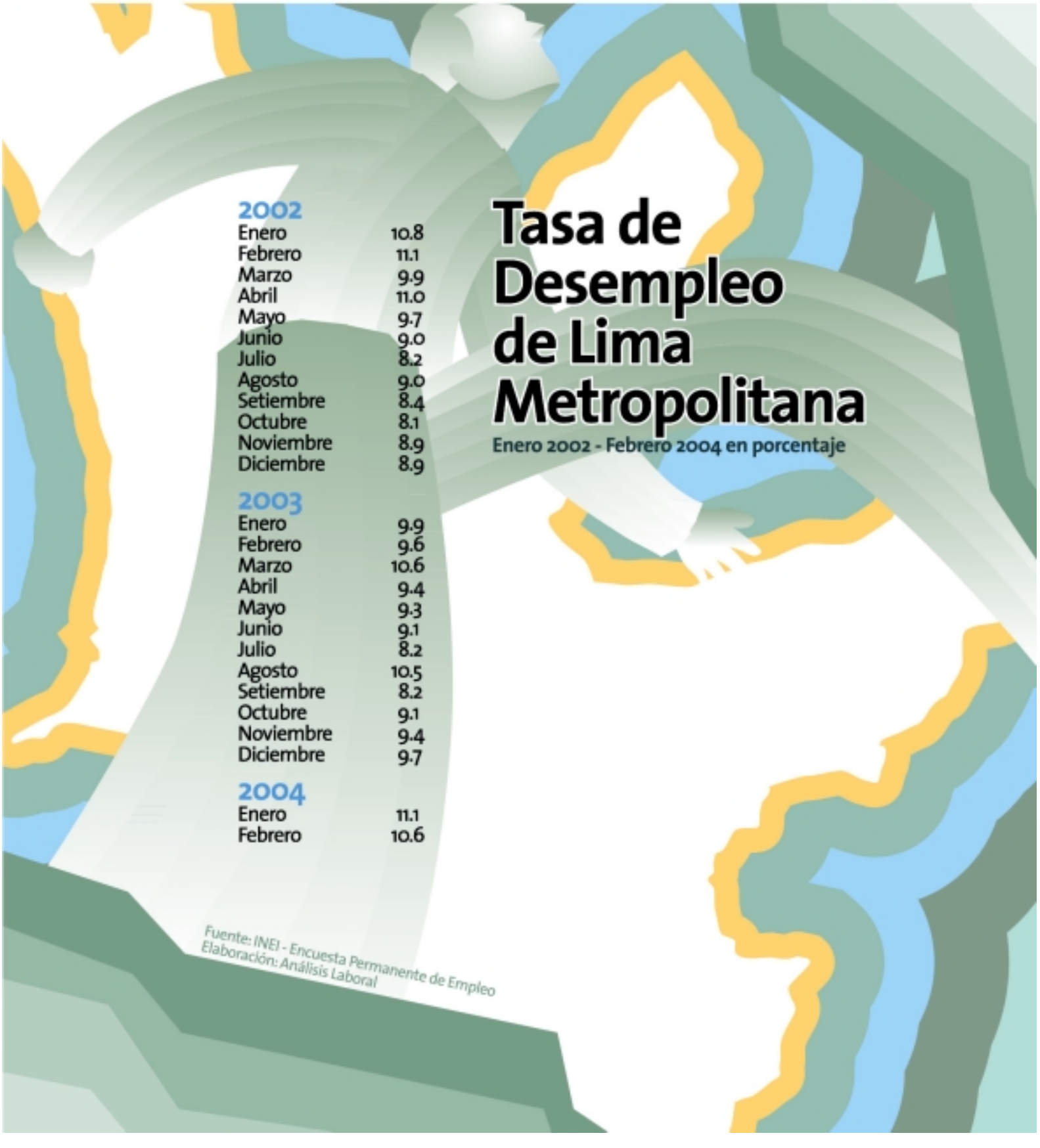
Aspectos Socioeconómicos y Jurídicos

Análisis Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Vol. XXVIII N° 321 Marzo 2004



Tasa de Desempleo de Lima Metropolitana

Enero 2002 - Febrero 2004 en porcentaje

2002	
Enero	10.8
Febrero	11.1
Marzo	9.9
Abril	11.0
Mayo	9.7
Junio	9.0
Julio	8.2
Agosto	9.0
Setiembre	8.4
Octubre	8.1
Noviembre	8.9
Diciembre	8.9
2003	
Enero	9.9
Febrero	9.6
Marzo	10.6
Abril	9.4
Mayo	9.3
Junio	9.1
Julio	8.2
Agosto	10.5
Setiembre	8.2
Octubre	9.1
Noviembre	9.4
Diciembre	9.7
2004	
Enero	11.1
Febrero	10.6

Fuente: INEI - Encuesta Permanente de Empleo
Elaboración: Análisis Laboral

CARTA DEL DIRECTOR

Apreciado amigo:

La globalización de la economía, entendida como la política de apertura internacional de los mercados, ha traído como consecuencia una interdependencia cada vez mayor entre los países, la misma que se ha traducido en un incremento de los acuerdos de integración a través de convenios o tratados internacionales.

Estos acuerdos por mucho tiempo han tenido como tema medular, en la gran mayoría de los casos, regulaciones de carácter económico: exoneraciones tributarias, desaparición de barreras arancelarias, establecimiento de un arancel externo común, entre otros. No obstante, en la última década se ha podido apreciar una variación en la concepción reseñada y una tendencia a incluir y desarrollar cada vez más el tema social en los mismos.

Así en Copenhague (1995) los Jefes de Estado y de Gobierno congregados en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, adoptaron unos compromisos y un Programa de Acción que hacen referencia de forma explícita a los «derechos básicos de los trabajadores». De otro lado, la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio, celebrada en 1996 en Singapur, consagró esta tendencia al ofrecer la ocasión para franquear una nueva etapa: los Estados renovaron entonces su compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente, recordaron que la OIT es el órgano competente para establecer estas normas y asegurar su aplicación, y reafirmaron su apoyo a la labor de promoción de las mismas que lleva a cabo la OIT.

En este contexto la OIT consideró que si bien la globalización de la economía puede contribuir al crecimiento económico, y aun cuando este último es una condición esencial del progreso social, todo confirma que no se trata de una condición suficiente para asegurar dicho progreso. El crecimiento, a juicio de la OIT, debe ir acompañado de un mínimo de reglas de funcionamiento social fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tienen la posibilidad de reivindicar una participación justa en la distribución de las riquezas que han contribuido a crear.

No obstante, no todos los tratados tienen normas en materia social. Así la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI) por ejemplo, no contiene ninguna norma sobre trabajo de manera específica.

En otros casos, pese a que las normas en materia social están establecidas en su texto, éstas tienen limitada aplicación como es el caso de la Comunidad Andina que cuenta con el Convenio Simón Rodríguez de carácter sociolaboral, pero de muy limitado funcionamiento y la Carta Social Andina creada en 1994 en Caracas, Venezuela, y modificada por el Parlamento Andino en 1999, cuyo capítulo décimo corresponde al Trabajo y Seguridad Social.

La Comunidad Andina de Naciones si bien es cierto ha adoptado numerosos acuerdos relacionados con el empleo, la formación profesional y la seguridad social, entre otros temas, aún debe avanzar en la promoción de las normas laborales internacionales y en especial los derechos fundamentales en el trabajo.

En el caso del MERCOSUR, según sus propios términos, la Declaración Sociolaboral del Mercosur consolida los progresos ya logrados en la dimensión social del proceso de integración y sirve de sostén o soporte a los avances primeros y constantes en el campo social "sobre todo mediante la ratificación y cumplimiento de los principales convenios de la OIT". En materia de Seguridad Social se ha aprobado un proyecto de Convenio multilateral de Seguridad Social y un proyecto de Acuerdo Administrativo para su aplicación que en general recoge los principios materiales básicos del Derecho Internacional de la Seguridad Social.

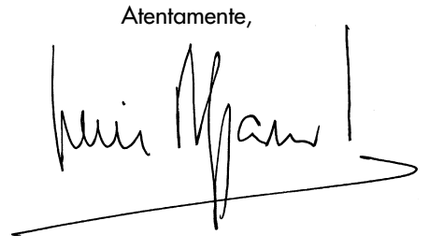
Según la OIT el MERCOSUR parece ser el bloque más adelantado con relación a la incorporación de la dimensión sociolaboral, aun cuando el proceso tiene una gran debilidad institucional que dificulta la ejecución de los principios en forma comunitaria.

Respecto al Acuerdo de Cooperación Económica Asia Pacífico-APEC si bien es cierto no se ha aprobado ninguna norma específica en materia laboral, la promoción del Libre Comercio no ha impedido establecer una agenda social. La mayoría de las iniciativas de la APEC en materia laboral, se realizan en el contexto del desarrollo de recursos humanos. En este sentido los proyectos se concentran en hacer los mercados laborales más eficientes y mejorar el manejo de los recursos humanos.

Recientemente se han iniciado las negociaciones entre el Perú y los Estados Unidos de Norte América tendentes a lograr la firma de un Tratado de Libre Comercio (TLC) entre ambos países. Uno de los primeros compromisos que deberán asumir ambos países será cumplir con su legislación laboral nacional así como con los Tratados y Convenios Internacionales que hubieren ratificado. Además, es muy posible que en las negociaciones que se lleven a cabo entre el Perú y los EE.UU., este país proponga como modelo para el tratamiento del tema del trabajo el acuerdo que ha suscrito con Chile en Junio de 2003.

Conforme a este modelo las partes reafirmarían sus obligaciones como miembros de la OIT y entre ellos sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento del año 1998, procediendo a asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos, sean considerados por su legislación interna. Además el modelo comprende el compromiso de adoptar o modificar su legislación laboral, en la medida que se procure garantizar la vigencia de estos derechos laborales, así como su perfeccionamiento.

Atentamente,



LUIS APARICIO VALDEZ
Director

índice

Análisis Laboral

Aspectos Socioeconómicos y Jurídicos

Director
Luis Aparicio Valdez

Subdirector
Alfredo Chienda Quiroz

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

Administración
María Helena Aparicio

Diagramación, Composición de Textos y Cuadros Estadísticos
Katia Ponce I.
Jeannette Flores V.

Corrección de Textos
Teresa Flores C.

Diseño y Montaje
Manuel Saravia N.

Ventas
Samuel Reppó C.

Cursos y Seminarios
Haydee Blanco O.

Impresión
JL Impresores de
José Antonio Aparicio Rabines
Teléfono: 791-5051

ANÁLISIS LABORAL es una publicación mensual editada por

Asesoramiento y
Análisis Laborales S.A.C.

AELE

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

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

T(51) (1) 620-6204
620-6205 / 447-5935
F(51) (1) 241-5657

Hecho el Depósito Legal
REGISTRO Nº 98-2765

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN
EN CUALQUIER FORMA
SIN PERMISO ESCRITO
DEL DIRECTOR

CARTA DEL DIRECTOR 2

ESCENAS LABORALES 4

INVITADO
- La construcción de una red normativa del MERCOSUR (Oscar Ermida Uriarte) 6

ANÁLISIS LEGAL
- Proyecto de Ley General de Trabajo 10

ANÁLISIS
- Sistema Privado de Pensiones. Los fantasmas de la desafiliación y de la rentabilidad neta (Jorge Bernedo Alvarado) 16
- La remuneración y sus diveros alcances (2da. Parte) 19
- Feriados no laborables 21
- La legislación laboral, su cumplimiento y la exportación textil en el Perú 23
- Suma graciosa e impuesto a la renta 24
- Programa de Formación Laboral Juvenil 25

SEGURIDAD SOCIAL
- Otorgamiento de Pensión - D.L. Nº 19990 26

AFP
- Resultados de la Encuesta de Opinión Pública sobre las AFP 27

MODELOS DE DOCUMENTOS
- El TUPA del MTPE y los modelos de documentos 28

COYUNTURA/INEI
- Nueva Ley General de Trabajo 30
- Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana por Grandes Grupos de Consumo 31

JURISPRUDENCIA LABORAL
- ¿Es válida la suspensión de bonificaciones concedidas equivocadamente, pero de buena fe? 32

JURISPRUDENCIA TRIBUTARIO-LABORAL
- Puesto de Vigilancia 36

FICHAS DE DOCTRINA 38

INDICADORES LABORALES
- Evolución de la Remuneración Mínima Vital: RMV Julio 1990 a Marzo 2000 40
- Aportaciones y Contribuciones Sociales: Marzo 2004 40
- Aporte de los Trabajadores Afiliados a una AFP - Marzo 2004 41
- Tablas para el Cálculo del Impuesto a la Renta 42
- Canasta de Precios AELE 43
- RMV - Gastos de Sepelio SPP-AFP – Seguro de Invalidez y Sobrevivencia SPP-AFP – ESSALUD y ONP-SNP – CTS: Topes – Contribución al FONAVI – Bono de Reconocimiento – Calendario de Informes Trimestrales – Impuesto Extraordinario de Solidaridad 44
- Calendario Tributario – Tasa Activa de Mercado – Tasa de Interés Laboral y Tasa de Interés Legal Efectiva 45

TEXTOS DE LOS PRINCIPALES DISPOSITIVOS LEGALES 46

LEGISLACIÓN SUMILLADA: Del 06 al 26 de marzo de 2004 55

Publicaciones que integran el Club of Labour Law Journals

Análisis Laboral, **Perú**
Arbeit und Recht, Kassel, **Alemania**
Australian Journal of Labour Law, **Australia**
Bulletin of Comparative Labour Relations, **Bélgica**
Canadian Labour & Employment Law Journal, **Canadá**
Comparative Labor Law and Policy Journal, **Estados Unidos**
Industrial Law Journal, **Sudáfrica**
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Módena, **Italia**
Japan Labor Bulletin, Tokio, **Japón**
Lavoro e Diritto, Bolonia, **Italia**
Relaciones Laborales, **España**
The Industrial Law Journal, Oxford, **Gran Bretaña**

Escenas Laborales

- **REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES DE SERVIDORES PÚBLICOS**

Con fecha 23 de marzo de 2004 se ha dictado el D.S. Nº 003-2004-TR, que reglamenta la Ley Nº 27556, que crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos el mismo que estará a cargo de la Subdirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de la dependencia que haga sus veces en cada Dirección Regional.

Mediante esta norma se reivindica el derecho de los trabajadores del sector público a organizarse en sindicatos, el mismo que perdieron en el año 1995 cuando el gobierno del ex presidente Alberto Fujimori disolvió el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), entidad que se encargaba del registro de estas organizaciones, por lo que las mismas no contaban con fuerza ni reconocimiento legal.

A efectos de su inscripción, las organizaciones sindicales de servidores públicos, presentarán ante el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos - ROSSP los siguientes documentos:

1. Copia legalizada del acta de la asamblea de constitución, con indicación del número de trabajadores asistentes.
2. Nómina de la junta directiva elegida.
3. Copia de su estatuto aprobado en la referida asamblea de constitución.
4. Nómina completa de sus afiliados, debidamente identificados.

Los actos de modificación de sus estatutos y la designación y los cambios de los integrantes de la junta directiva, se registrarán ante la misma instancia.

El registro es un acto meramente formal que se efectúa de manera automática a la sola presentación de los documentos respectivos.

La documentación presentada se encuentra sujeta a fiscalización posterior. A estos efectos, en caso de no acreditarse el cumplimiento de los requisitos exigidos, el registrador requerirá, dentro de los tres (3) días siguientes a la presentación de la solicitud, a la organización peticionaria para que, en el plazo de diez (10) días, subsane los defectos observados. Transcurrido este plazo, de subsistir el incumplimiento, la inscripción será denegada.

Para los fines del artículo 4º de la Ley Nº 27556, la inscripción automática se llevará a cabo a la sola presentación, ante el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos - ROSSP, del original o copia legalizada o fedateada de la Resolución que le otorga el registro.

Se establece en la norma bajo comentario que son aplicables a las federaciones y confederaciones de servidores públicos las normas de registro establecidas en el presente Decreto Supremo.

- **NULIDAD DE CONTRATOS DE AFILIACIÓN EN EL SPP:** Procedimiento a seguir

Con fecha 18 de marzo de 2004 se ha dictado la Ley Nº 28192 que regula el procedimiento a seguir luego de producida la declaración de nulidad de contratos de afiliación con una Administradora Privada de Pensiones.

Así, producida la declaración de nulidad del contrato de afiliación con una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) y habiendo recuperado su libertad de elección, el afiliado podrá elegir entre las siguientes opciones:

a) Retornar al Sistema Nacional de Pensiones, en caso de que haya pertenecido anteriormente a él.
b) Incorporarse al Sistema Nacional de Pensiones, bajo una nueva y primera inscripción.
c) Mantenerse en el Sistema Privado de Pensiones, pero en una AFP distinta.

En caso de que el afiliado optare por el retorno o inscripción en el Sistema Nacional de Pensiones, todos los aportes previsionales y su rentabilidad acumulada tendrán como destino el Fondo Consolidado de Reservas. Serán entregados al afiliado los aportes voluntarios sin fines previsionales junto con las ganancias obtenidas.

En estos casos corresponde al afiliado el pago de la diferencia ocurrida en cada período, por las distintas tasas de aportación existentes en ambos sistemas, las mismas que corresponden al porcentaje total que se descuenta según ley. El monto calculado se cancelará de manera fraccionada y en igual número de meses que las aportaciones hechas al Sistema Privado de Pensiones, teniendo como destino el Fondo Consolidado de Reservas.

La Oficina de Normalización Previsional reconocerá al afiliado como tiempo aportado al Sistema Nacional de Pensiones, el que corresponda por los períodos aportados al SPP, y de ser el caso, lo añadirá al que con anterioridad acumuló. Asimismo, procederá a la anulación del Bono de Reconocimiento, si éste se hubiera emitido.

No son aplicables al afiliado ningún tipo de multa, intereses u otros conceptos de carácter moratorio, compensatorio o de otra índole o denominación. Aquellos sí son aplicables a las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones o a los empleadores cuando la causal de nulidad del contrato de afiliación es atribuible a éstos. Si el afiliado opta por el Sistema Nacional de Pensiones, dichos montos serán transferidos al Fondo Consolidado de Reservas.

En la Primera Disposición Transitoria se establece que la ley bajo comentario es extensiva a los casos de nulidad de contratos de afiliación notificados hasta la fecha de publicación de la presente Ley.

- **MTPE:** Nuevos horarios de trabajo en dependencias

A partir del 20 de marzo de 2004, los órganos de la Sede Central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que a continuación se detallan ampliarán su horario habitual de atención al público extendiéndolo a los días

sábados y feriados de 9:00 a.m. a 1:00 p.m. para los siguientes trámites:

- **PROJOVEN:** Orientación e Información de los servicios que brinda.
- **PRODAME:** Orientación e Información sobre la constitución de empresas y asociaciones MYPES.
- **RED CIL - Proempleo:** Información del programa e intermediación laboral de técnicos, profesionales, empleados, obreros, operarios no calificados de servicios, choferes y vigilantes.
- **DIFUSIÓN LABORAL - PRODLAB:** Brindar información a los trabajadores y empleadores respecto de la normatividad laboral y sobre los trámites y procedimientos que son de competencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- **SUBDIRECCIÓN DE DEFENSA GRATUITA Y ASESORÍA AL TRABAJADOR:** Consultas laborales: al Trabajador, Patrocinio Judicial gratuito.
- **PERÚ EMPRENDEDOR:** Informes y entrega de bonos.
- **ADULTOS EMPRENDEDORES:** Informes e inscripción de usuarios.

El horario de atención a los administrados y usuarios establecido en el artículo anterior no forma parte del horario de funcionamiento habitual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sólo se entiende para los trámites y gestiones indicadas en el art. 1º.

• CÓDIGO CIVIL EDICIÓN OFICIAL: Asesoramiento y Análisis Laborales

Por Resolución Ministerial Nº 118-2004-JUS de 18.03.2004, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 20 de marzo se confirió carácter de Edición Oficial a la obra denominada «Código Civil» publicada por Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C. con un tiraje de 1,500 ejemplares. La autenticación de los ejemplares la llevará a cabo la Dirección Nacional de Asuntos Jurídicos mediante sello y firma.

La obra ha sido realizada por el prestigioso civilista doctor Mario Castillo Freyre y en ella se presenta no sólo el texto del Código Civil, sus sumillas y normas modificatorias sino también dos Índices que ayudarán al lector en el manejo de la obra: el Índice Alfabético por Materias y el Índice General.

Mayor información en los teléfonos: 4475698 - 4475935.

• CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y P.E.: Más de mil días

La Sección Block de Notas de la revista Caretas que está a cargo de Jorge Benavides Corbacho destaca que el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) viene desarrollando sus actividades durante más de 1000 días, lo que considera "un hecho sorprendente y revelador" por las vicisitudes por las que atraviesa el país en los actuales momentos y las debilidades de nuestras instituciones. Este es por cierto un comentario correcto.

• CAJA DE BENEFICIOS Y SEGURIDAD SOCIAL DEL PESCADOR

Con fecha 20 de marzo último fue publicada la Ley Nº 28193 que prorroga el plazo de vigencia del Comité Especial multisectorial de reestructuración de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador y que establece, a partir de su vigencia, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley Nº 27766 las siguientes disposiciones relativas a aportes y prestaciones de salud de este sector:

a) Seguro Social de Salud - EsSalud asumirá las atenciones y prestaciones económicas de salud que actualmente se encuentran a cargo de la CBSSP, dentro de un plazo que no excederá de 60 días contados a partir de la vigencia de la presente Ley, fecha a partir de la cual la CBSSP dejará de brindar dichas prestaciones. En cumplimiento de lo dispuesto en el presente literal, EsSalud deberá coordinar con la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, la forma de pago de las aportaciones teniendo en consideración el régimen especial de la actividad pesquera.

b) Se restituye la vigencia del aporte obligatorio de US$ 0.26 por TM de pescado, efectuado por las empresas industriales pesqueras al Fondo de Jubilación de la CBSSP, en el entendido de que se trata de una obligación de naturaleza privada que se origina en un acuerdo entre partes.

• SPP: Devolución de aportes al Fondo de Pensiones

La Circular Nº AFP-40-2004 de 24.03.2004 ha establecido el procedimiento de devolución de aportes al Fondo de Pensiones, efectuados por afiliados al SPP que se encuentren jubilados en otros sistemas de pensiones, distintos del SPP hayan laborado o laboren como trabajadores dependientes o independientes, en las condiciones establecidas por el artículo 87º del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Res. Nº 080-98-EF/SAFP y su norma modificatoria aprobada por Res. SBS Nº 1408-2003.

Los aportes mencionados, que hayan sido debidamente identificados por las AFP, serán devueltos ante el requerimiento efectuado por los afiliados o herederos, según sea el caso, debiendo observarse lo siguiente:

– Los aportes materia de devolución son los que el afiliado efectuó con posterioridad a la fecha a partir de la cual la entidad encargada de la administración del régimen previsional - distinto al SPP- al que corresponda el solicitante, le reconozca el derecho al acceso al beneficio solicitado, lo que deberá ser demostrado con la resolución correspondiente o con cualquier otro documento que acredite dicha condición.

– Las AFP son las responsables de atender las solicitudes de devolución.

– Los aportes a devolver recibirán el tratamiento de aportes en exceso. La devolución se hará efectiva al valor cuota correspondiente a la fecha de devolución, identificando los períodos a los que correspondan los aportes, mediante cheque o abono en cuenta, según acuerdo entre el afiliado y la AFP.

– La devolución la efectúa la AFP a los afiliados que pagaron los aportes o, en caso hayan fallecido, a sus herederos que acrediten dicha condición. En este último caso, la devolución se efectuará en las mismas condiciones señaladas en los numerales que anteceden.

La construcción de una red normativa del MERCOSUR

OSCAR ERMIDA URIARTE (*)

INTRODUCCIÓN

Nos referimos al Derecho laboral *del* Mercosur y no al Derecho laboral *en* el Mercosur. Es decir que aquí no abordaremos el estudio de los Derechos nacionales del trabajo de los países miembros del Mercosur, sino al lento pero existente proceso de creación de un Derecho laboral del Mercosur: una red normativa laboral del conjunto regional y no de cada uno de sus Estados nacionales.

Pero ¿es que existe un Derecho laboral del Mercosur? Formulada en tales términos, la pregunta debería ser contestada negativamente, o más bien, con un "*no, todavía*" o "*aún no*". Pero existe sí, sin duda, un proceso de construcción de un Derecho laboral regional, hay *una red normativa en construcción*.

1. CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (OIT) RATIFICADOS EN COMÚN POR LOS PAÍSES MIEMBROS

Probablemente la primera iniciativa de adopción de normas laborales por el Mercosur haya correspondido a la entonces Comisión Nº 8 (*Principios*), del ex-Subgrupo de trabajo Nº 11 (hoy Subgrupo N° 10), que recomendó la ratificación, por los cuatro Estados miembros, de un mismo elenco mínimo de convenios internacionales del trabajo. Esta nómina, negociada tripartitamente, incluyó 34 convenios de la OIT y contiene muchos verdaderamente relevantes, como los Nºs. 11, 98, 135, 151 y 154 sobre libertad sindical y negociación colectiva, el Nº 144 sobre consulta tripartita en asuntos relacionados con la OIT, los Nºs. 110, 105 y 111 sobre igualdad, trabajo forzoso y no discriminación, los Nos. 1 y 30 sobre limitación de la jornada, el Nº 14 sobre descanso semanal, los Nºs. 26 y 95 sobre salarios, y otros sobre seguridad e higiene, inspección del trabajo y readaptación profesional. Se trata de un elenco no cerrado, que puede ser ampliado con nuevas recomendaciones.

La finalidad era la de crear un piso mínimo de protección de los derechos de los trabajadores de la región, válido en toda la dimensión geográfica de ésta. Es obvio que no se apuntaba a crear un Derecho supranacional, sino a establecer, a través de la coincidencia de los convenios internacionales ratificados por cada país, un Derecho internacional del trabajo común o *uniforme por coincidencia*.

Sin embargo, aquí se detectó uno de los ejemplos de bloqueo de lo social en los órganos ejecutivos del Mercosur: la recomendación del Subgrupo de trabajo Nº 11 nunca mereció una resolución del Grupo Mercado Común, órgano de atribuciones ejecutivas, integrado solamente por representantes de los Ministerios de Relaciones Exteriores de los países miembros.

De la lista consensuada de 34 convenios a ratificar en común, sólo doce están ratificados por los cuatro países del Mercosur.

Ellos son los siguientes:

Nº 11, sobre sindicalización en la agricultura,
Nº 14, sobre descanso semanal,
Nº 26, sobre salario mínimo,
Nº 29, sobre trabajo forzoso,
Nº 81, sobre inspección del trabajo,
Nº 95, sobre protección del salario,
Nº 98, sobre libertad sindical y negociación colectiva,
Nº 100, sobre igualdad de remuneración,
Nº 105, sobre abolición del trabajo forzoso,
Nº 111, sobre igualdad y no discriminación,
Nº 115, sobre protección contra radiaciones, y
Nº 159, sobre readaptación profesional.

Su importancia radica en que forman parte del *Derecho internacional del trabajo sustancial del Mercosur* y en que durante cierto lapso constituyeron *todo* el Derecho internacional laboral del Mercosur

2. LA DECLARACIÓN SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR

a) Antecedentes

La comisión Nº 8 (*Principios*) del ex-Subgrupo de trabajo Nº 11 del Mercosur acordó estudiar la viabilidad de proyectar una Carta Social o Carta de Derechos Fundamentales en materia laboral del Mercosur, la que, en principio, podría constar en un Protocolo adicional al Tratado de Asunción, que debería ser ratificado por cada Estado parte, y constituyó una subcomisión tripartita con ese cometido. Tanto ésta como la doctrina iniciaron y elaboraron estudios sobre los eventuales caracteres, contenido y eficacia de una tal Carta Social. La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur elaboró un detallado anteproyecto denominado «Carta de los Derechos Fundamentales del Mercosur: Propuesta de los trabajadores». Los debates y estudios consideraron los derechos a incluir en la Carta, la eficacia de la misma y los mecanismos de control, incluida la posibilidad de aplicación de sanciones por incumplimiento y/o de creación de algún tipo de tribunal internacional, lo que hubiera podido llegar a introdu-

(*) *Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay). Miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Funcionario técnico de Cinterfor/OIT.*

cir cierto grado de supranacionalidad.

En 1997, el Subgrupo de trabajo Nº 10 (sucesor del ex-11), incorporó el tema en su agenda, constituyendo un grupo *ad hoc* de integración tripartita, que debería «analizar las diversas propuestas tendentes a la aprobación de un instrumento que contenga un núcleo duro de derechos fundamentales y un mecanismo de supervisión con participación de los sectores sociales» (acta Nº 2/97, de la V Reunión del SGT 10). Dicho grupo se abocó a la discusión de un «Protocolo Sociolaboral del Mercosur» que, como su nombre indicaba, debería adoptar la forma de un protocolo adicional al Tratado de Asunción. En el curso de los debates y negociaciones, se dejó de lado dicha idea y se optó por una Declaración de los Presidentes de los Estados parte del Mercosur, la que luego de aprobada por los diversos órganos del Mercosur, fue signada por los Jefes de Estado el 10 de diciembre de 1998, en Brasil.

b) Naturaleza y eficacia

La Declaración Sociolaboral del Mercosur proclama una serie de principios y derechos en el área laboral, «sin perjuicio de otros que la práctica nacional o internacional de los Estados partes haya instaurado o vaya a instaurar. Se vincula con el *carácter progresivo y abierto* de la Declaración, que se extiende a otros derechos y principios, además de los expresamente previstos en su articulado. Por otra parte, permite sostener que la Declaración *es una norma jurídica de plena eficacia.*

En primer lugar hay disposiciones susceptibles de aplicación directa e inmediata, como las que reconocen o garantizan un derecho efectivo o proscriben una actitud.

En segundo lugar, hay también cláusulas programáticas, la mayor parte de ellas con asunción de compromisos gubernamentales específicos.

Por otra parte, aún cuando no se admitiera que la Declaración es una norma de *jus cogens*, de todos modos podría reconocérsele rango constitucional en todos y cada uno de los países miembros del Mercosur, cuyas Cartas fundamentales contienen una disposición que incluye, en sus respectivas enumeraciones de derechos fundamentales, a todos aquellos, aún no enunciados, que sean propios de la personalidad humana o del sistema democrático (arts. 33 de la Constitución argentina, 5 ap. 2 de la brasileña, 45 de la paraguaya y 72 de la uruguaya).

c) Contenido

En cuanto al contenido de la Declaración, hay que distinguir su contenido específico de su contenido genérico o ampliado.

Su contenido específico, es decir, el de los derechos y principios expresamente consagrados en el articulado de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, incluye:

- no discriminación,
- derechos de trabajadores migrantes y fronterizos,
- eliminación del trabajo forzoso,
- edad mínima de ingreso al trabajo,
- derechos de los empleadores de organización y dirección técnica de la empresa,
- libertad de asociación y protección de la actividad sindical,
- negociación colectiva,
- derecho de huelga,
- promoción de formas preventivas y alternativas de autocomposición de conflictos,
- fomento del diálogo social nacional e internacional,
- fomento del empleo y protección de los desempleados,
- derecho a la formación profesional,
- derecho a la seguridad y salud en el trabajo,
- derecho del trabajador a la protección en las condiciones y el ambiente de trabajo, y compromiso de instituir y mantener los servicios de inspección del trabajo, y
- derecho de los trabajadores a la seguridad social

Pueden destacarse algunas particularidades de este elenco. Por una parte llama la atención que esta es la primera de las Declaraciones de este tipo de las que muestra el Derecho comparado, que incluye, entre los principios y derechos fundamentales, la facultad del empleador de «organizar y dirigir económica y técnicamente la empresa, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales» (art. 7).

También llama la atención que el derecho de sindicación o libertad sindical se presente bajo el *nomen juris* de «libertad de asociación», no quedando claro si se trata de un simple anglicismo o de una toma de posición doctrinal (art.8).

También es importante la inclusión de derechos y objetivos relacionados con la promoción del empleo, la protección de los desempleados, con el derecho de los trabajadores a la salud y seguridad en el trabajo, incluyendo la referencia al «medio ambiente de trabajo», a los servicios de inspección del trabajo, y al derecho a la seguridad social.

d) Aplicación y seguimiento

La Declaración prevé la constitución de la Comisión Sociolaboral del Mercosur, órgano auxiliar del Grupo Mercado Común, de composición tripartita, destinado a promover el cumplimiento de los derechos y principios previstos en aquella. En el caso de los mecanismos de seguimiento que giran en torno a la Comisión Sociolaboral, no podrán utilizarse para otros fines que no estén en ellos previstos, vedándose, en especial, «su aplicación a cuestiones comerciales, económicas y financieras» (art. 25), es decir, su utilización como cláusulas sociales condicionantes del comercio internacional.

e) Valoración

La valoración objetiva que se haga de la Declaración Sociolaboral del Mercosur dependerá, fundamentalmente, de la posición que se adopte sobre su naturaleza y eficacia. Es cierto que, por una parte, es difícil sustraerse a la comparación del resultado final (esta Declaración presidencial) con sus antecedentes (como la Carta de los Derechos Fundamentales del Mercosur propuesta por los trabajadores, o la idea de acordar un protocolo adicional al Tratado de Asunción), claramente más completos y avanzados. Pero por otra parte, si vemos en la Declaración Sociolaboral una norma de eficacia plena y judicialmente aplicable, estaríamos ante un instrumento de la máxima trascendencia.

3. EL CONVENIO MULTILATERAL DE SEGURIDAD SOCIAL DEL MERCOSUR

El Subgrupo de trabajo Nº 10, el Grupo Mercado Común y el Consejo han dado aprobación a un proyecto de Convenio multilateral de Seguridad Social del Mercosur, y a un proyecto de Acuerdo Administrativo para su aplicación.

El convenio dispone que los derechos de seguridad social previstos en este documento «se reconocerán a los trabajadores que presten o hayan prestado servicios en cualquiera de los Estados Contratantes reconociéndoles, así como a sus familiares y asimilados, los mismos derechos, estando sujetos a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados» (art.2).

Este tratado recoge los principios materiales básicos del Derecho internacional de la Seguridad Social, a saber: aplicación de la ley del lugar de ejecución, igualdad, conservación de derechos adquiridos, totalización y prorrata.

El principio de igualdad o no discriminación entre nacionales y extranjeros

El principio de conservación de los derechos adquiridos no está consagrado a texto expreso, pero su recepción dimana de la proclamación, ésta sí expresa, de los principios de aplicación de aquél, cual son el de totalización y el de prorrata.

La totalización de períodos de seguro o cotización supone que «los períodos de seguro o cotización cumplidos en los territorios de (cualquiera de) los Estados contratantes serán considerados para la concesión de las prestaciones», a cuyos efectos también se prevé el criterio de la distribución «a prorrata» de los costos de las prestaciones (art. 17), que consiste en dividir el costo total del beneficio entre los países en los cuales fue generado, en proporción al tiempo trabajado (y cotizado) por el beneficiario o causante en cada uno de ellos.

