresarial genuina que tiene por objeto captar clientes. Debe considerarse la antigüedad y tamaño de la empresa para evaluar este elemento.

c) Medidas a adoptar

c.1) Ante la vulneración de los derechos de sindicación, negociación colectiva o huelga:

- Se ordena la extinción del activo lesivo.
- Se propone la multa correspondiente.
- Cuando la empresa principal en la unidad productiva sea la que afecta los derechos colectivos de los trabajadores desplazados, se considera la existencia de una relación laboral directa entre ambos, requiriéndose su registro.

c.2) Ante la ausencia de autonomía empresarial:

- Se ordena la incorporación del trabajador en la planilla de la empresa principal de la unidad productiva.
- Se propone la multa correspondiente.

c.3) Existiendo autonomía empresarial de la empresa que desplaza trabajadores a la unidad productiva de una empresa principal:

- Se debe verificar si ésta cumple con sus obligaciones laborales.
- De verificarse simulación o fraude en la contratación de trabajo sujeta a modalidad se requiere lo siguiente:
- Requerir al empleador que registre al trabajador bajo una relación a tiempo indeterminado.
- Proponer la multa correspondiente.
- De verificarse la vulneración de los derechos de sindicación, negociación colectiva o huelga:
- Se ordena la extinción del activo lesivo.
- Se propone la multa correspondiente.

5. SECTORES ECONÓMICOS EN LOS QUE SE FOCALIZA EL PROGRAMA

La focalización de programa se determina aplicando de manera concurrente los elementos siguientes:

a) Por actividad económica

Estando al resultado de los estudios realizados por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, el Programa Nacional será focalizado en los siguientes sectores económicos: Minería, textiles y vestimenta, agricultura, telecomunicaciones, transporte y construcción.

b) Por organización de relaciones empresariales (tercerización de servicios)

La inspección del trabajo focaliza las unidades productivas en los que exista una cantidad relevante de trabajadores desplazados.

c) Por ejercicio de la libertad sindical

En garantía de la libertad sindical, se programa la inspección en las unidades de producción en las que existe un nivel inferior al promedio de trabajadores sindicalizados, o se presentan denuncias sobre afectación de este derecho.

6. DEL DOMICILIO DEL EMPLEADOR O SUJETO INSPECCIONADO Y DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA

Para efectos de la ejecución del Programa Nacional, en caso de que un mismo empleador o sujeto inspeccionado realice actividades productivas y/o administrativas en dos o más ámbitos geográficos regionales, la competencia para fines de la tramitación del procedimiento administrativo corresponderá a la del domicilio fiscal registrado ante la Administración Tributaria.

7. COMPROBACIÓN DE DATOS

De requerirse de información que conste en alguna entidad estatal, el personal con facultades inspectivas (Inspectores de Trabajo) recurrirán a la modalidad de actuación inspectiva de comprobación de datos, haciendo uso de los medios informáticos y de transmisión de datos a los que accede la inspección.

8. DE LOS RESULTADOS DEL PROGRAMA NACIONAL Y SU DIFUSIÓN

En aplicación de la disposición contenida en la sexta de las disposiciones finales y transitorias de la Ley General de Inspección del Trabajo, los resultados del Programa Nacional de Regularización y Verificación de Contratos a plazo fijo serán difundidos con periodicidad semestral, de conformidad a lo dispuesto por la Resolución Ministerial aplicable al caso.

9. DISPOSICIONES FINALES

9.1. Corresponde a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo la supervisión y control del Programa Nacional, para lo cual se dictarán normas complementarias contenidas en lineamientos y/o instructivos.

Las etapas, duración, metas e indicadores, entre otros aspectos, del Programa Nacional y su incidencia en el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva se aprueba en documento adjunto a la presente directiva.

9.2. Los aspectos no contemplados en la presente Directiva serán sometidos a consideración de la Dirección Nacional para consulta y formulación de criterios de aplicación general, bajo responsabilidad funcional.

Lima, 28 de setiembre de 2007

INTERMEDIACIÓN LABORAL

Deber de presentar Información Trimestral

1. LEY DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Con fecha 09.01.2002 se publicó en el Diario Oficial *El Peruano* la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, la misma que tiene por objeto regular la intermediación laboral, así como cautelar adecuadamente los derechos de los trabajadores.

Esta norma contempla, entre otras, la obligación de las empresas de intermediación laboral⁽¹⁾ de presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) la Información Trimestral en un formato, que según se establece, deberá ser aprobado mediante Reglamento del Sector.

2. FORMATO DE "INFORMACIÓN ESTADÍSTICA TRIMESTRAL"

En la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.mintra.gob.pe), se encuentra un modelo de formato para la Presentación de la Estadística Trimestral, el mismo que reproducimos en la página siguiente.

En este formato deberá consignarse, en primer lugar, los datos de la entidad que realiza actividades de intermediación laboral, tales como: número de RUC, número de Registro, dirección, fax, teléfono, etc.

En segundo lugar, los datos referidos al volumen de la fuerza laboral en la empresa: de los trabajadores y de la empresa usuaria.

De conformidad con el Procedimiento N° 88 del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del MTPE, estos formatos deberán ser presentados ante la Oficina de Administración Documentaria, Archivo y Biblioteca, dentro de los

Las empresas de Intermediación Laboral se encuentran obligadas a presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la Información Estadística Trimestral relacionada con datos de la entidad, así como datos referidos al volumen de la fuerza laboral en la empresa.

La presentación de la información estadística correspondiente al trimestre Octubre - Diciembre deberá efectuarse del 2 al 8 de enero de 2008.

cinco (5) días hábiles de los meses de abril, julio, octubre y enero, en el lugar donde se encuentre registrada la sede principal y, en el caso de contar con establecimientos anexos, en el lugar de cada establecimiento. El trámite es gratuito.

En el Anexo 1 de la R.M. N° 014-2006-TR se consignan los periodos trimestrales, las fechas de referencia y las fechas de presentación de la información estadística trimestral reseñada, como veremos en el siguiente cuadro:

ANEXO 1		
Periodos	Fechas de Referencia	Fechas de Presentación
1er. Trimestre	31 de enero 28 de febrero 31 de marzo	Primera semana de abril
2do. Trimestre	30 de abril 31 de mayo 30 de junio	Primera semana de julio
3er. Trimestre	31 de julio 31 de agosto 30 de setiembre	Primera semana de octubre
4to. Trimestre	31 de octubre 30 de noviembre 31 de diciembre	Primera semana de enero

La presentación extemporánea de la información tiene un costo de 0.5% de la UIT, vale decir que a diciembre de 2007 asciende a S/. 17.25.

(1) Esta obligación es aplicable también para las agencias de empleo.

Convenios Colectivos

Sindicato de Trabajadores de la
Comisión Nacional Supervisora
de Empresas y Valores
(CONASEV)-SITCONASEV

Comisión Nacional Supervisora
de Empresas y Valores (CONASEV)

Expediente N° 75933-2007-MTPE/2/12.120

LAUDO ARBITRAL SOBRE BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PACTO NO ACORDADA ENTRE LAS PARTES

Con fecha 12 de diciembre de 2007 se ha dictado el Laudo Arbitral emitido por el Tribunal Arbitral designado de mutuo acuerdo por las partes intervinientes en la negociación colectiva celebrada entre el Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) y, la parte empleadora, la Comisión Nacional Supervisora de Empresa y Valores (CONASEV).

Ambas partes sometieron a arbitraje sólo una de las cláusulas del Pliego de Reclamos 2007, concretamente la referida a Bonificación por Cierre de Pacto.

Los miembros del Tribunal Arbitral fueron: el doctor Jaime Zavala Costa como Presidente, el doctor Alfredo Villavicencio Ríos, designado por el Sindicato, y el doctor Manuel Faura Bermúdez, nombrado por la entidad empleadora (CONASEV).

Las propuestas finales de las partes se resumirían en lo siguiente: por parte del Sindicato, el otorgamiento de una Bonificación por Cierre de Pacto equivalente a S/. 10 000.00 (Diez Mil Nuevos Soles); y la propuesta de CONASEV, en contraparte, de no otorgar Bonificación alguna por este motivo, en razón de las limitaciones presupuestales que restringen su facultad de decisión.

Es de apreciar la destacada labor realizada por los miembros del Tribunal en el desarrollo de su pronunciamiento, pues efectuaron un análisis profundo de los alcances de lo que constituye un derecho fundamental en la Negociación Colectiva, especialmente al señalar que el mismo no puede ser afectado, restringido o desconocido por normas que regulan el proceso presupuestal de una empresa, señalando acertadamente que tales disposiciones sólo pueden tener como ámbito de aplicación el proceder de los directivos o administradores de las entidades estatales, pero no pueden tener efecto fuera de dicho ámbito, máxime cuando se pueden afectar instituciones de rango constitucional como la Negociación Colectiva.

El Tribunal Arbitral fundamentó su proceder citando una serie de, por lo menos, catorce Laudos Arbitrales emitidos

con anterioridad, en los cuales se reconoce el predominio de la Constitución y la Ley, y se garantiza la autonomía y capacidad decisoria del órgano arbitral.

Por las razones expuestas el Tribunal rechazó la interpretación dada por CONASEV a su negativa, basada como queda dicho en normas presupuestales, considerando que tal criterio afecta el contenido esencial de la Negociación Colectiva, particularmente teniendo en cuenta que ambas partes en conflicto sometieron voluntaria y libremente al órgano arbitral la decisión final sobre el punto en discordancia.

Los miembros del Tribunal recuerdan, asimismo, que al pronunciarse el Poder Judicial en acciones de impugnación de Laudos Arbitrales planteados por diversas empresas, éste ha afirmado el predominio de los principios Constitucionales que protegen el Derecho de la Negociación Colectiva y jurisdicción arbitral, sobre otras consideraciones o disposiciones de menor jerarquía.

Finalmente, el Tribunal Arbitral fundamenta también su decisión en el proceder de las partes en los últimos tres años en que hubo igual sometimiento a la jurisdicción arbitral para solucionar puntos no resueltos en trato directo.

Asimismo, el Tribunal considera la validez legal, arbitral, laboral y jurisprudencial del otorgamiento de este tipo de bonificaciones dentro de la negociación colectiva, además de precisar que la situación económica de CONASEV en el ejercicio muestra resultados positivos que no se verían afectados por esta concesión, teniendo en cuenta sobre todo que los trabajadores han perdido hasta el 38,15 por ciento de capacidad adquisitiva en los últimos años.

Por esas razones, considerando que la Bonificación solicitada no tiene carácter remunerativo y en su obligación de establecer una solución que no puede ser distinta a la propuesta final de las partes, atenuando posiciones extremas, el Tribunal resolvió que CONASEV otorgue a sus trabajadores una Bonificación por Cierre de Pacto equivalente a siete mil nuevos soles.

Reproducimos a continuación el texto íntegro del comentado Laudo Arbitral, por considerarlo un documento de extrema importancia desde todo punto de vista, especialmente por su fundamentación doctrinaria.

LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los 12 días del mes de diciembre de 2007, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución al punto único sometido a su decisión, correspondiente a la negociación colectiva del año 2007, entre el Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores de CONASEV (sic), en adelante SITCONASEV y la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores CONASEV, en adelante CONASEV; cuyo proceso arbitral es materia del Expediente N° 75933-2007-MTPE/2/12.210 tramitado ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de esta ciudad; se reunieron bajo la presidencia del doctor Jaime Zavala Costa, e integrado por sus miembros, el doctor Alfredo Villavicencio Ríos, árbitro designado por la SITCONASEV y el doctor Manuel Faura Bermúdez, árbitro designado por CONASEV, con el objeto de emitir el laudo arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR; referida a la Bonificación por Cierre de Pacto.

