



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

TESIS

**EL DERECHO LABORAL PERUANO Y EL DERECHO PREVISIONAL
CON EQUIDAD Y DESARROLLO**

Presentado por:

VICTOR VALENTIN VILCHEZ VELASQUEZ

PEDRO HUMBERTO ARROYO VILCHEZ

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Asesor Dr. Tofenio Guerra Carlos

Pucallpa, Perú

2017

Jurado Evaluador y Asesor de tesis

.....
Dr. Jesús Alcibiades Morote Mescua
Presidente

.....
Mg. Luís Huamaní Gabancho
Secretario

.....
Mg. Israel Gómez Ordóñez
Vocal

.....
Dr. Tofenio Guerra Carlos
Asesor

Dedicatoria

A mis hijas y a mi esposita por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellas.

Agradecimiento

Quiero agradecer a todos mis maestros y a aquellos que me enseñaron a valorar los estudios y ha de superarme cada día, también agradezco a mis hijas porque ellos estuvieron en los días más difíciles de mi vida como estudiante. Y agradezco a Dios por darme la salud que tengo. Estoy seguro que mis metas planteadas darán fruto en el futuro y por ende me debo esforzar cada día para ser mejor.

INDICE

Resumen	x
Presentación	xii
Introducción	01

CAPITULO I.- PLAN TEMATICO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.	02
1.2 Formulación del problema.	04
1.3 Formulación de objetivo.	04
1.4 Justificación de la investigación.	04

CAPITULO II.- MARCO TEÓRICO

2.1 Coyuntura laboral y equidad de las últimas décadas.	05
2.2 Marco general.	07

CAPÍTULO III.- EL DERECHO LABORAL PERUANO

3.1 La jornada laboral de los trabajadores.	12
3.2 La constitución y el derecho laboral-peruano	12
TÍTULO I: De la persona y de la sociedad	12
TÍTULO III.- Del régimen económico	14
3.3 Ley de desarrollo constitucional de la micro y pequeña empresa	14
TÍTULO I.- Disposiciones generales	14
TÍTULO VI.- Régimen laboral de las microempresas	15
CAPÍTULO ÚNICO.- Del régimen laboral especial	15
3.4 Decreto supremo N° 009-2003-TR	16
TÍTULO I.- Disposiciones generales	16
TÍTULO V.- Régimen laboral de las microempresas	16
CAPÍTULO ÚNICO.- Del régimen laboral especial	16
3.5 Régimen laboral del adolescente	18
3.6 Nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497.	18
TÍTULO I.- Disposiciones generales	18
CAPÍTULO I: Competencia	18

Monto del Beneficio.	71
5.4 Trabajadores comprendidos y excluidos de la compensación por tiempo de servicios (CTS)	71
5.5 Causas de despido	73
5.6 El despido nulo - Efectos del despido nulo: la reposición laboral	74
5.7 Connotaciones laborales en el nuevo código procesal constitucional	75
CAPÍTULO VI.- SISTEMAS PREVISIONALES EN EL PERU	
6.1 Aproximación conceptual	76
6.1.1 ¿Por qué organizar un sistema de pensiones?	76
6.1.2 Esquemas de pensiones	78
6.1.3 La Deuda Previsional	81
6.1.4 Los procesos después de la Reforma	83
6.1.5 Tendencias previsionales	85
6.2 Los sistemas vigentes en el Perú.	86
Contenciosa	88
6.3 El sistema privado: Ley 25897	90
6.4 Pensiones que otorgan las AFPs y otros regímenes	93
6.5 Cuestiones vinculadas a 19990 y 20530	97
6.6 Cuestiones en el sistema privado de pensiones	98
6.7 La Constitución Política del Perú	104
TITULO I.- De la persona y de la sociedad	104
CAPÍTULO VII.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
7.1 Conclusiones	106
7.2 Recomendaciones	107
7.2.1 Recomendaciones a nivel laboral previsional	107
7.2.2 Recomendaciones a corto, mediano y largo plazos	108
7.2.2.1 El Ministerio de Trabajo (a corto plazo)	108
7.2.2.2 Mejorar las condiciones de trabajo (a corto plazo)	109
7.2.2.3 Avanzar en el planteamiento de relaciones trabajador empresa (mediano plazo)	109
7.2.2.4 Corregir la legislación actual (mediano plazo)	110
7.2.2.5 Reducir el precio relativo del contrato permanente respecto	

del temporal (largo plazo)	111
7.2.2.6 En la Formación Educativa (a largo plazo): Aumentar la Empleabilidad a través de la educación básica y la capacitación permanente. Información	111
7.2.2.7 Competitividad empresarial (a largo plazo).	113
a) La competitividad de los trabajadores	113
b) Mejorar los sistemas de información laboral	113
c) Establecer sistemas de acreditación de competencias laborales.	113
7.2.2.8 Expectativas para el sector laboral (a largo plazo).	114
7.2.2.9 Creación del Sistema aporte Pensionario Integral (a largo plazo).	115
Referencias bibliográficas	116
Apéndices	
Resultados de las entrevistas	122
Información de ingresos recaudados por fuentes de financiamiento Presupuesto 2015 – Junio 2015	
Pliego 085: Oficina de Normalización Previsional	125
Información de ingresos recaudados por fuentes de financiamiento Presupuesto 2015 – Diciembre 2015	
Pliego 085: Oficina de Normalización Previsional	126

Índice de abreviaturas

AAT - Autoridad Administrativa de Trabajo
AFP - Administradoras de Fondos de Pensiones
BCRP - Banco Central de Reserva del Perú
CNT - Consejo Nacional del Trabajo
CTS - Compensación por Tiempo de Servicios
ENAHU - Encuesta Nacional de Hogares
LPCL - Ley de Productividad y Competitividad Laboral
NNA - Niños, niñas y adolescentes
ONP - Oficina de Normalización Previsional
SBS - Superintendencia de Banca y Seguros
SNP - Sistema Nacional de Pensiones
TUO - Texto Único Ordenado
TUO CTS - Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
URP - Unidades de Referencia Procesal

Índice de figuras

Figura 1.- Pensión promedio de jubilación SPP y SNP (en nuevos soles)	93
Figura 2.- Pensión promedio SPP (en nuevos soles)	94
Figura 3.- Pensión promedio SNP (en nuevos soles)	95
Figura 4.- Número de pensiones de jubilación (eje vertical) por rango de Pensiones (eje horizontal) Mayo 2014 – en soles	96
Figura 5.- Número total de pensionistas de SPP, SNP y Pensión 65.	97

Resumen

La investigación se planteó como **objetivo:** Determinar la relación que existe entre la aplicación del derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo. **Metodología:** Es una investigación histórica, descriptiva y documental en tanto su esencia fue aplicar la reflexión y la crítica a través del análisis, interpretación y confrontación de la información recogida. Se tuvo como base de trabajo la Constitución Política del Perú y las normas relacionadas directa e indirectamente al derecho laboral y al derecho previsional en el marco de la equidad y el desarrollo. **Resultados:** al existir una asimetría entre los ingresos de los trabajadores dependientes e independientes en sus distintas modalidades, con las pensiones que reciben por sus ceses y jubilaciones, no existe relación significativa entre la aplicación del derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo. Por eso, las pruebas que se presenten para acreditar el vínculo laboral deben ser sometidas a una valoración conjunta, tanto en contenido como en forma, siempre teniendo en consideración que el fin último de este análisis probatorio es brindar protección al derecho a la pensión justa a todas las personas de tercera edad, otorgando pensión de jubilación masiva, proporcional y automática a todos los trabajadores asegurados que no completaron los 20 años de aportes. Esta decisión debe ir acompañada con la Creación del Sistema de Aporte Pensionario Integral vía consumo masivo de productos de necesidad doméstica y/o alimentaria, a fin de proteger a todos los peruanos y otorgarles pensión automática a partir de los 65 años de edad sin evaluación previa, tan solo por el simple hecho de ser peruanos. **Conclusión:** no existe relación significativa entre la aplicación del derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo.

Palabras clave: derecho laboral, derecho previsional, equidad, desarrollo.

Summary

the investigation was raised as **objective:** to determine the relationship between the application of Peruvian labour law and social security law with equity and development. **Methodology:** It is a historical, descriptive research and documentary as its essence was to apply the reflection and criticism through the analysis, interpretation and comparison of the information collected. It was as direct basis of work the policy Constitution of Peru and the related standards and indirectly to labour law and social security law in the framework of equity and development. **Results:** there is an asymmetry between the earnings of workers dependent and independent in its various forms, with pensions receiving their resignations and retirements, there is no significant relation between the application of Peruvian labour law and social security law with equity and development. Therefore, the evidence presented to prove the employment relationship should be subjected to a joint assessment, both in content and in form, always taking into account that the ultimate goal of this evidentiary analysis is to provide protection of the right to a fair pension to all elderly persons, providing massive, automatic and proportional retirement to all workers insured persons who have not completed 20 years of contributions. This decision must be accompanied with the creation of the system of contribution pension Integral via mass consumption of food or household goods, to protect all Peruvians and granted automatic pension from 65 years of age without prior assessment, just by the simple fact of being Peruvian. **Conclusion:** there is no significant relation between the application of Peruvian labour law and social security law with equity and development.

Key words: labour law, social security law, equity, development.

Presentación

Las ideas que se vierten a continuación constituyen un resumen complementado con ideas propias dadas por la experiencia y dificultades encontradas personalmente.