El convenio también contiene normas especiales sobre las prestaciones de salud para los trabajadores trasladados temporalmente, y sobre los regímenes de pensiones de capitalización individual, entre otros aspectos.

4. EL REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

Es la primera vez que un órgano del Mercosur adopta un "repertorio de recomendaciones prácticas", forma jurídica obviamente inspirada en la que con alguna frecuencia utiliza el Consejo de Administración de la OIT (1).

a) Naturaleza y eficacia

Como su propia denominación indica, contiene recomendaciones, lineamientos, directrices, tanto para las autoridades, como para los actores sociales y para los operadores jurídicos, incluidos los jueces.

Apunta, así, a desarrollar el artículo 16 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur con la finalidad de servir de guía práctica y de orientación en el diseño e implantación de acciones y políticas nacionales en la materia.

b) Contenido

En línea con la doctrina y con las disposiciones de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, el primer párrafo del Repertorio atribuye tres objetivos a la formación profesional, a saber:

a) "contribuir al desarrollo integral de la persona, proporcionándole condiciones para su crecimiento laboral y social" (lit. a), de conformidad con la concepción del derecho a la formación como uno de los derechos fundamentales de la persona humana;
b) facilitar el acceso al empleo, su conservación y la mejora de las condiciones de trabajo (lit. b); y
c) Fortalecer la capacidad competitiva de las empresas (lit. a *in fine*).

Estos tres objetivos recogen lo que se ha denominado polifuncionalidad o dualidad de la formación profesional, que interesa a los trabajadores, en tanto derecho fundamental e instrumento de empleabilidad y de conservación y de promoción en el empleo, así como a los empleadores en cuanto herramienta económica de competitividad alta y productividad. Por las mismas razones, la formación profesional interesa, asimismo, al gobierno, que debe promoverla y garantizarla.

El Repertorio no se limita a proclamar genéricamente el derecho a la formación profesional, sino que además, distingue "el derecho a una *formación inicial* (...) y a una *formación continua*" (párrafo segundo), así como el *derecho a la participación* de empleadores y trabajadores en la formulación y ejecución de las políticas de formación.

El Repertorio también incluye recomendaciones sobre la articulación de la formación profesional con el sistema educativo (párrafo cuarto), la descentralización (párrafo sexto) y la integración regional (párrafo séptimo). Sobre este último aspecto, se dispone que la formación profesional debe contribuir a lograr un mayor avance de la dimensión sociolaboral del Mercosur y constituirse en un factor de transparencia que contribuya a la circulación de los trabajadores de la región.

Finalmente, el octavo párrafo prevé la revisión del Repertorio, transcurrido un año de su adopción, sobre la base de la experiencia acumulada durante su aplicación o sobre las propuestas formuladas por los actores intervinientes en el Subgrupo de trabajo N° 10.

5. LOS PRONUNCIAMIENTOS DE LA COMISIÓN SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR

La Comisión se pronuncia a partir de *memorias* o informes presentados periódicamente por los gobiernos, en un *modus operandi* inspirado en el funcionamiento de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y recomendaciones de la OIT.

Las primeras memorias analizadas por la Comisión Sociolaboral del Mercosur fueron las referidas a la igualdad de oportunidades y de trato (art. 3 de la Declaración), formación profesional (art. 16), políticas activas de empleo (art. 14), trabajo infantil (art. 6) y diálogo social (art. 13).

Es del caso destacar que el primer pronunciamiento de la Comisión adoptado como resolución por el Grupo Mercado Común, es el relativo a la formación profesional (2). Asimismo, recomienda "integrar la formación profesional a las políticas activas de empleo, a fin de facilitar a las personas el

acceso a un trabajo decente", destacándose aquí la recepción del concepto "*oitiano*" de trabajo decente y del papel asignado a la formación como componente esencial de aquel (3).

6. LA AUTONOMÍA COLECTIVA REGIONAL

El Derecho del trabajo se caracteriza por poseer fuentes extraestatales, en especial, las derivadas de la autonomía colectiva. Esa característica no se reduce al orden jurídico nacional, sino que se proyecta, también, en los ordenamientos jurídico-laborales internacionales y –especialmente– en los que responden a una iniciativa de integración regional. El ejemplo de la Unión Europea es significativo y orientador.

Por eso, el Mercosur no ha quedado ajeno al surgimiento de una autonomía colectiva regional. La autonomía colectiva funciona por sí misma, generando sus propias normas, de conformidad con su naturaleza de verdadera autonomía. Y así ha surgido el primer convenio colectivo regional del Mercosur, negociado y celebrado entre sindicatos y empresas, al margen de todo órgano y presencia gubernamental.

Se trata de la convención colectiva celebrada en 1998 por las empresas Volkswagen de Argentina y Brasil con los sindicatos metalúrgicos de Brasil y mecánicos de la Argentina, la que se fundamenta en la necesidad de extender los entendimientos de las relaciones entre capital y trabajo a todo el ámbito del Mercosur, según se establece en su primer *considerando*. Esto demuestra la clara percepción de la nueva dimensión regional de las relaciones laborales, lo que, a su vez, es inmediatamente ratificado en el *preámbulo*, según el cual este convenio «establece los principios básicos que regirán las relaciones de trabajo a nivel del Mercosur».

Su contenido incluye disposiciones sobre intercambio de informaciones, prevención y solución de conflictos, reconocimiento de la representatividad sindical y de las comisiones internas de fábrica y sobre formación profesional.

En materia de derecho de información, el convenio establece que se pondrá a disposición de los sindicatos y de las comisiones internas, informaciones claras y suficientes sobre los aspectos relevantes de las actividades de las empresas, para lo cual agrega que por lo menos se realizará una reunión anual conjunta de las empresas, los sindicatos y las comisiones internas nacionales.

En relación con la prevención y solución de conflictos, se asume el compromiso de prevención a través del diálogo permanente y se acuerda que, si surgieran divergencias éstas se conducirán –siempre que sea posible– a través de la negociación.

Finalmente –en relación con el contenido–, interesa destacar –también aquí–, las previsiones del convenio en materia de formación profesional. Por una parte, se dispone que los programas de capacitación serán armonizadas entre las diversas unidades de las empresas. Por otra, se prevé la cooperación de los sindicatos y las comisiones internas en la elaboración de los programas de capacitación. Y finalmente, se establece el reconocimiento automático de los cursos, seminarios y entrenamientos realizados en cualquiera de las unidades empresarias. Todo esto se establece bajo el título «*sistema de capacitación profesional*», que denuncia el propósito de apuntar a la definición de una política de formación profesional pensada para el conjunto del ámbito del Mercosur.

CONCLUSIONES

Con todas las dificultades del caso, con retraso en relación con lo deseable, de manera incipiente y embrionaria, existe, sin embargo, un proceso de construcción de una red normativa laboral del Mercosur.

Por el momento, esa red normativa inacabada está compuesta por un modesto número de convenios internacionales del trabajo ratificados por los cuatro países miembros, por la Declaración Sociolaboral del Mercosur y los Pactos, Declaraciones y convenciones con los que ella se integra, por el Convenio Multilateral de Seguridad Social del Mercosur (aún pendiente de ratificación por Paraguay), por el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre formación profesional y –en otro plano–, por las manifestaciones de la autonomía colectiva regional y por los pronunciamientos de la Comisión Sociolaboral del Mercosur.

Ese conjunto es, todavía, insuficiente para hablar con propiedad de un pleno *Derecho laboral del Mercosur*. Pero ya no es posible negar la existencia de una *red normativa laboral del Mercosur* en construcción. Del mismo modo, la toma de conciencia de lo mucho que queda por hacer, no debe impedir la valoración de lo –aún poco– existente. Y sobre todo, el esfuerzo de continuar la construcción debe acompañarse de la cimentación y profundización de lo ya disponible.

En este último plano –el del afianzamiento y explotación al máximo de la normativa existente–, cabe destacar, por lo menos, tres vertientes.

La primera de ellas radica en la importancia de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, de su contenido ampliado, de su alta jerarquía jurídica y de su eficacia, incluida su aplicabilidad judicial.

La segunda consiste en el alto nivel de tripartismo, diálogo social y participación de los actores sociales en la elaboración de las normas antes referidas: todas ellas emanaron del Subgrupo de trabajo N° 10, de integración tripartita. Paralelamente, la autonomía colectiva "pura" o bilateral, ha generado (solamente, pero al menos) un convenio colectivo regional.

Y la tercera apunta al papel de la Justicia nacional en la operatividad de estas normas. Es el caso principal –pero no único– de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, varias de cuyas disposiciones son plenamente aplicables. Aun en ausencia de tribunales de justicia regionales –que deberán existir–, los tribunales nacionales pueden y deben aplicar algunas de las normas emanadas del Mercosur, lo que contribuirá al afianzamiento de las mismas y a su inserción en el mundo real.

---

(1) En el marco de la OIT, no se trata de las *recomendaciones* que adopta la Conferencia de la misma manera que los *convenios*, sino de "*repertorios* de recomendaciones *prácticas*" dictados por el Consejo de Administración. Entre los que se han adoptado de este modo en la OIT, pueden citarse los referidos al Tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo, al VIH/SIDA y el mundo del trabajo, al Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, etc.

(2) Resolución 59/01 del GMC, de 5 de diciembre de 2001.

(3) Al respecto, pueden verse, de Cinterfor/OIT, *Formación para el trabajo decente*, Montevideo 2001 y *Trabajo decente y formación profesional*, Boletín de Cinterfor/OIT N° 151, Montevideo 2002.

Proyecto de Ley General de Trabajo

Transcribimos a continuación una primera parte de los comentarios de la OIT sobre el Proyecto de Ley General de Trabajo en base a los puntos de vista de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Además incluimos comentarios de Aele sobre el Proyecto de Ley.

"La elaboración de la Ley General del Trabajo es una excelente oportunidad para poner la legislación en conformidad con los convenios internacionales ratificados y eventualmente reflexionar sobre la conveniencia de incorporarle disposiciones de convenios no ratificados o de recomendaciones que se consideren apropiadas y oportunas.

A tal efecto, los comentarios formulados a continuación, siguiendo el orden del Proyecto de ley, procuran tener en cuenta orientaciones de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Perú, en particular a la luz de los comentarios formulados por la Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones. No obstante, estos comentarios no prejuzgan de la posición que puedan adoptar los órganos de control de la OIT. La lista de los convenios internacionales ratificados y de los referidos comentarios de los órganos de control, figuran en anexo al presente documento".

A. COMENTARIOS ESPECÍFICOS OIT

Para facilitar la lectura de estos comentarios, los mismos van precedidos, en cada caso, del artículo correspondiente del Proyecto.

1. Título Preliminar

Objeto

Artículo I: *La presente Ley regula las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios, nacidas de un contrato verbal o escrito, cualquiera fuera la denominación o modalidad de éste.*

Si este artículo se propone definir el objeto de la ley, quizás convendría agregar: "y las relaciones colectivas de trabajo», pues el proyecto cubre las relaciones individuales y las colectivas.

Aele: *Nos parece riesgoso e incompleto definir las prestaciones que regula la LGT por cuanto se presta a que no se cubra toda la gama de posibilidades. Debió más bien definirse al tipo de trabajador a quien se le aplica, su ámbito y para quienes laboran.*

Género

Posible nuevo artículo. Si fuese aceptada la sugerencia formulada en los comentarios generales, de incluir una norma sobre el carácter genérico de las expresiones en masculino, se podría introducir un nuevo artículo que dijera, por ejemplo:

> «La designación de personas en masculino tiene, en las disposiciones de la Ley, un sentido genérico, referido siempre, por igual, a hombres y mujeres, salvo que la norma respectiva indique lo contrario».

2. Prestación personal de servicios

Artículo II. *Son prestaciones personales de servicios aquellas en las que el trabajador es una persona natural, que debe ejecutar su prestación sin contar con sustitutos ni auxiliares a su cargo. No se pierde la condición de trabajador cuando éste cuente con el apoyo brindado por familiares directos, que dependan económicamente de él, en el caso del trabajo a domicilio previsto por esta Ley. Tampoco se pierde cuando se encubra una prestación personal a través de la actuación de una persona jurídica.*

Mientras la primera de las tres disposiciones define la *prestación personal de servicios* («Son prestaciones personales de servicios...»), y da a entender que éste es el objeto del artículo, la segunda y la tercera disposiciones están referidas más bien a la *condición de trabajador* («No se pierde la condición de trabajador...»). Para armonizar esas tres disposiciones sin por ello cambiar su sentido, el artículo podría decir:

> «Son prestaciones personales de servicios aquellas en las que el trabajador es una persona natural, que debe ejecutar su prestación sin contar con sustitutos ni auxiliares a su cargo. No dejan de ser personales las prestaciones de servicios cuando el trabajador cuente con el apoyo brindado por familiares directos, que dependan económicamente de él, en el caso del trabajo a domicilio previsto por esta Ley; ni cuando se encubran a través de la actuación de una persona jurídica».

Aele: *Es sumamente compleja la redacción de los alcances de la última parte de este artículo, incluso lo sugerido por la OIT. En la LGT están regulados los casos de intermediación laboral por lo que no procede en este título señalar un efecto particular.*

Pero la figura que se debe incluir en este título es la de simulación laboral que comprende todos los casos posibles.

Contrato de trabajo, relación laboral, contrato verbal o escrito, además de prestaciones de servicios, entre otros, son algunos de los términos que ocasionarán más de una confusión entre los actores de esta LGT.

3. Alcance de la presunción

Artículo V.	*Se presume que toda prestación personal y remunerada de servicios es subordinada. Asimismo, se presume la existencia de un vínculo laboral entre quien presta un servicio al interior de un centro de trabajo y quien lo aprovecha. La carga de la prueba en ambos supuestos corresponde al empleador.*

La referencia a la remuneración limita el alcance de la presunción establecida en la primera disposición de este artículo («Se presume...») y complica la posición del trabajador que quiera alegar esa presunción, pues para ello debe probar primero que su prestación de servicios es remunerada. En cambio la segunda disposición («Asimismo, se presume...») es más amplia, pues la presunción opera sin necesidad de probar la remuneración, pero en cambio su alcance es más reducido pues está referido únicamente al supuesto de la existencia de un centro de trabajo. Finalmente, la norma sobre la carga de la prueba es obvia, porque la presunción significa precisamente que se tiene como cierta la existencia de un hecho cuando ha sido probado otro, en este caso la prestación personal y remunerada de servicios. Tal vez sería suficiente para el propósito de este artículo amalgamar y simplificar las dos primeras disposiciones en una sola, sin exigir la prueba de la remuneración, y prescindir de la tercera, por ejemplo en la forma siguiente:

4. «Artículo V. Se presume la existencia de un vínculo laboral entre quien presta un servicio y quien lo recibe».

Aele: *Los comentarios de la OIT ayudan a ver con mayor precisión los problemas que ocasiona una normativa reglamentarista y detallada que limita el ámbito de las disposiciones y crea confusión en su aplicación.*

La simplicidad está ausente. Por ejemplo, si se trata de de un centro de operación y no de un centro de trabajo, ¿ya no operaría la presunción?

Trabajadores públicos

Puesto que esta primera serie de artículos del Título Preliminar está dedicada a definir el *ámbito* de la ley, convendría examinar la posibilidad de transferir acá la disposición complementaria quinta, de modo que los ciudadanos sean advertidos desde el comienzo sobre los términos en los cuales la ley será aplicada a los trabajadores públicos.

Trabajo dependiente excluido (Artículo X)

Quizás sería preferible ubicar el actual artículo X aquí, antes del VI, para terminar así la referencia al trabajo dependiente e introducir la mención general al trabajo por cuenta propia, al cual se referirían luego con más detalle los artículos VI y VII. A menos que se acepte la solución propuesta a continuación para reorganizar lo dispuesto en los artículos VI, VII y X, antes de que el actual artículo VI trate del trabajo independiente.

Aele: *Es una duplicidad y coincidimos que debe eliminarse y transferirse a los primeros artículos.*

5. Trabajo independiente

Artículo VI.	*Las prestaciones de servicios, autónomas y retribuidas, cumplidas por personas naturales o jurídicas, se rigen por el ordenamiento civil o mercantil. No obstante, el ordenamiento laboral puede resultar aplicable, en todo o en parte, a quienes prestan un servicio personal, autónomo y retribuido, si se les extiende por ley expresa.*
Artículo VII.	*La presente Ley es aplicable a los trabajadores independientes en lo que resulte pertinente.*
Artículo X.	*No están comprendidos en esta Ley: el servicio militar, el servicio derivado de las obligaciones cívicas, el trabajo penitenciario, el trabajo voluntario no retribuido y el trabajo por cuenta propia.*

Estos tres artículos tratan del trabajo independiente, pero en tres sentidos diferentes:

a. exclusión del campo de aplicación de la ley (Artículo X),
b. aplicación del ordenamiento laboral en caso de extensión expresa (Artículo VI) y
c. aplicación de la ley general del trabajo cuando resulte pertinente (Artículo VII).

La primera de las disposiciones mencionadas (la del Artículo X) parece innecesaria pues el artículo I indica cla-

ramente que la ley regula las prestaciones subordinadas de servicios y el VI dispone que las prestaciones autónomas se rigen por normas civiles o mercantiles.

Las otras dos disposiciones son importantes, pero, aunque tienen distinto alcance (el artículo VI abarca todo el ordenamiento laboral, mientras que el VII se refiere sólo a este instrumento), tal vez convendría unificarlas y reformularlas, dentro del Artículo VI, para hacerlas complementarias, en cuyo caso el Artículo VII podría ser suprimido.

De acuerdo con las consideraciones anteriores, se podrían reorganizar los artículos VI, VII y X en la forma forma siguiente:

«Artículo VI.	Las prestaciones de servicios, autónomas y retribuidas, cumplidas por personas naturales o jurídicas, se rigen por el ordenamiento civil o mercantil. No obstante, el ordenamiento laboral puede resultar aplicable, en todo o en parte, a quienes prestan un servicio personal, autónomo y retribuido, cuando resulte pertinente o cuando así lo disponga la ley expresamente.
Artículo VII:	Suprimirlo.
Artículo X:	No están comprendidos en esta Ley: el servicio militar, el servicio derivado de las obligaciones cívicas, el trabajo penitenciario ni el trabajo voluntario no retribuido».

Aele: *Esta norma peligrosamente estaría concibiendo que los derechos incluidos en la LGT se aplican a los trabajadores dependientes pero también a los independientes lo que a nuestro criterio es un error. Estos derechos no ingresan desde el exterior a la órbita del trabajador independiente, ya que la única vía para que esto se produzca es el contrato de locación de servicios. De lo contrario dejaría de ser un contrato autónomo y se convertiría en contrato de trabajo. Esta forma de extender derechos sin atender a la naturaleza jurídica de la relación laboral es un error pues se legisla sobre un hecho no conocido, es decir el de no determinar las particularidades de la prestación y los derechos que corresponden.*

Esta materia debería dejarse a la ley especial y no a la Ley General de Trabajo.

6. Discriminación e igualdad

Artículo XI. Son principios del ordenamiento laboral:

1. *Interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el significado de una norma. De haber oscuridad en el sentido de una cláusula del contrato de trabajo, se prefiere igualmente el sentido más ventajoso para el trabajador.*
2. *Norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho. Este principio no se aplica para resolver los conflictos entre normas estatales de distinto rango, caso en que prevalece la superior. La comparación entre las normas en conflicto se hace por instituciones.*
3. *Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas imperativas.*
4. *Condición más beneficiosa para conservar las ventajas alcanzadas a partir de contratos de trabajo, concesiones unilaterales no normativas del empleador o consolidación por el transcurso del tiempo, frente a nuevas normas que las supriman o rebajen. Solo pueden ser dejadas sin efecto por acuerdo de partes.*
5. *Igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades. Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.*
6. *No constituyen discriminación las acciones positivas adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualación efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales.*
7. *Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias.*
8. *Fomento por el Estado de la autonomía colectiva como instrumento de regulación equilibrada de las relaciones laborales y generación de paz social.*
9. *Fomento de la formalidad que permite al Estado verificar el cumplimiento de lo previsto por el ordenamiento laboral, como requisito para contratar con el sector público o acceder a determinados beneficios, incentivos o licencias.*
10. *Los demás derivados de la dignidad de la persona y de su protección por el Estado.*

7. Discriminación en materia de empleo y ocupación

El numeral 5 del artículo XI debiera ser analizado a la luz del Convenio Nº 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, el cual ha sido ratificado por el Perú en 1970, y puesto en conformidad con dicho Convenio. Al respecto cabe formular los señalamientos siguientes:

a) La primera disposición del referido numeral 5 está dirigida sólo al empleador para que no trate en forma desigual al trabajador. En realidad el campo de aplicación del Convenio es más amplio en el sentido de que, con una formulación en términos afirmativos, abarca no sólo la igualdad de trato en el trabajo, sino también la igualdad de oportunidades en el empleo, incluido el acceso a los medios de formación profesional. Se sugiere, por tanto, adoptar los términos del Convenio, incluida la definición de discriminación, con lo cual el Proyecto quedaría en conformidad también con lo dispuesto en la Ley Nº 26772 [1].
b) La frase según la cual «Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o la inversa» puede dar lugar a malentendidos y sugerir, por ejemplo, que existen trabajadores «desiguales», concepto que contradice el principio del artículo 11 del mismo Proyecto, según el cual «*Los trabajadores son iguales ante la ley y gozan de la misma protección y garantías*». Se debería, por ello, considerar la posibilidad de eliminar esta frase.
c) Al referirse a las causales de discriminación, el Proyecto incluye unas que no figuran en el Convenio (idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA y condición económica), pero en cambio omite el «color» y la «ascendencia nacional», y al referirse a opinión y origen no especifica si se trata de opinión «política» y de «origen social». Aun cuando la norma proscribe la discriminación «por cualquier otra índole», convendría incluir expresamente todos los motivos mencionados en el Convenio, a fin de quedar en conformidad con éste.
d) El segundo párrafo del numeral 5, se refiere a las «acciones positivas» *destinadas a lograr una igualación efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales*. El Convenio es más amplio en su formulación y además contempla que tales acciones sean adoptadas en consulta con los interlocutores sociales, por lo cual se sugiere modificar la redacción del Proyecto en este punto siguiendo el texto del *artículo 5, 2) del Convenio*.
e) Asimismo, y sobre la base de lo dispuesto en las *Convenciones sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, o de discriminación racial,* se sugiere agregar a continuación, la frase siguiente: «Tampoco constituye discriminación, la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, o para asegurar el adecuado progreso de los grupos de personas mencionados en el párrafo anterior».
f) El proyecto incluye disposiciones para la contratación de extranjeros, pero claramente dispone en el artículo 43, numeral 2, que quien tenga visa de **inmigrante** no será considerado extranjero. Se debería considerar la posibilidad de incluir en el Título Preliminar, y en los principios enunciados en el artículo XI, un nuevo numeral por el cual se *garantice el respeto de los derechos laborales reconocidos en esta ley de todos los trabajadores migrantes*.

De acuerdo con lo expuesto, se sugiere redactar el numeral 5 de la manera siguiente para ponerlo en conformidad con el Convenio Nº 111:

> «Los trabajadores gozarán de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Está proscrita la discriminación, directa o indirecta, es decir, cualquier distinción, exclusión o preferencia por razón de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA y condición económica o de cualquier otra índole, en el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también en las condiciones de trabajo.
>
> No constituyen discriminación las acciones positivas adoptadas por el Estado, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, destinadas a lograr una igualación efectiva entre diversos grupos de personas a los que se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o nivel económico, social o cultural.
>
> Tampoco constituye discriminación, la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar en los hechos la igualdad entre el hombre y la mujer, o para asegurar el adecuado progreso de los grupos de personas mencionados en el párrafo anterior».

8. Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina

Sería muy oportuno incorporar en este artículo XI el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor, en los términos del Convenio sobre igualdad de remuneración (Nº 100), 1951, ratificado por Perú en 1960. A este respecto conviene tener en cuenta que el referido principio está consagrado en el artículo 43 de la Carta Magna de Perú, aunque el Convenio lo establece en términos diferentes, de mayor amplitud, pues

garantiza igual remuneración entre hombres y mujeres, por trabajos de igual valor, mientras el artículo constitucional dice: *«El trabajador, varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador».* A su vez, el artículo 49 del Proyecto declara nula las discriminaciones por remuneraciones pero sin llegar a desarrollar el principio del Convenio Nº 100.

También podría ser oportuno incluir a continuación, en el mismo numeral, el concepto de remuneración, tal como figura en el *artículo 2 del Convenio Nº 100* y agregar, como lo sugiere la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, una mención sobre *«la necesidad de establecer un sistema que permita medir y comparar el valor de las tareas y así poder clasificar los empleos por su contenido haciendo abstracción de las características personales del trabajador[2]».*

De acogerse esta recomendación, el principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor podría ser consagrado en un nuevo numeral 6, para lo cual habría que correr la numeración de los siguientes numerales.

El principio en cuestión podría entonces quedar formulado en los términos siguientes:

> «La ley garantizará la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. A los efectos de la aplicación de este principio, el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. Asimismo, se establecerá un sistema que permita medir y comparar el valor de las tareas y así poder clasificar los empleos por su contenido haciendo abstracción de las características personales del trabajador».

B. COMENTARIO FINAL AELE

1. Apreciación General

Prescindiendo de un análisis crítico y detallado sobre si resulta cuestionable o no consignar un Título Preliminar al inicio de una Ley General de Trabajo, lo que puede ser considerado discutible, debemos presentar, no obstante, algunos comentarios sobre este particular.

En Análisis Laboral de abril 2002, pág. 23 indicamos que respecto a los beneficios de una codificación en el Seminario Bases para una Ley General de Trabajo de 1984 se arribó a una serie de conclusiones.

La quinta conclusión dice lo siguiente: "No pueden desconocerse los indudables beneficios de una tarea auxiliar a la codificación, que haga más claras y comprensibles normas destinadas a regular relaciones del tipo de las laborales, cuyos destinatarios no siempre pueden contar con los asesoramientos convenientes para el pleno conocimiento de sus derechos y obligaciones.

Sin embargo, no puede olvidarse que en toda legislación social subyacen opciones políticas y que la necesidad de consenso para su sanción y efectiva aplicación apareja una casi inevitable y hasta necesaria ambigüedad, que en cierta forma contradice o torna extremadamente difícil alcanzar los deseados márgenes de claridad".

La sexta indicó que "el trasfondo de opciones políticas y la necesidad de un amplio consenso, excluye que la tarea de codificación del Derecho del Trabajo pueda quedar exclusivamente librada a expertos o especialistas, requiriéndose un gran debate nacional con audiencia de las organizaciones representativas de los sectores interesados".

Finalmente la octava conclusión determinó que "**no es factible establecer, de antemano, el campo que cabe atribuir a la regulación por la legislación, de las relaciones laborales en sus aspectos concretos y el que debe dejarse a la autonomía colectiva. En cada país y en cada momento operan circunstancias variadas de índole económica y social o relativas al respectivo poder de negociación de los interlocutores sociales, que determinan la conveniencia de un mayor o menor grado de intervencionismo,** para la mejor protección del trabajo y la obtención de las respuestas más apropiadas a la problemática social. Empero, la legislación debería siempre crear el marco de apoyo y promoción del desarrollo de la autonomía colectiva, y no debería restringir su margen de operatividad, sustituyéndola donde no sea estrictamente necesario".

En términos generales el contenido del Título Preliminar peca de reglamentarista, por lo que su simplificación resultaría necesaria.

2. Ámbito de Aplicación (arts. I al XIII)

Deberían precisarse los alcances que se pretenden de la Ley General de Trabajo, determinando que sus normas resultaran de aplicación a los trabajadores de la actividad privada, excluyendo a los del sector público. Mediante disposición final podría considerarse su inclusión progresiva en la LGT o la sujeción a un estatuto especial.

Asimismo deberían enunciarse las exclusiones del ámbito (determinados funcionarios públicos, por ejemplo), tal como lo hace parcialmente el artículo XIII.

Igual identificación correspondería a los trabajadores sujetos a relaciones laborales especiales.

En el anteproyecto se ha incidido más bien en lo que constituyen las prestaciones personales, tratando de tipificar sus alcances para cada caso particular por lo que su contenido estaría constituyendo una modalidad particular de interpretar los alcances del «ámbito de aplicación».

Dicha técnica obviamente conduce a establecer una terminología cuyo contenido puede ser contradictorio o llevar a múltiples interpretaciones ya que se le extrae de la sección correspondiente y se convierte en una exploración teórica dejando de lado lo que estabiliza una norma, es decir definir con claridad los sujetos a quienes comprende, lo que en verdad constituye el ámbito de aplicación. Lo consigna-

do en el anteproyecto constituye un desarrollo difuso de aspectos particulares de lo que en realidad constituye el ámbito de aplicación, el que debe ser la conjunción de arquetipos jurídicos.

Aun así alguno de los conceptos expuestos tienen características tan genéricas que no permiten vislumbrar con precisión el contenido del concepto que se trata de exponer, tal es el caso de lo que se debería entender por relación laboral, en la que el artículo IV del anteproyecto trata de definir en base a lo que no constituye en sí su naturaleza, o bien acudiendo a un expediente mucho más fácil y gratuito cual es el de definir por **«presunción»** lo que conforma una relación laboral subordinada (artículo V).

Uno de los riesgos de la técnica jurídica utilizada en este anteproyecto, de acuerdo a lo expuesto precedentemente, es la dispersión de aquello que en verdad se quiere concretar, por cuanto se requerirá en cada título una explicación del ámbito de éste por cuanto el Título Preliminar sólo está dedicado a la prestación de servicios, esto se corrobora por cuanto en el Capítulo de la Ley de Relaciones Colectivas se ha tenido que colocar una definición de ámbito; y a su vez ha resultado atractivo incluir a los trabajadores independientes que obviamente, por la naturaleza de su prestación, no pueden estar dentro del ámbito de esta ley (art. XI).

Dentro de este conjunto de conceptos y términos jurídicos dispersos parecería vislumbrarse en los primeros seis artículos del Título Preliminar una definición de lo que es el contrato de trabajo, que a nuestro criterio no pertenece al «ámbito de aplicación» sino a un primer título específico dentro del campo de las relaciones individuales.

Siguiendo con el criterio anteriormente reseñado se ha tratado también de detallar las modalidades que puede revestir la figura de los sujetos de la relación laboral. Así en relación al **empleador,** se ha incluido dentro de sus alcances al *grupo de empresas* que si bien es una figura que no puede descartarse dentro de las nuevas relaciones laborales ha debido merecer mayor precisión en sus alcances y su ubicación correcta en el Título sobre Contrato de Trabajo. Igual consideración nos merecen los artículos del anteproyecto sobre *transmisión de empresas (art. VIII), fusión, escisión u otros similares,* pudiendo en algunos casos crear situaciones confusas por su vaguedad o generalidad cuando se anuncia la posibilidad de aplicación de la legislación laboral a quienes prestan servicios personales, autónomos y retribuidos.

La inclusión en el artículo XIII del concepto de *«Trabajo voluntario no retribuido»,* ameritará necesariamente revisar tanto el término apropiado como sus alcances en el título pertinente sobre Contrato de Trabajo, ya que de no procederse así se prestaría a innumerables simulaciones o figuras irregulares.

En relación a los regímenes especiales de trabajo, artículo XII, debería darse prevalencia a las normas del régimen especial y en lo no previsto en ellas en forma supletoria las disposiciones contenidas en la LGT, de esta manera se respeta el ordenamiento legal y se evita el conflicto de normas.

3. Principios (art. XIV)

Reitera lo establecido en la Constitución Política del Estado de 1993 (igualdad de oportunidades; irrenunciabilidad de derechos; interpretación favorable del sentido de una norma), ampliando los alcances que en la Carta Magna resultan sólo enunciativos.

Con el texto propuesto surgirán nuevas interrogantes al ampliarse la irrenunciabilidad a toda norma considerada imperativa, lo que tratándose de convenios colectivos podría llevarnos a la perpetuidad en cuanto a la duración de las cláusulas convencionales que se acuerden entre trabajadores y empleadores.

Además de los principios a que nos hemos referido, introduce otros seis, alguno de los cuales resultan discutibles en su calificación como principios (fomento por el Estado de la autonomía colectiva; fomento de la formalidad; la generalidad referida sobre la dignidad de la persona); este último constituye en realidad uno de los derechos fundamentales de la persona reconocidos en la Constitución y en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

La redacción de alguno de los contenidos expuestos resulta alambicada y, en consecuencia, confusa. Es el caso en especial del referido a la igualdad ante la ley, en que se habla de tratos desiguales a trabajadores iguales; discriminación directa o indirecta; igualación efectiva entre colectividades que tengan notorias desigualdades materiales, expresiones éstas que hubieran podido ser enunciadas con mayor claridad.

Efrén Córdova opina que «Del lado favorable a la codificación se ha invocado a su vez argumentos de diversa índole. Se ha insistido ante todo, en el hecho de que la codificación entraña una ordenación sistemática que pone fin a la incertidumbre y confusión que muchas veces impera cuando existen muchas leyes, decretos con fuerza de ley, decretos reglamentarios y otras disposiciones en vigor. La concentración en un solo texto y conforme a principios de ese enjambre de normas que en un momento determinado se halla rigiendo en un país, facilita su consulta y favorece la seguridad jurídica, lo que da a su vez mayor transparencia al mercado laboral» [3].

---

1) Ley por la cual se dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.
(2) *(Véase Solicitud Directa 2001/72)* Para el caso que sea agregado un nuevo numeral debería hacerse una referencia también al mismo en el artículo 49 del Proyecto.
(3) «La experiencia Latinoamericana de Codificación en su entorno histórico y problemática actual». La Reforma Laboral en América Latina, III Congreso Venezolano de Derecho Social y VII Congreso Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pág. 170.

Sistema Privado de Pensiones

Los fantasmas de la desafiliación y de la rentabilidad neta

JORGE BERNEDO ALVARADO

El debate sobre la pertinencia y los efectos de la desafiliación libre del Sistema Privado de Pensiones (SPP), se ha intensificado, ante la presencia de un proyecto de ley, aprobado recientemente en la Comisión de Seguridad Social del Congreso, en accidentado trámite. Dicho proyecto, resume ocho anteriores y 14 iniciativas legislativas en el mismo sentido, que ya habían puesto en escena, las características de operación actuales del SPP, y con mayor alcance, del conjunto del sistema de pensiones en el Perú.

Como han reconocido, hasta sus más entusiastas defensores, pero sobre todo la voz popular, el SPP necesita ser revisado, es perfectible. Le aquejan diversos males: estructurales, institucionales, de concepción, de actuación política, de rentismo y falta de imagen. No es poco. Pero también, para cualquiera que se interese –en el buen sentido– en el tema, el SPP debe ser reformado, pero también debe ocupar un lugar en un futuro diseño del sistema de pensiones, y así como ha tenido ventajas –la más notoria, su aporte al ahorro interno–, tuvo también dificultades. La más notoria, la pobre y contradictoria actuación del Estado, mucho más interesado en desatenderse de sus responsabilidades, pretendiendo el imposible de endosar la carga de sus adeudos al nuevo sistema, el cual a su vez, se halla empeñado en maximizar sus ganancias. Los grandes desfavorecidos de este connubio, han sido los de siempre, los afiliados y pensionistas de la seguridad social, en cualquiera de sus versiones.