ANTECEDENTES

1. Mediante Acta de Compromiso Arbitral de fecha 21 de noviembre de 2007, las partes convinieron someter a arbitraje únicamente la Cláusula Décima del Pliego de Reclamos 2007, presentado por el Sindicato a la Gerencia General de CONASEV el 27 de marzo de 2007, referida a la Bonificación por Cierre de Pacto.

2. El SITCONASEV cumplió con nombrar como árbitro al doctor Alfredo Villavicencio Ríos y CONASEV al doctor Manuel Faura Bermúdez, designando ambos de común acuerdo al doctor Jaime Zavala Costa como Presidente del Tribunal Arbitral.

3. El Tribunal Arbitral convocó a las partes para el día 28 de noviembre de 2007 a fin de dar inicio al proceso arbitral, audiencia en la cual se instaló el Tribunal Arbitral con la aceptación de los árbitros para integrar el referido órgano y, declarándose formalmente iniciado el proceso arbitral al no haberse interpuesto recurso impugnatorio alguno.

4. En el referido acto de instalación cada una de las partes hizo entrega al Tribunal Arbitral de su propuesta final por escrito, en forma de proyecto de convenio colectivo, en los términos que corren en autos, entregándose copia de cada propuesta a la otra parte, las mismas que fueron objeto de observaciones de CONASEV y de SITCONASEV, según escritos de fechas 29 de noviembre y 4 de diciembre, respectivamente, las cuales

fueron puestas en conocimiento de las partes.

5. Las partes han expresado su conformidad para que no se realice Audiencia de Sustentación de Proposición Final, por tratarse la controversia de un solo punto.

6. Con fecha 7 de diciembre se notificó a las partes la conclusión de la etapa probatoria, convocándoseles para el día 12 del presente mes, a fin de darles a conocer el laudo que pone fin al procedimiento arbitral.

7. Se deja constancia que el Tribunal Arbitral ha tenido a la vista el expediente que obra en la Subdirección de Negociaciones Colectivas, que comprende 63 fojas y en el cual se advierte que no se encuentra el Dictamen Económico-Laboral que pudiera haber elaborado la Dirección General de Economía del Trabajo y Productividad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

CONSIDERANDO:

I. DE LAS PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

8. Que, el SITCONASEV ha presentado su propuesta final consistente en que se le otorgue a los trabajadores una Bonificación por Cierre de Pacto por el monto de S/. 10,000.00 (Diez mil y 00/100 nuevos soles).

9. Que, CONASEV presenta su propuesta integrando a ésta los puntos del pliego de reclamos ya solucionados con el Sindicato en la etapa de trato directo, señalando en la Cláusula Quinta sobre «Bonificación y Cierre de Pacto» *«que Estando a las normas presupuestales a las que se encuentra sometida CONASEV y no existiendo justificación para el otorgamiento de un beneficio que tiene carácter excepcional, CONASEV no otorgará bonificación por cierre de pacto».*

II. DE LA NO RESTRICCIÓN AL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, Y LA NO SUJECCIÓN DEL TRIBUNAL A LA LEY N° 28927, LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2007

10. Que, la autonomía colectiva, en sus tres manifestaciones centrales (sindicación, negociación, colectiva y huelga) está consagrada en el artículo 28 de la Constitución. En lo que se refiere a la negociación colectiva, luego de señalar que el Estado la reconoce como derecho, el numeral 2 de la mencionada norma constitucional precisa que éste «fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos», agregando, a continuación, que «la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado».

Esta norma consagra un derecho de eficacia directa previsto en el máximo nivel del ordenamiento jurídico, por lo que su imperatividad se extiende incluso al legislador. En segundo lugar, la Constitución impone una intervención del Es-

tado (y, por ende, del legislador) de claro signo promotor, dirigida a garantizar la efectividad plena del derecho. Estas mismas obligaciones se derivan de los instrumentos internacionales ratificados por el Perú, entre los que destacan los Convenios Internacionales de Trabajo N° 87 y 98 adoptados por la Organización Internacional del Trabajo.

En función de lo expuesto, nos encontramos frente a un derecho constitucional cuya consagración impone al Estado (y al legislador obviamente) un conjunto de garantías negativas y positivas. En el primer caso, las garantías se dirigen a la remoción de todos los obstáculos que impidan o limiten su ejercicio, afectando la actuación estatal en la posibilidad de imponer restricciones al contenido esencial del derecho constitucional. En el segundo caso, conlleva el establecimiento de un conjunto de reglas dirigidas a asegurar la efectividad del derecho y promover su desarrollo.

11. Que, bajo este prisma, la negociación colectiva es un derecho de naturaleza constitucional y no legal, que para su existencia no requiere de desarrollo legal; que las normas que dicte el legislador deben estar dirigidas a promoverlo y fomentar su eficacia; y, que las limitaciones que afecten su contenido esencial (remuneraciones y condiciones de trabajo y empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes) carecen de valor jurídico. No en vano la Constitución es la norma fundamental de un Estado de Derecho, lo que significa que es, a la vez, norma suprema y principal factor de organización de todo el ordenamiento jurídico (Antonio Martín Valverde en «La Constitución como fuente del Derecho del Trabajo», Revista Española de Derecho del Trabajo, N° 33, Editorial Civitas Madrid, 1988, p. 55).

12. Que, la naturaleza constitucional del derecho de negociación colectiva no lo convierte en un derecho absoluto, aunque restringe el ámbito de las limitaciones a su contenido a contextos de real crisis económica y con cargo al cumplimiento de una serie de requisitos. En este campo, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido que en el marco de una política de estabilización el Estado puede disponer limitaciones al contenido de la negociación colectiva, fundamentalmente en materia salarial, siempre y cuando dichas limitaciones: a) sean precedidas por consultas a las organizaciones de trabajadores y empleadores, b) se apliquen de manera excepcional, c) se limiten a lo necesario, d) no excedan un período razonable, y, e) vengán acompañadas de garantías dirigidas a proteger el nivel de vida de los trabajadores.

Estos son requisitos acumulativos y no disyuntivos, por lo que tienen que cumplirse conjuntamente para que válidamente puedan establecerse limitaciones al contenido de los convenios colectivos (Recopilación de Decisiones y Principios del

Comité de Libertad Sindical de la OIT, Ginebra, 1996, párrafo 882).

Las decisiones del Comité de Libertad Sindical revisten, particular relevancia jurídica en la interpretación de los convenios de la OIT en cuanto, en términos generales, reflejan la posición de esta organización. En tal virtud, teniendo en consideración que el Perú ha ratificado los Convenios Internacionales de Trabajo N.ºs. 87 y 98 y que la citada decisión se sustenta en lo regulado por ambos instrumentos internacionales, constituye un elemento de referencia significativo en la determinación de la validez de las limitaciones al contenido de los convenios colectivos que se puedan establecer en el ordenamiento jurídico.

13. Que, conforme al análisis efectuado sobre el derecho constitucional de negociación colectiva y los ámbitos para la regulación legal del mismo, y a la luz del principio establecido por el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, resulta imprescindible interpretar las normas legales conforme a la Constitución. Desde este punto de vista, las restricciones legales citadas anteriormente tienen que ser vistas únicamente como una limitación a la capacidad de oferta o propuesta de las entidades estatales, que viene impuesta centralizadamente y afecta su autonomía para formular proposiciones durante el proceso negocial. En tal sentido, estas disposiciones legales no pueden aplicarse a sujetos diferentes a los titulares de tales entidades estatales que en el marco del proceso de negociación colectiva puedan proponer, negociar, acordar o establecer todas aquellas materias vinculadas a los intereses de los trabajadores y los empleadores en cuanto tales. De allí que debe concluirse que los tribunales arbitrales legalmente establecidos no se encuentran impedidos o prohibidos de tratar las materias señaladas en las normas presupuestales, más aún cuando se trata de fallos de equidad que deben ocuparse de las materias que las partes han sometido a su decisión mediante compromiso arbitral.

14. Que, la Constitución y la ley garantizan la autonomía y capacidad decisoria del órgano arbitral. Por ello la Constitución en su artículo 139º, numeral 1, reconoce a la «jurisdicción arbitral» como una función independiente del Poder Judicial, consagrando, en esta forma su jerarquía y autonomía. Asimismo, el artículo 41º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que el convenio colectivo de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad, por lo que una interpretación limitativa de la capacidad negociadora de las partes o en este caso de la facultad resolutoria del Tribunal Arbitral, sería contraria a la libertad de negociación reconocida en el artículo 28º de la Constitución y en los tratados internacionales sobre la materia ratificados por el Perú.

15. Que, el artículo 14º de la Ley Orgánica del Poder Judicial, concordante con la norma con-

tenida en el artículo 51º de la Carta Magna, establece que la Constitución prevalece sobre toda norma legal. Conforme a estas disposiciones se organiza el funcionamiento del sistema jurídico al consagrar un principio regulador de la actividad normativa del Estado. Por ello, para que la Constitución Política opere como la norma de mayor jerarquía en el ordenamiento jurídico, deben hacerse efectivas garantías que aseguren su supremacía.

16. Que, en ese contexto, el contenido esencial de un derecho fundamental está constituido por aquel núcleo mínimo e irreducible que posee todo derecho subjetivo reconocido en la Constitución, que es indisponible para el legislador y la judicatura, en este caso la jurisdicción arbitral, debido a que su afectación supondría que el contenido pierda su naturaleza y entidad. En tal sentido, se desatiende o desprotege el contenido esencial de un derecho fundamental, cuando éste queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable y lo despojan de la protección constitucional otorgada.

17. Que, a mayor abundamiento, la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Economía y Finanzas, en el Informe N.º 1165-2004-EF/60, de fecha 5 de julio de 2004, recaído sobre el proyecto de ley modificatorio del artículo 56 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el proyecto de Decreto Supremo que regula el artículo 15 de la Ley N.º 28254, ha señalado en su numeral 9, lo siguiente: «Al respecto, de la lectura concordada de las normas antes citadas, se desprende que la prohibición regulada en el artículo 15º de la Ley N.º 28254 no podría comprender a los convenios colectivos. En ese sentido, este Despacho desde el ámbito de su competencia considera que la dación del Decreto Supremo propuesto resulta innecesaria toda vez que la negociación colectiva se encuentra amparada constitucionalmente». En el mismo sentido se pronuncia la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo en el Informe N.º 053-2004-MTPE-OAJ, de fecha 7 de julio de 2004.

18. Que, de las consideraciones precedentes, este Tribunal concluye que el derecho a la negociación colectiva no puede ser afectado, restringido o desconocido por las normas que regulan el proceso presupuestal como la Ley N.º 28957, ni menos aún, afectar la capacidad de propuesta de la parte sindical, ni mucho menos, a la potestad decisoria autónoma del Tribunal Arbitral. De este modo, siendo las Entidades de Tratamiento Empresarial –como es el caso de CONASEV– organismos que integran la estructura del Estado, éste de manera similar a su condición de único propietario de las empresas que realizan la «actividad empresarial del Estado», dicta disposiciones que limitan o restringen la capacidad de dirección y de administración de los titulares de dichas entidades, entre ellas, la de negociar libremente, con sus trabajadores o sindicatos sus remuneraciones

y condiciones de trabajo, mediante una convención colectiva. Sin embargo, y por ello mismo, tales disposiciones tienen como ámbito de aplicación la actividad de los directivos o administradores de las entidades estatales, pero en modo alguno pueden tener efecto regulador fuera de dicho ámbito, proyectándose sobre instituciones de rango constitucional, como la negociación colectiva o respecto de autoridades u órganos que ejercen atribuciones jurisdiccionales, como es el caso de los árbitros o tribunales arbitrales.