En este trabajo se exponen inicialmente algunas definiciones de conceptos importantes, citados a modo de complemento para la comprensión de los temas, pero que en ningún momento se someten a discusión, ilustración o análisis detallado.

Seguidamente se especifican de manera concisa las principales etapas de un trabajo de investigación. Se especifican algunos momentos interesantes e importantes, que vale la pena analizar y asimilar, para un buen desarrollo de la investigación. Se presenta una propuesta de presentación del informe final de la investigación, la cual se someterá a evaluación por parte de los responsables, quienes deberán en último término aceptar o rechazar el nuevo conocimiento generado.

Así mismo, es indiscutible que la presentación del informe es el momento más importante en tanto indica el logro del objetivo formulado. Además, permite aclarar las ideas, especificar mejor el problema a resolver y prever los posibles inconvenientes.

El conocimiento de la metodología de la investigación es un punto de apoyo para una discusión fundamentada y no demagógica del problema planteado de manera realista. La investigación no es merecedora de especulaciones, es digna sólo de acciones y aplicaciones.

Con estas consideraciones presentamos la investigación: **EL DERECHO LABORAL PERUANO Y EL DERECHO PREVISIONAL CON EQUIDAD Y DESARROLLO.**

INTRODUCCIÓN

El problema de la Universalización de la Seguridad Previsional sigue siendo el gran desafío peruano, y la única forma de lograrlo pasa por una asignación más eficiente de los escasos recursos disponibles, donde cada uno de los pilares de funcionamiento cumpla su rol adecuadamente y permita más grados de libertad al Estado para tener políticas públicas previsionales sobre la base de impuestos generales y con relación a los 2/3 de peruanos mayores de 60 años que no tienen acceso a ningún sistema o programa.

La tarea del Tribunal Constitucional resulta muy delicada en tanto constituye el ente rector de los lineamientos jurisprudenciales en materia constitucional. De allí la necesidad de que los fallos sean concordados técnicamente. La división en Salas a efectos de agilizar las resoluciones en materia de amparo resulta beneficiosa en términos de celeridad procesal, pero puede representar un obstáculo para los operadores de Derecho en tanto existan pronunciamientos distintos. La línea jurisprudencial de la rebaja de remuneración sigue pues la premisa de la admisibilidad de ésta en tanto haya libre expresión de las partes involucradas en la relación laboral.

Una de las metas en materia de derecho previsional es la creación de un Sistema Aporte Pensionario Integral, vía consumo masivo de productos de necesidad doméstica y/o alimentaria a fin de proteger a todos los peruanos y otorgarles pensión automática a los 65 años sin Evaluación Previa, solo por el simple hecho de ser peruanos.

En este contexto, hemos realizado la investigación titulada: EL DERECHO LABORAL PERUANO Y EL DERECHO PREVISIONAL CON EQUIDAD Y DESARROLLO. Estamos seguros que las conclusiones y recomendaciones que hacemos llegar, han de provocar reflexión en unos casos, en otros la necesidad de profundizar su marco teórico y metodológico.

Lo relevante en cualquiera de los casos es que todos debemos tener una pensión digna y profundamente humana.

CAPITULO I

PLAN TEMATICO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

Plantear el problema de investigación es estructurar formalmente la idea de jubilar a todos los ciudadanos al cumplir 65 años edad, por el sólo hecho de haber vivido en el Perú, y sin haber aportado necesariamente al Sistema Nacional de Pensiones (SNP). Para esta decisión es necesario realizar una investigación concreta.

Según la Revista y Sociedad (2008), todo análisis jurídico, debe realizarse dentro del marco establecido por nuestro texto constitucional, en función de los principios y derechos que este reconoce; sin embargo, los operadores jurídicos no suelen tener una sola línea interpretativa respecto a determinadas situaciones jurídicas. Por ello, resulta de vital importancia determinar los alcances del Artículo 2 inciso 2 de nuestro Texto Constitucional, referidos a la Igualdad y a la no Discriminación en materia laboral.

Entonces: ¿Cuál es el tratamiento que le dan nuestros operadores jurídicos?

Consideramos que el tratamiento es bastante simple tanto a nivel de la Corte Suprema como del Tribunal Constitucional. Ninguno distingue con claridad el principio de igualdad ante la ley, del mandato de no discriminación, ambos regulados en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú. El panorama se torna más oscuro aun cuando se menciona el principio de igualdad de trato, que no tiene una recepción legislativa expresa en nuestra legislación, y a la igualdad de oportunidades.

En ese sentido, la interpretación recomendable es que el artículo 2.2 de la Constitución del Perú establece dos conceptos distintos aunque relacionados: de un lado, el principio de igualdad ante la Ley que en esencia impide al Estado establecer diferencias irrazonables; de otro lado, el mandato de no discriminación, que impide tanto a los particulares como al Estado establecer toda y cualquier

Tesis: El derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas
diferencia entre las personas basada en unos determinados
motivos establecidos en la Constitución Política del Perú.



Asimismo, hay que tener presente que el principio de igualdad de trato no sólo no tiene recepción legislativa en el Perú, sino que es antagónico con el mandato de no discriminación, que tolera las diferencias que no se basan en la lista de motivos de discriminación.

Entonces ¿Para qué establecer un mandato de no discriminación por ciertas causas específicas si existe un principio de igualdad de trato, que más bien proscribiera todas las diferencias irrazonables?

La realidad laboral, según anotaciones de las clases sobre investigación científica de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle (2016), en términos sociales, es una de las más perniciosas consecuencias del modelo económico instaurado por los Gobiernos ya que ha sido generado progresivamente desprotección del trabajador cesado al cumplir 65 años de edad. El propósito de la presente investigación, precisamente resaltar el desarrollo de políticas de estado que permitan la flexibilización en encontrar la solución al trabajador o no trabajador a alcanzar una *pensión equitativa*, sin embargo, esta nunca debió ir a contracorriente de los avances históricos. El primero en hacerlo es el mismo Estado, justamente aquel a quien, por su naturaleza misma, corresponde la protección del trabajador.

Va a ser una labor de largo aliento el recobrar un sentido de justicia en las relaciones laborales y reinstaurar parámetros que no dejen al trabajador librado a la absoluta voluntad del estado. Ello no tiene por qué significar el poner trabas a una prudente flexibilidad para el manejo de su fuerza *recaída en la ley laboral y previsional*, pero lo que ha ocurrido en el Perú, es decir, en la práctica, el apartamiento del Estado y la ausencia de leyes que garanticen la correcta aplicación del derecho a la persona y sus derechos.

Se plantea un objetivo general: Determinar cómo se relacionan la aplicación del derecho laboral peruano con el derecho previsional con equidad y desarrollo. Para el estudio hemos integrado a los adultos mayores que deben ser jubilados de manera automática y con una pensión, monto justo, básico o proporcional.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo se relacionan la aplicación del derecho laboral peruano con el derecho previsional con equidad y desarrollo?

1.3 Formulación de objetivo

Determinar la relación que existe entre la aplicación del derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo.

1.4 Justificación de la investigación

La población del Perú de acuerdo con estimaciones y proyecciones del Instituto Nacional de Estadística, las personas mayores de 65 años representan el 6,4 %. Se tiene presente que desde el año 2010, la Oficina de Normalización Previsional (ONP) ha denegado la pensión a 21560 personas que no pudieron justificar 20 años de aportes. Esta cifra representa alrededor de un 32% de las personas que solicitan pensión. Se calcula que el SNP, ONP 18000 trabajadores cumplen 65 años de edad cada año y deberían acceder a una Pensión de Jubilación, sea cual sea su condición laboral, exista o no vínculo laboral vigente o antiguo, para nosotros con los montos referenciales que administra el SNP, es suficiente para que toda persona por el sólo hecho de haber vivido en el Perú, haber consumido en el Perú, debería acceder a una Pensión de manera equitativa o proporcional basada en un estudio de condición económica (Diario la República, 17 agosto 2014). Cada año, crece la participación de los aportes de los trabajadores como parte del financiamiento de las pensiones del SNP. Por otro lado, disminuye la participación de los recursos del Tesoro Público dirigido a dicho destino, a pesar de que las transferencias anuales del fisco a la entidad son mucho mayores cada año.

En la actualidad el presupuesto para la Oficina de Normalización Previsional (ONP), es de S/.5.047,1 millones, para servicios pensionables, que sumados a los 2,42 millones de afiliados que contribuyen con un aproximado de 325 millones (Diario El Comercio.pe/. 29 de octubre del 2016).

Por lo antes señalado, es que consideramos pertinente la realización de esta investigación que relaciona la aplicación del derecho laboral peruano con el derecho previsional con equidad y desarrollo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Coyuntura laboral y equidad de las últimas décadas

El inicio de la década de los noventa coincidió con la que fue, probablemente, la peor crisis económica en la historia reciente del Perú. Como consecuencia del caos generado por políticas macroeconómicas erradas la producción había caído en 30% acumulado durante los últimos tres años de la década de los ochenta, el producto bruto había retrocedido al nivel observado en 1978 y el producto per cápita se situaba en el nivel observado en 1961.

En 1990 la variación promedio del índice de precios al consumidor llegó a 7,484%. En agosto de ese mismo año un nuevo gobierno implementó un drástico programa de estabilización e inició una serie de reformas estructurales orientadas a lograr que el mercado sea el principal mecanismo de asignación de recursos y a que se reduzca el papel del Estado en la economía. El proceso de apertura comercial se inició en 1991, y redujo rápidamente el nivel medio del arancel de 66% a 17% y eliminó todas las restricciones cuantitativas al comercio exterior. Esto, junto con la privatización de las empresas públicas y el proceso de flexibilización del mercado de trabajo que se implementó de manera paulatina entre 1991 y 1995, fueron algunos de los componentes más importantes del paquete de reformas estructurales en el Perú.