LA IMAGEN

El Barómetro de Opinión pública de la Universidad de Lima correspondiente al mes de Marzo 2004, entró de plano al tema de la opinión de la gente respecto a las Administradoras de Fondos de Pensiones. En su encuesta, restringida a la capital de la república y al segmento de 18 a 70 años de edad, queda clara la imagen actual del SPP en la opinión pública.

En los resultados puede notarse claramente, la baja proporción de la afiliación respecto a la población total, intermediada por el hecho que no todas las personas en estas edades trabajan (solamente alrededor de dos tercios), y que parte de los ocupados están afiliados a otros sistemas de pensiones, y no al SPP. Echando cuentas el casi 20 por ciento registrado de afiliados al SPP que se muestra como resultado, cuadra bastante con las cifras actuales de fuentes más directas o amplias –la propia estadística de activos del sistema, o lo que registran las encuestas de hogares del INEI o el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo– que han estimado alrededor de 600 mil afiliados activos de esas edades en la capital.

Solamente un tercio de ellos está satisfecho con las AFPs y nadie está muy satisfecho, mientras que 21 por ciento está nada satisfecho, es decir, en contra. Cuando se afirma que unos 150 mil afiliados de las AFP de todo el país se irían de ellas, si la legislación se lo permitiera, no se está muy descaminado, sé es más bien bastante optimista. El riesgo real, es que esa cifra pudiera triplicarse, si la fiebre por desafiliarse se extendiera a quienes están "poco satisfechos".

Este riesgo se confirma por 70 por ciento de afiliados del SPP que está de acuerdo en la encuesta con el proyecto de ley de libre desafiliación. Es más; casi 50 por ciento de los entrevistados afiliados han respondido afirmativamente estar dispuestos a reincorporarse al sistema nacional de pensiones, a pesar de la campaña adversa, pública y privada, que se ha venido haciendo contra esta decisión.

LA PERSPECTIVA

Reducir el Sistema Privado de Pensiones a la mitad y transferir esa carga al sistema "nacional" de la Ley Nº 19990, administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Ese es el escenario de dimensiones más impactantes, al menos en el plano de las expectativas.

Desde luego, la promulgación de una ley como la propuesta no tiene el camino allanado. No solamente deberá superar las campañas casi generales en los medios de prensa, sino también la oposición abierta del Ministro de Economía y Finanzas y de buena parte del actual gabinete, además de los posibles entrabamientos al interior del propio Congreso.

No es pues un camino fácil, a pesar de la opinión a favor de las centrales sindicales y de las asociaciones de jubilados. Y en el caso de que se llegara a aprobar, el propio proyecto parece limitar las posibilidades al plazo de solamente un año(1).

La polémica, por su parte, seguirá el mismo curso. Los que defienden la desafiliación, tienen el argumento de fondo, universal: nadie puede estar obligado a permanecer donde no quiere, la libertad de elegir no solamente es un fundamento de la economía de mercado, donde esta filosofía propone que sea siempre la más atrayente oferta la que prevalezca y que sea el demandante, el cliente, en condiciones suficientes de entendimiento, quien opte con absoluto albedrío. La libertad de elegir, es un fundamento también de la democracia y el más elemental derecho universal.

En la acera opuesta, los adversarios de la desafiliación, esgrimen argumentos económicos. El traslado significaría una corrida de capitales, desde el sistema privado hacia el público y una carga fiscal. Pero esto es casi una inculpación. En principio, porque da preferencia a los problemas del mercado de capitales sobre los de pensiones justas. Y luego porque equivale a afirmar que si se trasladara el ahorro en el sistema privado hacia el sistema pública no financiaría una pensión y el afiliado "trasladado" pasaría a convertirse en una carga fiscal.

UN TEMA NETO Y REALMENTE IMPORTANTE ¿EL SPP DARÁ BUENAS PENSIONES?

Muchas razones conocidas están detrás del desaliento de los afiliados al SPP. Las altas comisiones cobradas, la ausencia de transparencia, el abierto favoritismo del Estado, la desprotección y débil control del fondo, su mantenimiento en

moneda nacional, algunas bajas pensiones que ya comienzan a aparecer.

Este último tema es uno de los más ocultos y menos tratados ¿Cómo saber si las AFP lograrán para sus afiliados buenas pensiones?

Desgraciadamente, con el grado de información actual, tener una idea clara acerca de la posibilidad de obtener buenas pensiones en el SPP, está fuera del alcance de casi todos los afiliados. Desde luego, la publicidad de las AFP no es el camino adecuado. Si se indaga en el conocimiento de otras realidades, se llega a saber que las AFP peruanas otorgan menor rentabilidad que la mayor parte de extranjeras; pero esta comparación debe tomar en cuenta las diferentes realidades sociales y económicas.

También se puede observar que en los boletines de la Superintendencia de Banca y Seguros, que ha absorbido a la desaparecida Superintendencia de AFPs, la rentabilidad real acumulada desde el inicio del funcionamiento del sistema hasta febrero de este año es de 108 por ciento y su promedio de 8 por ciento, que pareciera saludable. Pero si no es un experto, no entenderá para qué se publica la rentabilidad nominal, la que no considera la inflación y no tiene ninguna utilidad que no sea confundir. Y tendrá que ser mucho más acucioso para tratar de saber cómo se calculan estas rentabilidades reales y si la fórmula de cálculo no es discutible, que sí lo es.

Puede buscarse otro dato, el de cómo van las pensiones actuales, de los pocos miles que ya se jubilaron en el SPP, y encontrará en las memorias de la ex SAFP y en las interioridades de la actual SBS un dato sorprendente: las pensiones promedio, incluso vitalicias, son altas en comparación con la situación general de los pensionistas, en apenas 10 años de funcionamiento del sistema, lo que estaría anunciando que son altas para quienes tenían 55 años al iniciarse el sistema y se afiliaron a él, seguramente trasladándose desde el sistema nacional.

¿Cómo puede ser, entonces, que alguien no haya descubierto esta maravilla y no la divulgue? Su sorpresa se calmará cuando vea que cuando menos la mitad de los pensionistas son trabajadores independientes que se han creado su propia pensión en condiciones muy diferentes al resto. También sabrán que las personas que en el SPP llegan a la edad de jubilación y tienen un fondo pequeño, no pasan a ser pensionistas en sentido estricto, menos vitalicios. Ergo, este es también un dato engañoso.

DEVELANDO

El dato que falta en la información sobre AFPs es el fundamental. Es la rentabilidad **real neta** del sistema y de cada AFP. Es decir, la rentabilidad descontada la inflación y descontadas las comisiones.

¿Por qué descontar las comisiones? El motivo es simple. Si a alguien le propusieran administrarle 100 soles para que se incrementen mediante acertadas inversiones a cambio de una comisión, y como resultado final se entera que su fondo se ha incrementado a 110 soles pero que el costo de esto en comisiones es de más de 10 soles. Pues bien, este balance lo refleja un indicador secreto en el mundo del SPP: la rentabilidad real neta.

Tanto más importante es este indicador, en la medida que la única justificación inapelable del SPP es que capitalice a tasas altas, de manera que pueda otorgar pensiones aceptables. Téngase en cuenta, por ejemplo, que el sistema de reparto asegura en teoría este resultado si los afiliados, en tanto que son más, con aportes adecuados, pueden sostener a los pensionistas, en tanto que son menos, y en los países en desarrollo, de población joven, bastante menos, y en tanto que los gobiernos no dispongan –como suele suceder desgraciadamente y ha sido en el Perú– de estos fondos para otros usos.

La capitalización individual debe superar la siguiente trampa. Suponga que los salarios reales no cambian y que la tasa de aporte sea como la insuficiente tasa actual de 8 por ciento. Suponga que la meta fuera tener una pensión que equivalga a solamente el 80 por ciento de la remuneración media del afiliado, durante 10 años. Es decir, estar pensionado 120 meses, al costo de 120*0.8=96 sueldos. Los aportes de un año cubren solamente 12*0.08= 0.96 sueldos. Para financiarse la pensión, se necesitarían 96/0.96 = ¡100 años de aportaciones! Ahorrarse uno mismo la pensión es entonces imposible. Para que sea medianamente posible se requiere realmente una buena capitalización. Y que no nos cobren tanto por lograrla que el beneficio sea aparente. O sea inferior a poner el dinero en un banco, si esta opción fuera recomendable.

Por eso es trascendental el seguimiento de la rentabilidad real neta. De cuyos valores y evolución, no dispone el actual afiliado, porque nadie le alcanza estimaciones al respecto.

Por supuesto que no es fácil el cálculo, porque para tener una idea de la futura pensión, se deben hacer variados supuestos de evolución del salario y de la inflación, del comportamiento de las AFPs y los entes reguladores respecto a las comisiones, y de comportamiento del mercado de capitales. También podría tratarse de partir de lo ya sucedido, que no es alentador, pero siempre puede pensarse que el futuro será mejor.

Hay dos cálculos recientes, especializados, que nos hablan con supuestos variados de lo que viene sucediendo y sucedería con la rentabilidad real neta. El primero, es del Banco Central de Reserva, y el segundo de un investigador economista de la Universidad Católica, Jorge Rojas, para un trabajo en el Consorcio de Investigación Económico y Social (CIES).

Ambos trabajos, no consideran comisión al pago por prima de seguro, considerando ésta un tema aparte, lo cual es desde ya una concesión, pues supone de antemano que dicha prima es justa. La del BCR ha calculado la rentabilidad real neta para 10 años, en porcentaje del fondo de pensiones en 2.65 por ciento para los 10 años, y de 5.51 años para los 30, e indica que esto es mucho menos de lo que pagan las empresas "pequeñas" (menos de 100 trabajadores) en USA. El cálculo de Rojas, indica 2.3 para los 9 años (que se reduce a 1.3 por ciento "percibidos" por efecto del IGV que se aplicó a las comisiones), y a 4.75 para el caso de los treinta años.(2)

Hay muchos supuestos, volvemos a incidir, que estarían en juego. Algunos desfavorecerían a las AFP, especialmente suponer que los salarios no se recuperarán, y otros las favorecen, como esperar que pasen treinta años sin caídas en el mercado de capitales, como en 1998-99 en que la rentabilidad calculada por la SAFP descendió en picada, salvando con fondos de pensionistas la brecha financiera. O suponer que no habrá devaluaciones traumáticas, como la reciente de Argentina, que consumió los fondos de pensiones.

Lo que podemos afirmar sí, es que nuestra rentabilidad real neta en el SPP, es baja. La meta del 80 por ciento de remuneración requiere, en cálculos de OIT, de al menos un 6-7 por ciento, cons-

tante en períodos de 40 años continuos, casi inalcanzables en la realidad peruana. El sistema no podría en los próximos años mostrar las pensiones deseadas por todos, ni siquiera hacer un encubrimiento estadístico de ellas, cuando la realidad ya no sea de 10 mil sino de 20, 30 ó 50 mil pensionistas, lo cual sucederá antes del 2010. Ojalá sin embargo, que para esa fecha ya haya sido convenientemente modificado.

SALIDAS VIABLES

Un vuelco del SPP hacia la ONP, posiblemente no sea la mejor solución, pero sí es tal vez parte de la solución.

En efecto, más de una vez, hemos incidido en una solución integral con un régimen de pilar fiscal para la pensión mínima, pilar de ahorro obligatorio con clara competencia de sistemas de financiamiento y de administradores, y pilar complementario de ahorro voluntario. Es al menos la tendencia en los organismos técnicos, incluido el Banco Mundial, que opta por la administración privada en el segundo pilar. Es posiblemente, lo mejor, tras la experiencia. Pero en nuestro medio –salvo unas recientes y esperanzadoras declaraciones del Ministro de Trabajo actual– a nadie parece interesarle la propuesta, y los interesados andan más bien enfrascados en el enfrentamiento entre la opción pública y la privada.

La libre afiliación debería darse por razones de estricta justicia. Pero debe hacerse progresivamente desde las edades más altas hacia las menores, dejando finalmente un sistema completamente abierto. De esta manera, la libre transferencia no atentaría contra un nuevo sistema de pilares múltiples. A la vez, debería comprometerse la responsabilidad del Estado obligándolo a garantizar pensiones mínimas, y a resolver el forado fiscal creado en el sistema jubilatorio de los trabajadores del Estado, por la incorporación dolosa de pensionistas. Este sería el punto de partida de una vuelta a la racionalidad en las pensiones peruanas.

(1) El dictamen en mayoría del proyecto de ley, es bastante pobre en términos técnicos y confuso, tal vez por las peripecias de su discusión y trámite. En su aspecto esencial, dice el artículo 1: "Los trabajadores afiliados al Sistema Privado de Pensiones a cargo de las AFP (D.L. Nº 25897), podrán afiliarse o desafiliarse del mismo, sin costo alguno, salvo la diferencia de aportes, para afiliarse o reafiliarse, según sea el caso, al Sistema Nacional de Pensiones (D.L. Nº 19990), que administra la ONP, en un plazo no mayor de 1 año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley". Y el artículo 5 dice: "A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores quedan en absoluta libertad de decidir su afiliación al Sistema de Pensiones por el que decida optar".

(2) El trabajo de Jorge Rojas, "El sector privado de pensiones y su rol en la economía peruana" usa dos metodologías, una actuarial, algebraica, y otra, a partir de una simulación matemática, pero los resultados son semejantes.

AFPs: RENTABILIDAD REAL SEGÚN BCR

Comisión y Rentabilidad real anual del SPP del Perú
(en porcentaje del Fondo de Pensiones)

	Tiempo de permanencia en el SPP							
	5 años	9 años	10 años	15 años	20 años	25 años	30 años	45 años
Comisión de administración	8,28	4,41	3,92	2,47	1,76	1,34	1,06	0,63
Rentabilidad real neta de comisión de administración	–1,71	2,16	2,65	4,10	4,81	5,23	5,51	5,94

Comisión y Rentabilidad real anual del SPP, considerando los costos de empresas en USA
(en porcentaje del Fondo de Pensiones)

	Tiempo de permanencia en el SPP							
	5 años	9 años	10 años	15 años	20 años	25 años	30 años	45 años
Empresas pequeñas (1)								
Comisión de administración	2,38	1,96	1,91	1,76	1,68	1,64	1,61	1,57
Rentabilidad real neta de comisión de administración	4,19	4,61	4,66	4,81	4,89	4,93	4,96	5,00
Empresas medianas (2)								
Comisión de administración	1,41	1,31	1,30	1,26	1,24	1,23	1,23	1,22
Rentabilidad real neta de comisión de administración	5,16	5,26	5,27	5,31	5,33	5,34	5,34	5,35

(1) Promedio de 100 trabajadores. (2) Promedio de 700 trabajadores.
Fuente: *Banco Central de Reserva del Perú. Documento sobre funcionamiento del Sistema Privado de Pensiones y Límite de Inversiones en el Extranjero.*
Elaboración: *ANÁLISIS LABORAL.*

Rentabilidad Anual Promedio de Afiliado con Ingreso Real Fijo, 1994 - 2002
(Porcentajes)

	Bruta Nominal	Neta Nominal		Bruta Real	Neta Real	
		Producida	Percibida		Producida	Percibida
Integra	11.01	6.89	5.89	6.43	2.72	1.68
Horizonte	10.79	6.69	5.77	6.22	2.53	1.58
Profuturo	10.32	5.93	5.01	5.78	1.84	0.88
Unión Vida	10.12	5.90	5.02	5.66	1.87	0.94
Sistema	10.65	6.45	5.52	6.09	2.31	1.35

Proyección de Rentabilidad Anual Promedio de Afiliado con Ingreso Real Fijo, 1993-2023
(Porcentaje)

	Rentabilidad Nominal Bruta	Rentabilidad Nominal Neta	Rentabilidad Real Bruta	Rentabilidad Real Neta
Real Bruta = 5.71	8.49	7.06	5.72	4.35
Real Bruta = 6.09	8.89	7.47	6.10	4.75

Fuente: *Datos SBS (Boletín Informativo Mensual del SPP. Noviembre 2002). Cálculos propios, enero 1994 - noviembre 2002. Jorge Rojas.*

La remuneracion y sus diversos alcances

(2da Parte)

En el último número de "Análisis Laboral" (Febrero 2004) iniciamos la recopilación de los diversos alcances de lo que la legislación laboral peruana considera como remuneración para su aplicación a distintos beneficios, estableciendo en cada caso determinadas particularidades que hacen perder homogeneidad a su contenido.

De ahí la necesidad de recoger las principales variaciones existentes y presentarlas en forma sistematizada para facilitar su utilización por quienes precisan el cálculo correcto de los diversos derechos aplicables a los trabajadores.

En esta oportunidad nos referiremos al cálculo de la remuneración diaria así como al "valor hora"; a la remuneración integral anual y otras más que exponemos a continuación, finalizando con el concepto que las disposiciones tributarias atribuyen al término "remuneración".

7. REMUNERACIÓN DIARIA. VALOR HORA

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral **(LPCL)** aprobada por D.S. Nº 003-97-TR determina en su artículo 8º las pautas para obtener el valor de la remuneración diaria, así como también el valor hora:

> ***Artículo 8º.-*** *En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.*
> *Para tal efecto, el* ***valor día efectivo de trabajo*** *se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente.*
> *Para determinar el* ***valor hora*** *el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.*

El problema surge para el cálculo del **valor hora** en caso que las horas de trabajo realizadas en la semana no guardan uniformidad. Por ejemplo, tratándose de una jornada de 8 horas diarias de labor de lunes a viernes y de sólo 4 horas el día sábado.

En estos casos se podría intentar el siguiente cálculo para determinar el **valor hora** más cercano a la realidad, tomando como base una supuesta remuneración mensual de S/. 600.00:

- **Rem. mensual** : S/. 600.00
- **Rem. diaria** : S/. 600.00/30 = **S/. 20.00**
- **Rem. horaria** : Se considera un trabajo de 44 horas en la semana
  44 horas/6 días = **7,33 horas** *(promedio diario)*
  S/. 20.00 *(remuneración diaria)* dividido entre 7,33 horas *(promedio diario)* = **S/. 2,73** *(valor hora)*

8. REMUNERACIÓN INTEGRAL ANUAL

El concepto de **Remuneración Integral Anual** está contenido en la parte final del artículo 8º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral **(LPCL)** que a la letra dice:

> **Artículo 8º.-**
> *Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una* ***remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual,*** *que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.*

A su vez, los artículos 14º y 15º del Reglamento (D.S. Nº 001-96-TR de 24.01.1996) puntualizan los siguientes detalles:

> ***Artículo 14º.-*** *El convenio sobre remuneración integral a que se refiere el Artículo 41º de la Ley* (corresponde al art. 8º de la **LPCL**) *debe precisar si comprende a todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador, o si excluye uno o más de ellos. A falta de precisión, se entiende que los comprende a todos, con la sola excepción de la participación o asignación sustitutoria de las utilidades.*
> *Las partes determinarán la periodicidad de pago de la remuneración integral. De establecerse una periodicidad mayor a la mensual, el empleador está obligado a realizar las aportaciones mensuales de ley que afectan dicha remuneración, deduciendo dichos montos en la oportunidad que corresponda.*
>
> ***Artículo 15º.-*** *Para la aplicación de exoneraciones o inafectaciones tributarias, se deberá identificar y precisar en la remuneración integral el concepto remunerativo objeto del beneficio.*

9. REMUNERACIONES CONSIDERADAS PARA EL CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

El artículo 55º del Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo determina la forma de calcular la indemnización por despido arbitrario a que se refiere el artículo 38º de la LPCL:

> ***Artículo 55º.-*** *La remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización prevista en el Artículo 71º de la Ley,* (equivale al art. 38º de la **LPCL**), *corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas se tomará en cuenta el criterio establecido en el Decreto Legislativo Nº 650.*
> *Tratándose de trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo, la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en los últimos seis (6) meses anteriores al despido o durante el período laborado, si la relación laboral es menor de seis (6) meses.*

10. CONTENIDO TRIBUTARIO DEL CONCEPTO «REMUNERACIÓN»

En el Decreto Legislativo Nº 939 (Impuesto a las Transacciones Financieras y otras medidas para la lucha contra la evasión y la informalidad) y, concretamente, en su **Apéndice** referido a las *Operaciones* **exoneradas** *del Impuesto a las Transacciones Financieras,* encontramos en el literal c) los alcances del término **«remuneración»** dentro de una concepción tributaria aplicable, por lo menos, al impuesto antes referido:

> **«c) La acreditación o débito en las cuentas que, con carácter exclusivo, se abran para el pago de remuneraciones o pensiones.**
> ***...***
> ***Por remuneraciones o pensiones se entenderá todo concepto que se considere como renta de quinta categoría para los efectos del Impuesto a la Renta, aún cuando no se encuentra afecto a este último impuesto».***

Si bien el Decreto Legislativo Nº 939 ha sido derogado recientemente por la **Ley Nº 28194** de 25.03.2004, este último dispositivo regulará, a su vez, el mismo **Impuesto a las Transacciones Financieras** con una alícuota menor 0,10% en vez de 0,15%.

Adicionalmente a lo expuesto, el concepto de *"remuneración"* antes transcrito, se mantiene idéntico en el nuevo texto de la parte final del literal **c)** del Apéndice que recoge las operaciones exoneradas del ITF.

• De acuerdo al contenido del artículo 34º de la Ley del Impuesto a la Renta resultan rentas de 5ª Categoría las obtenidas por:

- Trabajo con relación de dependencia: sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación, salvo los reembolsos de gastos que constan en los comprobantes de pago respectivos y, en general, toda retribución por servicios personales.
- Rentas vitalicias y pensiones que tengan su origen en el trabajo personal.
- Participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas u otras sumas que las sustituyan.
- Ingresos de los socios provenientes de Cooperativas de Trabajo.
- Ingresos considerados de Cuarta/Quinta.
- Los incentivos otorgados por renuncia voluntaria.
- En general, todo lo que el trabajador pudiera percibir con ocasión de sus servicios personales (Resol. del Tribunal Fiscal Nº 1286-1-97 de fecha 09.12.1997).

Deberá tenerse en cuenta, además, que en el inciso c) del Apéndice ya mencionado, el criterio de *«remuneración»* dentro de su contenido tributario incluye los conceptos antes detallados aún cuando, en la práctica, no se encuentren afectos al impuesto en virtud de una exoneración o una inafectación.

Feriados no laborables

Los días jueves 8 y viernes 9 de abril constituyen feriados no laborables en todo el país, pues corresponden a la festividades religiosas de Jueves y Viernes Santo.
Para tales efectos, si el trabajador labora en esos días y no goza del descanso sustitutorio en otro día, el empleador deberá abonarle, además de la remuneración por el día feriado, otra por el día trabajado con una sobretasa del 100 por ciento por no gozar del descanso.
Veamos los alcances del régimen legal de Feriados no Laborables consignados en el Decreto Legislativo Nº 713 y su Reglamento el D.S. Nº 012-92-TR.

1. DÍAS FERIADOS NO LABORABLES SEGÚN EL DEC. LEG. Nº 713

De acuerdo a lo establecido en el art. 6º del Dec. Leg. Nº 713 los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado los días feriados señalados en el Dec. Leg. Nº 713, así como en los que se determine por dispositivo legal específico (Art. 5º).

Aunque en el siguiente cuadro se grafican los efectos específicos de esta norma, cabe acotar que, según el texto legal, los feriados gremiales, locales, provinciales o regionales se gozarán el lunes siguiente.

FERIADOS NO LABORABLES SEGÚN EL DEC. LEG. Nº 713

Feriado	Día
- Año Nuevo	(1º de Enero)
- Jueves y Viernes Santo	(movibles) (*)
- Día del Trabajo	(1º de mayo)
- San Pedro y San Pablo	(29 de junio)
- Fiestas Patrias	(28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima	(30 de agosto)
- Combate de Angamos	(8 de octubre)
- Todos los Santos	(1º de noviembre)
- Inmaculada Concepción	(8 de diciembre)
- Navidad del Señor	(25 de diciembre)
- Feriado no nacional	(Local)
- Feriado no nacional	(Provincial)
- Feriado no nacional	(Regional u otro)
- Feriado gremial	(cualquiera)

(*) En esta oportunidad (año 2004) se celebrarán el 8 y 9 de abril. Con anterioridad, el jueves santo sólo era considerado feriado desde las 13:00 horas.

Nota: *El feriado de medio día correspondiente al 24 de junio (**Día del Campesino:** D.L. Nº 21187) quedó derogado por el Dec. Leg. Nº 713.*

2. REMUNERACIÓN POR DÍA FERIADO NO LABORABLE

La norma establece que los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo.

Su pago es proporcional al número de días **efectivamente** trabajados. Se aplican las mismas normas del Descanso Semanal Obligatorio. Así:

– En caso de inasistencia de los trabajadores remunerados por quincena o mensualmente, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes o quincena entre treinta (30) o quince (15) días, respectivamente. El resultado es el valor día. El descuento proporcional es igual a un treintavo o quinceavo de dicho valor, respectivamente.

– Por excepción, y sólo para efectos del pago del día de descanso semanal, se consideran días efectivamente trabajados los siguientes:

a) Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas, hasta que la Seguridad Social asuma la cobertura de tales contingencias;
b) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
c) Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
d) Los días que devenguen remuneraciones en los procedimientos de impugnación del despido.

3. TRATAMIENTO DEL FERIADO POR PRIMERO DE MAYO

Este feriado tiene una característica especial y es que se percibe íntegramente sin condición alguna. Así, siempre que el Día del Trabajo coincida con el día de descanso semanal obligatorio (DSO) se deberá pagar al trabajador un día de remuneración por el citado feriado, con independencia del que corresponde por el DSO.

En el caso de destajeros, el pago por el Día del Trabajo será igual al salario promedio diario, que se calcula dividiendo entre treinta la suma total de las remuneraciones

percibidas durante los treinta días consecutivos o no, previos al Primero de Mayo. Cuando el servidor no cuente con treinta días computables de trabajo, el promedio se calcula desde su fecha de ingreso.

4. TRABAJO EN DÍA FERIADO. DESCANSO SUSTITUTORIO

La remuneración por trabajar el día feriado sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

El descanso sustitutorio no necesariamente debe darse en la misma semana, ya que el texto del artículo 9º del Dec. Leg. Nº 713 no contiene la precisión que sí señala el art. 3º de la misma ley, indicando que el descanso sustitutorio debe ser tomado **"en la misma semana"**.

CASO PRÁCTICO Nº 1

En esta situación hemos supuesto que el día feriado (X) se labora y que, posteriormente, se goza del correspondiente descanso sustitutorio.

	J	(X)	S	D	L	M	Mi
Situación Prevista	**T**	**FNL**	**T**	**DSO**	**T**	**T**	**T**
FNL trabajado con Descanso Sustitutorio	**sí**	**sí**	**sí**	**DSO**	**sí**	**sí**	**Ds**
Remuneraciones aplicables	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**

FNL: Feriado no Laborable
DSO: Descanso Semanal Obligatorio
Ds: Descanso sustitutorio
T: Día trabajado

CASO PRÁCTICO Nº 2

*En esta situación hemos supuesto que el **FNL** (X) se labora sin descanso sustitutorio, dentro de los alcances de la situación prevista en el caso anterior.*

	J	(X)	S	D	L	M	Mi
Trabajo efectuado en FNL y Ds	**sí**	**sí**	**sí**	**DSO**	**sí**	**sí**	**sí**
Remuneraciones aplicables	**1**	**3***	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**

FNL: Feriado no Laborable
DSO: Descanso Semanal Obligatorio
Ds: Descanso sustitutorio

*** Corresponde:**
1 remuneración por FNL
1 remuneración por trabajo en FNL
1 remuneración como sobretasa por trabajo en FNL.

5. FNL QUE COINCIDE CON DÍA LUNES

Se ha señalado que el descanso por el día FNL que es susceptible de trasladarse al día lunes siguiente (sólo los de ámbito no nacional o gremial), se hará efectivo en la fecha que corresponda cuando coincida con día lunes.

6. DOS FNL EN UNA MISMA SEMANA

Si ninguno coincide con día lunes, el descanso de ambos días se hará efectivo los días lunes y martes de la semana siguiente. Se aplica sólo a los de ámbito no nacional o gremial.

Es el caso que uno de ellos coincida con día lunes y el segundo con el día martes, se descansarán dichos días sin correr el descanso a la semana siguiente.

7. FERIADOS NO NACIONALES O GREMIALES

El empleador **podrá suspender** las labores del centro de trabajo, en los casos que, por usos o costumbres, dichos días se festejan en la fecha correspondiente, a pesar que por ley deben trasladarse al lunes siguiente.

A estos efectos, las horas dejadas de trabajar serán recuperadas en la semana siguiente, o en la oportunidad que acuerden las partes. A falta de acuerdo prima la decisión del empleador.

8. EL TURNO DE TRABAJO Y EL FNL

Cuando el turno de trabajo se inicia en día laborable y concluya en FNL, la porción laborada de este último **no tiene efectos** de FNL trabajado (doble remuneración).

Nos preguntamos si esta misma norma reglamentaria (art. 8º) sería también de aplicación respecto al día de descanso semanal obligatorio (DSO), así como también si el trabajo que se inicia en FNL pero termina en día ordinario deba considerar pago doble si es que no se diera el proporcional descanso sustitutorio.

9. PRIMERO DE MAYO

Se ha ratificado que cuando el 1º de Mayo coincide con el Descanso Semanal Obligatorio (domingo u otro día de la semana), se debe pagar al trabajador un día de remuneración por el feriado de 1º de Mayo, con independencia del que corresponde por el DSO.

En el caso de destajeros, el abono será equivalente al salario promedio diario que se calcula dividiendo entre 30 la suma total de remuneraciones percibidas durante los 30 días, consecutivos o no, previos al 1º de Mayo.

Cuando el trabajador recién ingresa y no cuente con 30 días computables, su promedio se calcula desde la fecha de ingreso.

La legislación laboral, su cumplimiento y la exportación textil en el Perú

La próxima iniciación de negociaciones por parte del Perú para lograr la firma de un tratado de libre comercio **(TLC)** con los EE. UU. pondrá sobre la mesa de discusión la exigencia de cláusulas laborales cuyo cumplimiento resultaría imperativo para que nuestras empresas exportadoras accedan al mercado norteamericano.
Sin embargo, debe tenerse muy presente que ya en la actualidad tal tipo de requerimientos reviste habitualidad en las exportaciones textiles nacionales, especialmente en las del rubro de confecciones.
Un primer intento de acceder a este tema lo encontramos en las siguientes líneas que recogen información muy confiable de quienes conocen bien sus detalles. Una próxima entrega nos permitirá efectuar mayores precisiones.

1. ¿La competitividad es sólo reducir sobrecostos?

Cada vez que el tema de las implicancias laborales de las exportaciones textiles peruanas ha sido tocado por autoridades gubernamentales, la prensa y los diferentes foros especializados, se oye, al unísono, argumentos únicamente referidos a los sobrecostos laborales y la manera de reducirlos. Pero, éstos son sólo una de las formas de alcanzar los niveles de competitividad requeridos por los exigentes mercados en los que el país tiene que competir, mercados éstos que, al momento, están siendo liderados por países asiáticos, entre los que se cuenta China, principalmente.

Como es sabido, estos países registran niveles salariales mínimos notoriamente bajos en comparación a los de nuestro país (US$ 45.00 vs. US$ 131.50), en adición a una casi nula protección social que se traduce en sobrecostos igualmente bajos en comparación a los nuestros (10% aproximadamente vs. 70%).

Si tenemos en consideración que la actividad textil exportadora es intensiva en la utilización de mano de obra, sobre todo en el rubro confecciones (léase exportación de prendas de vestir de marca y de moda), podrá entenderse el porqué de esta reiterada argumentación.

2. Los códigos de conducta y otras exigencias en la actividad exportadora

Sin embargo y a pesar de ser absolutamente cierto todo lo antes señalado, poco se ha dicho acerca del sobrecosto adicional que tiene que asumir la actividad textil exportadora peruana para atender a las demandas de las principales empresas, clientes, norteamericanas sobretodo. Estas vienen exigiendo a sus proveedores de servicios de confección, la adopción de **códigos de conducta** que contienen compromisos a cumplir, referidos a temas de obligaciones laborales, sociales, trato al personal, salud ocupacional, seguridad industrial y medio ambiente.

Una explicación a este notorio silencio de los exportadores, podría encontrarse en que algunos de ellos, ojalá no la mayoría, habrían encontrado artificiosamente una forma de salir del paso maquillando sus indicadores en estos rubros, contando para el efecto con la buena fe o falta de malicia de sus clientes, según se lo quiera mirar.

3. Importancia del recurso humano

Sin embargo, estamos seguros que las principales empresas textiles exportadoras en nuestro país, vienen trabajando activa y seriamente en el tema, no sólo porque son conscientes de la importancia, seriedad y transparencia de sus compromisos y de lo fructífero de ello para sus relaciones comerciales futuras, sino porque han asumido también conciencia de que un cuidadoso tratamiento del llamado «recurso humano» es determinante para sus resultados.

Lograr resultados competitivos en calidad, oportunidad de entrega y costo, es una tarea que depende de personas, las que responderán a la altura, si es que han sido adecuadamente seleccionadas, inducidas, entrenadas, capacitadas.

Del mismo modo, si están siendo gestionadas en base a sus competencias, si son retroalimentadas con información acerca de sus fortalezas y debilidades, remuneradas de manera estimulante en base a sus resultados. Igualmente, si están inmersas en un clima laboral agradable y si son apoyadas en su desarrollo humano a través de programas de bienestar no asistencialista.

Esto último es precisamente el propósito de esta nota. Pensar a estas alturas que vamos a poder ser competitivos en nuestra actividad textil exportadora, dando la espalda o ignorando las nuevas corrientes de gestión de recursos humanos, va a ser una tarea infructuosa que nos colocará en no mucho tiempo a la zaga de los proveedores internacionales del bastísimo mercado de prendas de vestir de marca.

Los empresarios peruanos tienen la palabra.

Suma Graciosa e Impuesto a la Renta

Las sumas entregadas al trabajador con motivo del cese y en calidad de ayuda, pactadas en un convenio individual están inafectas del Impuesto a la Renta hasta por el monto de la indemnización que pudiera corresponder al trabajador por despido arbitrario injustificado, el exceso a esa suma sí se agregará a las otras rentas percibidas para efecto de la determinación del Impuesto a la Renta de 5ta. categoría. Así lo determina la Resolución del Tribunal Fiscal (RTF) Nº 1016-2-98 del 23.12.98.

En esta RTF la controversia radica en determinar si la suma otorgada al trabajador con motivo del cese por mutuo disenso y a título de gracia constituye renta gravable de quinta categoría para efectos del Impuesto a la Renta.

El trabajador que presentó el reclamo, recibió a título de gracia S/. 33,480.00 de la Sociedad ABC suma de la cual se deduce S/. 2,641.45 por concepto de Impuesto a la Renta (IR).