19. Que, el criterio que consagra la autonomía y capacidad decisoria ha sido recogido en una serie de laudos arbitrales laborales, desde hace más de una década, algunos de los cuales se citan a continuación:

- a) Laudo Arbitral de fecha 28 de noviembre de 2007, emitido en el Arbitraje entre SUNARP y los Trabajadores de la Sede Central de esta entidad, se ha expresado lo siguiente: «A la luz de los alcances del derecho constitucional de negociación colectiva de los trabajadores de SUNARP, y de la obligación de interpretar las normas legales «conforme a la Constitución», establecido por el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, las restricciones legales, cualesquiera ellas sean, no pueden enervar el contenido esencial del derecho de negociación colectiva por lo que sólo pueden ser vistas únicamente como una limitación a la capacidad de oferta o propuesta de las entidades estatales, de origen legal que restringe, en cierto grado, pero no puede anular de modo absoluto su autonomía para presentar ofrecimientos durante el proceso negocial. En tal sentido, estas disposiciones legales no pueden aplicarse a sujetos diferentes a los titulares de tales entidades estatales que en el marco del proceso de negociación colectiva puedan proponer, negociar, acordar o establecer todas aquellas materias vinculadas a los intereses de los trabajadores y los empleadores en cuanto tales. Ello, sin embargo, no puede extenderse a los tribunales arbitrales legalmente establecidos, los que no se encuentran impedidos o prohibidos de tratar las materias señaladas en las normas presupuestales, más aún cuando se trata de fallos de equidad que deben ocuparse de las materias que las partes han sometidos (sic) a su decisión mediante compromiso arbitral. De otro modo, se afectaría el contenido esencial de un derecho fundamental consagrado en la Constitución».
- b) Laudo Arbitral del 31 de julio de 2007, en los seguidos por la Coalición Nacional de Sindicatos de Petróleos del Perú con la empresa PETROPERÚ S.A., que en su fundamento dieciocho sostiene: «La Constitución y la ley garantizan la autonomía y capacidad decisoria del órgano arbitral. Por ello la Constitución en el numeral 1 de su artículo 139, reconoce a la «jurisdicción arbitral» como una función indepen-

diente del Poder Judicial, consagrando, en esta forma su jerarquía y autonomía. Asimismo, el artículo 41 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que el convenio colectivo de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad, por lo que una interpretación limitativa a la capacidad negociadora de las partes o en este caso a la facultad resolutoria del Tribunal Arbitral, sería contraria a la libertad de negociación reconocida en el artículo 28 de la Constitución y en los tratados internacionales sobre la materia ratificados por el Perú».

- c) Laudo Arbitral del 30 de mayo del 2007, en el del Sindicato de Trabajadores de Electricidad del Sector Eléctrico Nacional - SUTENSEN con ELECTROPERÚ, el cual en su punto 7 destaca: «Que, como consecuencia de todo lo anterior, puede establecerse que las normas que regulan la aprobación y gestión presupuestal de las empresas de la actividad empresarial del Estado antes mencionadas se han dictado en concordancia con el artículo 77° de la Constitución, debiendo precisarse que, por no estar comprendidos los trabajadores de dichas empresas en la función pública, no les son aplicables el artículo 42° de la Carta, que reconoce, a nivel constitucional, a los servidores que sí se encuentran comprendidos en la función pública, los derechos de sindicación y huelga, desarrollándose el derecho a la negociación colectiva por el Decreto Supremo N° 026-82-JUS, como consecuencia del Convenio de la OIT N° 151, ratificado por el Perú; por lo cual a los trabajadores de las empresas del Estado les son de plena aplicación el artículo 28° numeral 2) de la Constitución Política, así como el Convenio 98 de la OIT ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 14712 de 18 de noviembre de 1963, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva; siendo esto así, las regulaciones y en su caso limitaciones sólo obligan a FONAFE, no así a este Tribunal Arbitral, que aplica la norma constitucional, el Convenio 98 de la OIT y las normas específicas contenidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo sobre la finalidad y atribuciones del Arbitraje, en concordancia con los criterios vinculantes establecidos por el Tribunal Constitucional en su sentencia de 28 de febrero de 2006 (Exp. 6167-2006-PHC/TC) en que se pronuncia expresamente sobre la constitucionalidad de la jurisdicción arbitral».
- d) Laudo Arbitral del 4 de enero de 2007, en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional del Callao con el Gobierno Regional del Callao que, en su vigésimo quinto considerando destaca «Que el artículo 14° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, concordante con la norma contenida en el artículo 51° de la Carta Magna, establece que la Consti-

tuición prevalece sobre toda norma legal. Conforme a estas disposiciones se organiza el funcionamiento del sistema jurídico al consagrar un principio regulador de la actividad normativa del Estado. Por ello, para que la Constitución Política opere como la norma de mayor jerarquía en el ordenamiento jurídico, deben hacerse efectivas garantías que aseguren su supremacía».

- e) Laudo Arbitral de fecha 05 de octubre de 2006, recaído en la negociación colectiva entre la Zona Registral IX de la SUNARP y el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral IX de la SUNARP, el cual en su numeral 11, expresa lo siguiente: «Que, (...) la negociación colectiva es un derecho de naturaleza constitucional y no legal, que para su existencia no requiere de desarrollo legal; que las normas que dicte el legislador deben estar dirigidas a promoverlo y fomentar su eficacia; y que las limitaciones que afecten su contenido esencial (remuneraciones y condiciones de trabajo y empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes) carecen de valor jurídico. No en vano la Constitución es la norma fundamental de un Estado de Derecho, lo que significa que es, a la vez, norma suprema y principal factor de organización de todo el ordenamiento jurídico (...). En ese mismo sentido, se pronuncia el Laudo Arbitral de fecha 28 de octubre de 2006, expedido en la negociación colectiva entre la Federación de Trabajadores del Sistema Nacional de los Registros Públicos (FETRASINARP) y la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) en su numeral 45, así como el Laudo Arbitral de fecha 15 de febrero de 2007, emitido en la negociación colectiva entre los Trabajadores de la Zona Registral XI (Ica) y la Zona Registral XI (Ica), en su numeral 33.
- f) Laudo Arbitral del 17 de marzo del 2004, en los seguidos por la empresa Petróleos del Perú y el Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y Afines de la Región Grau, el Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú - Operación Oleoducto Piura, el Sindicato Único de Empleados y Obreros de Petróleos del Perú - Operaciones Conchán, el Sindicato de Trabajadores de Petróleos del Perú - Oficina Principal, el Sindicato Único de Trabajadores de la División Refinación Selva Petróleos del Perú - Iquitos, la Federación de Trabajadores del Petróleo y Afines y la Federación Nacional de Trabajadores Petroleros y Afines del Perú, cuyo décimo quinto considerando afirma que «en tal sentido, este Tribunal en una interpretación compatible con el marco constitucional vigente concluye que el párrafo 3.1 del artículo 3 de la Ley N° 28034, el numeral 1.2 del artículo 1° del Decreto Supremo N° 158-2003-EF, y el Acuerdo de Directorio N° 001-2002/019-FONAFE, normas

destinadas a limitar el incremento de remuneraciones para el ejercicio presupuestal del 2003, sólo pueden entenderse como vinculantes de la capacidad de oferta de las empresas o entidades del Estado, más no así de sujetos diferentes a ellas que, en ejercicio del derecho de negociación colectiva pueden proponer, negociar, acordar o establecer, dentro de orden constitucional y legal, el contenido que estimen conveniente de los convenios colectivos o de los instrumentos que los sustituyan, lo que incluye, evidentemente, a los laudos emanados de Tribunales Arbitrales designados por los sujetos laborales en atención precisamente de la autonomía colectiva reconocida constitucionalmente».

- g) Laudo Arbitral del 14 de marzo del 2002, en los seguidos por la empresa Petróleos del Perú y el Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y Afines de la Región Grau, el Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú - Operación Oleoducto Piura, el Sindicato Único de Empleados y Obreros de Petróleos del Perú - Operaciones Conchán, el Sindicato de Trabajadores de Petróleos del Perú - Oficina Principal, el Sindicato Único de Trabajadores de la División Refinación Selva Petróleos del Perú - Iquitos, la Federación de Trabajadores del Petróleo y Afines y la Federación Nacional de Trabajadores Petroleros y Afines del Perú, en cuyo décimo cuarto considerando se afirma que «en consecuencia, su propósito incide, exclusivamente, en restringir la propuesta de tales empresas, es decir, la capacidad de oferta de éstas, en cuanto a su capacidad de negociación, afectando su autonomía para la formulación de propuestas durante el proceso. No obstante, tales directivas no pueden ser interpretadas en el sentido que impidan o prohíban el aumento de remuneraciones por negociación colectiva cuando su solución depende de un Tribunal Arbitral que no se encuentra afecto, ni menos obligado por tales directivas».
- h) Laudo Arbitral del 21 de junio de 2001, seguido por el Sindicato Único de Trabajadores del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SUTESAL a la empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL), que en su quinto considerando precisa «que, en consecuencia, dicha norma (referida al Decreto de Urgencia N° 009-2001) sólo obliga y limita a las entidades comprendidas en la misma, no así al Tribunal Arbitral, quien debe resolver el Pliego de Reclamos presentado por la organización sindical, conforme a las normas establecidas en el artículo 65° del referido Decreto Ley por las cuales el Tribunal Arbitral debe optar por la Propuesta Final de una de las partes, sin perjuicio de la posible atenuación de posiciones extremas».