El posible impacto negativo sobre el empleo fue un elemento central de las críticas que recibieron la reforma comercial, la privatización, la reducción del aparato estatal y la flexibilización del mercado de trabajo. Luego de un estancamiento inicial la economía peruana ha crecido ininterrumpidamente, aunque con fluctuaciones, desde 1993. Siete años después del inicio del proceso de reformas estructurales los problemas en el mercado de trabajo parecen ser, en efecto, bastante graves, y son el desempleo y la "falta de empleo" los males más serios que aquejan a la población peruana. Se ha planteado que el modelo económico vigente en el Perú, orientado a que la asignación de recursos

esté determinada principalmente por el mercado, es un modelo de crecimiento sin empleo.

Este trabajo analiza el ajuste del mercado de trabajo durante los años posteriores a las reformas estructurales, evaluando si efectivamente los costos en cuanto a empleo han sido muy elevados.

Una manera de enfocar esta problemática es preguntándose si en el Perú existen muchos empleos, pero de mala calidad. La respuesta es que sí, efectivamente muchos empleos son malos empleos. Pero, la pregunta siguiente es si la apertura económica y la flexibilización del mercado de trabajo han empeorado la situación. ¿Ha crecido el empleo? Y si lo hubiera hecho, ¿sólo se han generado malos empleos? ¿Ha crecido principalmente el sector informal? ¿Son los empleos informales "malos empleos"? El análisis de la evolución del mercado laboral durante los años anteriores y posteriores al inicio de las reformas muestra que el empleo ha crecido claramente.

Luego de un grave estancamiento entre 1989 y 1992, creció de manera acelerada, permitiendo absorber a un creciente *stock* de mano de obra cuya evolución estuvo impulsada por tendencias demográficas y por aumentos en la participación en la fuerza de trabajo.

Entre 1985 y 1989, el empleo aumentó debido a la absorción de empleo del sector público y del empleo independiente. Las empresas, ya sean formales o informales no aumentaron su demanda de empleo.

Este último patrón se mantuvo hasta 1992, y en esos años, dada la contracción del empleo público, la única fuente de generación de empleo fue el autoempleo. Esto llevó a que en esos años, al menos en Lima Metropolitana el empleo a en términos absolutos se mantuviera básicamente estancado. La evidencia disponible para Lima Metropolitana, así como a nivel nacional, muestra que la proporción de ocupados como proporción de la población en edad de trabajar cayó dramáticamente hasta 1992. Esta situación no se vio reflejada en aumentos en la tasa de desempleo debido a la reducción en la tasa de participación. Recién a partir de 1993, el empleo se empieza a expandir debido tanto al empleo independiente como al aumento en la demanda de empleo de las empresas.

A pesar de la reducción del empleo público, tanto en términos absolutos como relativos, el crecimiento del empleo privado fue lo suficiente como para aumentar la proporción de ocupados en relación a la población en edad de trabajar.

Así, la dinámica del empleo en el periodo posterior al inicio de las reformas fue íntegramente liderada por el sector privado, y permitió compensar la caída del empleo público.

Se observa, sin embargo, que han existido segmentos específicos de la fuerza laboral, el de los más jóvenes y, en particular, el de los hombres de mayor edad, para los que se han reducido las oportunidades de empleo. La pregunta que sigue es saber si los empleos que se crearon fueron únicamente malos empleos. La evidencia muestra que se han creado empleos en toda la gama de actividades y sectores.

El problema central es el lento crecimiento de la productividad del factor trabajo y, por ende, el lento crecimiento de los ingresos reales, tanto de los trabajadores asalariados como de los independientes. Como se observa en el estudio, existe una relación estrecha entre niveles y cambios en la productividad con niveles y cambios en las remuneraciones reales. Sin embargo, el crecimiento de la productividad es todavía muy lento.

2.2 Marco general

Según Marcenaro (2009):

“En las concepciones liberales se pensaba que el ser humano era capaz de satisfacer por sí mismo sus necesidades y que solamente debía ser protegido de los ataques externos y por ello el sistema de derechos estaba integrado de manera exclusiva por obligaciones de abstención. La concepción era que todos los individuos somos igualmente libres y somos autosuficientes por lo que sólo debemos preocuparnos por ponerle límites al Estado y a terceros a fin de que no transgredan nuestra libertad. En la medida en que todos los individuos somos capaces, y autosuficientes intervenimos de manera igualitaria en las decisiones políticas. El objetivo era preservar ciertos derechos que se consideraban innatos, inalienables y universales y cuyo titular era el hombre abstracto, racional e independiente. Estos hombres independientes e iguales celebraban

un contrato social que les permitía crear instituciones que protegieran su derecho a la propiedad y le permitieran desarrollar sus intereses particulares. En esta visión no importaba la condición social de los que intervenían, ni cuáles eran los bienes que se intercambiaban. Para garantizar que estas libertades no fueran vulneradas se estableció la figura de la supremacía constitucional que estaba por encima del Estado, instituciones y los particulares, en la medida en que provenía de un Congreso Constituyente o soberano al que todos deben someterse, incluyendo las mayorías”.

Existen limitaciones administrativas, financieras que están en proceso de superación, pero se puede mantener como contingencia la creación del derecho a contribuir ya que contamos con más de 22'901,954 mayores de 18 años, que bien se puede proyectar a la creación del aporte tributario que se puede cargar al ciudadano como aporte previsional al consumo que será materia de debate.

Número electores por edades (2016): Entre los 20 y 24 años se concentra la mayor cantidad de posibles votantes (2'973,041), seguido por el grupo de 25 a 29 años (2'813,058) y el de 30 a 34 (2'641,812). Además, en el Padrón Electoral aparecen 850,711 ciudadanos cuyas edades van de 65 a 69 años, y 1'700,150 que tienen 70 años o más, y podrían votar en las Elecciones Generales.

Jóvenes que votan por primera vez: El 10 de abril 2016 podrán votar 2'943,721 peruanos que no tuvieron edad suficiente para sufragar en las Elecciones Generales realizadas el domingo 10 de abril del año 2011. La cifra corresponde a quienes cumplieron 18 años entre el cierre del Padrón de las Elecciones Generales 2011 –10 de diciembre de 2010– y el 12 de diciembre del año pasado, cuando se cerró el Padrón que se utilizará en los próximos comicios (JNE, 2016).

Es importante resaltar la coyuntura de las últimas décadas. El inicio de la década de los noventa coincidió con la que fue, probablemente, la peor crisis económica en la historia reciente del Perú. Como consecuencia del caos generado por políticas macroeconómicas erradas la producción había caído en 30% acumulado durante los últimos tres años de la década de los ochenta, el producto bruto había retrocedido al nivel observado en 1978 y el producto per cápita se situaba en el nivel observado en 1961.

En 1990, la variación promedio del índice de precios al consumidor llegó a 7,484%. En agosto de ese mismo año un nuevo gobierno implementó un drástico programa de estabilización e inició una serie de reformas estructurales orientadas a lograr que el mercado sea el principal mecanismo de asignación de recursos y a que se reduzca el papel del Estado en la economía. El proceso de apertura comercial se inició en 1991, y redujo rápidamente el nivel medio del arancel de 66% a 17% y eliminó todas las restricciones cuantitativas al comercio exterior. Esto, junto con la privatización de las empresas públicas y el proceso de flexibilización del mercado de trabajo que se implementó de manera paulatina entre 1991 y 1995, fueron algunos de los componentes más importantes del paquete de reformas estructurales en el Perú.

El posible impacto negativo sobre el empleo fue un elemento central de las críticas que recibieron la reforma comercial, la privatización, la reducción del aparato estatal y la flexibilización del mercado de trabajo. Luego de un estancamiento inicial la economía peruana ha crecido ininterrumpidamente, aunque con fluctuaciones, desde 1993.

Siete años después del inicio del proceso de reformas estructurales los problemas en el mercado de trabajo parecen ser, en efecto, bastante graves, y son el desempleo y la "falta de empleo" los males más serios que aquejan a la población peruana. Se ha planteado que el modelo económico vigente en el Perú, orientado a que la asignación de recursos esté determinada principalmente por el mercado, es un modelo de crecimiento sin empleo.

Este trabajo analiza los mecanismos de ajuste del mercado de trabajo durante los años posteriores a las reformas estructurales, evaluando si efectivamente los costos en cuanto a empleo han sido muy elevados.

Una manera de enfocar esta problemática es preguntándose si en el Perú existen muchos empleos, pero de mala calidad. La respuesta es que sí, efectivamente muchos empleos son malos empleos. Pero, la pregunta siguiente es si la apertura económica y la flexibilización del mercado de trabajo han empeorado la situación. ¿Ha crecido el empleo? Y si lo hubiera hecho, ¿sólo se han generado malos empleos? ¿Ha crecido principalmente el sector informal? ¿Son los empleos

Informales "malos empleos"? El análisis de la evolución del mercado laboral durante los años anteriores y posteriores al inicio de las reformas muestra que el empleo ha crecido claramente.