Dicha suma se entregó de acuerdo a la cláusula cuarta del Convenio de Terminación del Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso, y en calidad de ayuda de la empresa al trabajador; señalando asimismo que, en aplicación de lo dispuesto en el inc. a) del art. 18º del Dec. Leg. Nº 774 en concordancia con el art. 147º del Dec. Leg. Nº 728, (LFE) aspecto contemplado ahora en el Art. 47º de la LPCL, dicha suma constituye un ingreso inafecto del trabajador para los fines de Impuesto a la Renta hasta el monto equivalente a S/. 10,491.84, que constituye la indemnización que le hubiera correspondido en caso de despido injustificado.

El inciso a) del art. 18º de la Ley del Impuesto a la Renta, (LIR) establece que constituyen ingresos inafectos las indemnizaciones previstas por las disposiciones laborales vigentes, así como las cantidades que se abonen, de producirse el cese del trabajador en el marco de las alternativas previstas en el inciso b) del artículo 88º y en la aplicación de los programas o ayudas a que hace referencia el art. 147º del Dec. Leg. Nº 728, LFE hasta un monto equivalente al de la indemnización que correspondería al trabajador en caso de despido injustificado. Así, el art. 76º de la referida norma, texto vigente en 1994, indica el Tribunal, establecía que la indemnización por motivo de despido injustificado es equivalente a una remuneración mensual por cada año completo de servicios con un mínimo de tres y un máximo de doce remuneraciones. Ahora el Art. 38º de la LPCL consigna una remuneración y media ordinaria mensual por año completo y fracciones por dozavos y treintavos.

Adicionalmente dicha ley establecía que las empresas y sus trabajadores dentro del marco del procedimiento de negociación colectiva o a través de la negociación individual con sus respectivos trabajadores podían establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por parte de los trabajadores que en forma voluntaria optaran por retirarse de la empresa. (Art. 48º de la LPCL).

De lo expuesto el Tribunal concluyó que la suma de S/. 33,480.00, otorgada al recurrente en virtud del art. 147º de la LFE, constituye ganancia gravada con el IR en el monto que excede la indemnización que le correspondería al trabajador en caso de despido injustificado; por lo que considerando que su última remuneración ascendió a S/. 1,165.92 y, que el monto inafecto no puede exceder 12 remuneraciones, de acuerdo con el art. 76º de la LFE y art. 30º del D.S. Nº 004-93-TR, el monto de S/. 19,488.96, se encuentra gravado con el Impuesto.

DETALLE DE LA SUMA GRACIOSA OTORGADA POR EL EMPLEADOR

Origen: Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso		**BASE LEGAL ACTUAL**
Monto Otorgado Dec. Leg. Nº 728, Art. 147º A.T. 88º; b)	S/. 33, 480.00	TUO del Dec. Leg. Nº 728 Ley de Formación y Promoción Laboral Art. 47º; TUO del Dec. Leg. Nº 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. Nº 003-97-TR, Art. 48º, inc. b).
Imp. a la Renta de 5ta. Cat. – Retención – Monto inafecto Dec. Leg. Nº 774, Art. 18º, inc. a)	 S/. 2,641.45 S/. 10,491.84	TUO de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por D.S. Nº 054-99-EF, Art. 18º, inc. a).

ANALISIS DEL TRIBUNAL FISCAL

Suma Graciosa otorgada	Monto Inafecto	Afecto al Imp. a la Renta
S/. 33,480.00	S/. 13,991.04	S/. 19,488.96

Se precisa que la Ley Nº 25511, invocada por el recurrente, la misma que incluyó una modificación al art. 17º de la LIR, aprobada por Ley Nº 25381, estuvo vigente sólo hasta el ejercicio 1992, pues fue derogada por el Decreto Ley Nº 25751; sin embargo, su texto fue recogido por el Dec. Leg. Nº 774; y, el art. 60º del Dec. Leg. Nº 650 no es aplicable al caso de autos, ya que se refiere a la compensación de créditos del empleador en el caso de montos abonados al trabajador a título de gracia.

Añade el Tribunal que del cálculo del IR efectudo por la SUNAT, se puede apreciar que en el mismo se han considerado los ingresos percibidos por el recurrente durante el período comprendido entre el 1 de enero al 8 de mayo de 1994, sin dejar constancia de si hubo o no retenciones efectuadas por la empleadora respecto de los citados ingresos en su proyección anual, motivo por el cual deberá examinarse esta circunstancia y, de ser procedente recalcularse el impuesto a devolver o que tiene derecho el recurrente, considerando todas las retenciones efectuadas durante el período del 1 de enero al 8 de mayo de 1994.

Por esa consideración se resolvió declarar NULA E INSUBSISTENTE la Resolución apelada, debiendo la Administración Tributaria emitir un nuevo pronunciamiento en base a lo expuesto en los párrafos precedentes.

———

LPCL: TUO del Dec. Leg. Nº 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. Nº 003-97-TR.

Programa de Formación Laboral Juvenil

Documentos sobre el Desarrollo del Programa

1. ALCANCES:

El Programa de Formación Laboral Juvenil (PFLJ) no constituye legalmente una contratación de trabajadores obreros o empleados, sino más bien una forma de capacitar y entrenar recursos humanos.

En consecuencia, no se da la relación jurídica Empresa –Subordinado laboral; ésta es sustituida por la relación Empresa– Participante del PFLJ, dualidad quedebe primar en las relaciones de formación.

2. DOCUMENTACIÓN

Teniendo en cuenta las consideraciones anotadas y las disposiciones legales, los documentos que utilice la empresa en relación al PFLJ deben, por sus efectos, poner énfasis particular en el desarrollo de las actividades de formación.

A manera de ejemplo podemos anotar algunos documentos que se utilizan en el desarrollo de estos programas:

a) Comunicación Específica: Tratándose de un programa de formación es conveniente emplear el formato Comunicación Específica. Este documento trasmite una disposición dirigida a un participante en particular, la cual esta relacionada con el desarrollo de sus actividades.

b) Comunicación disciplinaria: Es aquélla a través de la cual se llama la atención al participante por que su conducta o actitud ha transgredido las disposiciones internas de la empresa.

c) Comunicación General: Son los comunicados que se dirigen a todos los participantes del programa de FLJ dándoles a conocer una disposición de la empresa.

d) Registro de Asistencia: Donde se lleva el control de las asistencias e inasistencias del joven en formación.

3. MODELOS

Presentamos a continuación dos modelos de los documentos señalados en los incisos a) y b).

A) MODELO DE COMUNICACIÓN ESPECÍFICA

COMUNICACIÓN N° 001-2004-.....-CE

De : .....

A : .....

Asunto : Programa de Formación Laboral Juvenil

Fecha : .....

Por intermedio de la presente ponemos en conocimiento de los jóvenes Participantes en el Programa de Formación Laboral Juvenil, que las actividades referidas a ..... a partir del ..... se sujetarán a las disposiciones específicas siguientes:

1. *Las herramientas relacionadas con ..... que se utilicen en....deberán solicitarse a .....*
2. *Quien recibe las herramientas e instrumentos deberá firmar el cargo de recepción en el registro respectivo.*
3. *.....*

Estas disposiciones deberán cumplirse estrictamente pues son parte integrante del programa de Formación Laboral Juvenil.

En consecuencia sírvase suscribir la presente en señal de cargo de haber recibido y leído esta Comunicación.

Atentamente,

....

Cargo *(Nombre y apellidos)*

B) MODELO DE COMUNICACIÓN DISCIPLINARIA

COMUNICACIÓN N° 002-2004-.....-DIS

De : .....

A Participante : .....

Asunto : Llamada de Atención

Fecha : .....

Por intermedio de la presente nos dirigimos a usted con la finalidad de comunicarle que la empresa ha detectado que ha transgredido normas reglamentarias del Programa de Formación Laboral Juvenil, esto es:

1. *No cumplió con .....*
2. *No entregó las Hojas de Capacitación debidamente completas.....*
3. *.....*

En consecuencia la empresa ha decidido aplicarle como sanción una llamada de atención por los hechos indicados.

Las disposiciones internas deben cumplirse estrictamente pues son parte integrante del programa de Formación Laboral Juvenil.

En consecuencia sírvase suscribir la presenta en señal de cargo de haber recibido y tomado conocimiento de esta Comunicación.

Atentamente,

....

Cargo *(Nombre y apellidos)*

Otorgamiento de Pensión - D.L. Nº 19990

La ONP determina la forma de acreditar los años de aportación cuando la empresa no existe o las planillas de pago no se ubican, y por tanto dispone el pago de la pensión que había sido denegada.

RESOLUCIÓN Nº 2765-2004-GO/ONP
EXPEDIENTE Nº 11300072802

Lima, 02 de Marzo de 2004

VISTO:

El Recurso de Apelación de folios 173, interpuesto por don LUIS AMADO NATTERI ELÍAS, contra la Resolución Nº 5862-2003-ONP/DC/DL 19990, de fecha 07 de enero de 2003, del Expediente Administrativo Nº 11300072802, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Nº 5862-2003-ONP/DC/DL 19990, de fecha 07 de enero de 2003, se denegó Pensión de Jubilación a don LUIS AMADO NATTERI ELÍAS, al no haber acreditado cinco (05) años completos de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones, según lo establecido con los artículos 47º y 48º del Decreto Ley Nº 19990;

Que, con fecha 04 de Febrero de 2003, el recurrente interpuso Recurso de Apelación, manifestando su disconformidad con los años de aportación reconocidos en la resolución impugnada, al no haber considerado la totalidad de aportaciones efectuadas al Sistema Nacional de Pensiones, durante la relación laboral con sus ex-empleadores Carlos Alvarado S.A. por el período comprendido del 02 de marzo de 1948 al 01 de julio de 1972 y Lavandería «El Cisne» S.A., por el período comprendido del 01 de abril de 1983 al 31 de enero de 1997, para cuyo efecto adjunta Certificados de Trabajo, Liquidaciones de Beneficios Sociales, Declaraciones Juradas de sus Empleadores, copias de Escrituras Públicas de las empresas, copias de inscripción de poderes extendidas por la Oficina de Registros Públicos, Boletas de Pago;

Que, conformidad con lo dispuesto por los artículos 38º, 47º y 48º del Decreto Ley Nº 19990, tienen derecho a Pensión de Jubilación por el Régimen Especial los asegurados obligatorios y de continuación facultativa nacidos antes del 01 de julio de 1931, que a la fecha de vigencia del presente Decreto Ley, estén inscritos en las Cajas de Pensiones de la Caja Nacional de Seguro Social o del Seguro Social del Empleado, siempre que cuenten con 60 años de edad y un mínimo de 05 años de aportación al Sistema Nacional de Pensiones;

Que, de la copia simple del Documento Nacional de Identidad Nº 07230897, de folios 02, se ha constatado que el recurrente nació el 14 de junio de 1929 y del Certificado de Trabajo de folios 08, que cesó en sus actividades laborales el 30 de noviembre de 1999, acreditando un total de 26 años y 02 meses de aportación al Sistema Nacional de Pensiones, los cuales incluyen a los 04 años y 07 meses de aportación reconocidos en la resolución impugnada;

Que, según Certificado de Trabajo de folios 06, se ha constatado que el recurrente laboró en calidad de empleado desde el 02 de marzo de 1948 hasta el 01 de julio de 1972, para su empleador Carlos Alvarado S.A., en tal sentido sólo se acreditan aportaciones a partir del 01 de octubre de 1962, fecha en la cual comienza a cotizarse a la Caja Nacional de Pensiones del Seguro Social del Empleado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo IV de las Disposiciones Generales y Transitorias de la Ley Nº 13724;

Que, de la Hoja de Liquidación de folios 198, se determina que la Pensión de Jubilación ha sido calculada sobre la base del promedio de las remuneraciones percibidas por el recurrente, en los últimos doce meses anteriores a la fecha del cese en sus actividades laborales, esto es por el período comprendido desde el 01 de noviembre de 1998 hasta el 31 de octubre de 1999, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 73º del Decreto Ley Nº 19990;

Que el artículo 43º del Decreto Ley Nº 19990 establece que si al producirse la contingencia, el asegurado tuviera cónyuge a su cargo, el monto de la Pensión de Jubilación se incrementará en un porcentaje comprendido entre el dos y el diez por ciento de la remuneración o ingreso de referencia;

Que, de los documentos que obran en el expediente se ha constatado que no obra la respectiva Declaración Jurada que indique que la cónyuge dependa económicamente del asegurado, por lo que no es procedente el incremento solicitado;

Que, habiéndose verificado que al 18 de diciembre de 1992, el recurrente contaba con 63 años de edad y un total de 19 años de aportación al Sistema Nacional de Pensiones, corresponde el otorgamiento de la Pensión de Jubilación incluyendo los criterios para calcularla, bajo los alcances del Decrero Ley Nº 19990, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3º de la Ley Nº 27561;

Estando a lo dispuesto por el artículo 209º de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, los artículos 38º, 47º, 48º, 73º y 80º del Decreto Ley Nº 19990, la Resolución Jefatural Nº 123-2001-JEFATURA/ONP, el Estatuto de la Oficina de Normalización Previsional aprobado por Decreto Supremo Nº 061-95-EF y su Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Resolución Suprema Nº 306-2001-EF.

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Declarar FUNDADO el Recurso de Apelación interpuesto por don LUIS AMADO NATTERI ELÍAS, contra la Resolución Nº 5862-2003-ONP/DC/DL 19990, de fecha 07 de enero de 2003, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2º.- Otorgar Pensión de Jubilación a don LUIS AMADO NATTERI ELÍAS, por la suma de S/. 804,23 Nuevos Soles, a partir del 01 de diciembre de 1999, reconociéndole un total de 26 años completos de aportación al Sistema Nacional de Pensiones.

Artículo 3º.- Disponer que el abono de las pensiones devengadas se inicia el 11 de marzo del 2001, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 81º del Decreto Ley Nº 19990.

Artículo 4º.- Comunicar a la División de Pensiones de la Gerencia de Operaciones, para que proceda a efectuar el pago de la Pensión de Jubilación a don LUIS AMADO NATTERI ELÍAS, cuyo monto obra en la Hoja de Liquidación de pensión adjunta a la presente resolución.

Artículo 5º.- La Pensión de Jubilación está afecta al descuento del 4% mensual para prestaciones de salud, de conformidad al inciso b) del artículo 6º de la Ley Nº 26790.

Artículo 6º.- Dejar a salvo el derecho del recurrente a solicitar el incremento por cónyuge, en cuanto cumpla con las formalidades de Ley.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Resultados de la Encuesta de Opinión Pública sobre las AFP

Realizada por la Universidad de Lima. Estudio 217.
Barómetro Marzo 2004. Lima Metropolitana y Callao
Sábado 13 y Domingo 14

(...)

29. ¿ESTÁ O NO ESTÁ AFILIADO A UNA AFP?

	% TOTAL	NSE					SEXO		EDAD			
		A	B	C	D	E	O	Femenino	De 18 a 27	De 28 a 37	De 38 a 47	De 48 a 70
SÍ ESTÁ AFILIADO	19.6	30.6	23.9	20.2	17.2	12.5	24.3	15.2	14.9	28.2	22.6	12.6
NO ESTÁ AFILIADO	75.5	69.4	75.2	69.1	74.6	86.4	70.3	80.2	79.8	66.7	69.6	85.7
NO SABE / NO CONTESTA	4.9	0.0	0.9	10.6	8.2	1.1	5.4	4.5	5.3	5.1	7.8	1.7
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

30. EN GENERAL, ¿ESTÁ MUY SATISFECHO, SATISFECHO, POCO SATISFECHO O NADA SATISFECHO CON EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES? (Sólo para los que contestaron "SÍ está afiliado" en la pregunta 29)

	% TOTAL	NSE					SEXO		EDAD			
		A	B	C	D	E	O	Femenino	De 18 a 27	De 28 a 37	De 38 a 47	De 48 a 70
MUY SATISFECHO	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
SATISFECHO	33.0	36.4	22.2	31.6	39.1	45.5	37.0	27.0	29.4	39.4	38.5	13.3
POCO SATISFECHO	45.1	45.5	55.6	47.4	52.2	0.0	46.3	43.2	35.3	45.5	57.7	33.3
NADA SATISFECHO	20.9	18.2	22.2	21.1	4.3	54.5	14.8	29.7	35.3	12.1	3.8	53.3
NO SABE / NO CONTESTA	1.1	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	1.9	0.0	0.0	3.0	0.0	0.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

31. LA COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL DEL CONGRESO HA APROBADO EL PROYECTO DE LEY QUE PERMITE QUE UN AFILIADO DE UNA AFP PUEDA INCORPORARSE O REINCORPORARSE AL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES. ¿ESTÁ DE ACUERDO O EN DESACUERDO? (Sólo para los que contestaron "SÍ está afiliado" en la pregunta 29)

	% TOTAL	NSE					SEXO		EDAD			
		A	B	C	D	E	O	Femenino	De 18 a 27	De 28 a 37	De 38 a 47	De 48 a 70
DE ACUERDO	70.3	54.5	81.5	63.2	73.9	63.6	68.5	73.0	58.8	81.8	69.2	60.0
EN DESACUERDO	20.9	36.4	14.8	15.8	21.7	27.3	22.2	18.9	29.4	12.1	26.9	20.0
NO SABE / NO CONTESTA	8.8	9.1	3.7	21.1	4.3	9.1	9.3	8.1	11.8	6.1	3.8	20.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

32. ESTARÍA DISPUESTO A INCORPORARSE O REINCORPORARSE AL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES? (Sólo para los que contestaron "SÍ está afiliado" en la pregunta 29)

	% TOTAL	NSE					SEXO		EDAD			
		A	B	C	D	E	O	Femenino	De 18 a 27	De 28 a 37	De 38 a 47	De 48 a 70
SÍ	49.4	18.2	48.1	47.4	52.2	54.5	46.8	50.8	49.9	55.8	36.3	57.0
NO	32.4	63.6	33.3	31.6	26.1	36.4	38.8	31.1	48.3	25.3	51.2	29.7
NO SABE / NO CONTESTA	18.2	18.2	18.5	21.1	21.7	9.1	14.4	18.1	1.9	18.8	12.5	13.4
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

El TUPA del MTPE y los modelos de documentos

El Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) fue aprobado por D.S. Nº 016-2003-TR del 12 de diciembre de 2003 y publicado el 14 de diciembre de 2003. Una de las novedades que presentó ese TUPA fue que en la gran mayoría de procedimientos se hacía referencia a un modelo de documento codificado con letras y números.

Así, por ejemplo, la solicitud de autorización de trabajo para adolescentes es IL 25A y la solicitud de autorización de planillas en microformas RG 7B. Sin embargo hasta la fecha no se han publicado esos modelos y menos aún se han dado conocer en las instalaciones del MTPE. Esperamos que este hecho se subsane prontamente.

Presentamos a continuación cuatro modelos de documentos sobre comunicación del contrato de trabajo a plazo indeterminado, solicitud de inscripción en el Registro de Empresas de Intermediación Laboral, solicitud para la aprobación del reglamento interno de higiene y seguridad industrial y solicitud para registro y autorización de libros de servicios de calderos, compresoras y otros equipos a presión.

1. COMUNICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDEFINIDO A LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

La comunicación se presentará a la Subdirección de Registros Generales

SEÑOR SUBDIRECTOR DE REGISTROS GENERALES:

……, con RUC Nº ……, con domicilio en ……, debidamente representado por ……, identificado con ……, a Ud. decimos:

Que, al amparo de lo dispuesto en el Art. 4º del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad aprobado por D.S. Nº 003-97-TR de 21.03.97 comunicamos a su Despacho que hemos celebrado contrato a Plazo Indeterminado con el señor (o los señores)..... para que desarrollen las labores ...

De acuerdo a lo dispuesto en el D. S. Nº 005-86-TR de 20.01.86.

Procedemos a comunicar a su Despacho la mencionada contratación para los efectos de ley.

POR TANTO:

A Ud. pedimos se sirva proveer de acuerdo a ley y tener por cumplido el mandato.

OTROSÍ DECIMOS:

Adjuntamos copia del (los) contrato (s) individual (es) temporal (es) suscritos con el personal contratado.

Lima, ……

……
(Firma y sello del representante del empleador)

2. SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN EN EL «REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS Y ENTIDADES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL»

SEÑOR DIRECTOR DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL - SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

…… con RUC Nº …… debidamente inscrita en la Oficina Registral en la ……, debidamente representada por el Sr. ……, identificado con DNI Nº ……, atentamente decimos:

Que por medio de la presente solicitamos la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral en …… a efectos de poder iniciar y desarrollar nuestras actividades de …….

Para tal efecto cumplimos con adjuntar:

1. Copia de la escritura pública de constitución y sus modificatorias de ser el caso, debidamente inscritas en la Oficina Registral.
2. Copia del Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyentes - RUC) indicando los establecimientos anexos de ser el caso.
3. Copia de la autorización expedida por la entidad competente en aquellos casos en que se trate de entidades que requieran un registro o autorización de otro Sector.
4. Constancia Policial o notarial domiciliaria correspondiente al domicilio de la entidad. En caso que la entidad cuente con una sede administrativa y uno o varios centros de labores, sucursales o agencias o en general cualquier otro establecimiento, deberá indicar este hecho en la solicitud, acompañando las constancias originales respectivas.
5. Acreditar un capital social suscrito y pagado no menor a cuarenta y cinco (45) UITs o equivalente en certificados de aportaciones, al mmomento de la constitución en el caso de Empresas Especiales de Servicios.
6. Copia del documento de identidad del representante legal de la entidad.
7. Declaración jurada, según modelo PE.63B, respecto al (los) centro(s) de trabajo en donde se lleva la documentación laboral vinculada con los trabajadores. *(1)*

POR TANTO:

Solicitamos se nos conceda la inscripción solicitada.

……
Representante de la Cooperativa

(1) *Las entidades que cuenten con otros establecimientos que vengan operando a nivel nacional, deberán presentar además:*

- *Copia de la Escritura Pública de Constitución de la Sucursal, debidamente inscrita en la Oficina Registral del lugar donde se abrirá la sucursal.*
- *Copia de la Resolución de autorización o de Registro del Sector competente de la zona donde se vaya a operar, de ser el caso.*
- *Constancia de pago abonada en el Banco de la Nación de la tasa correspondiente.*

3. SOLICITUD PARA LA APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

SEÑOR SUBDIRECTOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (*)

……***(Razón social del empleador),***……, con RUC Nº ... y domicilio en ... empresa dedicada a .. debidamente representada por …… Sr. …… identificado con DNI Nº ... quien acredita su personería con poder inscrito en..., a usted le decimos:

Que, de conformidad a lo establecido en el D.S. Nº 42-F y D.S. Nº 49-82-ITI/IND de 01.10.82 hemos elaborado nuestro Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Industrial, que determina las normas que en esa materia deben sujetarse los trabajadores y el empleador, en el desarrollo de sus servicios.

El mencionado instrumento comprende …… Capítulos y son los siguientes:

1. ....
2. ....
3. ....

Ampara este recurso el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por D.S. Nº 016-2003-TR.

OTROSÍ DECIMOS: Adjuntamos al presente:

1) Tres ejemplares del referido Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa en cumplimiento del D.S. Nº 49-82-ITI/IND.
2) Comprobantes de pago del Banco de la Nación de la tasa correspondiente.

POR TANTO:

A Ud. pedimos se sirva proceder de acuerdo a ley.

……
(Firma y sello del empleador)

(*) En tanto culmine el proceso de implementación de dos nuevas Direcciones dispuestas en el Reglamento de Organización y Funciones - ROF del MTPE.

4. SOLICITUD PARA REGISTRO Y AUTORIZACIÓN DE LIBROS DE SERVICIOS DE CALDEROS, COMPRESORAS Y OTROS EQUIPOS A PRESIÓN

SEÑOR SUBDIRECTOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (*)

……***(Razón social del empleador),***……, con RUC Nº …… y domicilio en …… empresa dedicada a …… debidamente representada …… Sr. …… identificado con DNI Nº …… quien acredita su personería con poder inscrito en ……, a usted decimos:

Que, de conformidad a lo establecido en el D.S. Nº 42-F de 22 de mayo de 1964 y D.S. Nº 49-82-ITU/IND del 01.10.82, informamos que nuestra empresa cuenta con *(indicar caldero, compresoras, etc.)* con Registro Nº …… fabricante …… año de construcción ……

En consideración a lo expuesto y en cumplimiento de lo señalado en el numeral 4. del TUPA del Ministerio de Trabajo y P.E. aprobado por D.S. Nº 016-2003-TR del 12.12.2003 solicitamos el Registro y la Autorización del Libro Nº …… de …… (1) …… en …… (2) …… de …… folios, el mismo que adjuntamos al presente.

POR TANTO:

OTROSÍ DECIMOS: Adjuntamos al presente:

1) Libro de Servicios de Calderos y/o equipo de presión (uno por cada caldero y/o equipo)
2) Comprobantes de pago del Banco de la Nación de la tasa correspondiente.

A Ud. pedimos se sirva proceder de acuerdo a ley.

Lima, ……

……
(Firma y sello)

(*) En tanto culmine el proceso de implementación de dos nuevas Direcciones dispuestas en el Reglamento de Organización y Funciones - ROF del MTPE.

(1) Se aplica para: a) Calderos a vapor, calderos de agua caliente, recipientes a presión sin fuego, recipientes a presión calentados a vapor, recipientes cerrados a presión calentados a vapor, autoclaves, recipientes a vapor abiertos, tanques para aire o agua a presión, tanques de aire comprimido, tanques de líquidos refrigerados, compresores, cilindros para gases comprimidos.

(2) Indicar Libro u Hojas Sueltas.

Nueva Ley General de Trabajo

Estamos ante un gran reto para culminar una nueva Ley General de Trabajo. Los empleadores han tratado de participar en el Consejo Nacional del Trabajo sin apurarse, pero no se crea que en un clima negativo. Antes bien podría decirse que alturado, como en el Congreso, donde se acaba de determinar una nueva prórroga de un mes para que el proyecto regrese precisamente al Consejo. La estabilidad laboral y las facilidades sindicales, sobre todo en el corto plazo, inducen mayores costos y son temas que consideran de fondo que podrían perjudicarlos, tanto más que los argumentos que se refieren a la gran masa informal que no tiene trabajo o está subempleada, o el argumento numérico que los trabajadores formales son pocos y privilegiados, o que la ley no se cumple y el incumplimiento indica que la ley se debe revisar.

Los trabajadores, claro, quisieran tener de inmediato una ley proteccionista, y recuperar el poder perdido, defendiendo la estabilidad en el puesto de trabajo, asignando elevados costos al despido por voluntad del empleador y poniendo las bases de una considerable ampliación de la base sindical y de su poder negociador. También es natural que tampoco en este caso las razones no sean expuestas de manera descarnada.

El gobierno, se encuentra tironeado de ambos brazos. No quisiera enemistarse con un sector ni con otro. No quiere recibir más oposición ni crítica, ni enfrentar huelgas y marchas. Conversa, cambiando de sombrero, con cada cual, prometiendo que las cosas están bajo control a unos, y que el 1º de Mayo sale la ley a otros, aunque ya se acerca la fecha nuevamente, y es casi seguro que no será la fecha de la promulgación. Pero este juego, termina irritando a las centrales sindicales e incomodando a los empresarios, y el gobierno no desea que eso suceda.

Tomar el toro por las astas, significa conciliar las posiciones existentes, y está visto no es muy fácil. Será más difícil todavía si una ley tan importante y esencialmente técnica, es puesta en manos de nuestro Parlamento, muy respetable, pero no precisamente un especialista laboral, como que ya el proyecto en marcha fue confiado a una comisión de especialistas o no se habría logrado nunca.

Ahora bien, al parecer, el Ministro de Trabajo se ha puesto ante el reto de lograr la Ley. El punto medio, equilibrado para los dos grandes temas en debate, la estabilidad en el trabajo y la negociación por rama, existe. Puede decirse inclusive que hay una gama, una franja de opciones equilibradas. El mejor lugar para determinarlas y debatirlas debe ser el Consejo Nacional de Trabajo y el mayor riesgo son las tergiversaciones congresales, pues basta –ya se tiene la experiencia– introducir un nuevo artículo, hasta violentando la numeración, para desnaturalizar un consenso.

Así están las cosas. Debería haber una ley equilibrada. Debería debatirse con franqueza como ha venido siendo y debería verse no como un triunfo de alguien sino como una gran oportunidad para el consenso nacional. Así sea.

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR DE LIMA METROPOLITANA (2001 – 2004)

	ÍNDICE PROMEDIO MENSUAL				*VARIACIÓN PORCENTUAL*											
	1994 = 100.0		*Dic. 2001=100.0*		*MENSUAL*				**ACUMULADA**				**ANUAL**			
AÑO / MES	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Enero	157.7	99.48	101.75	104.60	0.2	–0.52	0.23	0.54	0.2	–0.52	0.23	0.54	3.9	–0.8	2.28	2.80
Febrero	158.1	99.44	102.27	105.73	0.3	–0.04	0.47	1.09	0.4	–0.56	0.70	1.63	3.6	–1.67	2.81	3.42
Marzo	158.9	99.98	103.37		0.5	0.54	1.12		0.9	–0.02	0.23		3.6	–1.11	3.39	
Abril	158.2	100.71	103.32		0.4	0.73	–0.05		0.5	0.71	1.78		2.7	0.15	2.59	
Mayo	158.2	100.85	103.28		0.1	0.14	–0.03		0.6	0.85	1.74		2.6	0.17	2.40	
Junio	158.1	100.62	102.80		-0.1	-0.23	–0.47		0.5	0.62	1.26		2.5	0.99	2.17	
Julio	158.4	100.65	102.64		0.2	0.03	–0.15		0.7	0.65	1.11		2.2	0.40	1.98	
Agosto	157.9	100.75	102.66		-0.3	0.10	0.01		0.4	0.75	1.12		1.4	0.40	1.89	
Setiembre	158.0	101.23	103.23		0.06	0.47	0.56		0.4	1.23	1.69		0.6	0.79	1.97	
Octubre	158.1	101.96	103.28		0.04	0.72	0.05		0.5	1.96	1.74		0.7	1.44	1.29	
Noviembre	157.3	101.55	103.45		0.49	-0.40	0.17		–0.04	1.55	1.91		–0.20	1.55	1.87	
Diciembre	157.3	101.52	104.04		0.49	–0.03	0.56		–0.04	1.52	2.48		–0.20	1.52	2.48	
Promedio	158.01	100.73	103.00													

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

FEBRERO 2004 (Base: Dic. 2001 = 100.0)

Grandes Grupos, Grupos y Subgrupos de Consumo		PONDERACIÓN (%)	NÚMEROS ÍNDICES		VARIACIÓN PORCENTUAL	
			FEB.	ENE.	FEBRERO	FEB. 2004/ DIC. 2003
ÍNDICE GENERAL		100 000	105,73	104,60	1,09	1,63
1.	**ALIMENTOS Y BEBIDAS**	47.545	105,55	103,47	2,02	3,11
1.1.	Alimentos y Bebidas dentro del Hogar		106,5	103,7	2,7	4,1
1.1.1.	Pan y Cereales		113,3	109,7	3,3	7,9
1.1.2.	Carnes y Preparados de Carnes		96,6	93,6	3,2	-0,1
1.1.3.	Pescados y Mariscos		101,2	100,2	1,1	1,4
1.1.4.	Leche, Quesos y Huevos		102,3	100,6	1,7	0,8
1.1.5.	Grasas y Aceites Comestibles		115,1	112,5	2,3	5,1
1.1.6.	Hortalizas y Legumbres Frescas		124,2	116,8	6,4	14,9
1.1.7.	Frutas		102,7	102,4	0,3	-0,5
1.1.8.	Leguminosas y Derivados		101,7	100,8	0,9	1,8
1.1.9.	Tubérculos y Raíces		126,8	129,8	-2,3	2,7
1.1.10.	Azúcar		109,3	97,6	11,9	16,2
1.1.11.	Café, Té y Cacao		97,5	97,4	0,0	0,3
1.1.12.	Otros Productos Alimenticios		99,1	97,6	1,4	0,7
1.1.13.	Bebidas No Alcohólicas		96,1	96,1	0,0	0,0
1.1.14.	Bebidas Alcohólicas		95,4	95,3	0,0	0,2
1.2.	Alimentos y Bebidas fuera del Hogar		102,8	102,7	0,1	0,2
2.	**VESTIDO Y CALZADO**	7.488	101,91	101,71	0,19	0,11
2.1.	Telas y Prendas de Vestir		102,1	102,1	0,1	0,0
2.1.1.	Telas, Art. de Confecc., Tej. y Vestidos		102,2	102,1	0,1	0,0
2.1.2.	Confección y Reparación de Ropa		99,4	99,2	0,1	0,1
2.2.	Calzado y Reparación de Calzado		101,3	100,9	0,4	0,4
2.2.1.	Calzado		101,4	100,9	0,5	0,4
2.2.2.	Reparación de Calzado		100,8	100,8	0,0	0,1
3.	**ALQUILER DE VIVIENDA, COMBUST. Y ELECTRIC.**	8.845	110,77	110,04	0,66	1,59
3.1.	Alquiler, Conservación de Vivienda y Consumo de Agua		102,7	102,4	0,3	0,2
3.1.1.	Alquiler y Conservación de la Vivienda		102,6	102,2	0,4	0,2
3.1.2.	Consumo de Agua		103,2	103,2	0,0	0,0
3.2.	Energía Eléctrica y Combustible		117,8	116,7	0,9	2,7
3.2.1.	Energía Eléctrica		103,7	103,6	0,1	0,8
3.2.2.	Combustible		130,6	128,6	1,5	4,1
4.	**MUEBLES, ENSERES Y MANTEN. DE LA VIVIENDA**	4.949	103,68	103,52	0,15	0,48
4.1.	Muebles, Accesorios Fijos y Reparación		104,2	103,9	0,2	0,4
4.1.1.	Muebles y Equipos del Hogar		104,3	104,0	0,2	0,4
4.1.2.	Reparación de Muebles y Cubierta para Pisos		101,6	101,6	0,0	0,0
4.2.	Tejidos para el Hogar y Otros Accesorios		104,7	104,5	0,2	0,3
4.3.	Aparatos Domésticos y Reparación		101,5	101,2	0,3	0,2
4.3.1.	Aparatos Domésticos		101,6	101,2	0,4	0,1
4.3.2.	Reparación de Aparatos Domésticos		101,4	101,4	0,0	0,5
4.4.	Vajilla, Utensilios Domésticos y Reparación.		99,9	99,9	0,0	0,0
4.5.	Mantenimiento del Hogar		105,8	105,5	0,2	0,3
4.5.1.	Cuidado del Hogar		106,2	105,9	0,2	0,3
4.5.2.	Lavado y Mantenimiento		102,0	101,9	0,1	0,1
4.6.	Servicio Doméstico		101,6	101,6	0,0	1,0
5.	**CUIDADOS, CONSERV. DE LA SALUD Y SERV. MED.**	2.904	105,85	105,46	0,37	0,53
5.1.	Productos Medicinales y Farmacéuticos		106,0	105,8	0,2	0,6
5.2.	Aparatos y Equipos Terapéuticos		100,9	101,6	-0,6	-1,0
5.3.	Servicios Médicos y Similares		104,8	104,1	0,7	0,3
5.4.	Gastos por Hospitalización y Similares		110,4	109,7	0,6	1,6
5.5.	Seguro contra Accidentes y Enfermedades		104,5	104,2	0,3	0,1
6.	**TRANSPORTES Y COMUNICACIONES**	12.409	109,93	109,82	0,11	-0,22
6.1.	Equipo para el Transporte de Personal		102,3	102,0	0,2	-0,7
6.2.	Gastos por Utilización de Vehículos		122,5	121,7	0,6	1,3
6.2.1	Combustibles y Lubricantes		128,9	127,9	0,8	1,6
6.3.	Servicio de Transporte		110,3	110,3	0,0	-0,6
6.4.	Comunicaciones		92,7	92,7	0,0	0,0
6.4.1.	Servicio Telefónico		92,0	91,9	0,0	0,0
7.	**ESPARC. DIVERS., SERV. CULT. Y DE ENSEÑANZA**	8.820	104,79	104,57	0,21	0,22
7.1.	Equipos, Accesorios y Reparación		102,2	101,8	0,4	0,1
7.1.1.	Equipos y Accesorios		102,3	101,8	0,5	0,1
7.1.2.	Servicio de Reparación a Radio y TV.		102,1	102,0	0,1	0,1
7.2.	Servicios de Esparcimiento y Cultura		103,2	102,8	0,4	-0,1
7.3.	Libros, Periódicos y Revistas		103,5	103,1	0,4	0,5
7.4.	Servicio de Enseñanza		105,6	105,5	0,1	0,2
8.	**OTROS BIENES Y SERVICIOS**	7.040	99,85	99,68	0,17	-0,19
8.1.	Bienes y Servicios de Cuidado Personal		98,9	98,5	0,5	0,1
8.1.1.	Cuidados y Efectos Personales		98,7	98,2	0,6	0,2
8.1.2.	Servicios de Cuidado Personal		99,7	99,5	0,2	-0,4
8.2.	Otros Bienes No Especificados		105,1	104,3	0,8	1,5
8.3.	Servicios de Alojamiento		99,9	99,0	0,9	0,7
8.4.	Giras turísticas		109,8	110,5	-0,6	0,2
8.5.	Otros Servicios No Especificados		100,5	100,3	0,1	0,2
8.6.	Tabaco		112,6	121,1	-7,1	-9,9

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.