- i) Laudo Arbitral del 28 de febrero del 2001, en los seguidos entre la empresa Petróleos del Perú (PETROPERÚ) y el Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y Afines de la Región Grau, el Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú - Operación Oleoducto Piura, el Sindicato Único de Empleados y Obreros de Petróleos del Perú - Operaciones Conchán, el Sindicato de Trabajadores de Petróleos del Perú - Oficina Principal, el Sindicato Único de Trabajadores de la División de refinación Selva Petróleos del Perú - Iquitos, la Federación de Trabajadores del Petróleo y Afines y la Federación Nacional de Trabajadores Petroleros y Afines del Perú, cuyo duodécimo considerando sostiene «*el propósito de tales normas incide, exclusivamente, en restringir la «propuesta» de tales entidades, es decir su capacidad de oferta, toda vez que el Estado como propietario de ciertas empresas impone a éstas límites en cuanto a su capacidad negocial, afectando su autonomía para la formulación de proposiciones durante el proceso. No obstante, tales directivas no pueden ser interpretadas en el sentido que impidan o prohíban el aumento de remuneraciones por negociación colectiva cuando su solución depende de un Tribunal Arbitral que no se encuentra sujeto a tales lineamientos, máxime cuando las propias partes libremente han optado por encargarle a los árbitros la solución de la controversia pronunciándose única y exclusivamente sobre una de las dos propuestas contenidas en el punto segundo del Acta de Compromiso Arbitral de fecha 20 de diciembre del 2000, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 65° del Decreto ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que ordena que el laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra, debiendo recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes.*».
- j) Laudo Arbitral del 31 de marzo de 1995, seguido por el Sindicato de Empleados y Obreros de la Empresa Nacional del Tabaco S.A. y la Empresa Nacional del Tabaco S.A., que en su quinto considerando refiere literalmente: «*... Que debe tenerse en cuenta que si bien tal normativa del órgano directriz de las empresas del Estado restringe la capacidad negociadora de la Empresa, no lo hace respecto de las facultades legales conferidas a este Tribunal y por ende no puede afectar su poder de decisión y autonomía en su pronunciamiento.*».
- k) Laudo Arbitral del 7 de junio de 1994, seguido por el Sindicato de Empleados y Obreros de la Empresa Nacional del Tabaco S.A. y la Empresa Nacional del Tabaco S.A., que en su tercer considerando in fine establece textualmente en relación a las restricciones a la capacidad negociadora de las empresas del Estado, lo siguiente: «*...Directiva N° 001-93-EF del Ministerio de Economía y Finanzas, Directiva N° 1885-GG-GPEC-93 de la CONADE, Ley General del Presupuesto de la República y demás disposiciones sobre la materia; normas que si bien pueden restringir la capacidad negociadora de la empresa no lo hacen respecto de las facultades conferidas a este Tribunal y por ende no pueden afectar su poder de decisión y autonomía en su pronunciamiento.*».
- l) Laudo Arbitral del 11 de febrero de 1994, seguido por el Sindicato de Obreros de la Empresa Sociedad Paramonga Ltda. S.A. y la Fábrica de Conversión Papel Lima a su principal Sociedad Paramonga Ltda. S.A., que en su duodécimo considerando precisa: «*Que habiéndose sometido la controversia a arbitraje, las partes quedan sujetas a la decisión arbitral conforme a los términos que prevé el Decreto Ley N° 25593, por consiguiente la limitación establecida por la Ley N° 25388 en sus artículos 71° y 175°, así como la Directiva N° 001-94-EF aplicable a los órganos gestores de las Empresas del Estado, entre las cuales se encuentra Sociedad Paramonga Ltda. S.A. en cuanto se refiere a las propuestas que se formulen en las negociaciones colectivas, no impide a este Tribunal a pronunciarse sobre el asunto arbitral, máxime si conforme a la Ley 24984 el personal que labora en el ámbito de las empresas de la Actividad Empresarial del Estado, está considerado dentro del régimen laboral de la actividad privada, a los que les es de aplicación las normas contenidas en el Decreto Ley 25593.*».
- m) Laudo Arbitral del 7 de enero de 1994, en los seguidos entre la Corporación Financiera de Desarrollo S.A. (COFIDE) y el Sindicato de Empleados de COFIDE, que recogió la propuesta final alcanzada por el Sindicato, no obstante que, como lo señala el décimo primer considerando del laudo: «*...del examen de las propuestas finales de las partes sometidas a este Tribunal Arbitral se advierte que la Empresa en cumplimiento de las normas que le son propias y en particular los dispositivos en materia presupuestal que la rigen y enmarcan si accionar (sic), particularmente el artículo 23° de la Ley Anual de Presupuesto del Gobierno Central para 1993, Decreto Ley N° 25986, la Ley sobre Política Remunerativa de las Entidades Financieras del Estado, Decreto Ley N° 25926 y la Directiva N° 001-93-EF, ha cumplido con ofrecer.*».
- n) Laudo Arbitral del 1 de octubre de 1993, seguido por la Federación Nacional de Trabajadores de Electricidad del Perú (FENTREP) y la Empresa de Electricidad del Perú (ELECTROPERÚ S.A.), que en su décimo octavo considerando dice textualmente lo siguiente: «*Que el art. 53° del D.S. 011-92-TR señala que en el desempeño de sus funciones los árbitros tendrán plena independencia dentro de la ley, en tal sentido el Tribunal considera que las*

restricciones emanadas por CONADE no lo constriñen pues con quienes establecen una directa relación vinculante es con los funcionarios de la empresa a quienes obliga a ceñir su propuesta a los términos autorizados por la Corporación, más no así el fallo del Tribunal Arbitral quien debe valorar todos los elementos a su alcance y constituye un fallo de equidad».

20. Que a mayor abundamiento, el criterio recogido en los diferentes laudos arbitrales recaídos en entidades del estado, ha sido también confirmado por el Poder Judicial al pronunciarse en acciones de impugnación del laudo arbitral planteados por diversas empresas, como es el caso de la Ejecutoría Suprema del 15 de diciembre de 2000, expedida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, en la acción de impugnación del laudo arbitral del 31 de enero de 2000 incoada por la empresa Petropetrú S.A. Al respecto dicha Ejecutoría Suprema señala en su considerando tercero: «*Que, tampoco se ha infringido una norma de orden público, como es el decreto de urgencia cero once noventa y nueve al otorgar un incremento de remuneraciones por cuanto el ámbito de aplicación de esta norma es la esfera de administración de las empresas del estado, no comprendiendo a los demás sectores, cuyos derechos están garantizados por la Carta Magna, la cual en sus artículos veintiocho y ciento treintainueve inciso primero, protege el derecho de negociación colectiva y la jurisdicción arbitral.*».

21. Cabe agregar, asimismo que conforme al Artículo IV del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, Ley N° 28237, se consagra el principio de interpretación de las normas legales conforme a la Constitución, según la interpretación que de sus preceptos y principios efectúe el Tribunal Constitucional, lo que significa que en caso de una interpretación de la ley devenga incompatible con la norma constitucional, interpretada por el TLC, se deberá preferir, en caso de existir, aquella otra que se ajuste al contenido de esta. En tal sentido, el Tribunal Arbitral deberá tener presente que el TC, en la sentencia del 26 de marzo de 2003, Expediente N° 0261-2004-AA/TC, ha interpretado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalado al respecto lo siguiente (sic): «*En ese sentido, el artículo 41° del Convenio N° 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe acudir para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva, tomando siempre en consideración que uno de sus fines principales es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus destinatarios.*».

Integrando la interpretación del artículo 281 de la Constitución con el Convenio 98 de la OIT, sostiene el TC, en la misma sentencia que: «*De este modo, siguiendo los preceptos del Convenio N° 98 de la OIT, la Norma Fundamental encarga al Estado peruano el fomento de la negociación colectiva.*».

va y la promoción de formas de solución pacífica de los conflictos, lo que significa no sólo que éste debe garantizar el derecho a la negociación colectiva, sino también que debe promover su desarrollo». A la vista de estos criterios jurisprudenciales, no puede adoptarse, como lo hace la CONASEV una interpretación de la Ley 28927, y demás normas presupuestales, que colisiona manifiestamente con la Constitución, al afectar el contenido esencial de la negociación colectiva. Menos aún, puede la entidad empleadora, pretender que el Tribunal Arbitral emita un laudo basado en dicha interpretación.

22. El Tribunal Arbitral al resolver dentro de sus facultades heterocompositivas el conflicto planteado, se ciñe a lo estrictamente establecido en el Acta de Compromiso del Laudo Arbitral, compromiso suscrito al amparo del Artículo 61º del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que prescribe que «si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje», por lo que habiéndose sometido ambas partes a la jurisdicción del Arbitraje, institución reconocida por la Constitución Política del Estado en su Artículo 139º, numeral 1), resolviéndose el Laudo dentro de un proceso de Negociación Colectiva, el mismo se encuentra arreglado a Ley.

23. Que, por último, las mismas partes en las negociaciones colectivas correspondientes a los años 2004, 2005 y 2006, acordaron voluntariamente someterse a la jurisdicción arbitral para solucionar los puntos no resueltos en trato directo, precedentes que resultan relevantes en el caso de autos por tratarse de los mismos sujetos colectivos; no habiendo, pues, razón alguna para que en esta oportunidad el Tribunal Arbitral resuelva nuevamente el punto pendiente de la negociación colectiva del 2007, en tanto que ambas partes en forma explícita así lo han decidido, según consta en el Acta de Compromiso Arbitral.

III. DE LA PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

24. Que, por Acta de Compromiso Arbitral del 21 de noviembre del 2007, las propias partes convinieron expresamente en someter a arbitraje exclusivamente el otorgamiento de la Bonificación por Cierre de Pacto no acordado en negociación directa, lo que por sí sólo ampara plenamente el pronunciamiento del Tribunal Arbitral en el único punto materia de controversia.

25. Que, reiterada y uniforme jurisprudencia arbitral-laboral considera que es perfectamente válido otorgar una bonificación de esa naturaleza en sede arbitral, debiendo señalarse, además, que no existe norma legal alguna que prohíba su inclusión como parte de la solución de un conflicto laboral de revisión o de intereses como es la nego-

ciación colectiva, por lo que su procedencia y monto debe evaluarse en cada caso concreto dentro del contexto de las propuestas de solución formuladas por las partes. En el caso concreto de CONASEV, se ha concedido una Bonificación por Cierre de Pacto en los laudos arbitrales recaídos en las negociaciones colectivas de 2004, 2005 y 2006, sin que estos hayan sido impugnados judicialmente.

26. Que, basándose en la Ley 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2007 y en el «Principio de Legalidad Presupuestaria» contenido en el artículo 77 de la Constitución, CONASEV no ha incluido en su propuesta final presentada a este Tribunal Arbitral oferta relativa a la Bonificación por Cierre de Pacto.

27. Que, de la documentación presentada se aprecia que en el presente ejercicio la situación económica de CONASEV muestra cifras positivas, bastante mejores que en años anteriores, frente a las que, a la luz del Balance General y Estados de Ganancias y Pérdidas, que obran en el expediente, el impacto del otorgamiento de este beneficio económico resulta bastante reducido, al no superar el 2.5% del excedente acumulado al 30 de septiembre del presente año. De otro lado, en los últimos años los trabajadores de CONASEV no han tenido ningún incremento de sus remuneraciones, lo que ha conllevado a que por el sólo efecto de la inflación acumulada en dicho período éstas hayan perdido el 38.15% de su capacidad adquisitiva. Lo mismo ha sucedido con otros beneficios percibidos por los trabajadores, que por efecto de la inflación acumulada también ha visto reducido su valor real. Además, la negociación colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2007 no ha irrogado gasto significativo alguno a CONASEV, que se pueda agregar al que resultare de la cláusula de cierre de pacto.

28. Que, es importante tener en cuenta al fijar el monto de la Bonificación, que la misma no tiene carácter remunerativo, conforme se señala expresamente en el artículo 19, inciso c) del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobada por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

29. Que, la ley de Resoluciones Colectivas de Trabajo (sic), le concede al laudo arbitral la misma naturaleza y efecto del convenio colectivo, por lo que no cabe duda que tiene carácter sustitutorio de la voluntad de las partes y, en consecuencia, el Tribunal Arbitral puede resolver sobre las mismas materias que pueden adoptarse en negociación directa salvo lo expresamente prohibido por ley.

30. Que, el artículo 65º del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, precisa que el Laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes, debiendo recoger en su integridad la propuesta final de una de ellas, pudiendo atenuar posiciones extremas dada su naturale-

za de fallo de equidad.

31. Que, teniendo en cuenta lo expuesto en las consideraciones precedentes y, en atención a la naturaleza de fallo de equidad de este Laudo, éste Tribunal acoge, por unanimidad, la propuesta final del SITCONASEV, atenuándola en los términos que se indican en la parte resolutoria.

32. Que, en uso de las atribuciones que le confiere a este Tribunal Arbitral el artículo 65º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 57º del Reglamento:

SE RESUELVE:

PRIMERO:

Acoger por unanimidad la propuesta del SITCONASEV en forma atenuada, de la siguiente manera:

1. Bonificación por Cierre de Pacto.- CONASEV otorgará a sus trabajadores una Bonificación por Cierre de Pacto, equivalente a Siete Mil Nuevos Soles (S/. 7,000.00).