Luego de un grave estancamiento entre 1989 y 1992, creció de manera acelerada, permitiendo absorber a un creciente *stock* de mano de obra cuya evolución estuvo impulsada por tendencias demográficas y por aumentos en la participación en la fuerza de trabajo. Entre 1985 y 1989, el empleo aumentó debido a la absorción de empleo del sector público y del empleo independiente. Las empresas, ya sean formales o informales no aumentaron su demanda de empleo.

Este último patrón se mantuvo hasta 1992, y en esos años, dada la contracción del empleo público, la única fuente de generación de empleo fue el autoempleo. Esto llevó a que en esos años, al menos en Lima Metropolitana el empleo a en términos absolutos se mantuviera básicamente estancado. La evidencia disponible para Lima Metropolitana, así como a nivel nacional, muestra que la proporción de ocupados como proporción de la población en edad de trabajar cayó dramáticamente hasta 1992. Esta situación no se vio reflejada en aumentos en la tasa de desempleo debido a la reducción en la tasa de participación. Recién a partir de 1993, el empleo se empieza a expandir debido tanto al empleo independiente como al aumento en la demanda de empleo de las empresas.

A pesar de la reducción del empleo público, tanto en términos absolutos como relativos, el crecimiento del empleo privado fue lo suficiente como para aumentar la proporción de ocupados en relación a la población en edad de trabajar. Así, la dinámica del empleo en el periodo posterior al inicio de las reformas fue íntegramente liderada por el sector privado, y permitió compensar la caída del empleo público.

Se observa, sin embargo, que han existido segmentos específicos de la fuerza laboral, el de los más jóvenes y, en particular, el de los hombres de mayor edad, para los que se han reducido las oportunidades de empleo. La pregunta que sigue es saber si los empleos que se crearon fueron únicamente malos empleos. La evidencia muestra que se han creado empleos en toda la gama de actividades y sectores. El problema central es el lento crecimiento de la productividad del factor

trabajo y, por ende, el lento crecimiento de los ingresos reales, tanto de los trabajadores asalariados como de los independientes. Como se observa en el estudio, existe una relación estrecha entre niveles y cambios en la productividad con niveles y cambios en las remuneraciones reales. Sin embargo, el crecimiento de la productividad es todavía muy lento.

CAPÍTULO III

EL DERECHO LABORAL PERUANO

3.1 La jornada laboral de los trabajadores.

Según Wikipedia.com, el 10 de enero de 1913, el Presidente de la República Guillermo Billinghurst, decretó la jornada laboral de ocho horas diarias para los jornaleros del Muelle Dársena de El Callao. De esta manera, por primera vez, un sector de la clase obrera peruana alcanzó hacer realidad esta justa demanda que la clase trabajadora peruana hizo suya desde el mitin del Primero de Mayo de 1894.

3.2 La constitución y el derecho laboral peruano.

Tomando en cuenta la Constitución Política del Perú promulgada el 29 de diciembre de 1993, dedica los siguientes capítulos a los temas relativos al sector:

TITULO I: De la persona y de la sociedad

Capítulo I.- Derechos Fundamentales de la Persona

Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.

Capítulo II.- De los Derechos Sociales y Económicos

Artículo 22º.- Protección y fomento del empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23º.- El Estado y el Trabajo

Artículo 24º.- Derechos del trabajador

El trabajador tiene derecho a una remuneración.

Artículo 25°.- Jornada Ordinaria de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Artículo 26°.- Principios que regulan la relación laboral

Artículo 27°.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario.

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 28°.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, Negociación colectiva y derecho de huelga.

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Artículo 29°.- Participación de los trabajadores en las utilidades

El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

Capítulo IV.- De la Función Pública

Artículo 42°.- Derechos de sindicación y huelga de los Servicios Públicos.

TÍTULO III.- Del régimen económico

Capítulo I.- Principios Generales

Artículo 59°.- Rol Económico del Estado

Artículo 60°.- Pluralismo Económico

El Estado reconoce el pluralismo económico. La economía nacional se sustenta en la coexistencia de diversas formas de propiedad y de empresa. Sólo autorizado por ley expresa,

3.3 Ley de desarrollo constitucional de la micro y pequeña empresa.

Así mismo, el Congreso de la República, mediante la Ley N° 28015, de 02 de julio de 2003, ha expedido la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

TÍTULO I.- Disposiciones generales

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y su contribución a la recaudación tributaria.

Artículo 2°.- Definición de la Micro y Pequeña Empresa

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización

o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Artículo 3°.- Características de las MYPE

Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes:

a) El número total de trabajadores:

- La microempresa abarca de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive.
- La pequeña empresa abarca de uno (1) hasta cincuenta (50) trabajadores inclusive.

b) Niveles de ventas anuales:

- La microempresa: hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias - UIT.
- La pequeña empresa: a partir del monto máximo señalado para las microempresas y hasta 850 Unidades Impositivas Tributarias - UIT.

TÍTULO VI.- Régimen laboral de las microempresas

Según la SUNAT el Régimen Laboral de las Microempresas, tiene las siguientes particularidades:

CAPÍTULO ÚNICO.- Del régimen laboral especial

Artículo 43°.- Objeto

Créase el régimen laboral especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Microempresas, mejorar las

condiciones de disfrute efectivo de los derechos
de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas.

3.4 Decreto supremo N° 009-2003-TR

Reglamento de la ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.

Ley N° 28015, publicada el 3 de julio de 2003

El Poder Ejecutivo, mediante el Decreto Supremo N° 009-2003-TR, de 09 de setiembre de 2003, ha reglamentado la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa

TÍTULO I.- Disposiciones generales

TÍTULO V Régimen laboral de las microempresas

CAPÍTULO ÚNICO.- Del régimen laboral especial

Artículo 39°.- Del ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación del régimen laboral especial comprende a todas las microempresas que reúnan los requisitos establecidos en los artículos 2, 3 y 52 de la Ley, quedando excluidas de este régimen las pequeñas empresas, las mismas que continuarán bajo el régimen laboral común de la actividad privada.

Artículo 40°.- De los Derechos del Régimen Laboral Especial

Los derechos mencionados en el artículo 43, tercer párrafo de la Ley, tienen carácter taxativo, por lo que los derechos económicos laborales individuales no comprendidos expresamente, quedan excluidos del régimen laboral especial, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Queda a salvo los derechos colectivos, los que continuarán regulándose por las normas del régimen laboral común de la actividad privada.

Artículo 47°.- El Seguro Social de Salud

Los trabajadores de la microempresa comprendidos en la ley son asegurados regulares, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social de Salud, su Reglamento y demás normas complementarias y modificatorias.

En el caso de las microempresas comprendidas en el régimen laboral especial establecido en el Título VI de la Ley, se considera para todos, los efectos legales, asegurado regular al conductor entendido como la persona natural propietaria de la unidad económica a la que se refiere el artículo 3 de la Ley.

En el supuesto que la microempresa pierda su condición de tal, el conductor propietario, podrá continuar como asegurado regular.

Artículo 48°.- El Aporte al Seguro Social

La aportación mínima para el caso de trabajadores y conductores de las microempresas comprendidas en el régimen laboral especial, será la establecida en el artículo 6 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad en Salud, para los afiliados regulares en actividad.

La remuneración mínima mensual sobre la que se calcule el aporte no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cuando se cumpla la jornada máxima legal (Recuperado de: www.mundomype.com/archivos/Reglamento-del-TUO-de-la-Ley-MyPE.pdf).

3.5 Régimen laboral del adolescente

De acuerdo a lo señalado por la Revista La Ley, y de acuerdo con cifras oficiales (ENAH0, 2011), en el Perú trabajan 1,65 millones de niños, niñas y adolescentes (NNA) entre 6 y 17 años, que representan el 23,4% del total de la población en ese rango etario. De ellos, alrededor de 832 mil (18.4%) son NNA que tienen entre 6 y 13 años (trabajo por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo); mientras que 826 mil (32,0%) son adolescentes de 14 a 17 años, que cuentan con la edad permitida para trabajar; no obstante, de estos últimos, un 33,9% realiza trabajos considerados como peligrosos. Cabe agregar que el 58,7% del total de NNA que trabaja reside en el área rural y el 87,0% de ellos tiene como tarea principal ayudar en la chacra o en el pastoreo de animales. En atención a la grave incidencia que tiene el trabajo infantil en el país, el 5 de septiembre de 2012 se publicó el Decreto Supremo N° 015-2012-TR.

3.6 Nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497.

El Congreso de la República, emite la nueva ley procesal que regula las condiciones de trabajo, en los términos siguientes.

TÍTULO I.- Disposiciones generales

CAPÍTULO I: Competencia

Artículo 1.- Competencia por materia de los juzgados de paz letrados
laborales.

Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.
3. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

CAPÍTULO II: Comparecencia

Artículo 8.- Reglas especiales de comparecencia.

8.1 Los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal. En el caso de que un menor de catorce (14) años comparezca al proceso sin representante legal, el juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público para que actúe según sus atribuciones. La falta de comparecencia del Ministerio Público no interfiere en el avance del proceso.

8.2 Los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en causa propia, en defensa de los derechos colectivos y en defensa de sus dirigentes y afiliados.

8.3 Los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial de representación; sin embargo, en la demanda o contestación debe identificarse individualmente a cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones. En este caso, el empleador debe poner en conocimiento de los trabajadores la demanda interpuesta. La inobservancia de este deber no afecta la prosecución del proceso. La representación del sindicato no habilita al cobro de los derechos económicos que pudiese reconocerse a favor de los afiliados de servicios del ámbito.

Artículo 10.- Defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia.

La madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia.