Jurisprudencia Laboral

Texto, Analisis y Comentario

¿Es valida la suspension de bonificaciones concedidas equivocadamente, pero de buena fe?

ACCION DE AMPARO

Expediente Nº 606-2000-AA/TC
Lima
Norberto Monzón Escobedo y otros

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los veintitrés días del mes de mayo de dos mil dos, reunido el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con asistencia de los señores Magistrados: Aguirre Roca, Presidente; Rey Terry, Vicepresidente; Nugent, Díaz Valverde, Acosta Sánchez y Revoredo Marsano, pronuncia la siguiente sentencia:

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Norberto Monzón Escobedo y otros, contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, de fojas doscientos cuarenta y siete, su fecha ocho de junio de dos mil, que declaró improcedente la Acción de Amparo de autos.

ANTECEDENTES

Don Norberto Monzón Escobedo, don Jorge Enrique Leturia Román, don Edilberto Alcántara Chávez, don Eleuterio Francisco Vicente Jaico, don Roberto Wilson Sáenz Ganoza, doña Tala Cecilia Saavedra Díaz, don Nelio Severino Leiva Salazar y don Víctor Emilio Medina Fernández, interponen Acción de Amparo contra el Director General de la Dirección Regional de Salud - La Libertad, don Henry Rebaza Iparraguirre, a fin de que se deje sin efecto la disposición del demandado que suspende la bonificación diferencial por trabajo en zona urbano-marginal, equivalente al 30% de sus remuneraciones totales, contenida en el Decreto Ley Nº 25303, que han venido percibiendo desde el año mil novecientos noventa y uno hasta noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, y para que se les paguen los reintegros correspondientes. Asimismo, solicitan que se declare la inaplicabilidad de la Resolución Directoral Nº 0055-96-DIRES/LL, de fecha treinta y uno de enero de mil novecientos noventa y seis, que establece cuenta de responsabilidad económica en contra de los demandantes, por el supuesto cobro indebido de la citada bonificación diferencial. Expresan que son trabajadores de la citada Dirección Regional y que han venido percibiendo la mencionada bonificación hasta noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, fecha en que el demandado ordenó la suspensión de dicho pago, teniendo como sustento la recomendación del Órgano de Auditoría Interna del Consejo Transitorio de Administración Regional - La Libertad.

El demandado propone las excepciones de caducidad y obscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda, y contesta aduciendo que el otorgamiento de la bonificación diferencial mensual fue indebido, por cuanto se generó del Informe Nº 005-91/GR-VRHT/DREI. Expresa que la mencionada bonificación les fue otorgada de buena fe, en atención al informe mencionado, no siendo justa, pues los demandantes, como servidores de la Sede Administrativa de la Dirección de Salud - La Libertad, tenían su centro de trabajo ubicado en la urbanización Primavera de la ciudad de Trujillo, lo que desdice lo establecido en la norma, que otorga el beneficio por laborar en zona urbano-marginal, características que la sede administrativa en mención no tiene ni ha tenido, resultando, por lo tanto, el otorgamiento de la bonificación indebido y contrario al orden público, a la Constitución y a las leyes.

El Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Trujillo, con fecha veintiuno de febrero de dos mil, declaró fundada la excepción de caducidad, improcedente la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda e improcedente la Acción de Amparo, por considerar, del tenor de la demanda, que la suspensión del beneficio de bonificación diferencial otorgada a los demandantes se efectuó a partir del mes de marzo de mil novecientos noventa y seis, por lo que resulta evidente que a la fecha de interposición de la demanda, veinticinco de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, han transcurrido más de tres años, por lo tanto, ha vencido en exceso el plazo para la utilización del proceso urgentísimo de Acción de Amparo.

La recurrida confirmó la apelada, por haber caducado la Acción de Amparo según lo dispuesto en el Artículo 37º de la Ley Nº 23506.

FUNDAMENTOS

1. No cabe invocar para el presente caso la excepción de caducidad, por cuanto se trata de un reclamo sobre recorte de remuneraciones, en el que los actos violatorios objeto de reclamo asumen el carácter continuado, por lo que, en tales circunstancias, rige lo dispuesto en la última parte del Artículo 26º de la Ley Nº 25398.

2. De las instrumentales de fojas nueve a diecisiete de autos, de la contesta-

ción de la demanda y de la Resolución Directoral Nº 0055-96-DIRES/LL, del treinta y uno de enero de mil novecientos noventa y seis, se advierte que los demandantes han venido percibiendo, a partir de mil novecientos noventa y uno hasta el mes de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, el pago por bonificación diferencial por laborar en zona urbano-marginal y rural, equivalente al 30% de la remuneración total.

3. A fojas dieciocho y diecinueve de autos obran la Resolución Directoral Nº 0055-96-DIRES/LL y la Resolución Directoral Nº 0106-96-DIRES/LL que establece cuenta de responsabilidad económica contra los demandantes por el cobro indebido del 30% por trabajar en zona urbano-marginal y rural, precisándose en la resolución complementaria los montos totales a ser considerados por cada servidor para el descuento correspondiente de la Sede Administrativa de la Dirección Regional de Salud - La Libertad.

4. De la instrumental a fojas treinta y uno se establece que, mediante la Resolución Directoral Nº 00176-91, se indican los establecimientos de salud de la Unidad Departamental de Salud - La Libertad, que por su ubicación geográfica funcionan en zonas rurales, urbano marginales, aprobándose mediante la Resolución Directoral Nº 264-92-UTES-IN-A/UP el pago de la mencionada bonificación diferencial. Sin embargo, pese a que el beneficio se venía otorgando, la demandada, mediante la Resolución Directoral Nº 0055-96-DIRES/LL y su complementaria, resuelve suspender el pago y establece cuenta de responsabilidad económica contra los demandantes, sin considerar que al haber adquirido las resoluciones en mención la calidad de cosa decidida, éstas no pueden ser desconocidas unilateralmente, sino que debe haber un pronunciamiento judicial al respecto.

5. Por último, las remuneraciones de los trabajadores, al amparo de lo dispuesto en el Artículo 26º, inciso 2), de la Constitución, son irrenunciables e intangibles, y sólo se podrán afectar las planillas de pago por orden judicial o por un descuento aceptado por el trabajador. Por consiguiente, al haberse suspendido el pago de la citada bonificación, se han transgredido los derechos constitucionales alegados por los demandantes.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones que le confieren la Constitución Política del Estado y su Ley Orgánica;

FALLA

REVOCANDO la recurrida, que, confirmando la apelada, declaró improcedente la demanda; y, reformándola, la declara **FUNDADA;** en consecuencia, ordena la no aplicación de la Resolución Directoral Nº 0055-96-DIRES/LL y su complementaria, Resolución Directoral Nº 0106-96-DIRES/LL. Ordena que la demandada proceda al pago de las sumas indebidamente retenidas a los demandantes. Dispone la notificación a las partes, su publicación en el Diario Oficial El Peruano y la devolución de los actuados.

SS. AGUIRRE ROCA; REY TERRY; NUGENT;
DÍAZ VALVERDE; ACOSTA SÁNCHEZ;
REVOREDO MARSANO

COMENTARIO:

1. RELACIÓN DE HECHOS

Se trata de un grupo de trabajadores de la Sede Administrativa de la Dirección Regional de Salud - La Libertad, que venían gozando de una bonificación diferencial por trabajo en zona urbano-marginal, equivalente al 30% de sus remuneraciones totales, beneficio éste que fue percibido desde el año 1991 hasta casi fines del año 1994.

Ya en el texto de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional **(TC)** puede constatarse un error de transcripción, pues en ella se cita como base u origen de la bonificación el *«Decreto Ley Nº 25303»,* cuando este dispositivo no fue Decreto Ley, sino una Ley que, con este número, correspondió a la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público y Sistema Empresarial del Estado para 1991.

En el mes de noviembre del último año (1994), el Director General de Salud de La Libertad dispuso la **suspensión** de tales bonificaciones, basándose para ello en la recomendación emanada del Organo de Auditoría Interna del Consejo Transitorio de Adminsitración Regional - La Libertad, en razón de que los perceptores de la bonificación laboraban en una zona cuya ubicación no correspondía a zona urbano-marginal, por lo que el otorgamiento de la bonificación resultaba *«indebido y contrario al orden público, a la Constitución y a las leyes».*

Adicionalmente, mediante Resolución Directoral del año 1996, se estableció, contra los perceptores de dicha bonificación, *«cuenta de responsabilidad económica»* por el supuesto cobro indebido, lo que suponía la obligación de devolver los montos correspondientes.

El reclamo de los demandantes, efectuado mediante acción de amparo, involucraba tanto dejar sin efecto la orden de suspensión del pago de la bonificación, como la inaplicabilidad de la resolución con la que se les requería cuenta de responsabilidad económica.

La interposición de la demanda sólo fue hecha el **25 de noviembre de 1999,** pese a que la afectación económica de los trabajadores había tenido lugar en el mes de marzo de 1996.

Ello motivó, que la parte demandada dedujera, entre

otras, la **excepción de caducidad** apelando para ello al contenido del art. 37º de la Ley Nº 23506 –Ley de Hábeas Corpus y Amparo– según el cual el ejercicio de la acción de amparo *«caduca a los 60 días hábiles de producida la afectación»*.

La sentencia de **1ª Instancia** (21.02.2000) declaró fundada la excepción e improcedente la acción de amparo. El pronunciamiento de **2ª Instancia** confirmó lo resuelto en la instancia inferior.

2. CRITERIOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC) EN ESTE CASO

Resultan interesantes los razonamientos y conclusiones asumidos por el Tribunal al resolver esta controversia, aunque algunos de sus alcances no llegan a producir convencimiento total. En efecto, debemos distinguir diversos aspectos:

2.1 Sobre la caducidad.- Como es sabido la *«caducidad»* extingue el derecho y la acción correspondiente, tal como lo expresa el artículo 2003º del Código Civil y tiene características y efectos distintos de la prescripción extintiva. Al margen de las diferencias existentes, lo cierto es que el pronunciamiento del Tribunal sobre este particular se torna reiterativo cuando se trata de la afectación de remuneraciones y de pensiones.

El Colegiado, considera que en este tipo de reclamos los actos violatorios se constituyen en secuenciales y continuados, por lo que se rechaza la excepción, basándose para ello en lo expresado en la parte final del artículo 26º de la Ley Nº 25398 dispositivo éste que contiene las normas complementarias más importantes de la Ley de Hábeas Corpus y Amparo según la cual: *«Si los actos que constituyen la afectación son continuados, el plazo se computa desde la última fecha en que se realizó la agresión»*.

Adicionalmente, debe aceptarse que la declaración de **infundada** aplicada a la excepción tiene necesaria relación con el fondo del asunto reclamado, es decir con la procedencia del derecho a seguir percibiendo el pago de la bonificación ilegalmente suprimida, ya que de lo contrario no podría considerarse subsistente la afectación aducida.

2.2 Sobre el acto administrativo que dispuso la suspensión de la bonificación.- De los fundamentos expuestos por el **TC** se recoge tanto la existencia y percepción material, por parte de los demandantes, de la bonificación diferencial por cerca de cuatro (4) años, así como también la subsistencia de las Resoluciones Directorales que dispusieron los descuentos pertinentes para resarcir los montos entregados indebidamente a los servidores reclamantes.

Se **deduce,** también, que el pago de la bonificación estuvo sustentada en otra Resolución Directoral que determinó los establecimientos de Salud cuya ubicación correspondía a zonas rurales, urbano marginales, lo que ameritó el pago adicional a los demandantes.

En base a la documentación existente, el Tribunal rechaza las decisiones de la Autoridad Administrativa de Salud que desconocen y revierten pronunciamientos anteriores, teniendo en cuenta que las resoluciones concesorias de los beneficios mencionados adquirieron la **«calidad de cosa decidida»,** por lo que no podían ser desconocidas unilateralmente, exigiéndose, en tal caso, un pronunciamiento judicial sobre ello.

Entendemos que este pronunciamiento del **TC** se fundamentó en lo establecido en el Capítulo III del TUO de la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos aprobado por D.S. Nº 02-94-JUS de 28 de enero de 1994, según el cual (art. 110º) *«la facultad de la Administración Pública para declarar la nulidad de las resoluciones administrativas prescribe a los seis (6) meses, contados a partir de la fecha en que hayan quedado consentidas»*.

Conviene tener presente que la actualmente vigente **Ley del Procedimiento Administrativo General** – Ley Nº 27444 de 10.04.2001 vigente 6 meses después de su publicación– ha determinado en su artículo 202º, numeral 202.3 que *«la facultad para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos prescribe al año, contado a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos»* y que si ha prescrito tal plazo, sólo podrá demandarse la nulidad ante el Poder Judicial vía el proceso contencioso administrativo, siempre que la demanda se interponga dentro de los dos (2) años siguientes de la fecha en que prescribió la facultad para declarar la nulidad en sede administrativa, tal como lo consigna el numeral 202.4 de la Ley antes citada.

Como puede apreciarse, en cualquier caso, el tiempo transcurrido entre el inicio del otorgamiento de la bonificación diferencial y la oportunidad en que se trató de corregir o subsanar el error cometido –algo más de 3 años– atentaba ya, por esta circunstancia, contra este propósito.

2.3 El derecho constitucional vulnerado.- El 5º Fundamento expuesto en la sentencia del **TC** trata de encontrar justificación para lo resuelto dentro de la acción de amparo, considerando para ello como «transgresión» la afectación del principio contenido en el inciso 2) del artículo 26º de la Constitución: *«Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley»*.

Este extremo de lo resuelto por el Tribunal presenta algunas aristas que no permiten necesariamente plena adhesión al criterio seguido por el Colegiado.

En efecto, se identifica lo *«irrenunciable»* con lo *«intangible»* cuando, incluso, el contenido semántico de

ambos términos no son iguales ni equiparables.
Lo *«irrenunciable»* restringe la voluntad del trabajador para renunciar o prescindir de lo que constituye un derecho reconocido por la Constitución o por la ley, lo que permitiría **excluir** de la prohibición a aquellos **derechos que no emanan de alcances legales o constitucionales.**
La interpretación de este precepto (art. 26, numeral 2) tiene que ser distinta de lo expresado por el artículo 57º de la Constitución de 1979 *(«Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables…»)* cuya amplitud resulta evidentemente magnificada. Resulta evidente que la voluntad del Constituyente del 93 fue restringir sus efectos. No pueden, en consecuencia, merecer la misma interpretación y extensión.
Ahora bien, si el otorgamiento de la bonificación diferencial del 30% a los demandantes, no se originaba en mandato constitucional ni legal, sino que fue fruto de una determinación emanada unilateralmente de las autoridades de salud, resultaría argumento suficiente para concluir que no le sería de aplicación la norma constitucional supuestamente infringida según el 5º Fundamento, máxime si el caso fue fruto de un error o de una equivocada aplicación.
Lo que no podría aceptarse como válida es la atribución asumida por la administración de Salud para, también, en forma unilateral decidir por la suspensión del beneficio, amparándose en el error que, por otra parte, no fue ni originado ni inducido por los trabajadores.
Juan Guillermo Lohmann Luca de Tena en su obra *«El Negocio Jurídico»* (Lima, 2da. Edición, 1994, pág. 450) afirma que *«el error, aunque tenga su origen en un individuo, sólo puede ser determinado en su influencia jurídica, por otro sujeto* (el juez) *que mide el razonamiento y entendimiento del errante».*
No obstante, la determinación final del Tribunal Constitucional fue declarar fundada la demanda, disponiendo la **no aplicación** de las Resoluciones que suspendieron el otorgamiento de la bonificación y establecieron cuenta de responsabilidad económica en contra de los demandantes.
Se dispuso, además, que la demandada proceda al pago de las sumas indebidamente retenidas, lo que no dejaría de llamar la atención si se considerara, sin mayor examen, que *«el objeto de las acciones de garantía es el de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional»,* como lo establece explícitamente el artículo 1º de la Ley Nº 23506.
En este caso, al no tratarse de **trabajo no realizado** –como sucede en el despido incausado– se justificaría el mandato de devolución dado que los servidores han seguido cumpliendo con sus obligaciones de asistencia y con las condiciones que hicieron viable la percepción de la bonificación diferencial dentro de la óptica del Tribunal.

3. EL ERROR QUE AFECTA REMUNERACIONES DENTRO DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

Aunque no se trate de una situación planteada en la acción de amparo que hemos comentado, consideramos interesante referirnos circunstancialmente a la posibilidad de existencia de algún tipo de error que origine la entrega equivocada de alguna suma de dinero a uno o, más trabajadores, situación que obliga a corrección por parte del empleador.

De darse el caso propuesto, conviene recordar que en la legislación aplicable a la actividad privada se consideran *«actos de hostilidad»,* entre otros, *«la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría»* (Ley de Productividad y Competitivida Laboral –**LPCL**– art. 30º; literal b)).

El texto transcrito, dentro de sus posibilidades de aplicación o de excepción, permite considerar la subsanación del error detectado por el cual se haya considerado indebidamente un monto económico a favor de un trabajador a quien no correspondía tal suma, sea por error de cálculo o por extensión indebida de los sujetos a quienes correspondía un determinado beneficio.

Es evidente que, en tal caso, la enmienda o corrección del error en que se habría incurrido es perfectamente factible, sobre todo en la medida que se efectúe en forma inmediata y con la debida explicación, incluso escrita, al interesado, lo que no inhibe al trabajador de un posible reclamo judicial.

En tal situación no se produce, el «acto de hostilidad» a que se refiere la **LPCL.**

Confirmamos tal aseveración permitiéndonos citar la parte pertinente del pronunciamiento de la Corte Suprema recaído sobre el recurso de Casación Nº 89-97,LIMA; Sentencia de 16 de diciembre de 1997:

> *«…constituye acto de hostilidad la reducción inmotivada de la remuneración, sin embargo, como se desprende de los fundamentos de la sentencia de vista, la reducción en las remuneraciones que hace la demandada desde julio de mil novecientos noventa y cuatro, tiene una motivación, ya que señala que ha existido un error en la aplicación del porcentaje en el pago de las comisiones de los trabajadores, que es muy distinto de la concepción de la costumbre, puesto que el error no es fuente generadora de un derecho…*
> *Que, en consecuencia, la aplicación correcta de la norma invocada en la sentencia de vista, es que no existe hostilidad por rebaja de las remuneraciones de los trabajdores, ya que existe motivación razonable para ello…».*

Jurisprudencia Tributario-Laboral

Puesto de Vigilancia

El otorgamiento de desayunos, almuerzos y cenas a los trabajadores constituye un elemento imprescindible para el eficaz desempeño de las labores de vigilancia y guardianía, determinó el Tribunal Fiscal, por lo que puede afirmarse, concluye el Tribunal Fiscal, que la alimentación brindada por la recurrente a sus trabajadores constituye condición de trabajo, correspondiendo dejar sin efecto el reparo.

RTF Nº: 03610-4-2003
EXPEDIENTE Nº: 4516-2002
INTERESADO: PROTEGE ORIENTE S.A.
ASUNTO: Aportaciones a ESSALUD
PROCEDENCIA: Ucayali
FECHA: Lima, 25 de junio de 2003

VISTA la apelación interpuesta por PROTEGE ORIENTE S.A. contra la Resolución de Oficina Zonal Nº 155-4-00468/SUNAT del 4 de julio de 2002 (numeración modificada al Nº 156-4-00434 mediante Resolución de Oficina Zonal Nº 156-4-00433/SUNAT), emitida por la Oficina Zonal Ucayali de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, en el extremo que declaró improcedente la reclamación interpuesta contra las Resoluciones de Determinación Nºs. 154-03-0000279 a 154-03-0000290 sobre Aportaciones a ESSALUD de los meses de octubre de 2000 a setiembre de 2001 y la Resolución de Multa Nº 154-02-0000909 por la infracción tipificada en el numeral 1 del artículo 178º del Código Tributario respecto a dichos períodos.

CONSIDERANDO:

Que la recurrente sostiene que no se ha analizado la verdadera naturaleza de la labor realizada por sus trabajadores, siendo que la alimentación otorgada a los mismos constituye condición de trabajo, precisando no haber vulnerado norma alguna sobre jornada de trabajo como señala la Administración, dado que las cuatro (4) horas que exceden la jornada máxima se han remunerado en condición de sobre tiempo y motiva la entrega de la alimentación;

Que señala que por la permanencia horaria en la prestación del servicio se requiere que los trabajadores consuman alimentos mientras ejercen sus funciones de manera que no abandonen el puesto de trabajo, dado que constituye una necesidad biológica incuestionable, por ello indica que se hace indispensable la entrega de dichos alimentos como condición de trabajo, de acuerdo al artículo 20º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y a lo dispuesto en el inciso m) del artículo 91º del Reglamento de DISCAMEC, puesto que si los agentes se encuentran impedidos de abandonar el puesto durante su turno se ven obligados a consumir sus alimentos en el mismo lugar de trabajo;

Que por su parte, la Administración manifiesta que la recurrente proporciona alimentación a sus trabajadores, por lo que conforme a lo dispuesto en los artículos 6º y 7º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, aquéllas se encuentran afectas a los aportes de la seguridad social;

Que respecto a que dicha entrega constituye condición de trabajo, señala que el reglamento invocado por la recurrente se encuentra referido al abandono injustificado del puesto de trabajo, siendo el refrigerio una razón justificada, correspondiendo al empleador prever el uso del tiempo del refrigerio, tal como lo establece la recurrente en los presupuestos presentados a sus clientes en los que incluye los conceptos de relevo y refrigerio, apuntando que la necesidad biológica de ingerir alimentos no define la condición de trabajo, toda vez que ésta se determina por el propio tipo y desempeño del trabajo y no por las necesidades biológicas de quien las realiza;

Que en el presente caso, la Administración notificó a la recurrente con fecha 16 de noviembre de 2001 el Requerimiento Nº 00060094 (folio 256), mediante el cual solicitó diversa documentación contable y tributaria, tales como Libros y Registros de Contabilidad, Libro de Planillas de Pago, contratos de trabajo del personal dependiente e independiente, declaraciones de remuneraciones, boletas de pago de remuneraciones y voucher de caja - bancos, análisis de las remuneraciones y retenciones, entre otros, correspondientes al período comprendido entre octubre de 2000 a setiembre de 2001;

Que mediante Requerimiento Nº 00053238 (folio 255) se solicitó a la recurrente sustente documentaria y tributariamente los reparos detallados en los Anexos 1 al 13 adjuntos al mismo, indicándose en el Anexo Nº 1 (folio 254), que de la revisión de la documentación que sustenta el Registro de Compras se observaron comprobantes de pago otorgados por la empresa Concesiones Gratelli S.A.C., por conceptos referidos a la venta de alimentos (desayunos, almuerzos y cenas), concluyendo que dicha alimentación constituye alimentación principal y no condición de trabajo, por lo que al constituir un elemento remunerativo se encuentra afecto a las aportaciones a ESSALUD;

Que según resultados del referido requerimiento (folios 255 vuelta), la recurrente presentó un escrito con fecha 14 de diciembre de 2001 (folios 136 a 139), efectuando su descargo sobre el reparo antes señalado en el que aduce los mismos argumentos expuestos en su escrito de apelación, en el sentido que la alimentación otorgada a sus trabajadores constituye condición de trabajo, resultando indispensable para la prestación de sus servicios, por lo que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 20° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación de Tiempo de Servicios, no forma parte de la remuneración;

Que como resultado de la referida fiscalización, la Administración emitió las Resoluciones de Determinación Nºs. 154-03-0000279 a 154-03-0000290 por omisiones al pago de los aportes a ESSALUD y las Resoluciones de Multa Nºs. 154-02-0000901 a 154-02-0000912 por la infracción tipificada en el

numeral 1 del artículo 178º del Código Tributario, habiéndose desistido la recurrente de la impugnación de las multas emitidas, con excepción de la Resolución de Multa Nº 154-02-0000909, desistimiento que fuera aceptado con la emisión de la apelada;

Que en consecuencia, la materia controvertida en el caso materia de autos consiste de determinar si la alimentación brindada por la recurrente a sus trabajadores forma parte de la base imponible para el cálculo de las Aportaciones a ESSALUD;

Que el artículo 6º de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobada por Ley Nº 26790, establece que el aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso, siendo de cargo de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos al IPSS (hoy ESSALUD) dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas;

Que asimismo, precisa que para efecto de los aportes por afiliación al Seguro Social de Salud se considera remuneración la así definida por los Decretos Legislativos Nºs. 728 y 650 y sus normas modificatorias;

Que el artículo 6º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, dispone que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición, y que la alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, precisando en su artículo 7º que no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19º y 20º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 650;

Que el artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo Nº 001-97-TR, dispone que constituye remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición incluyéndose en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y excluyéndose los conceptos contemplados en los artículos 19º y 20º de dicha norma;

Que el artículo 20º de la precitada norma establece que tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal;

Que de las normas glosadas se tiene que la remuneración que perciban los trabajadores por parte del empleador tiene naturaleza remuneratoria cuando constituya la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, no obstante, estando a lo dispuesto en el artículo 7º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, que excluye dichos conceptos como parte de la remuneración cuando constituyan condición de trabajo por ser indispensables para la prestación de los servicios, corresponde analizar si el citado supuesto se configura en el caso materia de autos;

Que de acuerdo a lo señalado por la recurrente y conforme se verifica de la documentación que obra en autos, aquélla es una empresa de servicios de vigilancia privada que presta servicios de seguridad, protección y guardianía contra robos, sabotajes, incendio y atentados terroristas a otras empresas, siendo que dichos servicios son prestados a través del personal destacado a tales empresas quienes prestan labores en jornadas de doce y veinticuatro horas;

Que según lo reconoce la Administración en el Informe de Auditoría (folios 264 y 265) los puestos de vigilancia siempre deben estar cubiertos;

Que si bien también se señala que la empresa cobra por relevo de descanso y por reten (persona que cubre eventuales ausencias del vigilante), la política de la empresa en estos casos es aplicar el inciso m) del artículo 91º del Reglamento de Servicios de Seguridad Privada, aprobado por Decreto Supremo Nº 005-94-lN, según el cual constituye infracción grave el abandono o la omisión injustificada del servicio por parte de los agentes de seguridad dentro de la jornada laboral establecida;

Que conforme se ha establecido en numerosa jurisprudencia, tales como las Resoluciones del Tribunal Fiscal Nºs. 8729-5-2001, 9222-1-2001, 8653-4-2001, 1215-5-2002 y 5217-4-2002, se entiende por condición de trabajo a los bienes o pagos indispensables para viabilizar el desarrollo de la actividad laboral, montos que se entregan para el desempeño cabal de la función de los trabajadores, sean por concepto de movilidad, viáticos, representación, vestuario, entre otros, siempre que razonablemente cumplan tal objeto y no constituyan un beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador:

Que en el presente caso, el otorgamiento de desayunos, almuerzos y cenas a los trabajadores constituye un elemento imprescindible para el eficaz desempeño de las labores de vigilancia y guardianía, por lo que puede afirmarse que la alimentación brindada por la recurrente a sus trabajadores constituye condición de trabajo, correspondiendo dejar sin efecto el reparo;

Que respecto a la Resolución de Multa Nº 154-02-0000909 (folios 327 y 328), ésta fue emitida por la infracción tipificada en el numeral 1 del artículo 178º del Código Tributario por no haber incluido los montos reparados por concepto de alimentación brindada a los trabajadores en el mes de junio de 2001 y dado que en esta instancia se ha levantado dicho reparo, corresponde emitir similar pronunciamiento con relación con tal valor;

Con los vocales Flores Talavera, Lozano Byrne y Márquez Pacheco, e interviniendo como ponente el vocal Lozano Byrne;

RESUELVE:

REVOCAR la Resolución de Oficina Zonal Nº 155-4-00468/SUNAT del 4 de julio de 2002 (numeración modificada al Nº 156-4-00434 mediante Resolución de Oficina Zonal Nº 156-4-00433/SUNAT), en el extremo impugnado, debiéndose dejar sin efecto las Resoluciones de Determinación Nºs. 154-03-0000279 a 154-03-0000290.

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

Fichas de Doctrina

FICHA DOCTRINARIA Nº 99-DT

- ***DOCTRINA/ La contractualización del Derecho social... Guian Guido Balandi y Sylvain Nadalet***

Estos infortunios mostraban certeza de pobreza en razón del hecho de que su única fuente de renta era el trabajo prestado en la organización a otra persona (o también en la propia organización individual); por el contrario, en los ciudadanos no trabajadores, que tenían en propiedad la fuente de renta, era indiferente -desde este punto de vista- que sucedieran las citadas vicisitudes. Esta «simplificación social» ha constituido la base histórica de la legislación social, en su doble aspecto de Derecho del trabajo y Derecho de la Seguridad Social: el primero interesado en proteger al ciudadano cuando trabaja -en la organización del otro- y el segundo cuando cualquier suceso imprevisto lo aleja del trabajo.

Así, el contrato de trabajo -instrumento que transforma el ciudadano *tout court* en ciudadano trabajador- constituye también la llave de acceso a la protección social, en tanto que acreditación de pertenencia a la parte débil de la sociedad.

En qué medida la situación ha cambiado respecto a esta esquematización ideal no puede ser aquí objeto de estudio. Sin embargo, no se puede dejar de aludir la necesidad de considerar los cambios producidos en el plano social y -en parte al menos- legislativo por lo que ello afecta a esta conexión entre trabajo y protección social. El trabajo, aun permaneciendo como un elemento fundamental de caracterización social, también en las sociedades que por cómodo conformismo llamamos postmodernas, ha asumido -y está destinado siempre a asumir- connotaciones diversas de las tradicionales y, en particular, menos propensas a ser encuadrables en esquemas rígidamente predispuestos como los relacionados con su conexión tradicional con la protección social. Por tanto, el trabajo ha dejado de -y esto quizás hace más tiempo del que normalmente se reconoce- identificar el área débil de la sociedad. En particular, el trabajo tradicionalmente unido a la protección característica del trabajador estable es identificado, sin más, por algunos análisis, con un área fuerte de la sociedad actual, estando la debilidad presente en las numerosas áreas de marginalidad y precariedad incluidas en los márgenes del siempre más restringido núcleo de trabajadores en sentido tradicional. Sólo entonces, en este sentido, el contrato está perdiendo progresivamente su función de instrumento de acceso a la protección social. Más bien, nuestro presagio es que esta unión ahora ya desfasada se romperá definitivamente dejando libres los dos componentes del Derecho Social (Derecho del trabajo y Derecho de la Seguridad Social) con el fin de que desarrollen plenamente sus funciones sin condicionamientos recíprocos.

—

Revista La Ley 2003.

FICHA DOCTRINARIA Nº 100-DT

- ***COMENTARIOS DE JURISPRUDENCIA/Autonomía colectiva... Miguel Cuenca Alarcón***

En todo caso, y al margen de las anteriores razones, no parece difícil advertir que el automatismo sucesorio, analizado en cuanto solución estatal específica, o del ordenamiento comunitario, a un concreto conflicto laboral, es tributario de una voluntad de eludir, o de resolver anticipadamente, la problemática que cabría derivar de una disociación de las nociones de cesión de la empresa y cesión de los contratos de trabajo (IONESCU V., pág. 507) y, más concretamente, de la compleja situación que suscita o suscitaría el simultáneo reconocimiento de un derecho de oposición a la cesión y la inalterada afirmación de la legitimidad de la transmisión unilateral del conjunto organizado de elementos patrimoniales que conforman la empresa, uno de sus centros o una de sus unidades productivas autónomas.

Pero de situarnos en un escenario de reconocimiento del derecho de oposición, serían diversas las fórmulas que permitirían resolver la eventual crisis de la relación laboral en el ámbito de la empresa cedente como, entre otras, y distinguiendo a los efectos entre supuestos de transmisión global de la empresa y de transmisión parcial, el recurso al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Es cierto, no obstante, que la normativa comunitaria afirma que el traspaso de la empresa no constituye en sí mismo un motivo de despido para el cedente o para el cesionario, pero esta disposición es, como se ha constatado (VALDÉS DAL-RÉ, F., pág. 65) repetitiva y va implícita en el efecto sucesorio, al menos en los ordenamientos en que el despido está sujeto a un principio de causalidad. ¿Puede, no obstante, considerarse que el despido por causas económicas consecutivo a la transmisión en casos de rechazo del trabajador de la garantía sucesoria es, sin prejuzgar sobre la validez general de la fórmula, un despido motivado por la propia transmisión? Es difícil convenir lo contrario. Pero si admitimos que el automatismo sucesorio comunitario juega, exclusivamente, respecto de los empresarios cedente y cesionario difícil es no admitir también que, más que una prohibición de despido lo que la norma consagra es una prohibición de disponibilidad del automatismo sucesorio (mantenimiento de la relación laboral) por voluntad del empresario cedente y/o del empresario cesionario. El ejercicio del derecho de oposición, podría determinar, por tanto, un mantenimiento del vínculo laboral con la empresa cedente y, de mantenerse también inalterada la legitimidad de propia transmisión de la unidad empresarial, dicho mantenimiento podría llegar a ser sólo provisional. Pues bien, no concurriendo en nuestro derecho causa legal extintiva derivada de la propia transmisión, podría partirse de la legitimidad ya afirmada ex lege de dicha medida «organizativa», la trasmisión, para constatar sus eventuales (no siempre necesarios) efectos derivados en términos de supresión o amortización de puestos de trabajo en el ámbito de la empresa cedente.