SEGUNDO:

Regístrese, comuníquese a las partes y devuélvase los autos a la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de Ley.

Jaime Zavala Costa
Presidente

Alfredo Villavicencio Ríos
Árbitro

Manuel Faura Bermúdez
Árbitro

La noticia es llamativa, por decir lo menos. El Fondo Monetario Internacional (FMI) critica los programas sociales en el país, y más ampliamente, la estrategia contra la pobreza. Para los de la vereda del frente, esto es casi una provocación, porque consideran que este organismo multinacional –actualmente restringido en su influencia– es más bien culpable de la pobreza nacional por su rol de garante de los pagos de deuda externa y de monitoreo de las políticas económicas liberales. La verdad, los Boletines de todos los años, las entrevistas a los Directores y expertos de este Fondo, mostraban que ellos estaban convencidos de que este ajuste –no solamente fiscal sino también de ingresos de las familias– pro pago de deuda, era a la vez una garantía de estabilidad económica y una condición para dotarnos de una economía fuerte que garantice el desarrollo futuro. Ese desarrollo que seguimos esperando, pero que nos dicen que no nos llega, ya no por la inestabilidad sino por nuestras propias ineficiencias. Usted puede juzgar de qué parte está la razón. Lo que no puede discutir es que pese a los sinceros esfuerzos que se hayan hecho, el tema no es solamente si los programas son eficientes o no. El tema es más crudo: la cantidad de pobres sigue inalterable, salvo uno que otro enjuague estadístico.

El Gobierno, por su parte, nos dice en el Marco Macroeconómico Multianual 2008-2010 –el original publicado en *El Peruano* el

C O Y U N T U R A

Más que urgencia, una emergencia

1 de junio de este año que se va, no el sustituto posterior– que las características del (para nosotros) impresionante crecimiento de los últimos años afecta muy poco la pobreza y no es una cuestión de eficiencia, sino también de reformas en la propia estructura de la economía; que si las cosas continúan así se llegaría solamente a un nivel total de pobreza del 41.5% para el 2011. Pero he ahí que el Presidente dice que la pobreza llegará a reducirse al 30% para dicho año, en que

finaliza su gobierno. Su buena intención es admirable, pero no nos ha dicho cómo lo logrará.

El cómo le toca a los técnicos, se supone. Los técnicos entonces ponen manos a la obra, mejor dicho a los teclados de su computadora. Comienzan, por supuesto, ya que así están acostumbrados, a ver cuánto costaría esa reducción en términos de soles del presupuesto público. Se evalúa, se corren modelos, pero resulta claro que si del presupuesto debemos restar sueldos de mal pagados trabajadores estatales, deuda externa, defensa y seguridad interna, y gastos corrientes, ni agregando a favor los préstamos acostumbrados de todos los años –la mayor parte ya comprometidos– la recaudación fiscal alcanza para que los pobres dejen de serlo. Y eso con el grueso supuesto de que no se generarán nuevos pobres.

El mensaje es claro. Bastaría con que la economía dejase de generar pobres, y estaríamos en la ruta de resolver el asunto para siempre.

Si dicha economía no ha podido resolver su rol elemental, ni antes ni ahora, tendríamos que pensar en reformarla, o dejar que las cosas sigan pasando. Pero los pobres no pueden seguir esperando. Si vamos a pensar en eso, pensémoslo ahora. Ya no sigamos mirando ni aceptando pasivamente críticas, menos ofreciendo y menos diciendo que no es posible. Si es posible: el Perú no puede ser rico y pobre a la vez.

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	113.85	0.02	-0.09	0.03	0.61	3.22	0.86	1.35	3.02	4.60	1.22	1.99	2.80
Octubre		107.36	108.74	110.79	114.21	-0.02	0.14	0.04	0.31	3.19	1.00	1.40	3.34	3.95	1.28	1.88	3.09
Noviembre		107.67	108.81	110.48	114.33	0.29	0.07	-0.28	0.11	3.49	1.07	1.11	3.49	4.08	1.06	2.04	3.46
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

Noviembre 2007

base
Dic. 2001 = 100.0

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo

ÍNDICE GENERAL		PONDERACIÓN (%)	VARIACIÓN PORCENTUAL		
			MENSUAL	ACUMULADA	ANUAL
		100.000	0.31%	3.34%	3.09%
1.	ALIMENTOS Y BEBIDAS	47.545	0,09	5,44	5,37
1.1.	Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		0,02	6,08	5,95
1.1.1.	Pan y Cereales		0,99	13,36	13,61
1.1.2.	Carnes y Preparados de Carnes		-1,72	1,19	2,34
1.1.3.	Pescados y Mariscos		-2,28	4,96	2,19
1.1.4.	Leche, Quesos y Huevos		1,77	12,54	12,90
1.1.5.	Grasas y Aceites Comestibles		1,09	15,07	15,06
1.1.6.	Hortalizas y Legumbres Frescas		-6,30	-7,29	-9,89
1.1.7.	Frutas		7,83	12,53	14,19
1.1.8.	Leguminosas y Derivados		1,60	13,84	13,42
1.1.9.	Tubérculos y Raíces		0,27	4,23	3,74
1.1.10.	Azúcar		-3,56	-7,88	-10,53
1.1.11.	Café, Té y Cacao		0,31	2,72	2,69
1.1.12.	Otros Productos Alimenticios		3,25	4,55	4,82
1.1.13.	Bebidas No Alcohólicas		0,00	1,04	1,12
1.1.14.	Bebidas Alcohólicas		0,04	6,30	5,19
1.2.	Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		0,34	3,47	3,59
2.	VESTIDO Y CALZADO	7.488	0,44	2,56	2,86
2.1.	Telas y Prendas de Vestir		0,48	2,75	3,16
2.1.1.	Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		0,47	2,71	3,11
2.1.2.	Confección y Reparación de Ropa		0,71	4,50	5,04
2.2.	Calzado y Reparación de Calzado		0,34	2,07	2,10
2.2.1.	Calzado		0,33	1,90	1,92
2.2.2.	Reparación de Calzado		0,44	4,36	4,54
3.	ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.	8.845	0,05	2,32	1,99
3.1.	Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		-0,28	1,09	0,99
3.1.1.	Alquiler y Conservación de la Vivienda		-0,39	0,29	0,15
3.1.2.	Consumo de Agua		0,00	3,21	3,21
3.2.	Energía Eléctrica y Combustible		0,28	3,21	2,70
3.2.1.	Energía Eléctrica		0,49	1,92	1,64
3.2.2.	Combustible		0,16	3,98	3,33
4.	MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA	4.949	0,25	1,78	1,80
4.1.	Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		0,12	2,26	2,47
4.1.1.	Muebles y Equipos del Hogar		0,09	2,14	2,36
4.1.2.	Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		0,90	4,92	4,92
4.2.	Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		0,80	3,23	3,19
4.3.	Aparatos Domésticos y Reparación		-0,02	1,33	1,40
4.3.1.	Aparatos Domésticos		-0,02	1,62	1,71
4.3.2.	Reparación de Aparatos Domésticos		0,00	0,26	0,26
4.4.	Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación		0,15	2,95	2,87
4.5.	Mantenimiento del Hogar		0,41	2,49	2,48
4.5.1.	Cuidado del Hogar		0,41	2,46	2,43
4.5.2.	Lavado y Mantenimiento		0,38	2,76	3,01
4.6.	Servicio Doméstico		0,00	0,14	0,14
5.	CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.	2.904	0,18	1,14	1,18
5.1.	Productos Medicinales y Farmacéuticos		0,18	1,20	1,25
5.2.	Aparatos y Equipos Terapéuticos		-0,14	3,75	3,38
5.3.	Servicios Médicos y Similares		0,09	-0,84	-0,72
5.4.	Gastos por Hospitalización y Similares		0,71	3,50	3,47
5.5.	Seguro contra Accidentes y Enfermedades		-0,30	5,67	5,43
6.	TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	12.409	0,02	0,76	1,12
6.1.	Equipo para el Transporte de Personal		-1,71	-2,08	-1,73
6.2.	Gastos por Utilización de Vehículos		0,05	9,13	7,88
6.2.1.	Combustibles y Lubricantes		-0,10	10,75	9,23
6.3.	Servicio de Transporte		0,09	-0,48	0,60
6.4.	Comunicaciones		0,00	-6,52	-9,02
6.4.1.	Servicio Telefónico		0,00	-7,18	-9,82
7.	ESPARC., DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA	8.820	0,01	2,32	2,41
7.1.	Equipos, Accesorios y Reparación		-0,10	-0,39	-0,31
7.1.1.	Equipos y Accesorios		-0,11	-0,90	-0,81
7.1.2.	Servicio de Reparación a Radio y TV.		0,00	4,26	4,26
7.2.	Servicios de Esparcimiento y Cultura		0,14	2,01	2,01
7.3.	Libros, Periódicos y Revistas		-0,02	0,29	0,30
7.4.	Servicio de Enseñanza		0,02	3,04	3,15
8.	OTROS BIENES Y SERVICIOS	7.040	0,14	1,02	1,17
8.1.	Bienes y Servicios de Cuidado Personal		0,08	0,87	1,03
8.1.1.	Cuidados y Efectos Personales		0,08	0,72	0,86
8.1.2.	Servicios de Cuidado Personal		0,07	1,44	1,66
8.2.	Otros Bienes No Especificados		1,01	3,58	4,04
8.3.	Servicios de Alojamiento		0,54	0,49	-0,06
8.4.	Giras turísticas		-0,17	-2,11	-2,60
8.5.	Otros Servicios No Especificados		0,21	1,87	1,96
8.6.	Tabaco		0,10	-0,66	-0,54

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% ⁽¹⁾	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 DICIEMBRE 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) (*)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTAL	13%	13%	9.75%	13%	13%	9%	13%	13%	9%

NOTAS:

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

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

(*) NOTAS:

- REMUNERACIÓN MÁXIMA MENSUAL AFECTA: Remuneración bruta total percibida por el trabajador en el mes, sin tope, según: D. S. N° 140-90-PCM de 29.10.1990, D. S. N° 179-91-PCM de 07.12.1991, TUO del Dec. 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

DICIEMBRE 2007

	APORTES Y CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS	REMUNERACIÓN ASEGURABLE MENSUAL (RA)	TOPE EN LA R.A.	EMPLEADOR	TRABAJADOR AFILIADO A LAS AFP INDICADAS			
					HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA
	• ESSALUD	(A)	NO	9%	—	—	—	—
	• PENSIONES. (ONP)	(A)	NO	—	—	—	—	—
	• S.C.T.R. (1).	(A) (B)	NO	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
S P P	• APOORTE OBLIGATORIO (*)	(A) (B)	NO	—	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
	• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	S/. 6,707.59	—	0.88%	0.88%	0.98% (3)	0.90%
COMISIONES POR SERVICIOS								
	• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	—	1.95%	1.80%	1.98%	1.50%
	• Otros conceptos	(A) (B)	NO	—	0%	0%	0%	0%
OTROS	• SENATI	(4)	NO	0.75%	—	—	—	—
	• IES	(5)	NO	—	—	—	—	—

(1) Comunicado publicado el 07.02.2000.

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

(3) Este porcentaje rige desde el 01.11.2004.

(4) Total de planilla afecta de obreros y empleados (Ind. Manufacturera). Desde el 01.01.1995 se aplicó el 1.25% y en 1996 1.00%. A partir de 1997 en adelante se ha reducido a 0.75%.