CAPÍTULO III: Actuaciones procesales

Sub Capítulo I Reglas de conducta y oralidad

Artículo 11.- Reglas de conducta en las audiencias.

En las audiencias el juez cuida especialmente que se observen las siguientes reglas de conducta:

a) Respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la audiencia. Está prohibido agraviar, interrumpir mientras se hace uso de la palabra, usar teléfonos celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación o censura.

b) Colaboración en la labor de impartición de justicia. Merece sanción alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez.

Artículo 12.- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias.

12.1 En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalece sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento.

12.2 La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia,

de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición. Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

Sub Capítulo II Notificaciones

Artículo 13.- Notificaciones en los procesos laborales.

Las notificaciones de las resoluciones que se dicten en el proceso se efectúan mediante sistemas de comunicación electrónicos u otro medio idóneo que permita confirmar fehacientemente su recepción, salvo cuando se trate de las resoluciones que contengan el traslado de la demanda, la admisión de un tercero con interés, una medida cautelar, la sentencia en los procesos diferentes al ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. Las resoluciones mencionadas se notifican mediante cédula. Para efectos de la notificación electrónica, las partes deben consignar en la demanda o en su contestación una dirección electrónica, bajo apercibimiento de declararse la inadmisibilidad de tales actos postulatorios. La notificación electrónica surte efectos desde el día siguiente que llega a la dirección electrónica. En las zonas de pobreza decretadas por los órganos de gobierno del Poder Judicial, así como en los procesos cuya cuantía no supere las setenta (70) URP las resoluciones son notificadas por cédula, salvo que se solicite la notificación electrónica. Las notificaciones por cédula fuera del distrito judicial son realizadas directamente a la sede judicial de destino. Las resoluciones dictadas en audiencia se entienden notificadas a las partes, en el acto.

Sub Capítulo III: Costas y costos

Artículo 14.- Costas y costos.

La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) URP, salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.

Sub Capítulo IV: Multas

Artículo 15.- Multas En los casos de temeridad o mala fe procesal el juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) URP. La multa por temeridad o mala fe es independiente de aquella otra que se pueda imponer por infracción a las reglas de conducta a ser observadas en las audiencias. La multa por infracción a las reglas de conducta en las audiencias es no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) URP. Adicionalmente a las multas impuestas, el juez debe remitir copias de las actuaciones respectivas a la presidencia de la corte superior, al Ministerio Público y al Colegio de Abogados correspondiente, para las sanciones a que pudiera haber lugar. Existe responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos. No se extiende la responsabilidad solidaria al prestador de servicios. El juez sólo puede exonerar de la multa por temeridad o mala fe si el proceso concluye por conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia, en resolución motivada. El juez puede imponer multa a los testigos o peritos, no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) URP cuando éstos, habiendo sido notificados excepcionalmente por el juzgado, inasisten sin justificación a la audiencia ordenada de oficio por el juez.

Sub Capítulo V: Admisión y procedencia

Artículo 16.- Requisitos de la demanda.

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y

b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso. Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único. Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) URP. Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) URP es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

Artículo 17.- Admisión de la demanda.

El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en

resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 18.- Demanda de liquidación de derechos individuales.

Cuando en una sentencia se declare la existencia de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial, los miembros del grupo o categoría o quienes individualmente hubiesen sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, siempre y cuando la sentencia declarativa haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República, y haya pasado en autoridad de cosa juzgada. En el proceso individual de liquidación del derecho reconocido es improcedente negar el hecho declarado lesivo en la sentencia del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República. El demandado puede, en todo caso, demostrar que el demandante no se encuentra en el ámbito fáctico recogido en la sentencia.

Artículo 19.- Requisitos de la contestación.

La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos. La reconvenición es improcedente.

Artículo 20.- Caso especial de procedencia.

En el caso de pretensiones referidas a la prestación personal de servicios, de naturaleza laboral o administrativa de derecho público, no es exigible el agotamiento de la vía administrativa establecida

según la legislación general del procedimiento administrativo, salvo que en el correspondiente régimen se haya establecido un procedimiento previo ante un órgano o tribunal específico, en cuyo caso debe recurrirse ante ellos antes de acudir al proceso contencioso administrativo.

Sub Capítulo VI: Actividad probatoria

Artículo 21.- Oportunidad.

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados. En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.

Artículo 22.- Prueba de oficio.

Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su

continuación. Esta decisión es inimpugnable. Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.

Artículo 23.- Carga de la prueba.

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado.

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las

circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

Artículo 24.- Forma de los interrogatorios.

El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula pre constituida. Para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo. Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad. El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

Artículo 25.- Declaración de parte.

La parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.

Artículo 26.- Declaración de testigos.

Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda. El secretario del juzgado expide al testigo una constancia de asistencia a fin de acreditar el cumplimiento de su deber ciudadano. Tratándose de un trabajador, dicha constancia sirve para sustentar ante su empleador la inasistencia y el pago de la remuneración por el tiempo de ausencia.

Artículo 27.- Exhibición de planillas.

La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los

períodos necesitados de prueba. La exhibición de las planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Es improcedente la tacha de la información de las planillas electrónicas remitida por dicho funcionario, sin perjuicio de la responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente. Las partes pueden presentar copias certificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la información contenida en las planillas electrónicas, en lugar de la exhibición electrónica.

Artículo 28.- Pericia.

Los peritos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que corresponda efectuar su exposición. Los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, por lo que esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio.

Artículo 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes.

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

Sub Capítulo VII: Formas especiales de conclusión del proceso

Artículo 30.- Formas especiales de conclusión del proceso.

El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia. La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día. Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:

- a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles;
- b) debe ser adoptado por el titular del derecho; y
- c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante. Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución.

Sub Capítulo VIII: Sentencia

Artículo 31.- Contenido de la sentencia.

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

Sub Capítulo IX: Medios impugnatorios

Artículo 32.- Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos.

El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos.

Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades: a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. b) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales. c) Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista. d) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.

Artículo 34.- Causales del recurso de casación.

El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Artículo 35.- Requisitos de admisibilidad del recurso de casación.

El recurso de casación se interpone:

1. Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de sentencias el monto total reconocido en ella debe superar las cien (100) URP. No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento.
2. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La sala superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles.
3. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna.
4. Adjuntando el recibo de la tasa respectiva. Si el recurso no cumple con este requisito, la Sala Suprema concede al impugnante un plazo de tres (3) días hábiles para subsanarlo. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, se rechaza el recurso.

Artículo 36.- Requisitos de procedencia del recurso de casación.

Son requisitos de procedencia del recurso de casación:

1. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.
3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.
4. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta dónde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precisa en qué debe consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos, debe entenderse el anulatorio como principal y el revocatorio como subordinado.

Artículo 37.- Trámite del recurso de casación.

Recibido el recurso de casación, la Sala Suprema procede a examinar el cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 35 y 36 y resuelve declarando inadmisibles, procedente o improcedente el recurso, según sea el caso. Declarado procedente el recurso, la Sala Suprema fija fecha para la vista de la causa. Las partes pueden solicitar informe oral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que fija fecha para vista de la causa. Concluida la exposición oral, la Sala Suprema resuelve el recurso inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo. Excepcionalmente, se resuelve dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la vista de la causa se señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la resolución, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la vista de la causa. Si no se hubiese solicitado informe oral o habiéndolo hecho no se concurre a la vista de la causa, la Sala Suprema, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho.

Artículo 38.- Efecto del recurso de casación.

La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias. Excepcionalmente, solo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspende la ejecución en resolución fundamentada e inimpugnable. El importe total reconocido incluye el capital, los intereses del capital a la fecha de interposición del recurso, los costos y costas, así como los intereses estimados que, por dichos conceptos, se devenguen hasta dentro de un (1) año de interpuesto el recurso. La liquidación del importe total reconocido es efectuada por un perito contable. En caso de que el demandante tuviese trabada a su favor una medida cautelar,

debe notificársele a fin de que, en el plazo de cinco (5) días hábiles, elija entre conservar la medida cautelar trabada o sustituirla por el depósito o la carta fianza ofrecidos. Si el demandante no señala su elección en el plazo concedido, se entiende que sustituye la medida cautelar por el depósito o la carta fianza. En cualquiera de estos casos, el juez de la demanda dispone la suspensión de la ejecución.

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado.

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

Artículo 40.- Precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República.

La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que conozca del recurso de casación puede convocar al pleno de los jueces supremos que conformen otras salas en materia constitucional y social, si las hubiere, a efectos de emitir sentencia que constituya o varíe un precedente judicial. La decisión que se tome en mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otro precedente. Los abogados pueden informar oralmente en la vista de la causa, ante el pleno casatorio.

Artículo 41.- Publicación de sentencias.

El texto íntegro de todas las sentencias casatorias y las resoluciones que declaran improcedente el recurso de casación se publican obligatoriamente en el diario oficial El Peruano, aunque no establezcan precedente. La publicación se hace dentro de los sesenta (60) días de expedidas, bajo responsabilidad.

TÍTULO II.- Procesos laborales

CAPÍTULO I: Proceso ordinario laboral

Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación.

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: a) La admisión de la demanda; b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

Artículo 43.- Audiencia de conciliación.

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo: 1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha

para nueva audiencia. 2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo. 3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

Artículo 44.- Audiencia de juzgamiento.

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la

acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

Artículo 45.- Etapa de confrontación de posiciones.

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

Artículo 46.- Etapa de actuación probatoria

La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

1. El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
2. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
3. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
4. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
5. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte,

testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

6. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 47.- Alegatos y sentencia.