Sin embargo, también cabría entender, desde un razonamiento alternativo, que una afirmación casi mecánica de legitimidad de las extinciones sucesivas a la transmisión en el ámbito de la empresa cedente, derivada de una elusión de todo control directo sobre la propia transmisión desde un prisma causal, pugnaría con los esquemas tradicionales de valoración de la legitimidad del despido por causas económicas. Pero entonces, el rechazo jurídico a esta suerte de «despidos anunciados», esencialmente en el ámbito de trasmisiones totales de empresa, no podría sino conducir a un control previo sobre la propia legitimidad de la transmisión, y esta legitimidad es, al menos en el ámbito del art. 44 ET, un punto de partida o, a lo más, un punto imprejuzgado.

—

Revista La Ley 2003.

FICHA DOCTRINARIA Nº 101-DT

- ***DOCTRINA/ La reducción del tiempo de trabajo en Francia. Eduardo Martín Puebla***

En ausencia de acuerdo colectivo de reducción del tiempo de trabajo, la calificación del despido consecutivo a un rechazo a la modificación del contrato dependerá de la causa del mismo (71). Si se trata de una causa no inherente a la persona del trabajador, como es de suponer que ocurrirá en la gran mayoría de los casos, el despido tendrá carácter económico y su legitimidad dependerá de que el empresario logre acreditar la existencia de dificultades económicas, cambios tecnológicos o la necesidad de reorganizar la empresa para garantizar su competitividad. Si concurren los requisitos exigidos, se deberá elaborar asimismo un plan social. Las cargas que se derivan de esta cualificación para el empresario suponen una fuerte incitación a la negociación y a la conclusión de un acuerdo (72).

«La verdadera resistencia del contrato de trabajo es la que permite al trabajador conservar los derechos que se derivan del contrato sinalagmático sin ser despedido» (73). La Ley de reducción negociada del tiempo de trabajo prevé esta resistencia al reconocer al trabajador a tiempo parcial el derecho a oponerse a toda modificación horaria, incluso a la prevista en el propio contrato de trabajo -¡por fin, se ha dicho, la flexibilidad enfocada desde el punto de vista del trabajador!- alegando obligaciones familiares imperiosas, la realización de estudios o una actividad profesional para otro empresario (art. L. 212-4-3, al 5 Code du travail) (74). Un supuesto asimilable a éste lo constituye la posibilidad reconocida al trabajador de rechazar el seguimiento de acciones de formación profesional imputables en parte a su tiempo libre (principio de la conversión en formación introducida por el art. L. 932.2 Code du Travail) Se trata de otorgar protección a intereses vinculados a la vida personal y familiar del trabajador, utilizando el contrato de trabajo como instrumento de contención del poder empresarial e, incluso, pasando por encima de su contenido y de los compromisos en él asumidos por el trabajador cuando tales intereses asumen una relevancia particular.

El legislador ha querido, en suma, aportar seguridad jurídica al proceso de reducción del tiempo de trabajo, teniendo presente que la nueva ley se inserta en un ordenamiento en evolución, algunas de cuyas claves las proporciona, como se ha visto, la jurisprudencia.

El objetivo no lo ha conseguido al cien por cien porque permanecen interrogantes e incertidumbres, que sólo la labor de interpretación y aplicación de la norma permitirá ir resolviendo a medida que se vayan planteando los problemas. En cualquier caso, valgan para concluir este estudio las irónicas palabras del profesor G. LYON-CAEN pronunciadas a propósito de este precepto, "estamos ante un legislador burócrata bien seguro de sí mismo... ¡qué de litigios para los abogados!, ¡qué de trabajo para los jueces!" (75).

—

Revista La Ley 2003.

(71) Vid., J.-J DUFLOS, "Conséquences pratiques de la RTT sur les contrats de travail", Liaison Sociales Magazine, mayo 2000, pág. 67.

(72) Vid., M.-A. MOREAU, "Le contrat de travail face à la loi relative à la réduction du temps de travail", cit., pág. 257.

(73) Vid., M.-A. MOREAU, "Le contrat de travail face à la loi relative à la réduction du temps de travail", cit., pág. 258.

FICHA DOCTRINARIA Nº 102-DT

- ***DOCTRINA / La contractualización del Derecho social... Guian Guido Balandi y Sylvain Nadalet***

VI.- CONCLUSIONES PROVISIONALES

La contractualización de la protección social es hija de la complejidad. Quiénes sean los *citoyens malhereux,* que durante más de un siglo estaban fácilmente identificados en los trabajadores imposibilitados para trabajar, no está hoy del todo claro. De algún modo con el fin de *leur procurer du travail* es precisa una actividad compleja en la cual están implicados muchos sujetos diversos portadores de diferentes intereses legítimos: el gran experimento histórico de restitución pública y planificación de la iniciativa económica no ha dado los resultados esperados. No es ni mucho menos fácil establecer por decreto –u otro instrumento central y heterónomo- cuáles sean les *moyens d'exister* que deben ser asegurados *à ceux qui sont hors d'état de travailler.* Y la identificación de estos últimos, en fin, ha fatigado siempre a los reformadores sociales, amordazados entre la generosidad y las tentaciones del ocio. En definitiva, la *detté sacrée* no puede ser cumplida sólo con los *secours publics*, que responden a los principios exclusivos del Derecho Público. También la negociación entre las partes –a veces individuales, más frecuentes colectivas- tiene un papel que jugar con la condición de que permanezca vigente –también potencialmente o en medidas parciales- el principio que legitima el orden actual así como legitimaba el más antiguo: la solidaridad.

2. En los fundamentos jurídicos, se parte de la dificultad conocida que presente la distinción entre contenido obligacional y contenido normativo de un convenio colectivo. Lo que ha propiciado soluciones variadas en la propia jurisprudencia. Pero, a los fines de esta discusión, cabría retener como decisiva la noción de prestación, en cuanto objeto del pacto colectivo. "El objeto directo en el Convenio es el propio contenido normativo, el derecho laboral objetivo, que se proyecta sobre los sometidos al poder negociador, mientras que el objeto indirecto es el relacionado con la autorregulación del poder negociador, que como todo poder está compuesto de al menos una potestad reguladora o legislativa y otra administrativa o ejecutiva". Ahora bien, prosigue, el que estemos ante una cláusula normativa no quiere decir que su vigencia se proyecte automáticamente *ultra vires*, tras la denuncia, pues las partes gozan de autonomía negociadora para excluir parte del contenido normativo del ámbito de la ultraactividad. El examen del Convenio, en especial su art. 5, evidencia que los negociadores fueron conscientes de esa circunstancia y efectuaron una expresa exclusión de ciertas materias, entre las cuales, no está sin embargo la litigada, por lo que, a contrario, hay que incluirla en la "vigencia prorrogada". Hay un argumento adicional: la explotación de los derechos de imagen se apoya en una obligación de carácter recíproco, cuya perpetuación comporta el simultáneo mantenimiento de la otra cara, que es la aportación en controversia. Por eso se estima la demanda.

Tercero: 1. Antes de analizar los motivos del recurso, es conveniente tener a la vista los preceptos colectivos concernidos, porque su contenido facilitará considerablemente la tarea. En realidad, lo mismo puede decirse del art. 86 ET, sobre vigencia de los convenios colectivos; pero es éste un precepto sobradamente conocido, cuya reproducción no es del todo necesaria, sin perjuicio de las referencias que luego hagamos a las previsiones contenidas en el mismo.

2. El Convenio Colectivo en cuestión, denominado II Convenio Colectivo, apareció en el BOE de 3 Feb. 1994. Según hechos probados no controvertidos, fue denunciado por la asociación de trabajadores (ABP) mediante escritos de 26 y 27 Mar. 1997, dirigidos, respectivamente a la asociación empresarial (ACB) y a la Autoridad laboral. Con ello se crea una situación denominada de "ultraactividad", que está en el origen de la controversia. Las normas paccionadas que aquí interesa recordar son: art. 5° (ámbito temporal); art. 27 (Fondo Social); y disp. adic. 2ª. (actualización económica); a lo que quizá debiera añadirse un precepto contenido en el Anexo III (régimen de explotación de los derechos de imagen), en particular, el art. 1.4 (sobre el denominado "merchandising").

Evolución de la Remuneración Mínima Vital — RMV Julio 1990 a Marzo 2000

Período de Vigencia de la RMV	Número		RMV Nominal	Porcentaje de Increm. de la RMV vs. la RMV Anter.	Variac. Porcentual del Período de vigencia IPC - INEI	RMV de Jul. 90 actualizada con IPC-INEI Jun. 90 - Feb. 2000	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			**410.0 m. 13.67 d.**	18.84		**465.74**	– 13.60%

(*) Porcentaje de la RMV vigente que falta para alcanzar la RMV de julio 90 ajustada con el IPC del INEI al mes de marzo del 2000 oportunidad de último ajuste. m = mensual d = diario.

Aportaciones y Contribuciones Sociales — Aplicables sobre las remuneraciones

Marzo 2004

A. Trabajador dependiente afiliado al SNP - ONP en materia de pensiones

PORCENTAJE SOBRE LA REMUNERACION

REGIMEN	INDUSTRIA			COMERCIO			SERVICIOS		
	OBRERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBRERO	EMPLEADO	EMPLEADOR	OBRERO	EMPLEADO	EMPLEADOR
Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (ESSALUD) (Ley Nº 26790 y Ley Nº 27050) (*)	—	—	9%	—	—	9%	—	—	9%
PENSIONES (ONP) (1) (*)	13%	13%	—	13%	13%	—	13%	13%	—
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Ley Nº 26790) (2) (*)	—	—	(2)	—	—	(2)	—	—	(2)
SENATI (Ley Nº 26272) (3)	—	—	0.75%	—	—	—	—	—	—
Impuesto Extraordinario de Solidaridad (4) (*)	—	—	1.7%	—	—	1.7%	—	—	1.7%
TOTAL	13%	13%	11.45%	13%	13%	10.7%	13%	13%	10.7%

NOTAS:

(1) PENSIONES: Se incrementó a 13% desde el 01.01.97. (Ley Nº 26504).

(2) Acuerdo Nº 41-14-ESSALUD-99 01.07.99 (16.07.99) 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 1º de setiembre de 2001 por Ley Nº 27512 el porcentaje se reduce al 2%. Este impuesto debía concluir el 31.12.2001 (Ley Nº 27223 y Ley Nº 27349) pero por Ley Nº 27535 (21.10.2001) continuará aplicándose hasta el 31.08.2002. Se prorrogó por Ley Nº 27786 hasta el 31.12.2002. Se prorrogó hasta el 31.12.2003 por Ley Nº 27884. Por Ley Nº 28129 se disminuyó el IES a 1.7% a partir del 01.01.2004.

(*) NOTAS:

- **REMUNERACION MAXIMA MENSUAL AFECTA:** Remuneración bruta total percibida por el trabajador en el mes, sin tope, según: D.S. Nº 140-90-PCM de 29.10. 90, D.S. Nº 179-91-PCM de 07.12.91, TUO del Dec. Leg. Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. Nº 003-97-TR, arts. 5º a 7º. 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.
- **APORTACION MAXIMA MENSUAL:** Es el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a la aportación o contribución, sobre la remuneración total bruta afecta del mes.

B. Aporte de los Trabajadores afiliados a una AFP — Marzo 2004

APORTES Y CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS	REMUNERACION ASEGURABLE MENSUAL (RA)	TOPE EN LA R.A.	EMPLEADOR	TRABAJADOR AFILIADO A LAS AFP INDICADAS			
				HORIZONTE	INTEGRA	PROFUTURO	UNION (1) VIDA
• ESSALUD	(A)	NO	9%	——	——	——	——
• PENSIONES. (ONP)		NO	——	——	——	——	——
• S.C.T.R. (1).	(A) (B)	NO	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
• APORTE OBLIGATORIO (*)	(A) (B)	NO	——	8.00%	8.00%	8.00%	8.00%
• INVAL. SOBR. y G. SEP.	Subsidio ESSALUD y otros	S/. 6,204.83	——	0.89%	0.88%	1.02%	0.90%
COMISIONES POR SERVICIOS:							
• Porcentual Tasa Gral.	(A) (B)	NO	——	2.25%	2.10%	2.45%	2.27%
• BONIF. POR COMISIONES (**)	——						
• Menos de 24 m.		NO	——	0.00	0.00	0.00	0.00
• Menos de 36 m.		NO	——	0.00	0.00	0.00	0.00
• Menos de 48 m.		NO	——	0.00	0.00	0.00	0.00
• COMISION POR AHORRO VOLUNTARIO (**)	——						
• Con fin previsional		NO	——	0.00	0.00	0.00	0.00
• Sin fin previsional		NO	——	0.00	0.00	0.00	0.00
• COMISION SOBRE LA PENSION (**)							
• Fija (S/.)		NO	——	0.00	0.00	0.00	0.00
• Porcentual		NO	——	0.00	0.00	0.00	0.00
• SENATI	(2)	NO	0.75%	——	——	——	——
• IES	(3)	NO	2.00%	——	——	——	——

S P P

(1) Comunicado publicado el 07.02.2000.

COMPENSACION POR TRASPASO A OTRA AFP R. Nº 335-95-EF/SAFP Y R. Nº 450-97-EF/SAFP DE 29.12.97

BASE LEGAL	VIGENCIA	BANCO	CTA. CTE.				
R. Nº 422-95-EF/SAFP	Del: 01.11.95 al: 31.12.96	Continental	450-1-327862	S/. 40.00	S/. 40.00	S/. 40.00	S/. 40.00
R.Nº 549-96-EF/SAFP R. SBS Nº 589-2001(09.08.2001) (C)	Del: 01.01.97 al: 30.09.2001	——	——	S/. 80.00	S/. 80.00	S/. 80.00	S/. 80.00

(A) Se comprende los conceptos remunerativos excepto los no remunerativos señalados en el (TUO del Dec. Leg. Nº 728, LPCL, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. Nº 003-97-TR de 21.03.93, Arts. 4º a 9º), esto es los conceptos no remunerativos a que se refieren los Arts. 19º y 20º del TUO del Dec. Leg. Nº 650, aprobado por D. S. Nº 001-97-TR.

(B) Se aplica además sobre subsidios. El aporte o retribución por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) sólo se aplica a los subsidios ESSALUD y otros de acuerdo a lo dispuesto en la Tercera Disposición Final de las Normas Técnicas aprobadas por D. S. Nº 003-98 -SA del 13.04.98. La Ley del Sistema Privado de Pensiones en su art. 30º determina que los subsidios ESSALUD y otros están afectos a los aportaciones al SPP. (TUO aprobado por D. S. Nº 054-97-EF de 13.05.97).

(C) La Resolución SBS Nº 589-2001(10.08.2001) derogó la R. Nº 549-96-EF/SAFP

(1) A partir del 15.05.98 por D. S. Nº 003-98-SA las empresas comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) contratarán las prestaciones de salud con el IPSS (ahora ESSALUD) o las EPS y, en materia de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, con la ONP o una compañía de seguros.

(2) Total de planilla afecta de obreros y empleados (Ind. Manufacturera). Desde el 01.01.95 se aplicó el 1.25% y en 1996 1.00%. A partir de 1997 en adelante se ha reducido a 0.75%.

(3) A partir del 9 de agosto de 1997 la tasa disminuyó del 7% al 5%. Impuesto Extraordinario de Solidaridad ahora sustituye al FONAVI. Por Ley Nº 27512 se disminuyó la tasa al 2% y por Ley Nº 27535 se prorrogó la vigencia del impuesto hasta el 30.08.2002. Por Ley 27786 se prorrogó este tributo hasta el 31.12.2002.

(*) Por D. S. Nº 179-97-EF se dispuso desde el 01.01.98 al 31.12.98 el aporte del 8% fijado por D. S. Nº 054-97-EF. Para el año 1999 por Ley Nº 27036 de 29.12.98, se estableció el aporte también en 8% y para el año 2000 continúa en 8% según lo establecido en la Ley Nº 27243. Por Ley Nº 27383 se volvió a establecer en 8% el aporte por el año 2001. Por Ley Nº 27601 se prorrogó el porcentaje de 8% por el año 2002. Por Ley Nº 27900 se prorrogó por el año 2003 el aporte del 8%.

(**) Estas comisiones no han sido establecidas por las AFP. www.sbs.gob.pe

Impuesto a la Renta 2003: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

TUO de la LIR-99 (D. S. Nº 054-99-EF de 13.04.99) y Ley Nº 27895

- **RENTA BRUTA DE QUINTA CATEGORIA**
  Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda". (TUO-LIR-99, Art. 34º).

- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORIAS (D.S. Nº 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. Nº 191-2002-TR-18.12.2002)**

AÑO 2002	BASE DE CALCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
ENE.	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2003**
  Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENTA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53º (D.S. Nº 054-99-EF) y Ley Nº 27513		TASA %	FORMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CALCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 83,700.00	15%	I= (0.15 X R)
MAS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 83,700.00 Hasta S/. 167,400.00	21%	I= (0.21 X R) – 5,022
MAS DE 54 UIT	Más de S/. 167,400.00	30%	I= (0.30 X R) – 20,088

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORIA: (TUO-LIR-99, Art. 74º).**
  a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. Nº 003-2001-EF del 05.01.2001 (06.01.2001).

Impuesto a la Renta 2004: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

TUO de la LIR-99 (D. S. Nº 054-99-EF de 13.04.99) y Ley Nº 27895

- **RENTA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA**. Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda". (TUO-LIR-99, Art. 34º).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS (D.S. Nº 145-2000-EF de 26.12.2000) (D.S. Nº 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. Nº 192-2003-EF DE 23.12.2003)**

AÑO	BASE DE CALCULO	1 UIT S/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2002	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00
2003	7 UIT	3,100.00	S/. 21,700.00
2004	7 UIT	3,200.00	S/. 22,400.00

- **TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2003**
  Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENTA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53º (D.S. Nº 054-99-EF) y Ley Nº 27513		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 86,400.00	15%	I= (0.15 X R)
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 86,400.00 Hasta S/. 172,800.00	21%	I= (0.21 X R) – 5,184
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 172,800.00	30%	I= (0.30 X R) – 20,736

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-99, Art. 74º).**
  a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. Nº 003-2001-EF del 05.01.2001 – 06.01.2001). b) Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga una relación laboral de dependencia, se consideran rentas de 5ta. categoría, se le aplicará las retenciones como si fuera de 5ta. categoría. (Dec. leg. Nº 870).

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

(D. S. Nº 122-94-EF)

RETENCIONES MENSUALES 2004

MES	RENTA NETA GLOBAL ANUAL	RETENCION DEL MES
ENE.	(Ro x 12) + GF + GN	r^1 = I/12 + A
FEB.	(Ro x 11) + GF + GN + Ra	r^2 = I/12 + A
MAR.	(Ro x 10) + GF + GN + Ra	r^3 = I/12 + A
ABR.	(Ro x 9) + GF + GN + Ra	r^4 = (I – a)/9 + A
MAY.	(Ro x 8) + GF + GN + Ra	r^5 = (I – b)/8 + A
JUN.	(Ro x 7) + GF + GN + Ra	r^6 = (I – b)/8 + A
JUL.	(Ro x 6) + 0 + GN + Ra	r^7 = (I – b)/8 + A
AGO.	(Ro x 5) + 0 + GN + Ra	r^8 = (I – c)/5 + A
SET.	(Ro x 4) + 0 + GN + Ra	r^9 = (I – d)/4 + A
OCT.	(Ro x 3) + 0 + GN + Ra	r^{10} = (I – d)/4 + A
NOV.	(Ro x 2) + 0 + GN + Ra	r^{11} = (I – d)/4 + A
DIC.	(Ro x 1) + 0 + 0 + Ra	r^{12} = I – e + A

Ro = Remuneración mensual ordinaria.

A = Es el resultado de aplicar 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). El Impuesto a la Renta sobre los montos extraordinarios se deduce directamente de las sumas percibidas en el mes, no se prorratea.

Ra = Total Remuneraciones percibidas 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: Respecto al valor A, –impuesto resultante cuando se abonen rentas extraordinarias de 5ta. y deducibles para el empleador a efectos de sus rentas de tercera–, el segundo párrafo del Art. 71 de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por D.S. Nº 054-99-EF que fue incluido por la Ley Nº 27356 (18.10.2000) desde el 01.01.2001, indica 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 aplica directamente en el mes de su percepción y sobre el monto respectivo. Sin embargo inexplicablemente algunos auditores de SUNAT están entendiendo que esta ley no es aplicable y que debe prorratearse la retención. Los contribuyentes merecen una explicación de parte de SUNAT.

Ademas la tercera disposición final de la indicada Ley Nº 27356 precisa que lo dipuesto en el segundo párrafo del Artículo 71º de la Ley será de aplicación al pago y retenciones por concepto del Impuesto Extraordinario de Solidaridad, (IES) así como a las aportaciones a ESSALUD y a la ONP.

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. COMPOSICION 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.

GRUPO DE CONSUMO	GASTO MENSUAL (S/.)									
	JUL. 2003	AGO. 2003	SET. 2003	OCT. 2003	NOV. 2003	DIC. 2003	ENE. 2004	FEB. 2004	MARZO 2004	
									S/.	%
1.0 Alimentos en el Hogar	637.43	630.25	631.00	629.71	635.43	638.68	666.93	669.58	678.26	27%
2.0 Alimentos fuera del Hogar	129.00	129.00	129.30	130.60	131.18	131.18	131.00	131.40	131.40	5%
3.0 Vestido y Calzado	123.75	125.42	125.42	126.25	126.25	126.25	126.25	127.92	129.58	5%
4.0 Alq. y Cons. de Vivienda, Artef. Eléctricos	695.69	692.19	691.72	691.72	687.43	687.69	675.88	679.63	675.23	27%
5.0 Salud, Servicios Médicos	19.66	19.50	19.33	19.33	19.33	19.33	19.33	19.33	19.33	1%
6.0 Transportes y Comunicac.	183.00	183.00	183.00	183.00	183.00	183.00	183.00	183.00	183.00	7%
7.0 Esparcimiento	28.00	28.00	28.00	28.00	28.00	28.00	28.00	28.00	28.00	1%
8.0 Enseñanza	398.75	404.75	404.75	404.75	404.75	404.75	404.75	404.75	434.75	17%
9.0 Bienes y Servicios Varios	57.70	57.70	57.70	57.70	57.70	56.50	60.50	60.83	60.83	2%
10.0 Gastos Adicionales	190.00	190.00	190.00	195.00	195.00	195.00	195.00	195.00	195.00	8%
TOTAL GASTO MENSUAL	**2,462.98**	**2,459.81**	**2,460.22**	**2,466.06**	**2,468.07**	**2,470.38**	**2,490.64**	**2,499.44**	**2,535.39**	100%

Indice 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 Indice 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:

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

GRANDES GRUPOS	PONDERACIÓN %	NUMEROS INDICES (Base 1994 = 100) (*)												
		FEB. 2003	MAR. 2003	ABR. 2003	MAY. 2003	JUN. 2003	JUL. 2003	AGO. 2003	SET. 2003	OCT. 2003	NOV. 2003	DIC. 2003	ENE. 2004	FEB. 2004
1.0 Alimentos y Bebidas	58.05%	101.46	101.43	100.97	101.22	100.31	99.95	99.86	100.80	100.96	101.42	102.37	103.47	105.55
2.0 Vestido y Calzado	6.54%	101.04	100.96	101.04	101.44	101.57	101.63	101.57	101.41	101.55	101.45	101.80	101.71	101.91
3.0 Alquiler de Vivienda, Combust. y Electricidad	9.34%	108.59	109.69	109.79	109.19	108.57	108.14	108.63	109.04	109.35	108.81	109.04	110.04	110.77
4.0 Muebles, Enseres y Manten. de la Vivienda	3.85%	102.15	102.14	102.12	102.12	102.40	102.62	102.90	102.99	102.98	103.02	103.18	103.52	103.68
5.0 Cuidados, Conserv. de la Salud y Serv. Médicos	2.11%	103.78	103.72	104.09	104.28	104.24	104.27	104.66	105.01	104.97	105.19	105.29	105.46	105.85
6.0 Transporte y Comunic.	8.48%	101.84	109.30	110.15	109.12	109.01	109.21	109.08	109.77	109.54	109.52	110.18	109.82	109.93
7.0 Esparc. Divers., Serv. Cult. y de Enseñanza	5.79%	102.59	104.11	104.15	104.22	104.27	104.28	104.33	104.43	104.43	104.54	104.58	104.57	104.79
8.0 Otros bienes y servicios	5.85%	100.34	100.44	100.89	100.70	100.52	100.71	100.77	100.70	100.22	100.13	100.04	99.68	99.85
INDICE GENERAL	**100.00%**	**102.23**	**103.37**	**103.32**	**103.28**	**102.80**	**102.64**	**102.66**	**103.23**	**103.28**	**103.45**	**104.04**	**104.60**	**105.73**

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

Remuneración Mínima Vital (RMV)

1. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)

También aplicable a los Convenios de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Pre Profesionales

VIGENCIA	OBREROS (diario)	EMPLEADOS (mensual)
Del 09.02.92 Al 31.03.94	S/. 2.40	S/. 72.00
Del 01.04.94 Al 30.09.96	S/. 4.40	S/. 132.00
Del 01.10.96 Al 31.03.97	S/. 7.17	S/. 215.00
Del 01.04.97 Al 30.04.97	S/. 8.83	S/. 265.00
Del 01.05.97 Al 30.08.97	S/. 10.00	S/. 300.00
Del 01.09.97 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	S/. 15.33	S/. 460.00

2. REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES ESPECIALES

MINEROS (1.25 RMV) DS. Nº 030-89	PERIODISTAS (3 RMV) (m) Ley Nº 25101	AGRARIO Ley Nº 27360 (2)	NOCTURNA Régimen General (1)	BASE LEGAL
S/. 3.00 d. S/. 90.00 m.	S/. 216.00		____	D.S. Nº 003-92-TR (17.02.92)
S/. 5.50 d. S/. 165.00 m.	S/. 396.00		____	D.U. Nº 10-94-TR (20.04.94)
S/. 8.96 d. S/. 268.75 m.	S/. 645.00		S/. 8.33 d. S/. 279.50 m.	D.U. Nº 073-96-TR (27.09.96)
S/. 11.04 d. S/. 331.25 m.	S/. 26.50 d. S/. 795.00 m.		S/. 11.48 d. S/. 344.50 m.	D.U. Nº 027-97 (01.04.97)
S/. 12.50 d. S/. 375.00 m.	S/. 30.00 d. S/. 900.00 m.		S/. 13.00 d. S/. 390.00 m.	D.U. Nº 034-97 (15.04.97)
S/. 14.37 d. S/. 431.25 m.	S/. 34.50 d. S/. 1035.00 m.		S/. 14.95 d. S/. 448.50 m.	D.U. Nº 074-97 (03.08.97)
S/. 17.09 d. S/. 512.50 m.	S/. 41.00 d. S/. 1230.00 m.	S/. 16.00 S/. 480.00	S/. 18.45 d. S/. 553.50 m.	D.U. Nº 012-2000 (08.03.2000)
S/. 19.67 d. S/. 575.00 m.	S/. 46.00 d. S/. 1380.00 m.	S/. 17.95 S/. 538.51	S/. 20.69 d. S/. 620.70 m.	D.U. Nº 022-2003 (13.09.2003)

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

C.T.S. Topes

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

Empleados ingresados a partir del 12.07.62

TOPES A LA CTS 1999 - 2000

MES Y AÑO DE CESE	MONTO DE 1 IML DIC. 1999 INDEXADO (S/.)	TOPES SEGÚN PERÍODOS DE SERVICIOS		
		Del 12.07.62 Al 30.09.79	Del 01.10.79 Al 31.12.89	Del 01.01.90 Al 31.12.90
		1 IML Tope (I/m.)	10 IML Tope (I/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 MAXIMO ACTUALIZADO CON EL IPC - INEI

MES	MONTO AJUSTADO	IPC-INEI (Base 2001-1994 = 100.0)
DIC. 2003	S/. 150,331.62	104.04 / 65.3156
ENE. 2004	S/. 151,145.32	104.60 / 65.3156
FEB. 2004	S/. 152,775.13	105.73 / 65.3156

Calendario de Informes Trimestrales

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

Seguro de Invalidez y Sobrevivencia SPP-AFP

MONTO MAXIMO AFECTO MENSUAL	
MES	MONTO
ENE. 2004	S/. 6,204.83
FEB. 2004	S/. 6,204.83
MAR. 2004	S/. 6,204.83

Gastos de Sepelio SPP - AFP

MONTO PROMEDIO DE GASTOS DE SEPELIO (R.M. Nº 232-98-EF/SAFP de 19.06.98, Art. 114º)

MES	MONTO
ENE. 2004	S/. 2,813.69
FEB. 2004	S/. 2,813.69
MAR. 2004	S/. 2,813.69

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

Impuesto Extraordinario de Solidaridad (IES)

BASE LEGAL	DEL AL	TASA	BASE DE CALCULO
Ley Nº 27512	01.09.2001 31.07.2002	2%	La misma que FONAVI (*)
Ley Nº 27786	01.08.2002 31.12.2002	2%	La misma que FONAVI (*)
Ley Nº 28129	Del 01.01.2004	1.7%	La misma que FONAVI (*)

(*) Desde el 05.10.2000 las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no son base de cálculo del IES (Ley Nº 27349). Por Ley Nº 27535 se prorrogó hasta el 31.08.2001.

ESSALUD y ONP-SNP

REMUNERACION MINIMA ASEGURABLE MENSUAL		
Vigencia	Base	Monto
Del: 01.10.96 Al: 31.03.97	1 RMV	S/. 215.00
Del: 01.04.97 Al: 30.04.97	1 RMV	S/. 265.00
Del: 01.05.97 Al: 30.08.97	1 RMV	S/. 300.00
Del: 01.09.97 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	1 RMV	S/. 460.00

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

REMUNERACION ASEGURABLE

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

REMUNERACION MAXIMA ASEGURABLE - ESSALUD y ONP

La totalidad de los ingresos afectos percibidos por el trabajador (D.S. Nº 140-90-PCM de 29.10.90 y D.S. Nº 179-91-PCM de 07.12.91).

Calendario Tributario

CRONOGRAMA DE PAGOS (Obligaciones del Período MARZO 2004)

FECHA	13/04	14/04	15/04	16/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	26/04
ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5

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

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

¿QUÉ MEDIOS VAN A UTILIZARSE?

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

¿CUÁL ES EL LUGAR DE LA PRESENTACIÓN?

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

¿CUÁNDO SE DEBE PRESENTAR?

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

¿CUÁL ES LA INFORMACIÓN A DECLARAR?

Detalle de las retenciones efectuadas y contribuciones por cada trabajador dependiente por concepto de: Retenciones Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría, Impuesto Extraordinario de Solidaridad, ESSALUD (Salud), ONP (Sistema Nacional de Pensiones - Ley 19990) y ESSALUD Vida.

FUENTE: *Comunicado ESSALUD, ONP y SUNAT.*

TASA ACTIVA DE MERCADO ANUAL

(Circular BCR Nº 041-94-EF/90)

FEB. 2004	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TAMN %	FACTOR ACUMUL. (*)	TAMEX %	FACTOR ACUMUL. (*)
01	---	283,11854	---	6,12141
02	24,27	283,28947	9,29	6,12292
03	24,28	283,46057	9,31	6,12443
04	24,15	283,63095	9,27	6,12594
05	24,40	283,80302	9,18	6,12744
06	24,10	283,97329	9,21	6,12894
07	---	284,14366	---	6,13044
08	---	284,31413	---	6,13194
09	24,16	284,48508	9,17	6,13343
10	24,14	284,65602	9,19	6,13493
11	24,30	284,82807	9,19	6,13643
12	24,14	284,99921	9,21	6,13793
13	23,97	285,16937	9,20	6,13943
14	---	285,33962	---	6,14093
15	---	285,50998	---	6,14243
16	23,79	285,67929	9,18	6,14393
17	23,99	285,84998	9,18	6,14543
18	24,22	286,02225	9,19	6,14693
19	24,32	286,19525	9,20	6,14843
20	24,27	286,36805	9,17	6,14993
21	---	286,54094	---	6,15143
22	---	286,71395	---	6,15293
23	24,08	286,88583	9,18	6,15443
24	24,12	287,05808	9,23	6,15594
25	24,12	287,23043	9,25	6,15746
26	24,12	287,40288	9,26	6,15897
27	23,93	287,57421	9,26	6,16049
28	---	287,74565	---	6,16200
29	---	287,91718	---	6,16352

(*) Acumulado desde el 1.04.91.