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

(A) Se comprende los conceptos remunerativos excepto los no remunerativos señalados en el TUO del Dec. Leg. N° 728, LPCL, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR de 21.03.1993, Arts. 4° a 9°, estos son los conceptos no remunerativos a que se refieren los Arts. 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650, aprobado por D.S. N° 001-97-TR. Por aplicación de la Ley N° 28791 la Remuneración Mínima Asegurable para este aporte será equivalente a la RMV vigente a partir del mes de noviembre 2006.

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

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

APORTES AFP 2006

AP: Aporte Principal

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

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

IR 2006

Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

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

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda" (TUO-LIR-2004, Art. 34º).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS**

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

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

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

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

IR 2007

Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

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

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda" (TUO-LIR-2004, Art. 34º).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS**

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2005	7 UIT	3,300.00	S/. 23,100.00
2006	7 UIT	3,400.00	S/. 23,800.00
2007	7 UIT	3,450.00	S/. 24,150.00

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

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

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

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

D.S. N° 122-94-EF

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

R_o = Remuneración mensual ordinaria.

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

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

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

GF = Gratificación Ordinaria de Fiestas Patrias.

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

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

COMENTARIO:

Hasta el año 2005 respecto al Impuesto a la Renta resultante cuando se abonaban rentas extraordinarias de 5ta. y deducibles para el empleador a efectos de sus rentas de tercera, el segundo párrafo del Art. 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./)									
	ABR. 2007	MAY. 2007	JUN. 2007	JUN. 2007	AGO. 2007	SET. 2007	OCT. 2007	NOV. 2007	DICIEMBRE 2007	2007
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	796.01	800.58	797.16	803.08	816.54	824.23	835.56	844.37	846.62	30%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	145.00	143.60	144.00	146.00	141.80	141.80	146.38	146.38	146.48	5%
3.0 Vestido y Calzado	135.42	135.42	135.42	135.42	135.42	136.08	136.08	136.08	136.08	5%
4.0 Alq. y Cons. de Viv., Artif. Eléc.	616.65	616.65	625.40	625.40	625.40	626.40	626.40	626.40	626.40	22%
5.0 Salud, Servicios Médicos	22.08	24.58	25.73	25.42	25.42	25.42	25.42	24.58	24.58	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	220.50	228.00	228.00	228.00	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	473.88	473.88	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	62.50	62.50	62.50	62.50	62.50	62.50	62.50	2%
10.0 Gastos Adicionales	271.00	271.00	275.00	275.00	280.00	280.00	280.00	280.00	282.00	10%
TOTAL GASTO MENSUAL	2,767.03	2,780.21	2,792.08	2,799.69	2,813.96	2,823.31	2,839.22	2,848.19	2,851.55	100%

Índice de Precios al Consumidor

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

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

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

GRANDES GRUPOS	PONDE-RACIÓN %	NÚMEROS ÍNDICES (Base 1994 = 100) (*)										
		ENE. 2007	FEB. 2007	MAR. 2007	ABR. 2007	MAY. 2007	JUN. 2007	JUL. 2007	AGO. 2007	SET. 2007	OCT. 2007	NOV. 2007
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	109.84	110.39	110.92	111.17	A la	A la	A la	A la	A la	A la	A la
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	107.06	107.35	107.59	107.97	fecha	fecha	fecha	fecha	fecha	fecha	fecha
3.0 Alquiler de Vivienda, Combust. y Electricidad	9.34%	121.22	121.27	121.25	121.23	el INEI	el INEI	el INEI	el INEI	el INEI	el INEI	el INEI
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	106.49	106.57	106.61	106.73	no está	no está	no está	no está	no está	no está	no está
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Servicios Médicos	2.11%	111.60	111.66	111.64	111.87	publi-	publi-	publi-	publi-	publi-	publi-	publi-
6.0 Transportes y Comunicaciones	8.48%	116.75	116.42	115.96	116.17	cando	cando	cando	cando	cando	cando	cando
7.0 Esparc., Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	109.04	109.29	111.04	111.09	los	los	los	los	los	los	los
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	98.66	98.82	99.05	99.18	números	números	números	números	números	números	números
		índices	índices	índices	índices	índices	índices	índices	índices	índices	índices	índices
ÍNDICE GENERAL	100.00%	110,52	110,81	111,19	111,39							

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

1. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)

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

VIGENCIA	OBROS (diario)	EMPLEADOS (mensual)
Del 09.02.1992 Al 31.03.1994	S/. 2.40	S/. 72.00
Del 01.04.1994 Al 30.09.1996	S/. 4.40	S/. 132.00
Del 01.10.1996 Al 31.03.1997	S/. 7.17	S/. 215.00
Del 01.04.1997 Al 30.04.1997	S/. 8.83	S/. 265.00
Del 01.05.1997 Al 30.08.1997	S/. 10.00	S/. 300.00
Del 01.09.1997 Al 09.03.2000	S/. 11.50	S/. 345.00
Del 10.03.2000 Al 14.09.2003	S/. 13.67	S/. 410.00
Del 15.09.2003 Al 31.12.2005	S/. 15.33	S/. 460.00
Del 01.01.2006 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. N° 030-89	PERIODISTAS (3 RMV) (m) Ley N° 25101	AGRARIO Ley N° 27360 (2)	NOCTURNA Régimen General (1)	BASE LEGAL
S/. 3.00 d. S/. 90.00 m.	S/. 216.00		—	D.S. N° 003-92-TR (17.02.1992)
S/. 5.50 d. S/. 165.00 m.	S/. 396.00		—	D.U. N° 10-94-TR (20.04.1994)
S/. 8.96 d. S/. 268.75 m.	S/. 645.00		S/. 8.33 d. S/. 279.50 m.	D.U. N° 073-96-TR (27.09.1996)
S/. 11.04 d. S/. 331.25 m.	S/. 26.50 d. S/. 795.00 m.		S/. 11.48 d. S/. 344.50 m.	D.U. N° 027-97 (01.04.1997)
S/. 12.50 d. S/. 375.00 m.	S/. 30.00 d. S/. 900.00 m.		S/. 13.00 d. S/. 390.00 m.	D.U. N° 034-97 (15.04.1997)
S/. 14.37 d. S/. 431.25 m.	S/. 34.50 d. S/. 1035.00 m.		S/. 14.95 d. S/. 448.50 m.	D.U. N° 074-97 (03.08.1997)
S/. 17.09 d. S/. 512.50 m.	S/. 41.00 d. S/. 1230.00 m.	S/. 16.00	S/. 18.45 d. S/. 553.50 m.	D.U. N° 012-2000 (08.03.2000)
S/. 19.17 d. S/. 575.00 m.	S/. 46.00 d. S/. 1380.00 m.	S/. 17.95	S/. 20.07 d. S/. 621.00 m.	D.U. N° 022-2003 (13.09.2003)
S/. 20.83 d. S/. 625.00 m.	S/. 50.00 d. S/. 1500.00 m.	S/. 19.51	S/. 22.49 d. S/. 675.00 m.	D.S. N° 016-2005-TR del 28.12.2005 (29.12.2005)
S/. 22.10 d. S/. 663.00 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. N° 854). El monto es la RMV + sobretasa del 35% (Ley N° 27671). (2) Vigente desde el 01.11.2000.

Remuneración Mínima Asegurable (RMA)

Aportes al Régimen Contributivo de la Seguridad Social - EsSalud (Ley N° 28791)

Base Legal	Ámbito	Aporte	RMA	Vigencia
Ley N° 28791 17.07.2006 (21.07.2006)	Afiliados Regulares Activos	9%	1 RMV	Remuneraciones asegurables percibidas en el mes de octubre
	Afiliados Regulares Pensionistas	4%	Monto de la pensión	

RMV: Remuneración Mínima Vital.

REMUNERACIÓN ASEGURABLE

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

REMUNERACIÓN MÁXIMA ASEGURABLE - ESSALUD y ONP

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

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

CTS Topes

TUO del Dec. Leg. N° 650, 4ta. D.T.
Empleados ingresados a partir del 12.07.1962

TOPES A LA CTS

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

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

Bono de Reconocimiento '92 SPP

MONTO MÁXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI

MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
OCT. 2007	S/. 165,031.62	114.21 / 65.3156
NOV. 2007	S/. 165,205.02	114.33 / 65.3156

Calendario de Informes Trimestrales

INTERMEDIACIÓN R.M. N° 130-2001-TR DEL 21.05.2002

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

Seguro de Invalidez y Sobrevivencia SPP-AFP

MONTO MÁXIMO AFECTO MENSUAL

MES	MONTO
OCT. 2007	S/. 6,789.89
NOV. 2007	S/. 6,789.89
DIC. 2007	S/. 6,789.89

ESSALUD y ONP-SNP

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

VIGENCIA	BASE	MONTO
Del: 01.10.1996 Al: 31.03.1997	1 RMV	S/. 215.00
Del: 01.04.1997 Al: 30.04.1997	1 RMV	S/. 265.00
Del: 01.05.1997 Al: 30.08.1997	1 RMV	S/. 300.00
Del: 01.09.1997 Al: 09.03.2000	1 RMV	S/. 345.00
Del: 10.03.2000 Al: 14.09.2003	1 RMV	S/. 410.00
Del: 15.09.2003 Al: 31.12.2005	1 RMV	S/. 460.00
Del: 01.01.2006 Al: 30.09.2007	1 RMV ⁽¹⁾	S/. 500.00
Del: 01.01.2007	1 RMV ⁽¹⁾	S/. 530.00

Según el Art. 114° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia, Prestaciones aprobado por R. N° 232-98-EF/SAFP, este monto promedio se reajusta trimestralmente teniendo como base IPC-INEI, Junio 1998.

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

Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período DICIEMBRE 2007)

FECHA	10/01	11/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	21/01	22/01	23/01
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0

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

- Principales Contribuyentes: Vía disquete.
- Medianos y Pequeños Contribuyentes con 5 o más trabajadores a su cargo: Vía disquete.
- 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?