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

CAPÍTULO II: Proceso abreviado laboral

Artículo 48.- Traslado y citación a audiencia única.

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: a) La admisión de la demanda; b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y c) la citación a las partes a audiencia única, la cual

debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta

(30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Artículo 49.- Audiencia única.

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

CAPÍTULO III: Proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos

Artículo 50.- Admisión de la demanda.

Además de los requisitos de la demanda, la sala laboral verifica si esta se ha interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haberse notificado el laudo arbitral que haciendo las veces de convenio colectivo resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración; en caso contrario, declara la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso. Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. Los

únicos medios probatorios admisibles en este proceso son los documentos, los cuales deben ser acompañados necesariamente con los escritos de demanda y contestación.

Artículo 51.- Traslado y contestación.

Verificados los requisitos de la demanda, la sala laboral emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
- c) la notificación a los árbitros para que, de estimarlo conveniente y dentro del mismo plazo, expongan sobre lo que consideren conveniente.

Artículo 52.- Trámite y sentencia de primera instancia.

La sala laboral, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de contestada la demanda, dicta sentencia por el solo mérito de los escritos de demanda, contestación y los documentos acompañados. Para tal efecto señala día y hora, dentro del plazo indicado, citando a las partes para alegatos y sentencia, lo cual se lleva a cabo de igual modo a lo regulado en el proceso ordinario laboral.

Artículo 53.- Improcedencia del recurso de casación.

Contra la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República no procede el recurso de casación.

CAPÍTULO IV: Proceso cautelar

Artículo 54.- Aspectos generales.

A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se dictan

sin conocimiento de la contraparte. Cumplidos

los requisitos, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal. En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en este capítulo cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales.

Artículo 55.- Medida especial de reposición provisional.

El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos:

- a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad;
- b) estar gestionando la conformación de una organización sindical; y
- c) el fundamento de la demanda es verosímil. Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia.

Artículo 56.- Asignación provisional.

De modo especial, en los procesos en los que se pretende la reposición, el juez puede disponer la entrega de una asignación provisional mensual cuyo monto es fijado por el juez y el cual no puede exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador, con cargo a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Si la sentencia firme ordena la reposición, el empleador restituye el depósito más sus intereses y, en caso de ordenarse el pago de remuneraciones devengadas, se deduce la asignación percibida.

CAPÍTULO V: Proceso de ejecución

Artículo 57.- Títulos ejecutivos.

Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

- a) Las resoluciones judiciales firmes;
- b) las actas de conciliación judicial;
- c) los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral;
- d) las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones;
- e) el documento privado que contenga una transacción extrajudicial;
- f) el acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa; y
- g) la liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

Artículo 58.- Competencia para la ejecución de resoluciones judiciales

firmes y actas de conciliación judicial.

Las resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial se ejecutan exclusivamente ante el juez que conoció la demanda y dentro del mismo expediente. Si la demanda se hubiese iniciado ante una sala laboral, es competente el juez especializado de trabajo de turno.

Artículo 59.- Ejecución de laudos arbitrales firmes que resuelven un

conflicto jurídico.

Los laudos arbitrales firmes que hayan resuelto un conflicto jurídico de naturaleza laboral se ejecutan conforme a la norma general de arbitraje.

Artículo 60.- Suspensión extraordinaria de la ejecución.

Tratándose de la ejecución de intereses o de monto liquidado en ejecución de sentencia, a solicitud de parte y previo depósito o carta fianza por el total ordenado, el juez puede suspender la ejecución en resolución fundamentada.

Artículo 61.- Multa por contradicción temeraria.

Si la contradicción no se sustenta en alguna de las causales señaladas en la norma procesal civil, se impone al ejecutado una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). Esta multa es independiente a otras que se pudiesen haber impuesto en otros momentos procesales.

Artículo 62.- Incumplimiento injustificado al mandato de ejecución.

Tratándose de las obligaciones de hacer o no hacer si, habiéndose resuelto seguir adelante con la ejecución, el obligado no cumple, sin que se haya ordenado la suspensión extraordinaria de la ejecución, el juez impone multas sucesivas, acumulativas y crecientes en treinta por ciento (30%) hasta que el obligado cumpla el mandato; y, si persistiera el incumplimiento, procede a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad.

Artículo 63.- Cálculo de derechos accesorios.

Los derechos accesorios a los que se ejecutan, como las remuneraciones devengadas y los intereses, se liquidan por la parte vencedora, la cual puede solicitar el auxilio del perito contable adscrito al juzgado o recurrir a los programas informáticos de cálculo de intereses implementados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La liquidación presentada es puesta en conocimiento del obligado por el término de cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. En caso de que la observación verse sobre aspectos metodológicos de cálculo, el obligado debe necesariamente presentar una liquidación alternativa. Vencido el

plazo el juez, con vista a las liquidaciones que se hubiesen presentado, resuelve acerca del monto fundamentándolo. Si hubiese acuerdo parcial, el juez ordena su pago inmediatamente, reservando la discusión sólo respecto del diferencial.

CAPÍTULO VI: Procesos no contenciosos

Artículo 64.- Consignación.

La consignación de una obligación exigible no requiere que el deudor efectúe previamente su ofrecimiento de pago, ni que solicite autorización del juez para hacerlo.

Artículo 65.- Contradicción.

El acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de cinco (5) días hábiles de notificado. Conferido el traslado y absuelto el mismo, el juez resuelve lo que corresponda o manda reservar el pronunciamiento para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo.

Artículo 66.- Retiro de la consignación.

El retiro de la consignación se hace a la sola petición del acreedor, sin trámite alguno, incluso si hubiese formulado contradicción. El retiro de la consignación surte los efectos del pago, salvo que el acreedor hubiese formulado contradicción.

Artículo 67.- Autorización judicial para ingreso a centro laboral.

En los casos en que las normas de inspección del trabajo exigen autorización judicial previa para ingresar a un centro de trabajo, esta es tramitada por el inspector de trabajo o funcionario que haga sus veces. Para tal efecto debe presentar, ante el juzgado de paz letrado de su ámbito territorial de actuación, la respectiva solicitud. Esta debe resolverse, bajo responsabilidad, en el término de veinticuatro (24) horas, sin correr traslado.

Artículo 68.- Entrega de documentos.

La mera solicitud de entrega de documentos se sigue como proceso no contencioso siempre que ésta se tramite como pretensión única. Cuando se presente acumuladamente, se siguen las reglas establecidas para las otras pretensiones.

CAPÍTULO IV

EL DERECHO PREVISIONAL

4.1 Programa Nacional de Asistencia Solidaria - PENSIÓN 65.

Decreto Supremo 081-2011-PCM, crea el Programa Pensión 65, donde se puede resaltar los siguientes aspectos:

Créase el Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", en adelante el Programa "Pensión 65", a cargo de la Presidencia del Consejo de Ministros, para otorgar subvenciones económicas a los adultos en condición de extrema pobreza a partir de los sesenta y cinco (65) años de edad que cumplan con los requisitos establecidos por la presente norma. Dicho cronograma contará con un coordinador designado por Resolución Suprema.

Artículo 2. De la subvención

El monto de la subvención económica mensual que otorga el Programa "Pensión 65" para un hogar donde haya una o más personas que cumplan con los requisitos del Programa "Pensión 65", se determinará mediante la norma legal que corresponda en un plazo no mayor de 30 días calendario.

4.2 El proceso contencioso administrativo laboral y previsional ley N° 29364.

Tomando en cuenta lo que se propone en revistas.pucp.edu.pe. se analiza el diseño del actual proceso contencioso administrativo en materia laboral y previsional y su configuración a partir de las últimas modificaciones introducidas por la Ley N° 29364, haciendo énfasis igualmente en el derecho constitucional objeto de protección a través de estos procesos y la actuación que ha tenido tanto el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema de Justicia de la República en el diseño de estos procesos a partir de sus resoluciones.

El Derecho constitucional a la seguridad social como objeto de protección del proceso contencioso administrativo en materia laboral y previsional.

La concepción de la seguridad social como el derecho constitucional que toda persona tiene y que el Estado reconoce como derecho universal o derecho humano con carácter inalienable, cuyo propósito es protegerlo frente a futuras contingencias elevando su calidad de vida, ha sido recogida por el artículo 10° de nuestra Constitución Política en los siguientes términos:

CAPITULO I: Contratación de trabajo

Contratación extra- laboral

Una de las principales preocupaciones del empleador al determinar la contratación del trabajador, en respuesta a un requerimiento de contratación, consiste en determinar la forma que debe adquirir el concurso de este otro elemento humano en la organización empresarial (Fuente: blog.pucp.edu.pe/ - 13 Abril 2015).

Locación de servicios

Esencialmente para labores de orden técnico y especialización. En esta modalidad no hay sujeción a un horario, pues existe autonomía de quien presta el servicio y también la alternativa de no ser exigible prestar personalmente el servicio, es decir, delegar la prestación en terceros.

Adicionalmente, no se generan obligaciones sociales de ningún tipo, pues esta modalidad de contratación se rige por los artículos 1764 al 1770 del Código civil, los cuales establecen las funciones contractuales de una comitente empresa, es decir, quien solicita un servicio, y un locador, o servidor independiente, quien presta el servicio.