TASA DE INTERÉS LEGAL EFECTIVA ANUAL

(Circular BCR Nº 041-94-EF/90) – (Circulares BCR Nº 025-96-EF/90)
(Circular BCR N° 009-2000-EF/90)

FEB. 2004	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	---	5,09319	---	1,76380
02	2,48	5,09354	0,96	1,76385
03	2,41	5,09388	0,95	1,76389
04	2,42	5,09422	0,95	1,76394
05	2,43	5,09456	0,95	1,76399
06	2,43	5,09490	0,96	1,76403
07	---	5,09524	---	1,76408
08	---	5,09558	---	1,76413
09	2,44	5,09592	0,96	1,76417
10	2,44	5,09626	0,96	1,76422
11	2,42	5,09660	0,96	1,76427
12	2,45	5,09694	0,96	1,76431
13	2,43	5,09728	0,96	1,76436
14	---	5,09762	---	1,76441
15	---	5,09796	---	1,76445
16	2,42	5,09830	0,96	1,76450
17	2,43	5,09864	0,97	1,76455
18	2,44	5,09898	0,96	1,76459
19	2,44	5,09932	0,97	1,76464
20	2,45	5,09997	0,97	1,76469
21	---	5,10001	---	1,76474
22	---	5,10035	---	1,76478
23	2,43	5,10069	0,97	1,76483
24	2,41	5,10103	0,97	1,76488
25	2,42	5,10137	0,97	1,76492
26	2,44	5,10171	0,96	1,76497
27	2,41	5,10205	0,97	1,76502
28	---	5,10239	---	1,76507
29	---	5,10272	---	1,76511

(1) Circular BCRP Nº 009-2000-EF/90 *(2) Circular BCRP Nº 025-96-EF/90*
(*) Acumulado desde el 16.9.92

TASA DE INTERÉS LABORAL ANUAL

Decreto Ley Nº 25920 – (Circulares BCR Nº 025-96-EF/90)
(Circular BCR N° 009-2000-EF/90)

FEB. 2004	MONEDA NACIONAL		MONEDA EXTRANJERA	
	TASA % (1)	FACTOR ACUMUL. (*)	TASA % (2)	FACTOR ACUMUL. (*)
01	---	1,55329	---	0,54468
02	2,48	1,55336	0,96	0,54471
03	2,41	1,55343	0,95	0,54474
04	2,42	1,55349	0,95	0,54476
05	2,43	1,55356	0,95	0,54479
06	2,43	1,55363	0,96	0,54482
07	---	1,55369	---	0,54484
08	---	1,55376	---	0,54487
09	2,44	1,55383	0,96	0,54489
10	2,44	1,55389	0,96	0,54492
11	2,42	1,55396	0,96	0,54495
12	2,45	1,55403	0,96	0,54497
13	2,43	1,55410	0,96	0,54500
14	---	1,55417	---	0,54503
15	---	1,55423	---	0,54505
16	2,42	1,55430	0,96	0,54508
17	2,43	1,55436	0,97	0,54511
18	2,44	1,55443	0,96	0,54513
19	2,44	1,55450	0,97	0,54516
20	2,45	1,55456	0,97	0,54519
21	---	1,55463	---	0,54521
22	---	1,55470	---	0,54524
23	2,43	1,55476	0,97	0,54527
24	2,41	1,55483	0,97	0,54529
25	2,42	1,55490	0,97	0,54532
26	2,44	1,55496	0,96	0,54535
27	2,41	1,55503	0,97	0,54537
28	---	1,55510	---	0,54540
29	---	1,55516	---	0,54543

(1) Circular BCRP Nº 009-2000-EF/90 *(2) Circular BCRP Nº 025-96-EF/90*
(*) Acumulado desde el 3.12.92, de acuerdo al Decreto Ley Nº 25920

Textos de los Principales Dispositivos Legales

APRUEBAN NORMAS SOBRE CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD PARA AFILIADOS POTESTATIVOS Y FORMATOS ANEXOS (01.03.2004) (263606)

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA Nº 017-2004-SEPS/CD

Lima, 24 de febrero de 2004

VISTOS:

El Informe Nº 00009-2004-SEPS/IRD de la Intendencia de Regulación y Desarrollo, el Informe Jurídico Nº 006-2004-SEPS/OAJ de la Oficina de Asuntos Jurídicos y el Informe Nº 00005-2004-SEPS/IG; de la Intendencia General;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3º de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobada mediante Ley Nº 26790, contempla la afiliación en una Entidad Prestadora de Salud en la modalidad de aseguramiento potestativo para todas aquellas personas no consideradas como asegurados regulares;

Que, el literal l) del artículo 5º del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud aprobado mediante Resolución de Superintendencia Nº 029-2001-SEPS/CD, dispone que la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud tiene entre sus funciones regular las modalidades de contratación de las Entidades Prestadoras de Salud;

Que, en atención a que la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud se encuentra facultada a dictar las normas reglamentarias referidas a la elaboración de los Planes de Salud, se expidió la Resolución de Superintendencia Nº 060-2000-SEPS/CD, que aprobó las Condiciones Generales del Contrato de Prestación de Servicios de Seguridad Social en Salud para Afiliados Potestativos, y que fue modificada mediante Resolución de Superintendencia Nº 068-2000-SEPS/CD;

Que, se considera necesario establecer nuevas Condiciones Generales del Contrato de Prestación de Servicios de Seguridad Social en Salud para Afiliados Potestativos, con la finalidad de propiciar una mayor afiliación en esta modalidad de contratación, resguardando los derechos de los asegurados;

Que, el inciso b) del artículo 8º del Reglamento de Organización y Funciones de la SEPS dispone que corresponde al Consejo Directivo aprobar los reglamentos y otras disposiciones de carácter general que sean de observancia obligatoria por el Sistema;

Que, conforme a lo dispuesto en el inciso c) del artículo 10º del Reglamento de Organización y Funciones de la SEPS, corresponde al Superintendente velar por la correcta ejecución de los acuerdos del Consejo Directivo y expedir las Resoluciones que corresponda;

Estando a lo acordado por el Consejo Directivo en Sesión Ordinaria Nº 003-2004-SEPS de fecha 24 de febrero de 2004, con el voto unánime del pleno y con dispensa del trámite de aprobación del Acta;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar las Normas sobre Condiciones Generales del Contrato de Prestación de Servicios de Seguridad Social en Salud para Afiliados Potestativos y los formatos anexos que forman parte integrante de la presente Resolución, denominados:

– Condiciones Generales del Contrato de Prestación de Servicios de Seguridad Social en Salud para Afiliados Potestativos (Anexo 1);

– Plan de Salud para Afiliados Potestativos y sus dependientes (Anexo 2).

Tales formatos son de uso obligatorio y deben ser utilizados por las Entidades Prestadoras de Salud ciñéndose, necesariamente, al contenido descrito en los mismos y a todas las notas que constan en ellos.

Artículo 2º.- Las Entidades Prestadoras de Salud se encuentran obligadas a suscribir las Condiciones Generales descritas en el Anexo 1 de la presente Resolución, las mismas que regulan el otorgamiento de la cobertura obligatoria del Plan Mínimo de Atención a favor de los Afiliados Potestativos y sus dependientes, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 009-97-SA.

Dichas Condiciones Generales se incorporarán a los contratos que celebren las Entidades Prestadoras de Salud con los Afiliados Potestativos, no pudiendo ser modificadas por las partes, en atención a que recogen obligaciones derivadas de normas imperativas que regulan el Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud.

Artículo 3º.- Los Afiliados Potestativos pueden contratar con las Entidades Prestadoras de Salud el otorgamiento de coberturas complementarias y adicionales al Plan Mínimo de Atención a su favor y de sus dependientes, siendo de libre contratación y descritas obligatoriamente en un documento separado denominado Condiciones Particulares.

Artículo 4º.- Los Planes de Salud de las Entidades Prestadoras de Salud deben ajustarse al formato que consta en el Anexo 2 de la presente Resolución y entregarse al asegurado. En tales documentos debe diferenciarse la cobertura del Plan Mínimo de Atención de las coberturas complementarias y adicionales.

Artículo 5º.- Las Entidades Prestadoras de Salud otorgarán obligatoriamente las prestaciones preventivas y promocionales contenidas en el Plan Mínimo de Atención, debiendo detallarse en el Plan de Salud las condiciones y periodicidad de su otorgamiento y diferenciándolas según la edad y el sexo de los asegurados.

Artículo 6º.- Las retribuciones que cobrarán las Entidades Prestadoras de Salud a los Afiliados Potestativos se detallarán en el Anexo 2 de la presente Resolución, el mismo que deberá entregarse al afiliado.

Artículo 7º.- Las Entidades Prestadoras de Salud únicamente pueden reajustar los copagos, las retribuciones o cualquier otra suma que se cobre a los Afiliados Potestativos, en virtud a las causales que consten en el Anexo 2 al momento de la suscripción de las Condiciones Generales.

En el documento antes mencionado necesariamente se debe especificar detalladamente, y no de manera genérica, los plazos de las retribuciones, copagos y cualquier otra suma que pague el asegurado, sus condiciones de reajuste, las causales para proceder al reajuste y, en general, cualquier otra información que permita tomar una decisión adecuadamente informada.

Artículo 8º.- En los casos en que las Entidades Prestadoras de Salud suscriban contratos de afiliación potestativa bajo la modalidad corporativa o similares, la relación contractual vincula a las Entidades Prestadoras de Salud con cada uno de los afiliados.

Artículo 9º.- Dentro de los quince (15) días calendario siguientes al término de cada mes, las Entidades Prestadoras de Salud están obligadas a presentar a la SEPS la copia de los contratos que celebren con los afiliados potestativos, los anexos que forman parte del contrato y las Condiciones Particulares.

Artículo 10º.- El Superintendente dictará las disposiciones que resulten necesarias para el mejor cumplimiento de la presente Resolución, dando cuenta al Consejo Directivo.

Artículo 11º.- Dejar sin efecto las Resoluciones de Superintendencia Nº 060-2000-SEPS/CD y Nº 068-2000-SEPS/CD.

Artículo 12º.- La presente Resolución entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los contratos vigentes a la fecha de entrada en vigencia de la presente resolución así como sus renovaciones y prórrogas, continuarán rigiéndose por las estipulaciones establecidas en los mismos.

Regístrese, publíquese y cúmplase.

CÉSAR AUGUSTO DONAYRE CÁRDENAS. Superintendente

ANEXO 1

CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD PARA AFILIADOS POTESTATIVOS

Primera.- PRINCIPIOS GENERALES

1.1 El presente contrato se rige de acuerdo a las normas vigentes en la Ley Nº 26790 –Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud– y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo Nº 009-97-SA.

1.2 Se considera Afiliados Potestativos a todas aquellas personas que no reúnen los requisitos para una afiliación regular.

1.3 Los avisos y comunicaciones que intercambian las partes contratantes deberán ser formuladas por escrito, con constancia de recepción, bajo sanción de tenerse por no cursadas.

Segunda.- COBERTURAS

2.1 (Denominación de la EPS), en adelante denominada simplemente «LA EPS», otorga a «EL AFILIADO» y sus dependientes debidamente inscritos en este Plan de Salud, cobertura en salud que comprende las siguientes prestaciones:

2.1.1 Prestaciones de recuperación de la salud hasta la solución total de la dolencia, respetando los límites de cobertura y la vigencia del Plan de Salud. Éstas incluyen:

a) Atención médica, ambulatoria, hospitalaria y de emergencia.

b) Medicinas e insumos médicos.

c) Servicios de rehabilitación.

2.1.2 Prestación de maternidad, que consiste en el cuidado de la salud de la madre gestante y la atención del parto, extendiéndose al período de puerperio y al cuidado de la salud del recién nacido.

2.1.3 Prestaciones de prevención y promoción de la salud que se indican en el Plan Mínimo de Atención a que se refiere el Anexo Nº 2 del Decreto Supremo Nº 009-97-SA, las mismas que se describen en documento anexo diferenciadas según edad y sexo y detallándose la periodicidad del beneficio.

2.2 La cobertura comprende las prestaciones referidas al Plan Mínimo de Atención detallado en el Anexo Nº 2 del Decreto Supremo Nº 009-97-SA. Adicionalmente se podrán contratar coberturas complementarias y adicionales, las cuales se regirán por los límites y condiciones establecidas en las Condiciones Particulares. Las preexistencias podrán ser objeto de cobertura complementaria.

Tercera.- EXCLUSIONES Y LIMITACIONES

3.1 Este Seguro no cubre:

3.1.1 Curas de reposo o de sueño.

3.1.2 Cirugía plástica que no contribuya a la recuperación o rehabilitación del paciente por ser de naturaleza cosmética, estética o suntuaria.

3.1.3 Cirugía estética para fines de embellecimiento.

3.1.4 Todo daño derivado de la autoeliminación o lesiones autoinfligidas.

3.1.5 Odontología estética, periodoncia y ortodoncia.

3.1.6 Lentes de contacto.

3.2 LA EPS podrá establecer otras exclusiones que serán aplicables únicamente a las coberturas complementarias y adicionales. Para la validez de dichas exclusiones es requisito indispensable que las mismas consten en las Condiciones Particulares y en el Plan de Salud.

3.3 La atención del parto se sujeta a las limitaciones establecidas en el numeral 4.1.

Cuarta.- INICIO DE LA COBERTURA Y PERÍODO DE CARENCIA

4.1 La fecha de inicio de cobertura constará en el Plan de Salud. En caso de maternidad, es condición para el goce de las prestaciones que la gestante se encuentre afiliada a LA EPS al tiempo de la concepción, dejándose potestad a LA EPS de comprobar médicamente esta condición.

Los recién nacidos quedarán cubiertos por el Plan de Salud contratado hasta el décimo quinto día de vida post natal.

4.2 El período de carencia es de tres (3) meses, salvo pacto en contrario que lo reduzca.

4.3 No existe período de carencia en caso de:

– Accidentes;

– Atención de Emergencia según la definición establecida por el Decreto Supremo Nº 061-2002-SA;

– Renovación o rehabilitación inmediata de este contrato; o,

– Traslado desde ESSALUD, otra EPS o Compañía de Seguros, de haber estado afiliado por lo menos doce (12) meses consecutivos con algún tipo de seguro por prestaciones de salud, cuya vigencia hubiere expirado en no más de treinta (30) días calendario antes del inicio del presente contrato.

4.4 La incorporación de nuevos dependientes al presente contrato constará en una cláusula adicional, quedando sujetos al período de carencia, salvo pacto en contrario que lo reduzca. El incorporado al Plan de Salud dentro de los treinta (30) días de nacido quedará exceptuado del período de carencia.

Quinta.- PERÍODO DE ESPERA

LA EPS podrá aplicar un período de espera variable, dependiendo de la complejidad de la dolencia, el cual se establecerá como acuerdo de partes y constará en el Plan de Salud. Se computará desde la incorporación de «EL AFILIADO» a LA EPS.

Sexta.- MODALIDAD DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO

6.1 Las prestaciones se otorgarán en los establecimientos que forman parte de la infraestructura propia de LA EPS, así como en las entidades vinculadas indicadas en el Plan de Salud.

6.2 Se podrán otorgar prestaciones de recuperación de la salud en otros establecimientos de salud no registrados en la SEPS, con cargo a reembolsar los gastos incurridos, de acuerdo a los límites establecidos en el Plan de Salud y a los parámetros de reembolso existentes, previamente informados a «EL AFILIADO».

6.3 LA EPS informará por escrito a «EL AFILIADO», con una anticipación no menor de quince (15) días calendario, su decisión de resolver el contrato de prestación de servicios de salud que brinde en alguna de las Entidades Vinculadas mencionadas en el Plan de Salud, cuyo caso LA EPS asegurará la continuidad de los servicios de salud en otras Entidades Vinculadas de su red asistencial.

6.4 Cuando la resolución de contrato o interrupción de los servicios de salud haya sido decidida por la Entidad Vinculada, LA EPS debe informar por escrito a «EL AFILIADO» dentro de los tres (3) días siguientes de ocurrido este hecho. Igualmente, LA EPS asegurará la continuidad de los servicios de salud en otras Entidades Vinculadas de la red asistencial.

Sétima.- RESPONSABILIDAD DE LA EPS

7.1 De conformidad con el artículo 62º del Reglamento de la Ley Nº 26790, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 009-97-SA, LA EPS asume ante «EL AFILIADO» la responsabilidad por los servicios prestados en los establecimientos de salud que forman parte de la infraestructura propia y en las Entidades Vinculadas indicadas en el Plan de Salud.

7.2 Son aplicables las reglas de nulidad de estipulaciones sobre exoneración y limitación de responsabilidades establecidas en el artículo 1328º del Código Civil, comprendiendo a los supuestos de culpa leve.

Octava.- RETRIBUCIÓN

8.1 Como contraprestación por el otorgamiento de la cobertura contratada, «EL AFILIADO» pagará, de acuerdo a la periodicidad y condiciones pactadas, a LA EPS, la retribución indicada en el Anexo 2, que incluye los tributos de ley y gastos, el cual forma parte integrante del presente contrato.

8.2 La falta de pago de una retribución dentro de los plazos establecidos dará lugar a la mora automática, sin necesidad de intimación previa a «EL AFILIADO», quedando desde ese momento suspendida la cobertura materia del presente contrato.

8.3 Si «EL AFILIADO» que ha incurrido en mora cumple con ponerse al día en las retribuciones adeudadas, recobrará el derecho a gozar de los beneficios de este contrato a partir del día hábil siguiente de efectuado el pago, pero sin efecto retroactivo, por lo que en ningún caso responderá LA EPS por contingencias ocurridas, iniciadas, derivadas o a consecuencia de diagnósticos realizados durante el período en que «EL AFILIADO» se encontrara en mora en el pago de las retribuciones.

«EL AFILIADO» no recobrará el derecho si LA EPS hubiere optado por la resolución del contrato por cualquiera de las causales previstas en la cláusula Décimo Tercera.

Novena.- COPAGOS

9.1 Las prestaciones materia del presente contrato, están sujetas a copagos a cargo de «EL AFILIADO» los cuales se establecen en el Plan de Salud.

9.2 No están sujetas a copago alguno, las atenciones en servicios de emergencia, según la definición establecida por el Decreto Supremo Nº 061-2002-SA. Las prestaciones de maternidad y las prestaciones preventivas o promocionales serán otorgadas sin copago por lo menos en una Entidad Vinculada de la red asistencial establecida por LA EPS.

Décima.- REAJUSTE DE RETRIBUCIONES O COPAGOS

10.1 LA EPS únicamente reajustará el monto de la retribución o de los copagos pacta-

dos por las causales que constan en el Anexo 2. En tal sentido, en dicho Anexo, al momento de la suscripción, se especificarán los plazos de vigencia de la retribución y de los copagos, así como las causales para proceder al reajuste.

10.2 El reajuste de la retribución o de los copagos será producto del resultado final de una evaluación técnica de la siniestralidad de toda la cartera de afiliados; asimismo, si fuera por causales distintas a las establecidas en el Anexo 2, en ambas situaciones, se cursará una comunicación escrita a «EL AFILIADO» informándole la intención de reajustar tales montos. Luego de transcurridos cinco (5) días hábiles de recibida dicha comunicación y no haber «EL AFILIADO» formulado por escrito observación alguna, se dará por consentido el incremento en mención. Las observaciones que no sean resueltas de común acuerdo por las partes serán sometidas a lo estipulado en la cláusula décimo quinta.

Décimo Primera.- EXÁMENES MÉDICOS Y DECLARACIONES DE SALUD

11.1 Antes de la celebración del presente contrato o durante su vigencia, LA EPS podrá disponer que «EL AFILIADO» y sus dependientes se sometan a exámenes médicos o suscriban declaraciones de salud. LA EPS no podrá impedir o restringir el derecho de «EL AFILIADO» a continuar asegurado basada en los resultados de los exámenes realizados o declaraciones juradas de salud.

11.2 En ningún caso, «EL AFILIADO» pagará el costo del citado examen médico.

11.3 LA EPS se obliga a mantener la confidencialidad de los resultados de tales exámenes médicos o declaraciones juradas de salud, dentro de los límites de la ley.

Décimo Segunda.- PLAZO

12.1 El presente contrato se celebra por el plazo de un año, y quedará automática y sucesivamente renovado por igual plazo, salvo que «EL AFILIADO» comunique a la EPS, con treinta (30) días calendario de anticipación, su voluntad de no renovarlo.

12.2 «EL AFILIADO» adquiere la calidad de tal desde la fecha en que suscribió el contrato y se adhirió al Plan de Salud y mantendrá todos sus derechos en tanto el contrato esté vigente por renovación o rehabilitación inmediata.

12.3 LA EPS no podrá negar la renovación del contrato ante la aparición de alguna enfermedad sobreviniente contraída por «EL AFILIADO» durante el período de vigencia.

Décimo Tercera.- RESOLUCIÓN

13.1 Son causales de resolución del presente contrato las siguientes:

13.1.1 El acuerdo de las partes.

13.1.2 Cuando «EL AFILIADO» en un año incurre en mora en dos oportunidades

13.1.3 Cuando «EL AFILIADO» incumple con el pago de dos retribuciones consecutivas.

13.1.4 La declaración de salud falsa o inexacta y/o por actos dolosos debidamente comprobados o demostrados por LA EPS.

13.1.5 El cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de cualquiera de las obligaciones de una de las partes, para cuyo efecto la parte que se perjudica con el incumplimiento requerirá notarialmente a la otra parta que satisfaga su prestación en el plazo de quince (15) días calendario, bajo pena de resolución del contrato. Si la prestación no se cumple dentro del plazo señalado, el contrato quedará automáticamente resuelto.

Tratándose de las causales 13.1.2, 13.1.3 y 13.1.4, la resolución del contrato se producirá de pleno derecho cuando la EPS comunique por escrito a «EL AFILIADO» que hacer valer la cláusula resolutoria.

13.2 Las partes están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contraídas hasta el momento en que se hace efectiva la resolución del contrato.

Décima Cuarta.- DOMICILIO

Las partes señalan como domicilio el que se indica en las Condiciones Particulares, a donde se dirigirán válidamente todas las comunicaciones y/o notificaciones vinculadas a este contrato, salvo que se hubiera comunicado a la otra parte el cambio de domicilio mediante documento de fecha cierta y con no menos de treinta (30) días calendario de anticipación.

Décimo Quinta.- SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

15.1 Todas las desavenencias o controversias que pudieran surgir entre LA EPS y «EL AFILIADO», derivadas del presente contrato, incluidas las de su nulidad o invalidez, serán resueltas a través de una conciliación o de un arbitraje en salud, de conformidad con los respectivos Reglamentos del Centro de Conciliación y Arbitraje de LA SEPS, a cuyas normas se someten las partes.

15.2 Si las partes optaran por un procedimiento de conciliación en el cual se arribe sólo a un acuerdo parcial o no se llegue a ningún acuerdo, entonces éstas resolverán la controversia subsistente en forma definitiva, a través de un procedimiento de arbitraje, de conformidad con el respectivo Reglamento del Centro de Conciliación y Arbitraje de LA SEPS.

Décimo Sexta.- DEFINICIONES

Para efectos de las presentes Condiciones Generales y, en lo que resulte aplicable, a las Condiciones Particulares, se entenderá por:

a) Accidente.- Toda lesión corporal producida por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad y que puede ser determinada por los médicos de una manera cierta.

b) Afiliado.- Asegurado Titular que celebra el presente contrato en su favor y sus dependientes.

c) Afiliado Potestativo.- Persona que no reúne los requisitos de Afiliación Regular.

d) Asegurados.- Titular y dependientes amparados por el plan de salud materia del presente contrato.

e) Copago.- Importe que debe pagar el asegurado por las prestaciones recibidas. Puede expresarse en una cantidad fija expresada en moneda, en un porcentaje del costo de las prestaciones.

f) Carencia.- Período durante el cual los afiliados potestativos no gozan de las coberturas y prestaciones contenidas en el Plan de Salud contratado, salvo los casos establecidos en las Condiciones Generales.

g) Dependiente.- Toda aquella persona que depende económicamente de «EL AFILIADO» titular.

h) LA EPS.- La Entidad Prestadora de Salud, que suscribe, cuyo único fin es el de prestar servicios de atención para la salud, con infraestructura propia y de terceros, sujetándose a los controles de la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud - SEPS.

i) Ley.- Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

j) Plan de Salud.- Es el documento que detalla las coberturas que otorgará LA EPS, así como la forma en que tales prestaciones se otorgarán. Incluye las coberturas, las exclusiones y los establecimientos vinculados al Plan. Asimismo, dicho documento considera detalladamente, y no de manera genérica, los plazos de vigencia de los copagos y de las retribuciones, sus condiciones y causales para proceder a su reajuste.

k) Plan Mínimo de Atención.- Conjunto de intervenciones de salud que como mínimo deben otorgarse a los afiliados potestativos y que constan en el Anexo 2 del Reglamento de la Ley Nº 26790, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 009-97-SA.

l) Reglamento.- Reglamento de la ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 009-97-SA.

m) Preexistencia.- Es cualquier condición de alteración del estado de salud diagnosticada por un profesional médico colegiado, conocida por el titular o dependiente y no resuelta en el momento previo a llenar y suscribir la Declaración Jurada de Salud.

n) Emergencia.- Es toda condición repentina e inesperada que requiere atención y procedimientos quirúrgicos y/o médicos inmediatos al poner en peligro inminente la vida, la salud o que puede dejar secuelas invalidantes en el paciente. La determinación de la condición de emergencia es realizada por el profesional médico encargado de la atención, bajo responsabilidad.

o) Período de Espera.- Es aquél donde se postergan algunas atenciones. En tal sentido para tener derecho a alguna de estas atenciones debe transcurrir el plazo establecido en el Plan de Salud, contando a partir de la incorporación a LA EPS, el cual deberá ser consecutivo y sin períodos de morosidad.

p) Cobertura Complementaria.- Comprende la atención de contingencias correspondientes a la capa compleja, no comprendidas en el Plan Mínimo de Atención, que permiten dar integridad, oportunidad y continuidad a las prestaciones de salud. Se encuentra sujeta a los límites, prestaciones y condiciones estipulados libremente por las partes.

De ser otorgados los servicios tales como: médico a domicilio, programas de pacientes crónicos, orientación médica telefónica, y otros similares, deberán estar comprendidos en esta cobertura.

q) Beneficios Adicionales.- Son servicios distintos a los beneficios comprendidos en el Plan Mínimo de Atención y cobertura complementaria, tales como: Sepelio, segunda opinión, excimer láser, entre otros, y están sujetos a los límites, prestaciones y condiciones estipulados libremente por las partes, se financiarán necesariamente mediante aportes adicionales.

r) Red.- Conjunto de centros asistenciales de todos los niveles de complejidad y capacidad de resolución suficiente para atender las prestaciones cubiertas por el Plan de Salud; son articulados funcionalmente para asegurar la atención a la salud y enfermedad de «EL AFILIADO» y sus dependientes con oportunidad, calidad y calidez, en proporción a la complejidad y magnitud de la demanda en un ámbito geográfico poblacional determinado.

ANEXO Nº 2
PLAN DE SALUD
AFILIADOS Y DEPENDIENTES

1.- PLAN MÍNIMO				
Comprende la atención de contingencias de capa simple y capa compleja señaladas en el Anexo 2 del Decreto Supremo 009-97-SA y se otorga de acuerdo al límite de suma asegurada.				
2.- COBERTURA COMPLEMENTARIA: CAPA COMPLEJA				
Comprende la atención de contingencias correspondientes a la Capa Compleja, no incluidas en el Plan Mínimo de Atención que permiten dar integridad, oportunidad y continuidad a las prestaciones de salud. Se encuentra sujeta a los límites, prestaciones y condiciones estipuladas libremente por las partes.				
3.- SUMAS ASEGURADAS				
PLAN MÍNIMO: ……(Límites y condiciones por acuerdo de partes)				
COBERTURA COMPLEMENTARIA …… (Límites y condiciones por acuerdo de partes)				
4.- DESCRIPCIÓN DE BENEFICIARIOS				
ATENCIÓN AMBULATORIA			**Copago**	**Cubierto al**
Atenciones ambulatorias relativas a prestaciones de capa simple y/o de capa compleja	**Red 1**	Clínicas Red 1	0	X %
	RED DE PROVINCIAS (1)		0	X %
Breve descripción de la finalidad del beneficio	**Red 1**	Clínicas Red 1	0	X %
ATENCIÓN ODONTOLÓGICA			**Copago**	**Cubierto al**
Atenciones ambulatorias relativas a prestaciones de capa simple y/o de capa compleja	**RED AMBULATORIA (2)**		0	X %
ATENCIÓN OFTALMOLÓGICA			**Copago**	**Cubierto al**
Atenciones ambulatorias relativas a prestaciones de capa simple y/o de capa compleja	**RED AMBULATORIA (2)**		0	X %
ATENCIÓN HOSPITALARIA			**Copago**	**Cubierto al**
Atenciones hospitalarias relativas a prestaciones de capa simple y/o de capa compleja	**Red 1**	Clínicas Red 1	0	X %
	RED DE PROVINCIAS (1)		0	X %
ATENCIÓN DE MATERNIDAD			**Copago**	**Cubierto al**
Parto normal y/o múltiple, control prenatal, postnatal y control de niño sano.	**Red 1**	Clínicas Red 1	Sin Copago	100 %
	RED DE PROVINCIAS (3)		0	X %
Cesárea, aborto no provocado y complicaciones	**Red 1**	Clínicas Red 1	0	X %
	RED DE PROVINCIAS		0	X %
ATENCIÓN DE EMERGENCIAS			**Copago**	**Cubierto al**
Se entiende como emergencia toda condición repentina e inesperada que requiere atención y procedimientos quirúrgicos y/o médicos inmediatos al poner en peligro inminente la vida, la salud, o que puede dejar secuelas invalidantes en el asegurado.	Atenciones de Emergencia, brindadas a través de la red de proveedores de salud.		Sin Copago	100 %
NOTA: La presente cobertura deberá contar con mecanismos de apoyo de emergencias médicas o accidentales, tales como: Atención de emergencias a domicilio, medios de transporte para la evacuación u otros.				
ATENCIÓN PREVENTIVO PROMOCIONALES			**Copago**	**Cubierto al**
Educación para la salud			Sin Copago	100 %
Evaluación y Control de Riesgos según edad y sexo	**Red 1**	Clínicas Red 1	Sin Copago	100 %
Inmunizaciones (4)	**Red 1**	Clínicas Red 1	Sin Copago	100 %
NOTA: En el Anexo Nº …… se especifica condiciones mínimas de las actividades preventivo promocionales. Número de atenciones por grupos de edad y riesgo, periodicidad.				

5.- BENEFICIOS ADICIONALES		
Son servicios distintos a los comprendidos en el Plan Mínimo y la Cobertura Complementaria, y estarán sujetos a los límites, prestaciones y condiciones estipulados libremente por las partes. Se financiarán necesariamente mediante retribuciones adicionales.		
Detalle de Beneficios, condiciones y limitaciones	**Copago**	**Cubierto al**
6.- RETRIBUCIONES		

Incluyen Tributos de Ley y Gastos	Retribución Plan Mínimo	Retribución Cobertura Complementaria y Adicional	TOTAL
0 años - … años			
… años - … años			
… años - … años			
… años y más			

PERÍODO DE EVALUACIÓN: De …… a ……

RANGOS DE SINIESTRALIDAD	COPAGO	RETRIBUCIÓN	VARIACIÓN
S ≤ 00%			
0% < S ≤ 00%			
0% < S ≤ 00%			
S > 00%			

CONDICIONES:
El reajuste de la retribución o de los copagos será producto del resultado final de una evaluación técnica de la siniestralidad de toda la cartera de afiliados.

La aplicación del reajuste es procedente siempre que la EPS cumpla con brindar la información contemplada en la Cláusula Décima del presente Contrato.

Los datos utilizados para el cálculo de reajuste incluyen tributos de ley y gastos.

ECUACIÓN DE SINIESTRALIDAD

$$S = \frac{P + R}{A}$$

S = Siniestralidad (%)
P = Prestaciones Netas Liquidadas. Considerar los 10 primeros meses liquidados del período de validación para el reajust (de los últimos doce meses)
A = Aportes Netos de los 12 últimos meses
R = Reservas: Promedio mensual de prestaciones liquidadas de los primeros diez (10) meses del período de validación para el reajuste, multiplicado por 2.

7.- INFORMACIÓN REGLAMENTARIA			
Afiliados: Son aquellas personas que no reúnen los requisitos para una afiliación regular, además de sus dependientes (cónyuge o concubina (o), hijos, padres, suegros y hermanos).			
Sistema de Quejas y Reclamos: El afiliado tiene el derecho de acceder al sistema de quejas y reclamos y al trámite correspondiente a traves del: Teléfono XXXXXXXX - email XXXXXXX			
Período de Carencia: El Afiliado podrá gozar de su cobertura, siempre que haya completado tres meses consecutivos de aportaciones, salvo pacto en contrario, exceptuando lo señalado en el numeral 4.3 del presente contrato.			
Período de Espera: Se define como el período en el que se postergan algunas atenciones. En tal sentido, para tener derecho a alguna de estas atenciones debe transcurrir el tiempo detallado en el Plan de Salud, contado a partir de la incorporación a la EPS, el cual deberá ser consecutivo y sin períodos de morosidad.			
8.- CONDICIONES, EXCLUSIONES Y LIMITACIONES			
Del Plan Minimo			
De la Cobertura Complementaria			
9.- ESTABLECIMIENTOS VINCULADOS POR REDES			
Detallará: Nombre, dirección, teléfono, tipo de atención que brinda el establecimiento y Registro SEPS.			
Se definirá los establecimientos que funcionen como centros de vacunación			

(1) Deberá incluir por lo menos a una Entidad Vinculada en cada provincia del ámbito del Plan, con los copagos y coberturas iguales o menores a los de las entidades vinculadas comprendidas en la Red 1.
(2) El listado de establecimientos de la Red Odontológica y Oftalmológica deberá ser detallado en anexo.
(3) Deberá incluir, por lo menos, a una Entidad Vinculada en cada provincia del ámbito del Plan, sin copagos y al 100% de cobertura.
(4) En la red de vacunación detallada en el Anexo Nº ……

DECLARAN FERIADO NO LABORABLE EL 7 DE ENERO DE CADA AÑO (263850) (03.03.04)

ORDENANZA REGIONAL Nº 012-2004/GOBIERNO REGIONAL -CR-P

EL CONSEJO REGIONAL DE TUMBES
HA APROBADO LA ORDENANZA REGIONAL SIGUIENTE:

CONSIDERANDO:

Que, los Gobiernos Regionales, tienen jurisdicción en el ámbito de sus respectivas circunscripciones territoriales, y tienen definida la organización democrática, descentralizada y desconcentrada conforme a la Constitución y a la Ley de Bases de la Descentralización;

Que, la Independencia de Tumbes, la primera ciudad de librarse del yugo español, fue proclamada el 7 de enero de 1821. El espíritu combativo y patriota de los tumbesinos, queda patente una vez más, durante el conflicto de 1941 con Ecuador;

Que, el Congreso de la República mediante Ley Nº 14105, declaró feriado no laborable el día 7 de Enero de cada año en el departamento de Tumbes, cuyo cumplimiento estaba a cargo del Ministerio de Gobierno y Policía;

Que, en Sesión Extraordinaria de fecha 5 de enero del 2004, el Consejo Regional de la Región Tumbes, mediante Acuerdo Regional Nº 318-2004/GR-REGION TUMBES-P-SCR, acordó declarar feriado no laborable el día 7 de enero de cada año en la Región Tumbes;

De conformidad con la Constitución Política del Estado, y en uso de las atribuciones conferidas por el Art. 37º inciso a) de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por la Ley Nº 27902;

En atención a lo aprobado por el Consejo Regional de Tumbes;

HA DADO LA ORDENANZA REGIONAL SIGUIENTE:

Artículo Primero.- DECLÁRESE FERIADO NO LABORABLE EL 7 DE ENERO DE CADA AÑO, en la Región Tumbes, celebrándose el aniversario del grito de independencia proclamada por los habitantes del Pueblo San Nicolás de Tumbes.

Artículo Segundo.- La presente Ordenanza entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese a la señora Presidenta del Gobierno Regional de Tumbes para su promulgación.

En Tumbes, a los cinco días del mes de Enero del dos mil cuatro.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Sede Central del Gobierno Regional de Tumbes a los cinco días del mes de enero del dos mil cuatro.