- Principales Contribuyentes: En la dependencia de SUNAT que les corresponda.
- Medianos y Pequeños Contribuyentes que presenten su declaración en disquete: En los bancos autorizados.
- 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)

NOV. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.43	5.66684	2.40	1.88104
02	3.38	5.66737	2.43	1.88117
03	3.38	5.66789	2.43	1.88129
04	3.38	5.66841	2.43	1.88142
05	3.38	5.66894	2.41	1.88154
06	3.42	5.66947	2.42	1.88167
07	3.45	5.67000	2.46	1.88179
08	3.46	5.67054	2.46	1.88192
09	3.45	5.67107	2.46	1.88205
10	3.45	5.67160	2.46	1.88217
11	3.46	5.67214	2.46	1.88230
12	3.40	5.67267	2.46	1.88243
13	3.40	5.67319	2.47	1.88256
14	3.40	5.67372	2.44	1.88268
15	3.40	5.67425	2.46	1.88281
16	3.45	5.67478	2.40	1.88293
17	3.45	5.67532	2.40	1.88306
18	3.45	5.67585	2.40	1.88318
19	3.43	5.67638	2.47	1.88331
20	3.41	5.67691	2.44	1.88343
21	3.44	5.67744	2.45	1.88356
22	3.42	5.67797	2.45	1.88369
23	3.41	5.67850	2.46	1.88381
24	3.41	5.67903	2.46	1.88394
25	3.41	5.67956	2.46	1.88407
26	3.42	5.68009	2.43	1.88419
27	3.39	5.68062	2.39	1.88432
28	3.39	5.68114	2.44	1.88444
29	3.42	5.68168	2.45	1.88457
30	3.40	5.68220	2.45	1.88470

(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)

NOV. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	22.67	648.18759	10.43	8.80111
02	22.25	648.54942	10.38	8.80353
03	22.25	648.91144	10.38	8.80594
04	22.25	649.27367	10.38	8.80836
05	22.60	649.64126	10.43	8.81079
06	22.64	650.00965	10.44	8.81322
07	22.66	650.37853	10.47	8.81565
08	22.65	650.74748	10.49	8.81810
09	22.58	651.11561	10.49	8.82054
10	22.58	651.48394	10.49	8.82299
11	22.58	651.85249	10.49	8.82543
12	22.55	652.22080	10.48	8.82787
13	22.65	652.59079	10.45	8.83031
14	22.71	652.96188	10.41	8.83274
15	22.82	653.33480	10.40	8.83517
16	22.57	653.70425	10.38	8.83759
17	22.57	654.07390	10.38	8.84002
18	22.57	654.44375	10.38	8.84244
19	22.54	654.81338	10.36	8.84487
20	22.58	655.18381	10.38	8.84729
21	22.62	655.55503	10.37	8.84972
22	22.46	655.92410	10.37	8.85214
23	22.39	656.29233	10.39	8.85457
24	22.3	656.66076	10.39	8.85701
25	22.39	657.02941	10.39	8.85944
26	22.45	657.39915	10.32	8.86186
27	22.42	657.76865	10.39	8.86429
28	22.76	658.14344	10.36	8.86672
29	22.61	658.51620	10.37	8.86915
30	22.53	658.88797	10.34	8.87157

(*) 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)

NOV. 2007	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	3.43	1.66002	2.40	0.60904
02	3.38	1.66012	2.43	0.60911
03	3.38	1.66021	2.43	0.60917
04	3.38	1.66030	2.43	0.60924
05	3.38	1.66039	2.41	0.60931
06	3.42	1.66049	2.42	0.60937
07	3.45	1.66058	2.46	0.60944
08	3.46	1.66068	2.46	0.60951
09	3.45	1.66077	2.46	0.60957
10	3.45	1.66086	2.46	0.60964
11	3.45	1.66096	2.46	0.60971
12	3.40	1.66105	2.46	0.60978
13	3.40	1.66114	2.47	0.60984
14	3.40	1.66124	2.44	0.60991
15	3.40	1.66133	2.46	0.60998
16	3.45	1.66142	2.40	0.61004
17	3.45	1.66152	2.40	0.61011
18	3.45	1.66161	2.40	0.61018
19	3.43	1.66171	2.47	0.61024
20	3.41	1.66180	2.44	0.61031
21	3.44	1.66189	2.45	0.61038
22	3.42	1.66199	2.45	0.61045
23	3.41	1.66208	2.46	0.61051
24	3.41	1.66217	2.46	0.61058
25	3.41	1.66227	2.46	0.61065
26	3.42	1.66236	2.43	0.61071
27	3.39	1.66245	2.39	0.61078
28	3.39	1.66255	2.44	0.61085
29	3.42	1.66264	2.45	0.61091
30	3.40	1.66273	2.45	0.61098

(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



AMPLÍAN PLAZO OTORGADO MEDIANTE R.J. N° 835-2007/JNAC/RENIEC PARA QUE LOS CIUDADANOS TRAMITEN EL CAMBIO DE ESTADO CIVIL EN SU DNI (12.12.2007) (359880)

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 998-2007/JNAC/RENIEC

Lima, 11 de diciembre de 2007

VISTOS: El Oficio N° 000607-2007/SJNAC/RENIEC de la Sub Jefatura Nacional y el Informe N° 001440-2007/GAJ/RENIEC, elaborado por la Gerencia de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil es un organismo público constitucionalmente autónomo, facultado de manera exclusiva y excluyente por el Estado Peruano para organizar y actualizar el Registro Único de Identificación de las Personas Naturales, así como de inscribir los hechos y actos relativos a su capacidad y a la modificación del estado civil;

Que, se ha tomado conocimiento del pre-dictamen de la Comisión de Defensa del Consumidor y Organismos Reguladores de los Servicios Públicos para la modificación del Art. 37° de la Ley N° 26497, Orgánica del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, en el que considera sustituir la invalidez del Documento Nacional de Identidad cuando se cambie el estado civil o la decisión de ceder o no órganos, por el pago de una multa a ser fijada por el RENIEC;

Que, dicho pre-dictamen al convertirse en dictamen de la Comisión, si bien no modifica la Ley Orgánica del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil por cuanto tal modificación debe ser aprobada por el pleno del Congreso de la República mediante un procedimiento especial de modificación de una ley orgánica, constituye un importante acuerdo adoptado por una comisión especializada del Congreso de la República que se ha pronunciado sobre el tema en mención;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 835-2007/JNAC/RENIEC del 26 de setiembre de 2007, se amplió hasta el 31 de diciembre del 2007 el plazo otorgado para la actualización de los datos del estado civil en el DNI, de aquellos ciudadanos que lo hubiesen modificado y no han efectuado la rectificación de su estado civil en las Oficinas del RENIEC, conforme a Ley;

Que, asimismo mediante Resolución Jefatural N° 501-2007/JNAC/RENIEC del 7 de junio del 2007, se precisó que el trámite y entrega del DNI a ciudadanos de extrema pobreza, según el mapa de FONCODES, sería gratuito al igual que para las personas que lo hayan obtenido al cumplir los 60 años de edad; lo que debe considerarse también para todas las personas con discapacidad del país;

Que, asimismo se estableció en la mencionada resolución una tasa excepcional de S/. 8.00 nuevos soles para las personas pobres o muy pobres, bastando una simple declaración al momento de efectuar el trámite;

Que, de conformidad a lo informado por la Gerencia de Informática se puede apreciar que muchos ciudadanos están regularizando su estado civil en el DNI en observancia a su deber ciudadano;

Que, es política del RENIEC dictar disposiciones legales que no perjudiquen a la ciudadanía, en particular a los más necesitados dentro de su visión Institucional de presentar un rostro humano, que sirva de ejemplo a otras instituciones del Estado;

Que, es conveniente tomar en consideración el acuerdo de los señores Congresistas de la República miembros de la Comisión de Defensa del Consumidor y Organismos Reguladores de los Servicios Públicos, pues revela un punto de vista acertado en el manejo de una situación fáctica, que la Entidad apoya, siendo conveniente dictar disposiciones mientras se determine por el Pleno del Congreso la conveniencia o no de la modificación de la Ley Orgánica del RENIEC en su Artículo 37°, considerando para ello un prudente último plazo adicional;

Conforme a las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil N° 26497 y el literal h) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del RENIEC, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 050-2007-JEF/RENIEC;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Amplíese excepcionalmente el plazo otorgado mediante Resolución Jefatural N° 835-2007/JNAC/RENIEC, hasta el 30 de abril de 2008, para que los ciudadanos tramiten el cambio de estado civil en su DNI.

Regístrese, publíquese y cúmplase.

EDUARDO RUIZ BOTTO
Jefe Nacional



LEY N° 29155 (16.12.2007) (360139)

LEY N° 29155

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE FIJA AGUINALDO DE LOS MAGISTRADOS DEL PODER JUDICIAL Y FISCALES DEL MINISTERIO PÚBLICO, Y DICTA OTRAS MEDIDAS

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

Fijanse los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad de los Magistrados Titulares del Poder Judicial y de los Fiscales Titulares del Ministerio

Público en una (1) remuneración, respectivamente, los cuales serán incluidos en las planillas de pago correspondientes a los meses de julio y diciembre de cada año.

Artículo 2º.- Características del aguinaldo

El aguinaldo fijado en el artículo 1º tiene las siguientes características:

a) No tiene naturaleza remunerativa ni pensionable. Asimismo, no constituye base de cálculo para ningún tipo de bonificación, Compensación por Tiempo de Servicios, asignación, beneficio o entrega. Cualquier acto administrativo que disponga lo contrario será nulo de pleno derecho.

b) Se afecta en el Grupo Genérico de Gasto 1. Personal y Obligaciones Sociales.

c) No se encuentra sujeto a los descuentos por cargas sociales que la normatividad señala.

d) Se otorga en una repartición pública, debiendo ser aquella que abona los incrementos por costo de vida.

e) Es incompatible con la percepción de cualquier otro beneficio en especie o dinerario, de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, se otorgue, independientemente de la fecha de su percepción dentro del ejercicio fiscal.

f) Tienen derecho a percibir el aguinaldo las personas que reúnan las siguientes condiciones:

i) Estar laborando al 30 de junio o al 30 de noviembre de cada año, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones, o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

(ii) Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses al 30 de junio o al 30 de noviembre de cada año. Si no contara con el referido tiempo, dicho beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El costo de la aplicación de lo dispuesto en la presente norma se atenderá íntegramente con cargo a los recursos de los Pliegos Poder Judicial y Ministerio Público, respectivamente. Para ese efecto los Pliegos Poder Judicial y Ministerio Público quedan exceptuados, para los fines de la presente Ley y por un plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir de la vigencia de la presente Ley, de lo dispuesto en el literal a) del artículo 5º de la Ley N° 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, a fin de que puedan habilitar el Grupo Genérico de Gasto 1. Personal y Obligaciones Sociales.

SEGUNDA.- Dispónese que el Ministerio de Economía y Finanzas en coordinación con el Poder Judicial y el Ministerio Público, mediante decreto supremo, otorgue una asignación excepcional y por única vez, a los Magistrados Provisionales y Suplentes del Poder Judicial, a los Fiscales Provisionales del Ministerio Público, personal auxiliar jurisdiccional, médico, administrativo y asistencial del Poder Judicial y Ministerio Público, según corresponda, antes del 31 de diciembre de 2007.

Dicha asignación excepcional será con cargo a los saldos presupuestales del Grupo Genérico de Gasto de la Categoría de Gasto 5. Gastos Corrientes; para lo cual están autorizados a hacer las habilitaciones correspondientes. En ningún caso se podrán autorizar habilitaciones con cargo a anulaciones presupuestarias vinculadas a gastos de inversión.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los catorce días del mes de diciembre de dos mil siete.

LUIS GONZALES POSADA EYZAGUIRRE
Presidente del Congreso de la República

ALDO ESTRADA CHOQUE
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros



LEY N° 29156 (19.12.2007) (360313)

LEY N° 29156

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República;

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PRECISA LOS ALCANCES DE LA LEY N° 28560 –LEY DE NOMBRAMIENTO DE PERSONAL TÉCNICO ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO, PERSONAL DE SERVICIOS Y AUXILIAR ASISTENCIAL QUE SE ENCUENTREN PRESTANDO SERVICIOS EN LA CONDICIÓN DE CONTRATADOS BAJO CUALQUIER MODALIDAD POR EL MINISTERIO DE SALUD A NIVEL NACIONAL–, REFERENTE A LA INCLUSIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO DE LAS ASOCIACIONES COMUNIDADES LOCALES DE ADMINISTRACIÓN DE SALUD-CLAS, EN EL PROCESO DE NOMBRAMIENTO

Artículo 1º.- Objeto de la Ley

Precísase que está comprendido dentro de los alcances de la Ley N° 28560 –Ley de nombramiento del personal técnico asistencial y administrativo, personal de servicios y auxiliar asistencial que se encuentren prestando servicios en la condición de contratados bajo cualquier modalidad por el Ministerio de Salud a nivel nacional– el personal contratado de las Asociaciones Comunidades Locales de Administración de Salud – CLAS.