La distorsión en relación con esta figura se presenta cuando la empresa pretende introducir, con el objetivo de reducir costos laborales, la aplicación de una contratación extra laboral para puestos que reúnen las características de la relación laboral. De esta forma, las labores administrativas y sujetas a subordinación reciben el tratamiento de una contratación vía locación de servicios y generan, en el caso de una comprobación objetiva mediante un procedimiento de inspección de trabajo, que la Autoridad disponga, con los elementos de análisis del principio de

primacía de la realidad, la inclusión del servidor en el

Libro de Planillas de la empresa. Evidentemente estamos, pues, frente a criterios defectuosos en la correcta contratación del personal. (Fuente: www.mintra.gob.pe/).

Pautas principales en una contratación extra laboral.

¿Qué hacer, por tanto, frente a una calificación de existencia de relación laboral por parte de la autoridad?

Estimamos, en primer lugar, que el empleador no debe obviar, bajo ningún concepto, el criterio de definir una contratación expresa, esto es, exhibir un contrato de locación de servicios, firmado por el empleador y trabajador, frente a cualquier autoridad que requiera verificación. Esta medida es importante, pues su omisión conduce a la aplicación del principio de presunción de una relación de trabajo a plazo indeterminado (Fuente: www.mintra.gob.pe/).

4.3 Trabajadores de dirección y confianza

A) Introducción

Un régimen de trabajo con calidades específicas y distinciones particulares es el correspondiente a los trabajadores de dirección y confianza, el cual, entre otras particularidades, no está sujeto a jornada máxima de trabajo (excede así las 8 horas diarias sin derecho a horas extras), está impedido de solicitar reposición (vía interposición de una acción por despido nulo) y no puede solicitar reintegros por vacaciones no gozadas.

B) Definición

Los trabajadores de dirección son aquellos que ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que los sustituyen, o que comparten con aquellos las funciones de administración y control y de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Por su lado, los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección,

teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. Estos conceptos se hallan definidos en los artículos 43 y 44 del Decreto Supremo No. 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

(Fuente: www.gerencie.com/empleados-de-direccion-y-confianza.html).

C) Características

¿Cuáles son las implicancias de pertenecer a este régimen?

1.- Sin perjuicio de las calidades esenciales de una mejor posición remunerativa, característica fundamental de esta clasificación, superar las 8 horas de trabajo sin derecho a horas extras. Por esta peculiaridad, un gerente que labore 12 horas diarias, de ser el caso, no gozará del pago correspondiente a horas extras en modo alguno.

2.- Hallarse impedido de impugnar un despido alegando nulidad del mismo, es decir, que pueda reincorporarse a la empresa. Esta situación es comprensible en la medida que entendemos que un trabajador de dirección y confianza comparte el conocimiento de secretos industriales, know how de procedimientos, políticas de venta, etc., y en función a estas características, un conflicto con el empleador, dificulta el trabajo en común a nivel de dirección o confianza.

3.- Perder el derecho a vacaciones no gozadas. La ley prescribe la pérdida de este derecho para el trabajador de este régimen si no goza oportunamente de sus vacaciones. Podrá existir acumulación de vacaciones hasta por un máximo de 2 períodos siempre que la empresa y el trabajador convengan en ello por escrito, siendo esto aplicable a todos los regímenes de trabajo, mas como norma especial la ley prevé la pérdida de este beneficio en caso no hubiere goce físico del descanso vacacional por parte de este tipo de trabajador.

4.- Se pierde la calidad de trabajador de confianza si se está sujeto a un control efectivo del tiempo de trabajo, esto es, se incluye en la jornada máxima de trabajo (prestación de servicios hasta un máximo de 8 horas diarias), al servidor de confianza que estuviere subordinado a un horario de ingreso y salida definido, asistiéndole en esta situación, el derecho a pago de horas extras. Así lo define el Decreto Supremo No. 012-2002-TR. Efectivamente, constituía práctica de algunos empleadores nombrar en forma indiscriminada como trabajador de confianza a cualquier servidor, en la idea de que preste su fuerza de trabajo más de 8 horas diarias sin derecho a reintegro alguno por horas extras.

5.- No existe indemnización especial por despido si el cargo es puesto de disposición del empleador. La nueva normativa laboral considera que poner un cargo a disposición, equivale al acto de renuncia. Consecuentemente, si el trabajador de este régimen es despedido en forma injustificada, existe derecho a la indemnización especial por despido. Por tanto, la empresa puede despedir libremente al trabajador de dirección o confianza, bastando el pago de la indemnización por despido arbitrario a excepción, claro está, de que el trabajador demuestre la inconstitucionalidad de la decisión del empleador, como quedó demostrado en el sonado caso Telefónica- Sindicato de Trabajadores de la empresa, el cual implicó la reposición de 480 trabajadores de la empresa, al haberse demostrado la inconstitucionalidad de la medida adoptada por el empleador, quien recurrió incorrectamente, a criterio del Tribunal Constitucional, al despido arbitrario directo en vez de optar por un cese colectivo por causas objetivas.

D) Procedimiento de designación

La ley peruana permite un procedimiento de designación de cargos de dirección y confianza que podemos resumir en 3 etapas.

1.- Elaboración de un organigrama institucional que proyecte los cargos nombrados, identificando y determinando los puestos de dirección y confianza.

2.- Comunicación por escrito al trabajador de la designación efectuada.

3.- Consignación en el Libro de Planillas y boletas de pago de la calificación correspondiente y comunicación al Ministerio de Trabajo de dicha designación

Eventualmente, el trabajador tiene el plazo de 30 días para impugnar judicialmente su designación, a fin de que se deje sin efecto su calificación, si hubiese evidencia que ésta no ha sido de buena fe.

¿Cuál es el beneficio de esta gestión administrativa de calificación de puestos ante la Autoridad de Trabajo?

Básicamente se trata de un esquema que impone un criterio normativo en la empresa y no deja lugar a dudas respecto de la designación formalizada. Podría la empresa eventualmente basarse en su facultad directriz y determinar seguir un esquema individual de designación en forma interna. Frente a esta circunstancia, el valor agregado de la designación ante la autoridad, consiste en el acogimiento a un esquema formal que el trabajador deberá tener por aceptado a excepción de que impugne su nombramiento como antes se ha expresado.

4.4 Indemnización laboral por daños y perjuicios

El fenómeno de extinción de la relación laboral obedece en algunas oportunidades a responsabilidad directa del trabajador en perjuicio económico directo del empleador. En estos casos, la actitud normal de la empresa se identifica con la conclusión del vínculo laboral al presentar el trabajador su renuncia. La ley laboral considera esta decisión como un acto jurídico que expresa la voluntad del trabajador y consecuentemente se extingue la relación laboral. Esta manifestación de consentimiento no afecta en modo alguno el derecho a percibir la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) por el periodo efectivamente laborado.

(Fuente: www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_47/doc_boletin_47_1)

4.5 Hostilidad del empleador

Será pues poco razonable, en vía de ejemplo, aplicar una suspensión de 45 días calendario por una falta cometida por el trabajador en el desarrollo de sus obligaciones de trabajo y aun cuando la jurisprudencia laboral peruana fija

parámetros referenciales en un estimado de hasta 8 días calendario como referencia de suspensión grave (en la administración pública, según el decreto legislativo N° 276, la suspensión es de hasta 30 días), resulta importante para el empleador ceñirse a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad antes esbozados para no incurrir

en un exceso de sus atribuciones, exceso evidentemente impugnabile en la vía judicial, de mediar la circunstancia de una disconformidad del trabajador con la sanción aplicada. Bajo este razonamiento, sí es factible argumentar que el trabajador tiene la potestad de emplazar a su empleador si éste incurre en excesos al aplicar su poder de decisión en vía de sanción de infracciones laborales. (Fuente: www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_47/doc_boletin_47_1)

Causales de hostilidad del empleador

¿Cuándo se presenta casuísticamente una hostilidad? El artículo 30 del D.S. No. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determinan los siguientes actos de hostilidad propiamente dichos o equiparables al despido:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.
- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.
- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que puedan afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.
- El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.

- Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador. La causal de hostigamiento sexual según Ley No. 27942, ya no exige el emplazamiento escrito por esta causal sino acudir en forma directa ante la autoridad para el cese de esta variante de hostilización. (Fuente: www.trabajo.gob.pe/archivos/.../inf_extincion_contratos_laborales).

4.6 El trabajo a domicilio

Un régimen poco conocido pero cuya trascendencia puede adquirir matices importantes si partimos del hecho de que en el futuro la prestación de trabajo no necesariamente se efectuará en las instalaciones de la empresa, es el régimen de trabajo a domicilio, regulado por los artículos No. 87° al 96° del D.S. 001-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral LPCL.

El trabajo a domicilio se conceptúa como aquel que se ejecuta habitual o temporalmente, de forma continuada o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.

En la producción de bienes inmateriales, el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario.

El trabajo a domicilio, es importante precisarlo, genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados. No está comprendido en el trabajo a domicilio la labor que realizan los trabajadores domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

El tratamiento normativo que la ley le da a la remuneración en este caso se expresa en el hecho de que la remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido. En el rubro deducciones que pueda hacer el empleador, la ley

faculta que el empleador sólo podrá deducir hasta un veinticinco (25) por ciento mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes a que se refiere el inciso 9 del artículo 93° de la LPCL, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

(Fuente: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/).