ROSA YRIS MEDINA FEIJOÓ. Presidenta Regional

DISPONEN QUE DIVERSOS ÓRGANOS DEL MINISTERIO IMPLEMENTEN HORARIOS DE ATENCIÓN ADICIONALES LOS DÍAS SÁBADOS Y FERIADOS (19.03.04) (264883)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 063-2004-TR

Lima, 18 de marzo del 2004

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley Nº 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, se declara al Estado Peruano en Proceso de Modernización, estableciendo que toda entidad de la Administración Pública está orientada a una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos;

Que, en ese sentido, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha previsto establecer mecanismos que otorguen a los administrados y usuarios, mayores facilidades para el acceso a los servicios de mayor demanda en el Ministerio, estableciendo un horario de atención fuera del horario habitual de funcionamiento, con la finalidad de optimizar la prestación de tales servicios, sin que ello genere mayores gastos a la Entidad, respetando las políticas de austeridad y racionalidad en el gasto público;

Con la visación del Director General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con la Ley Nº 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General; la Ley Nº 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; y, el literal d) del artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial Nº 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Disponer, que a partir del 20 de marzo de 2004, los órganos de la Sede Central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que a continuación se detallan, implementen el horario de atención al público administrado y usuario, adicional al horario habitual, los días sábados y feriados de 9:00 a.m. a 1:00 p.m. para los siguientes trámites:

- PROJOVEN: Orientación e Información de los servicios que brinda.
- PRODAME: Orientación e Información sobre la constitución de empresas y asociaciones MYPES.
- RED CIL - Proempleo: Información del programa e intermediación laboral de técnicos, profesionales, empleados, obreros, operarios no calificados de servicios, choferes y vigilantes.
- DIFUSIÓN LABORAL - PRODLAB: Brindar información a los trabajadores y empleadores respecto de la normatividad laboral y sobre los trámites y procedimientos que son de competencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- SUBDIRECCIÓN DE DEFENSA GRATUITA Y ASESORÍA AL TRABAJADOR: Consultas laborales: al Trabajador, Patrocinio Judicial gratuito.
- PERÚ EMPRENDEDOR: Informes y entrega de bonos.
- ADULTOS EMPRENDEDORES: Informes e inscripción de usuarios

Artículo 2º.- El horario de atención a los administrados y usuarios establecido en el artículo anterior no forma parte del horario de funcionamiento habitual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sólo se entiende para los trámites y gestiones indicadas en el artículo primero.

Artículo 3º.- El cumplimiento de lo dispuesto por la presente Resolución no irrogará gastos adicionales al Sector.

Artículo 4º.- La Oficina de Administración queda facultada a implementar las acciones de personal que correspondan para la aplicación de la presente Resolución.

Artículo 5º.- En forma excepcional, se podrá disponer, de acuerdo a las necesidades del servicio, la ampliación del horario de atención establecido en la presente Resolución, así como que cualquier órgano del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo atienda al público administrado conforme a lo dispuesto en la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JAVIER NEVES MUJICA. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

LEY Nº 28192 (19.03.04) (264866)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:
La Comisión Permanente del Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR LUEGO DE PRODUCIDA LA DECLARACIÓN DE NULIDAD DE CONTRATOS DE AFILIACIÓN CON UNA ADMINISTRADORA PRIVADA DE PENSIONES

Artículo 1º.- Nulidad de Contrato de Afiliación con AFP y elección del Sistema Previsional. Producida la declaración de nulidad del contrato de afiliación con una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) y habiendo recuperado su libertad de elección, el afiliado podrá elegir entre las siguientes opciones:

a) Retornar al Sistema Nacional de Pensiones, en caso de que haya pertenecido anteriormente a él.

b) Incorporarse al Sistema Nacional de Pensiones, bajo una nueva y primera inscripción.

c) Mantenerse en el Sistema Privado de Pensiones, pero en una AFP distinta.

Artículo 2º.- Retorno o incorporación al Sistema Nacional de Pensiones. En caso de que el afiliado opte por el retorno o inscripción en el Sistema Nacional de Pensiones, todos los aportes previsionales y su rentabilidad acumulada tendrán como destino el Fondo Consolidado de Reservas. Serán entregados al afiliado los aportes voluntarios sin fines previsionales junto con las ganancias obtenidas.

Corresponde al afiliado el pago de la diferencia ocurrida en cada período, por las distintas tasas de aportación existentes en ambos sistemas, las mismas que corresponden al porcentaje total que se descuenta según ley. El monto calculado se cancela de manera fraccionada y en igual número de meses que las aportaciones hechas al Sistema Privado de Pensiones, teniendo como destino el Fondo Consolidado de Reservas.

La Oficina de Normalización Previsional reconocerá al afiliado como tiempo aportado al Sistema Nacional de Pensiones, el que coresponda por los períodos aportados al Sistema Privado de Pensiones, y de ser el caso, lo añadirá al que con anterioridad acumuló. Asimismo, procederá a la anulación del Bono de Reconocimiento, si éste se hubiera emitido.

Artículo 3º.- Intereses, multas y moras. No son aplicables al afiliado ningún tipo de multa, intereses u otros conceptos de carácter moratorio, compensatorio o de otra índole o denominación. Aquellos sí son aplicables a las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones o a los

empleadores cuando la causal de nulidad del contrato de afiliación es atribuible a éstos. Si el afiliado opta por el Sistema Nacional de Pensiones, dichos montos serán transferidos al Fondo Consolidado de Reservas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- La presente Ley es extensiva a los casos de nulidad de contratos de afiliación notificados hasta la fecha de publicación de la presente Ley.

Segunda.- A efectos de la presente Ley, la Administradora Privada de Fondos de Pensiones correspondiente, está obligada a trasladar los fondos al Sistema Nacional de Pensiones, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles, contados a partir de la Resolución de la Superintendencia de Banca y Seguros que declara la nulidad del contrato de afiliación.

Tercera.- Deróganse o déjanse sin efecto las normas que se opongan a la presente Ley.

Cuarta.- La presente Ley rige a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.- El Ministerio de Economía y Finanzas conjuntamente con la Superintendencia de Banca y Seguros emitirán el reglamento de la presente Ley, en un plazo no mayor de treinta (30) días contados a partir de su publicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintiséis días del mes de febrero de dos mil cuatro.

AL SEÑOR PRESIDENTE DE 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 marzo del año dos mil cuatro.

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO. Presidente del Consejo de Ministros

CONFIEREN CARÁCTER DE EDICIÓN OFICIAL AL CÓDIGO CIVIL PUBLICADO POR LA EDITORA ASESORAMIENTO Y ANÁLISIS LABORALES S.A.C. (264964) (20.03.2004)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 118-2004-JUS

Lima, 18 de marzo de 2004

Visto el documento de fecha 16 de febrero de 2004 del Gerente de la Editora Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C.;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el documento de visto, se solicita conferir carácter de Edición Oficial a la publicación titulada «Código Civil»;

Que, el solicitante ha dejado expresa constancia del cumplimiento de los requisitos establecidos en el numeral 13 sobre «Oficialización de Ediciones elaboradas por Terceros», de la Directiva Nº 002-2001-JUS/VM, aprobada por Resolución Viceministerial Nº 364-2001-JUS, cuya verificación ha sido efectuada por la Dirección de Difusión Legislativa según el Informe Nº 101-2004-JUS/DNAJ/DDL, en el que opina por la procedencia de dicho pedido;

Que, el citado numeral ha establecido como uno de los requisitos, el pago de un derecho que deberá ser aprobado en el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Ministerio de Justicia;

Que, el TUPA del Ministerio de Justicia, aprobado por Decreto Supremo Nº 042-2001-JUS, no ha incluid el procedimiento señalado en el considerando precedente y, por ende, el pago de derecho alguno;

Que, las entidades de la Administración Pública solamente exigirán a los administrados el cumplimiento del pago de derechos de tramitación establecidos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos respectivo;

Que, la no inclusión del Procedimiento de «Oficialización de Ediciones elaboradas por Terceros» en el TUPA del Ministerio de Justicia, no impide el cumplimiento de las funciones que la ley le asigna;

Que, el carácter oficial de una publicación solamente está referido a la parte que contiene los textos legales, no así respecto de los comentarios, opiniones y agregados que tuviera a bien incluir el autor o editor, los que son de su entera y exclusiva responsabilidad;

Que, es función del Ministerio de Justicia, entre otras, sistematizar la legislación e información jurídica de carácter general y promover su estudio y difusión, así como ejecutar o coordinar su Edición Oficial;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso h) del artículo 6º del Decreto Ley Nº 25993 - Ley Órganica del Sector Justicia, modificado por la Tercera Disposición Final de la Ley Nº 26612; inciso i), del artículo 84º e inciso a) del artículo 93º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2001-JUS; y numeral 13, de la Directiva Nº 002-2001-JUS/VM, aprobada por Resolución Viceministerial Nº 364-2001-JUS;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Conferir carácter de Edición Oficial a la obra denominada «Código Civil»; publicada por la Editora Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C., en un tiraje de 1,500 ejemplares debidamente numerados.

Artículo 2º.- La Dirección Nacional de Asuntos Jurídicos autenticará mediante sello y firma los ejemplares a que se refiere la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BALDO KRESALJA R. Ministro de Justicia

LEY Nº 28193 (20.03.2004) (264946)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

La Comisión Permanente del Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PRORROGA EL PLAZO DE VIGENCIA DEL COMITÉ ESPECIAL MULTISECTORIAL DE REESTRUCTURACIÓN DE LA CAJA DE BENEFICIOS Y SEGURIDAD SOCIAL DEL PESCADOR

Artículo 1º.- Prórroga de la reestructuración integral. Prorrógase el plazo para la ejecución de las acciones requeridas para la implementación del Plan de Reestructuración Integral y el Estatuto aprobados, a que se refiere el artículo 7º de la Ley Nº 27766, extendiéndose con carácter de improrrogable las funciones del Comité Especial Multisectorial de Reestructuración (Comité Especial) de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador hasta el 30 de mayo de 2004.

Artículo 2º.- Implementación del Plan de Reestructuración. Sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Nº 27766, dentro del plazo establecido en el artículo 1º de la presente Ley, el Comité Especial deberá ejecutar las acciones para iniciar la implementación del Plan de Reestructuración Integral y el nombramiento de las nuevas autoridades de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto.

Artículo 3º.- De los aportes y las prestaciones de salud. Sin perjucio de lo establecido en la Ley Nº 27766, a partir de la vigencia de la presente norma:

a) El Seguro Social de Salud - EsSalud asumirá las atenciones y prestaciones económicas de salud que actualmente se encuentran a cargo de la CBSSP, dentro de un plazo que no excederá de 60 días contados a partir de la vigencia de la presente Ley, fecha a partir de la cual la CBSSP dejará de brindar dichas prestaciones. En cumplimiento de lo dispuesto en el presente literal, EsSalud deberá coordinar con la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, la forma de pago de las aportaciones teniendo en consideración el régimen especial de la actividad pesquera.

b) Restitúyese la vigencia del aporte obligatorio de US$ 0.26 por TM de pescado, efectuado por las empresas industriales pesqueras al Fondo de Jubilación de la CBSSP, en el entendido de que se trata de una obligación de naturaleza privada que se origina en un acuerdo entre partes.

Artículo 4º.- Normas complementarias y reglamentarias. Autorízase al Ministerio de Economía y Finanzas a aprobar, mediante Decreto Supremo, las disposiciones complementarias y reglamentarias necesarias para la implementación del Plan de Reestructuración de la CBSSP, así como para la mejor aplicación de lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 5º.- Norma derogatoria. Deróganse o déjanse sin efecto, según corresponda, las disposiciones que se opongan a lo establecido en la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintiséis días del mes de febrero de dos mil cuatro.

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 marzo del año dos mil cuatro.

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO. Presidente del Consejo de Ministros.

DESIGNAN REPRESENTANTES ANTE LA COMISIÓN ESPECIAL ENCARGADA DE ELABORAR «ANTEPROYECTOS DE TEXTOS ÚNICOS ORDENADOS DE LOS REGÍMENES PREVISIONALES» (21.03.04) (265028)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 062-2004-TR

Lima, 18 de marzo de 2004

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley Nº 28171, se crea la Comisión Especial encargada de revisar y ordenar la

normatividad legal vigente en materia previsional, a fin de elaborar «Anteproyectos de Textos Únicos Ordenados de los Regímenes Previsionales», existentes en el país;

Que, el artículo 2º de la citada Ley, dispone que dicha Comisión Especial estará integrada, entre otros, por un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, de conformidad a los considerandos expuestos es necesario emitir el acto administrativo que designe a los representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante la referida Comisión Especial a que se refiere el primer considerando;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 4º de la Ley Nº 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; y el literal d) del artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por Resolución Ministerial Nº 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Designar al doctor ALVARO VIDAL BERMÚDEZ, y al señor RICARDO GABRIEL HERBOZO COLQUE, como Representantes Titular y Alterno, respectivamente, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante la Comisión Especial encargada de elaborar «Anteproyectos de Textos Únicos Ordenados de los Regímenes Previsionales», existentes en el país.

Artículo 2º.- Remitir copia de la presente Resolución Ministerial, al Presidente del Congreso de la República, para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ESTABLECEN EL REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES DE SERVIDORES PÚBLICOS (24.03.2004) (265235)

DECRETO SUPREMO Nº 003-2004-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley Nº 27556, se autoriza al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a crear el Registro de Orgaizaciones Sindicales de Servidores Públicos, acto que debe materializarse mediante Decreto Supremo, conforme lo dispone el artículo 3º de la referida Ley; y,

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 118º de la Constitución Política del Perú y el artículo 3º del Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

Artículo 1º .- Objeto de la Norma. Créase el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos - ROSSP, a cargo de la Subdirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de la dependencia que haga sus veces en cada Dirección Regional. El registro confiere a la organización sindical personería jurídica para todo efecto legal.

Artículo 2º.- Procedimiento de Registro. A efectos de su inscripción, las organizaciones sindicales de servidores públicos, presentarán ante el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos - ROSSP los siguientes documentos:

1. Copia legalizada del acta de la asamblea de constitución, con indicación del número de trabajadores asistentes.
2. Nómina de la junta directiva elegida.
3. Copia de su estatuto aprobado en la referida asamblea de constitución.
4. Nómina completa de sus afiliados, debidamente identificados.

Los actos de modificación de sus estatutos y la designación y los cambios de los integrantes de la junta directiva, se registrarán ante la misma instancia.

El registro es un acto meramente formal que se efectúa de manera automática a la sola presentación de los documentos respectivos.

La documentación presentada se encuentra sujeta a fiscalización posterior. A estos efectos, en caso de no acreditarse el cumplimiento de los requisitos exigidos, el registrador requerirá, dentro de los tres (3) días siguientes a la presentación de la solicitud, a la organización peticionaria para que, en el plazo de diez (10) días, subsane los defectos observados. Transcurrido este plazo, de subsistir el incumplimiento, la inscripción será denegada.

Artículo 3º .- De la inscripción automática. Para los fines del artículo 4º de la Ley Nº 27556, la inscripción automática se llevará a cabo a la sola presentación, ante el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos - ROSSP, del original o copia legalizada o fedateada de la Resolución que le otorga el registro.

Artículo 4º.- De las Federaciones y Confederaciones. Son aplicables a las federaciones y confederaciones de servidores públicos las normas de registro establecidas en el presente Decreto Supremo.

Artículo 5º.- Del Refrendo. El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.- Los organismos públicos que tengan acervo documentario relativo al registro sindical de las organziaciones de servidores públicos, lo remitirán al Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo en el plazo de 30 días.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintitrés días del mes de marzo del año dos mil cuatro.

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República

JAVIER NIEVES MUJICA. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

EXTIENDEN EL HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO A LOS DÍAS SÁBADOS, PARA DIVERSOS TRÁMITES Y GESTIONES (24.03.2004) (265275)

SEGURO SOCIAL DE SALUD

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA Nº 263-PE-ESSALUD-2004

Lima, 19 de marzo del 2004

CONSIDERANDO:

Que, en el marco de las políticas propuestas en materia de reforma y modernización del Estado, se ha considerado conveniente implementar medidas conducentes a una mejor atención de los administrados;

Que, constituye uno de los principales objetivos de ESSALUD, el mejoramiento continuo de la calidad de los servicios que brinda, habiéndose declarado por ello mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 983-PE-ESSALUD-2003, el presente año como «AÑO DE LA CALIDAD EN ESSALUD»;

Que, en dicho contexto, se ha visto por conveniente extender el horario de atención a los administrados en las dependencias administrativas de ESSALUD los días sábados;

Que, el inciso b) del artículo 8º de la Ley Nº 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), señala que es competencia del Presidente Ejecutivo, organizar, dirigir y supervisar el funcionamiento de la Institución;

En mérito a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Disponer que se extienda el horario de atención al público a los días sábados de 8:30 a.m. a 12:30 p.m., para los siguientes trámites y gestiones:

- OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA (Secretaría General)

Recepción de documentos y solicitudes que se dirijan a las distintas áreas de la Sede Central.

- AGENCIAS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO (Gerencia Central de Seguros)

Registro, Adscripción, Actualización de Datos, Prestaciones Económicas y Venta de Seguros.

Artículo 2º.- El horario de atención adicional señalado en el numeral anterior, sólo se entiende para los trámites y gestiones indicados en dicho artículo, por lo que no se computa para el cálculo de los plazos establecidos en los procedimientos administrativos ni para el cumplimiento de actos a cargo de ESSALUD.

Artículo 3º.- El cumplimiento de la presente resolución no irrogará gastos adicionales a la Institución.

Artículo 4º.- La Gerencia Central de Recursos Humanos dictará las acciones de personal que correspondan para el cumplimiento de la presente resolución, con observancia de las normas legales vigentes.

Artículo 5º.- Los Titulares de las Redes Asistenciales dispondrán las medidas necesarias a fin de implementar el horario adicional establecido en el artículo 1º de la presente resolución, debiendo dar cuenta de ello a la Gerencia General.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ LUIS CHIRINOS CHIRINOS. Presidente Ejecutivo

ESTABLECEN PROCEDIMIENTO DE DEVOLUCIÓN DE APORTES AL FONDO DE PENSIONES, EFECTUADOS POR AFILIADOS AL SPP QUE SE ENCUENTREN JUBILADOS EN OTROS SISTEMAS DE PENSIONES (265422) (26.03.2004)

CIRCULAR Nº AFP-40-2004

Lima, 24 de marzo de 2004

Ref: Procedimiento de devolución de aportes al Fondo de Pensiones, efectuados por afiliados al SPP que se encuentren jubilados en otros sistemas de pensiones.

Señor

Gerente General;

Sírvase tomar conocimiento que en uso de las atribuciones conferidas por el numeral 9 del artículo 349º de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la

Superintendencia de Banca y Seguros, Ley Nº 26702 y sus modificatorias, y el artículo 87º del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), referido a Afiliación y Aportes, aprobado por Resolución Nº 080-98-EF/SAFP, modificado por la Resolución SBS Nº 1408-2003, esta Superintendencia dispone lo siguiente:

1. Alcance. La presente Circular establece el procedimiento que deben seguir las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, en adelante AFP, para devolver únicamente los aportes obligatorios al fondo de pensiones pagados por los afiliados que, teniendo la condición de jubilados dentro de algún régimen pensionario distinto del SPP, hayan laborado o laboren como trabajadores dependientes o independientes, en las condiciones establecidas por el artículo 87º del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Resolución Nº 080-98-EF/SAFP y su norma modificatoria aprobada por Resolución SBS Nº 1408-2003.

2. Devolución de aportes cobrados e identificados por las AFP. Los aportes a que se refiere el numeral anterior, que hayan sido debidamente identificados por las AFP, serán devueltos ante el requerimiento efectuado por los afiliados o herederos, según sea el caso, debiendo observarse lo siguiente:

2.1 Los aportes materia de devolución son los que el afiliado efectuó con posterioridad a la fecha a partir de la cual la entidad encargada de la administración del régimen previsional - distinto al SPP- al que corresponda el solicitante, le reconozca el derecho al acceso al beneficio solicitado, lo que deberá ser demostrado con la resolución correspondiente o con cualquier otro documento que acredite dicha condición.

2.2 Las AFP son las responsables de atender las solicitudes de devolución.

2.3 Los aportes a devolver recibirán el tratamiento de aportes en exceso. La devolución se hará efectiva al valor cuota correspondiente a la fecha de devolución, identificando los períodos a los que correspondan los aportes, mediante cheque o abono en cuenta, según acuerdo entre el afiliado y la AFP.

2.5 La devolución la efectúa la AFP a los afiliados que pagaron los aportes o, en caso hayan fallecido, a sus herederos que acrediten dicha condición. En este último caso, la devolución se efectuará en las mismas condiciones señaladas en los numerales que anteceden.

3. Vigencia. La presente Circular entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Atentamente,
JUAN JOSÉ MARTHANS LEÓN. Superintendente de Banca y Seguros.

LEY Nº 28194 (265378) (26.03.2004)

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 PARA LA LUCHA CONTRA LA EVASIÓN Y PARA LA FORMALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA

Artículo 5º.- Medios de Pago. Los Medios de Pago a través de empresas del Sistema Financiero que se utilizarán en los supuestos previstos en el artículo 3º son los siguientes:

a) Depósitos en cuentas.
b) Giros.
c) Transferencia de fondos.
d) Órdenes de pago.
e) Tarjetas de débito expedidas en el país.
f) Tarjetas de crédito expedidas en el país.
g) Cheques con la cláusula de «no negociables», «intransferibles», «no a la orden» u otra equivalente, emitidos al amparo del artículo 190º de la Ley de Títulos Valores.

Los Medios de Pago señalados en el párrafo anterior son aquellos a que se refiere la Ley General.

Mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas se podrá autorizar el uso de otros Medios de Pago considerando, entre otros, su frecuencia y uso en las empresas del Sistema Financiero o fuera de ellas.

Artículo 9º.- De la creación del impuesto. Créase con carácter temporal el «Impuesto a las Transacciones Financieras».

El Impuesto a las Transacciones Financieras grava las operaciones en moneda nacional o extranjera, que se detallan a continuación:

a) La acreditación o débito realizados en cualquier modalidad de cuentas abiertas en las empresas del Sistema Financiero, excepto la acreditación, débito o transferencia entre cuentas de un mismo titular mantenidas en una misma empresa del Sistema Financiero o entre sus cuentas mantenidas en diferentes empresas del Sistema Financiero.

b) Los pagos a una empresa del Sistema Financiero, en los que no se utilice las cuentas a que se refiere el inciso anterior, cualquiera sea la denominación que se les otorgue, los mecanismos utilizados para llevarlas a cabo -incluso a través de movimiento de efectivo- y su instrumentación jurídica.

c) La adquisición de cheques de gerencia, certificados bancarios, cheques de viajero u otros instrumentos financieros, creados o por crearse, en los que no se utilice las cuentas a que se refiere el inciso a).

d) La entrega al mandante o comitente del dinero recaudado o cobrado en su nombre, así como las operaciones de pago o entrega de dinero a favor de terceros realizadas con cargo a dichos montos, efectuadas por una empresa del Sistema Financiero sin utilizar las cuentas a que se refiere el inciso a), cualquiera sea la denominación que se les otorgue, los mecanismos utilizados para llevarlas a cabo -incluso a través de movimiento de efectivo- y su instrumentación jurídica.

Se encuentran comprendidas en este inciso las operaciones realizadas por las empresas del Sistema Financiero mediante el transporte de caudales.

e) Los giros o envíos de dinero efectuados a través de:

1. Una empresa del Sistema Financiero, sin utilizar las cuentas a que se refiere el inciso a).

2. Una empresa de Transferencia de Fondos u otra persona o entidad generadora de renta de tercera categoría. También está gravada la entrega al beneficiario del dinero girado o enviado.

f) La entrega o recepción de fondos propios o de terceros que constituyan un sistema de pagos organizado en el país o en el exterior, sin intervención de una empresa del Sistema Financiero, aun cuando se empleen cuentas abiertas en empresas bancarias o financieras no domiciliadas. En este supuesto se presume, sin admitir prueba en contrario, que por cada entrega o recepción de fondos existe una acreditación y un débito, debiendo el organizador del sistema de pagos abonar el impuesto correspondiente a cada una de las citadas operaciones.

g) Los pagos, en un ejercicio gravable, de más del quince por ciento (15%) de las obligaciones de la persona o entidad generadora de rentas de tercera categoría sin utilizar dinero en efectivo o Medios de Pago. En estos casos se aplicará el doble de la alícuota prevista en el artículo 10º sobre los montos cancelados que excedan el porcentaje anteriormente señalado. No están comprendidas las compensaciones de primas y siniestros que las empresas de seguros hacen con las empresas coaseguradoras y reaseguradoras ni a los pagos de siniestros en bienes para reposición de activos.

h) Las siguientes operaciones efectuadas por las empresas del Sistema Financiero, por cuenta propia, en las que no se utilice las cuentas a que se refiere el inciso a) del presente artículo:

1. Los pagos por adquisición de activos, excepto los efectuados para la adquisición de activos para ser entregados en arrendamiento financiero y los pagos para la adquisición de instrumentos financieros.

2. Las donaciones y cualquier pago que constituya gasto o costo para efectos del Impuesto a la Renta, excepto los gastos financieros.

i) Los pagos que las empresas del Sistema Financiero efectúen a establecimientos afiliados a tarjetas de crédito, débito o de minoristas, sin utilizar las cuentas a que se refiere el inciso a) del presente artículo.

j) La entrega de fondos al deudor o al tercero que éste designe, con cargo a colocaciones otorgadas por una empresa del Sistema Financiero, incluyendo la efectuada con cargo a una tarjeta de crédito, sin utilizar las cuotas a que se refiere el inciso a) del presente artículo.

Artículo 19º.- De la deducción del impuesto. El Impuesto a que se refiere la presente Ley será deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

Tratándose de sujetos generadores de rentas de tercera categoría, la deducción del Impuesto se sujetará a las normas generales establecidas en la Ley del Impuesto a la Renta. En el caso de sujetos generadores de rentas de otras categorías, la deducción tendrá como límite la renta neta global sin considerar la renta correspondiente a la de quinta categoría; de ser el caso.

Tratándose de operaciones gravadas realizadas por los fondos mutuos de inversión en valores, fondos de inversión o fideicomisos bancarios o de titulización, el Impuesto será deducido a efectos de determinar la renta neta atribuible a los partícipes, inversionistas, fideicomisarios, fideicomitentes o terceros.

DISPOSICIONES FINALES

Sexta.- De las cuentas de remuneraciones y pensiones. La exoneración establecida en el inciso c) del Apéndice también es aplicable a los débitos que el trabajador o pensionista hubiese realizado a partir del 1 de marzo de 2004 en la cuenta de remuneraciones y pensiones en la que el empleador le hubiese acreditado algún monto durante el mes de febrero de 2004, y hasta dicho monto.

Lo establecido en el párrafo anterior operará siempre que la acreditación se hubiera realizado mediante transferencia de una cuenta del empleador o mediante cheques con las características señaladas en el inciso g) del artículo 5º, en las que se identifique al empleador como titular de la cuenta. Excepcionalmente, si la acreditación se hubiera realizado bajo cualquier otra modalidad, el empleador deberá presentar a la Empresa del Sistema Financiero una declaración jurada en la que señale que el monto acreditado corresponde a remuneraciones o pensiones.

Séptima.- Norma derogatoria. Deróganse los Decretos Legislativos núms. 939, 946 y 947.

Sumillas de Legislación

Del 06 al 26 de marzo de 2004

1. Designan Procurador Público Ad hoc para procesos judiciales relativos a la tramitación y solución de la negociación colectiva en construcción civil contenida en el Exp. Adm. N° 120-2001-DR-TPSL-DPSC-SDNC (10.03) (264265)

Mediante R. S. N° 054-2004-JUS, de 09.03.2004, se designa al doctor Manuel Domingo Faura Bermúdez como Procurador Público Ad hoc para que asuma la representación y defensa de los derechos e intereses del Estado en todo proceso judicial relativo a la tramitación y solución de la negociación colectiva en Construcción Civil contenida en el Expediente Administrativo N° 120-2001-DRTPSC-SDNC.

2. Autorizan a la Comisión Ejecutiva creada por Ley N° 27803 revisar la tercera lista de trabajadores aprobada por R.S. N° 021-2003-TR (10.03) (264268)

Mediante Resolución Suprema N° 007-2004-TR, de 09.03.2004, se autorizó a la Comisión Ejecutiva creada por Ley N° 27803, a revisar la tercera lista de trabajadores, en un plazo no mayor de treinta días hábiles, con el objeto de corregir los errores materiales y reemplazar a aquellas personas incorporadas que no cumplen los requisitos previstos por la ley.

3. Designan funcionario responsable de brindar información requerida por ciudadanos de conformidad con el TUO de la Ley N° 27806 (10.03) (264268)

Mediante R. M. N° 047-2004-TR, de 08.03.2004 se designó a partir de la fecha, al Subdirector Ejecutivo de la Comisión de Promoción de la Pequeña y Micro- Empresa – PROMPYME, como el funcionario responsable de brindar información requerida por los ciudadanos, en aplicación del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

4. Designan representantes del Ministerio ante la Comisión de Diálogo Permanente en el Sector Pesquero (11.03) (264336)

Mediante R. M. N° 045-2004-TR, de 08.03.2004, se designa, a la doctora Sandra Roca Reátegui y, al doctor Angel Portugal Vargas, como representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante la Comisión de Diálogo Permanente en el Sector Pesquero, constituida mediante Resolución N° 398-2003-PCM.

5. Designan representantes del Ministerio ante el Consejo Nacional del SENATI (11.03) (264337)

Mediante R. M. N° 046-2004-TR, de 08.03.2004, se designa, a partir de la fecha, al doctor Julio Hernán Gamero Requena, Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa y, a la Doctora Mariana Llona Rosa, Asesora de Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo, respectivamente.

6. Designan Asesor de la Asesoría Técnica de la Alta Dirección del ministerio (12.03) (264473)

Mediante Resolución Ministerial N° 051-2004-TR, de 08.03.2004, se designó a partir de la fecha, al doctor Wilfredo Alberto Sanguineti Raymond en el cargo de Asesor II (F-5) de la Asesoría Técnica de la Alta Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

7. Designan Jefe de la Oficina de Normalización Previsional (17.03) (264739)

Mediante R. S. N° 018-2004-EF, de 15.03.2004, se designó al señor Javier Bernardo Penny Pestana en el cargo de Jefe de la Oficina de Normalización Previsional - ONP.

8. Disponen qué órganos del ministerio implementen horario de atención al público los días sábados (17.03) (264756)

Se Dicta R. M. N° 192-2004-MTC/01 de 15.03.2004, que dispone que los órganos del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, implementen el horario de atención al público administrado y usuario, adicional al horario habitual, los días sábados de 8:30 a.m. a 12:30 p.m. en la sede central y de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. en los locales zonales.

9. Se dicta Ley N° 28190, que protege a los menores de edad de la mendicidad (18.03) (264812)

Mediante Ley N° 28190, de 16.03.2004, se modifica el artículo 40° del Código de los Niños y Adolescentes en los siguientes términos:

"Art. 40°.- Programas para niños y adolescentes que trabajan y viven en la calle.

Los niños y adolescentes que trabajan participarán en programas dirigidos a asegurar su proceso educativo y su desarrollo físico y psicológico.

Los niños y adolescentes que viven en la calle tienen derecho a participar en programas de atención integral dirigidos a erradicar la mendicidad y asegurar su proceso educativo, su desarrollo físico y psicológico. El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, en coordinación con los Gobiernos Regionales y Locales, tendrá a su cargo la promoción y ejecución de estos programas, los cuales se desarrollan mediante un proceso formativo que incluye el fortalecimiento de sus vínculos con la familia, la escuela y la comunidad".

10. Disponen que diversos órganos del Ministerio implementen horarios de atención adicionales los días sábado y feriados (19.03) (264883)

Resolución Ministerial N° 063-2004-TR, de 18.03.2004. Ver anexo de Legislación.

11. Aceptan renuncia de Director Nacional del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano "A Trabajar Urbano" (19.03) (264883)

Mediante R. M. N° 059-2004-TR, de 18.03.2004, se aceptó a partir de la fecha, la renuncia formulada por el señor FRED VILLANUEVA DÍAZ, al cargo de Director Nacional del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano "A Trabajar Urbano" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

12. Se Dicta Ley N° 28192 que regula el procedimiento a seguir luego de producida la declaración de nulidad de contratos de afiliación con una Administradora Privada de Pensiones (19.03) (264866)

Ley N° 28192 de 18.03.2004. Ver anexo de Legislación.

13. Designan representantes del Ministerio ante la Comisión Multisectorial Ad Hoc constituida mediante la R.S. N° 011-2000-PROMUDEH (20.03) (264970)

Se Dicta Resolución Ministerial N° 058-2004-TR, de 16.03.2004, que designa a la señora Eliana Chávez Obrien, Coordinadora Nacional de la Red Sil-Pro-empleo, y a la señora Giuliana Ormeño Collazos, Directora de Promoción del Empleo de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, como representantes Titular y Alterno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, respectivamente.

14. Confieren carácter de edición oficial al Código Civil publicado por la Editora Asesoramiento y Análisis Laboral S.A.C. (20.03) (264964)

Resolución Ministerial N° 118-2004-JUS, de 18.03.2004. Ver anexo de Legislación.

15. Establecen el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (24.03) (265235)

Decreto Supremo N° 003-2004-TR, de 23.03.2004. Ver anexo de Legislación.

16. Extienden el horario de atención al público a los días sábados, para diversos trámites y gestiones (24.03) (265275)

Resolución de Presidencia Ejecutiva N°263-PE-ESSALUD-2004, de 19.03.2004. Ver anexo de Legislación.

17. Autorizan realización de la "Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas" (24.03) (265277)

Mediante Resolución Jefatural N° 085-2004-INE, de 16.03.2004, se autorizó la realización de la "Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas" dirigida a las empresas seleccionadas de 10 a más trabajadores a nivel de Lima Metropolitana.

18. Aprueban Operación de Endeudamiento Externo destinada a financiar el "Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes" (25.03) (265329)

Mediante D.S. N° 044-2004-EF, de 24.03.2004, se aprobó la operación de endeudamiento externo a ser acordada entre la República del Perú y el Banco Interamericano de Desarrollo - BID- hasta por la suma de USS 18 000 000.00 (DIECIOCHO MILLONES Y 00/100 DOLARES AMERICANOS), destinada a financiar el "Programa de Capacitación Laboral para jóvenes".

19. Designan representante del Ministerio ante el Consejo de Administración del FOGAPI y el Consejo Directivo del FONCALPROEM (25.03) (265348)

Mediante R. M. N° 065-2004-TR, de 24.03.2004, designan, a partir de la fecha, al doctor Julio Hernán Gamero Requena, Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa, como representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante el Consejo de Administración del Fondo de Garantía para Préstamos para la Pequeña Industria - FOGAPI.

20. Establecen procedimiento de devolución de aportes al fondo de pensiones, efectuados por afiliados al SPP que se encuentran jubilados en otros sistemas de pensiones (26.03) (265422)

Circular Nº AFP-40-2004 de 24.03.2004. Ver anexo de Legislación.

21. Se dicta Ley Nº 28194 para la lucha contra la evasión para la formalización de la economía (26.03) (265378)

Ley Nº 28194 de 26.03.2004. Ver anexo de legislación.