Artículo 2º.- Renuncia voluntaria al régimen laboral de la actividad privada

Para el caso del nombramiento del personal técnico asistencial y administrativo, personal de servicios y auxiliar asistencial del sector salud de los Organismos Públicos Descentralizados y de las Asociaciones Comunidades Locales de Administración de Salud – CLAS que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada, previamente se requiere de la renuncia voluntaria a dicho régimen laboral, debiendo adjuntar su solicitud de nombramiento en el plazo que establezca la Comisión de Nombramientos, según fuera el caso.

El Director General de la Dirección Regional de Salud, la Dirección de Salud y el Coordinador de las CLAS son responsables de poner en conocimiento oportuno la presente Ley al personal contratado de las CLAS de su jurisdicción.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- Proceso de nombramiento

El proceso de nombramiento a que se refiere la Ley N° 28560 –Ley de nombramiento del personal técnico asistencial y administrativo, personal de servicios y auxiliar asistencial que se encuentren prestando servicios en la condición de contratados bajo cualquier modalidad por el Ministerio de Salud a nivel nacional– se efectuará de acuerdo a disponibilidad presupuestal, previo informe favorable de la Dirección Nacional de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, respecto a su financiamiento; o de acuerdo con las modificaciones presupuestales.

SEGUNDA.- Normas complementarias

El Ministerio de Salud, en un plazo no mayor de veinte (20) días, dictará las normas complementarias pertinentes a fin de que las Comisiones de Nombramiento ya instaladas establezcan un cronograma para el inicio del proceso de nombramiento del personal técnico asistencial y administrativo, personal de servicios y auxiliar asistencial de las Asociaciones Comunidades Locales de Administración de Salud - CLAS, hasta la fase establecida en el artículo 3° de la Resolución Ministerial N° 528-2007/MINSA.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Derogatoria

Déjanse sin efecto el literal c) del artículo 8° del Decreto Supremo N° 097-2006-EF y todas las demás normas o disposiciones que se oponen a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los doce días del mes de diciembre de dos mil siete.

LUIS GONZALES POSADA EYZAGUIRRE
Presidente del Congreso de la República

ALDO ESTRADA CHOQUE
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

LEY DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL TÉCNICO ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO, PERSONAL DE SERVICIOS Y AUXILIAR ASISTENCIAL, QUE SE ENCUENTREN PRESTANDO SERVICIOS EN LA CONDICIÓN DE CONTRATADOS BAJO CUALQUIER MODALIDAD POR EL MINISTERIO DE SALUD A NIVEL NACIONAL (29.06.2005) (295534)

LEY N° 28560

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

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

LEY DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL TÉCNICO ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO, PERSONAL DE SERVICIOS Y AUXILIAR ASISTENCIAL, QUE SE ENCUENTREN PRESTANDO SERVICIOS EN LA CONDICIÓN DE CONTRATADOS BAJO CUALQUIER MODALIDAD POR EL MINISTERIO DE SALUD A NIVEL NACIONAL

Artículo 1.- Objeto de la Ley

Autorízase al Ministerio de Salud a efectuar el nombramiento del personal técnico asistencial y administrativo, personal de servicios y auxiliar asistencial que, a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren prestando servicios en la condición de contratados bajo cualquier modalidad.

Artículo 2.- De los efectos

Para los efectos a que se contrae el artículo precedente y de acuerdo al grupo ocupacional al cual pertenecen, es de aplicación lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley N° 28220, su Reglamento y demás normas complementarias en lo que fuere aplicable.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- De la reglamentación

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario, contados a partir de la vigencia de la presente Ley, dictará las normas reglamentarias pertinentes.

SEGUNDA.- De las derogaciones y/o modificaciones

Deróganse y/o modifíquense todas las normas que se opongan a la presente Ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- De las excepciones presupuestales

Para el proceso de implementación de las plazas vacantes del personal técnico asistencial y administrativo, personal de servicios y auxiliar asistencial, a que se refiere la presente Ley, se exceptúa al Ministerio de Salud, Direcciones Regionales de Salud y Organismos Públicos Descentralizados del Sector Salud, de las prohibiciones presupuestales establecidas por ley.

SEGUNDA.- De la disponibilidad de recursos

La aplicación de la presente Ley se efectuará progresivamente en función a la disponibilidad de nuevos recursos y con cargo del presupuesto del pliego respectivo.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día once de mayo de dos mil cinco, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Estado, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los veintisiete días del mes de junio de dos mil cinco.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.
Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO PLÁ
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

Transcribimos a continuación la Ley N° 28560 reseñada en la Ley precedente.

SUMILLAS DE LEGISLACIÓN

Del 08 al 19 de diciembre de 2007

1. Declaran fundada en parte demanda de Inconstitucionalidad interpuesta contra la ley N° 28637 – Ley que deroga las Leyes N°s. 26302 y 26554 y restituye los artículos 35°, 36° y 37° de la Ley N° 23733, Ley Universitaria (09.12.07) (359440)

La sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 10.09.07, recaída en el Exp. N° 0025-2006-PI/TC, declaró inconstitucional la frase que extendía los alcances del artículo 4° de la Ley N° 28637 a las universidades, sobre elección del Rector, del Vicerrector y sobre el Gobierno de Facultad.

La demanda de inconstitucionalidad fue interpuesta por el Colegio de Abogados de Piura, acusando violación de la Autonomía Universitaria.

2. Expresan rechazo a proyecto de ley que pretende eliminar límites de participación de los trabajadores en las utilidades de empresas (09.12.07) (359455)

Por Acuerdo Regional N° 090-2007-GRA/CR-AREQUIPA de 22.11.07, se expresa el rechazo del Consejo Regional del Gobierno Regional de Arequipa al proyecto de ley presentado por el Poder Ejecutivo al Congreso de la República que pretende eliminar los límites de la participación en las utilidades que corresponden a los trabajadores de las empresas generadoras de rentas de tercera categoría, siendo las principales empresas las mineras (por el auge de los minerales) lo que conllevaría a que éstos tengan acceso al total de estas utilidades, dejando sin posibilidad de transferir los remanentes a los Gobiernos Regionales, lo que atenta contra su desarrollo pues son recursos que sirven para la ejecución de obras viales.

3. Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2008 (10.12.07) (359476)

Mediante Ley N° 29142 de 08.12.2007, se aprueba el Presupuesto Anual de Gastos para el Año Fiscal 2008 por el monto de S/. 71,049´786,794.00 que comprende los créditos presupuestarios máximos correspondientes a los Pliegos del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, agrupados en Gobierno Central e Instancias Descentralizadas, conforme a la Constitución Política del Perú.

4. Ley de Endeudamiento del Sector Público para el Año Fiscal 2008 (10.12.2007) (359746)

Por Ley N° 29143 de 08.12.07, se determina el monto máximo y el destino general de las operaciones de endeudamiento externo e interno que puede acordar el Gobierno Nacional por el Sector Público durante el Año Fiscal 2008; y, el monto máximo de las garantías que el Gobierno Nacional puede otorgar o contratar en el mencionado Año para atender

requerimientos derivados de los procesos de promoción de la inversión privada y concesiones.

Asimismo, la referida Ley regula otros aspectos contenidos en la Ley General y, de manera complementaria, diversos temas vinculados a ella.

5. Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2008 (10.12.07) (359748)

Mediante Ley N° 29144 de 08.12.07, se establecen los recursos que financian los créditos presupuestarios aprobados en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2008 para los Pliegos presupuestarios del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales ascendentes a la suma de S/. 71,049´786,794.00.

6. Establecen disposiciones para vacaciones del Año Judicial 2008 de Magistrados y personal auxiliar (12.12.07) (359875)

Por R.A. N° 261-2007-CE-PJ de 13.11.07, se establece que el goce vacacional de magistrados y personal auxiliar jurisdiccional y administrativo para el próximo año se realice en un solo período, del 01 de febrero al 01 de marzo del 2008, estructurando para ello a los órganos de emergencia que necesariamente funcionarán durante ese lapso.

7. Amplían plazo otorgado mediante R.J. N° 835-2007/JNAC/RENIEC para que los ciudadanos tramiten el cambio de estado civil en su DNI (12.12.07) (359880)

Mediante R.J. N° 998-2007/JNAC/RENIEC de 11.12.07, se amplía excepcionalmente el plazo otorgado mediante Resolución Jefatural N° 835-2007/JNAC/RENIEC hasta el 30 de abril de 2008, para que los ciudadanos tramiten el cambio de estado civil en su DNI. Ver anexo de Legislación.

8. Autorizan Crédito Suplementario en el Presupuesto Institucional del Seguro Integral de Salud para el Año Fiscal 2007 (12.12.07) (359886)

Por R.J. N° 229-2007/SIS de 06.12.07, se autorizó el Crédito Suplementario en el Presupuesto Institucional del Pliego 135 Seguro Integral de Salud para el Año Fiscal 2007 hasta por la suma de S/. 9´000,000.

9. Aprueban el Presupuesto Consolidado Inicial de ESSALUD correspondiente al Ejercicio 2008 (14.12.07) (360035)

Mediante Acuerdo N° 75-23-ESSALUD-2007 de 04.12.07, se aprobó el Presupuesto Consolidado Inicial de ESSALUD correspondiente al Ejercicio 2008.

10. Ley que crea una nueva Comisión Especial Revisora del Código Penal (16.12.07) (360138)

Mediante Ley N° 29153 de 15.12.07, se constituye una Comisión Especial encargada de proseguir con la revisión del texto del Código Penal y normas modificatorias, a fin de concluir el "Anteproyecto de Ley de Reforma del Código Penal" respecto de los artículos cuya modificación se considere pertinente. Para tal efecto, la Comisión está facultada para coordinar con los diversos sectores, instituciones y personas que tuvieran interés en hacer conocer sus opiniones o sugerencias.

11. Ley que proroga el plazo de vigencia de la Comisión Especial revisora del Código de los Niños y Adolescentes (16.12.07) (360139)

Mediante Ley N° 29154 de 15.12.07, se proroga el plazo a que se refiere el artículo 2° de la Ley N° 28914, Ley que crea la Comisión Especial Revisora del Código de los Niños y Adolescentes, por un año adicional, contado desde la fecha de su vencimiento.

12. Ley que fija aguinaldos de los magistrados del Poder Judicial y Fiscales del Ministerio Público, y dicta otras medidas (16.12.2007) (360139)

Ley N° 29155 de 15.12.2007. Ver anexo de Legislación.

13. Ley que precisa los alcances de la Ley N° 28560 –Ley de Nombramiento del personal técnico asistencial y administrativo, personal de servicios y auxiliar asistencial, que se encuentren prestando servicios en la condición de contratados bajo cualquier modalidad por el Ministerio de Salud a nivel nacional–, referente a la inclusión del personal contratado de las Asociaciones Comunidades Locales de Administración de Salud – CLAS, en el proceso de nombramiento (19.12.2007) (360313)

Ley N° 29156 de 12.12.2007. Ver anexo de Legislación.

14. Modifican denominación de Juzgados Especializados de Trabajo Transitorios del Distrito Judicial de Lima, creados mediante Res. Adm. N° 143-2006-CE-PJ (19.12.07) (360338)

Por R.A. N° 245-2007-CE-PJ de 16.12.07, se modifica la denominación del 1° y 2° Juzgados Especializados de Trabajo Transitorios del Distrito Judicial de Lima, creados mediante Res. Adm. N° 143-2006-CE-PJ, por el 1° y 2° Juzgados Transitorios Especiales de la Corte Superior de Justicia de Lima.