4.7 Contratos de personal extranjero

La contratación de personal extranjero tiene ciertos parámetros como la limitación en el número de trabajadores a contratar bajo esta modalidad e igualmente que, para la validez de dichos contratos, el trabajador deba tener calidad migratoria habilitante. A continuación, las pautas inherentes:

Regula esta figura el Decreto Legislativo No. 689 del 06.11.1991;

- Ley No. 26196 de 09.06.1993;
- Decreto Supremo No. 014-92-TR de 21.12.1992;
- Resolución Ministerial No. 021-93 de 04.12.1993.

(Fuente:

www.trabajo.gob.pe/archivos/file/guias/requisitos_contratacion_extranjeros_1.pdf).

4.8 Alcances legales sobre la gratificación

La doctrina en Derecho Laboral reconoce en la gratificación el *animus donandi* por parte del empleador, identificando aquí un origen voluntario para este beneficio. Este acto de gracia del empleador deja su matiz de liberalidad para convertirse en beneficio de obligatorio cumplimiento a favor del trabajador a partir de la dación de la Ley No. 25139, en 1989, circunstancia que significó su abono ineludible a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

¿A cuánto asciende la gratificación? Es el equivalente a la remuneración regular del trabajador, es decir, incluye el haber básico así como todas las bonificaciones adicionales que tengan el carácter de permanentes y sean de libre disposición del trabajador. Esta última característica de libre disponibilidad del

trabajador tiene relevancia jurídica en la medida que se trata de sumas respecto de las cuales el trabajador no debe rendir cuenta al empleador, es decir, no debe proceder a una justificación del destino de la bonificación otorgada, supuesto muy distinto al de las remuneraciones no computables que sí exigen rendición de cuenta según se desprende del art. 19 del D.S. No. 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Tampoco es de libre disposición la prestación alimentaria regulada por la Ley No. 28051, siempre que se aplique vía suministro indirecto.

Junto al concepto de libre disposición, debe analizarse el concepto de regularidad de otros rubros que integran la remuneración. De este modo, el empleador deberá tener presente que forman parte de la gratificación no sólo las sumas referidas al básico y de libre disposición, sino aquellas concedidas en forma voluntaria si son pagadas regularmente por 2 años consecutivos. En efecto, aquellos conceptos voluntarios que cumplan este requisito de temporalidad, se convierten en computables además de obligatorios. Así se desprende de la Resolución del Tribunal de Trabajo del 18 de setiembre de 1975, ejecutoria que marca la tendencia a considerar el requisito de los 2 años para efectos de la conversión de las sumas a título de liberalidad en obligatorias. (Fuente:

www.trabajo.gob.pe/archivos/file/guias/requisitos_contratacion_extranjeros_1.pdf).

La Ley No. 27735, de fecha 28 de mayo de 2002, reitera el plazo de pago, entendido por los primeros quince días del mes de julio así como de diciembre. Además, considera indisponible el plazo de pago de la gratificación, deviniendo en taxativo el cumplimiento del plazo de pago de la gratificación.

Otra innovación importante, igualmente, se refiere a la implementación legal del concepto de gratificación proporcional. La Ley No. 25139 no previno que si el trabajador cesaba en meses distintos a los meses de percepción de la gratificación, pudiera percibir este beneficio. En forma taxativa, el dispositivo en comentario exigía que el derecho a la gratificación fuera procedente siempre que el trabajador se encontrare laborando en los meses de julio y diciembre. En tal sentido, en una situación extrema, el trabajador que cesara el 30 de junio de un año cualquiera, perdía el derecho a la gratificación, aún si el motivo de dicho cese

obedecía a una renuncia o un despido. La razón de cese era pues indistinta para el dispositivo en mención. A su vez, el trabajador que cesaba al 01 de julio de ese mismo año, es decir, 1 día después, tenía derecho a percibir la gratificación completa siempre que tuviera 6 meses de servicios. Entonces se presentaba un dilema laboral, dado que a pesar de existir sólo 1 día de diferencia entre ambos plazos, el resultado objetivo era que el trabajador perdía su derecho a percibir la gratificación. Esta aparente incongruencia ha sido corregida por la Ley No. 27735 al instituirse la gratificación proporcional. En tal forma, a partir del 29 de mayo de 2002, fecha en que entra el vigencia el dispositivo, resulta indistinto si el trabajador cesa en uno u otro mes y se le reconoce el derecho a percibir una gratificación trunca siempre y cuando haya acumulado cuando menos 1 mes de servicios al empleador.

4.9 Reglamento interno de trabajo

Es lugar de reflexión común para las partes involucradas en la relación laboral si determinadas facetas deben ser reglamentadas o no y en esa línea de análisis, se añade la interrogante de quién debe reglamentarlas si hubiera lugar a una sistematización en las relaciones de trabajo.

Nuestra legislación ha seguido un criterio de asociación numérica, al determinar la exigibilidad de un Reglamento Interno de Trabajo para aquellos empleadores cuyo número de trabajadores sea de cien o más, partiendo de la premisa, asumimos, de que a mayor número de trabajadores, es mayor la complejidad de las relaciones de trabajo. Sin embargo, sigue vigente la interrogante respecto a quién debe ostentar en el plano real la facultad de sistematizar el contenido de un Reglamento Interno.

¿Debe serlo sólo el empleador?

¿Debe darse lugar en la elaboración de esta herramienta a los trabajadores?

¿O debe hacerlo un tercero?

Y si fuera sólo el empleador,

¿Cuál es la legitimidad que le asiste para ser titular único en la elaboración de un Reglamento Interno?

De la Villa Gil (1970), responde a esta interrogante aludiendo al “poder reglamentario del empleador” y más específicamente explica que “la

con la propia empresa capitalista industrial y se caracteriza por transitar, desde un campo de acción prácticamente ilimitado a un área bien definida y acotada por el moderno Derecho del Trabajo, y aún por los mecanismos de contrapoder que aquél pone a disposición de los trabajadores”.

El Reglamento Interno ha sufrido normativamente, añade Neves Mujica (1988) “una serie de modificaciones en el tema de la exigibilidad de intervención de su elaboración: de haberse producido originalmente en forma unilateral por el empleador, como parte de su poder de dirección entendido de modo absoluto, pasó a contar con la intervención de los trabajadores en su aprobación.

En virtud de lo dispuesto por la Resolución Ministerial 221-86-TR, en la producción del Reglamento Interno participaba el sindicato o los representantes de los trabajadores, a falta de éste. Dentro de esa estructura legal, el empleador elaboraba un proyecto, que era puesto en conocimiento de los trabajadores antes de su presentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su aprobación (Fuente: www.trabajo.gob.pe/archivos/file/guias/requisitos_contratacion_extranjeros_1.pdf).

4.10 Obligaciones de empresas con más de 100 trabajadores

Acreditar 100 trabajadores o más es, en concepto de la normativa legal peruana, hacerse sujeto exigible de ciertas obligaciones laborales específicas, las cuales tienen naturaleza facultativa para empresas con menor número de servidores. Entre las principales obligaciones encontramos:

A) Reglamento interno de trabajo

Base Legal:

- Decreto Supremo N° 039-91-TR de 31.12.1991

Campo de aplicación:

Todo empleador que ocupe cien o más trabajadores está obligado a contar con un Reglamento Interno de Trabajo, el cuál debe ser presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su aprobación automática.

El Reglamento Interno de Trabajo determina las condiciones a las que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.

El empleador está obligado a hacer entrega a sus trabajadores de un ejemplar del Reglamento Interno de Trabajo o su modificación, dentro de los cinco días naturales de la presentación al Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

B) Establecer servicios de relaciones industriales

Base legal:

- Decreto Ley N° 14371 de 12.01.1963
- Decreto Supremo N° 005 de 23.04.1963, Reglamento de Decreto Ley N° 14371

Campo de aplicación:

Las empresas que tengan más de cien trabajadores, entre obreros y empleados, permanentemente o contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Título II del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, deberán contar con una dependencia adecuada que se encargue de las relaciones industriales, para la atención de las cuestiones laborales, así como los cambios que al respecto se produzcan.

En caso de 300 o más trabajadores, la contratación de la asistente social debe revestir la contratación formal de Planillas, es decir, permanente.

Si la empresa obligada tuviera más de un centro de trabajo, la dependencia funcionará en el que tenga mayor número de servidores. En este caso, dicha dependencia deberá estar dotada de los medios adecuados para cumplir sus funciones, respecto de los demás centros de trabajo.

El término “Relaciones Industriales” ha devenido en menos usual y ha cedido lugar al concepto moderno de “Recursos Humanos”. Hoy es usual aplicar las denominaciones de “Gerente de Recursos Humanos” o “Jefe de Recursos Humanos”.

C) Contar con asistente social diplomado

Base legal

- Decreto Ley N° 22610 de 25.07.1979, Ley de Creación del Colegio de Asistentes sociales.
- Decreto Supremo N° 009 de 12.07.1965.

- Decreto Supremo N° 004-79- SA de 10.09.1979,
Estatuto del Colegio de Asistentes Sociales.

Campo de Aplicación

Las empresas de la actividad privada comprendidas en los alcances del Decreto Ley N° 14371 (con más de cien trabajadores) incorporarán en el servicio de Relaciones Industriales, un asistente social diplomado, que se encargará de efectuar las labores propias de su especialidad, en favor de los trabajadores del respectivo centro de trabajo, con sujeción a las disposiciones de la materia e instrucciones de su principal.

Para determinar el número de trabajadores de la empresa, se procederá de acuerdo a las pautas establecidas para el servicio de Relaciones Industriales.

Las empresas que por la naturaleza de sus actividades, como las de construcción civil, realicen labores eventuales dentro de la misma actividad, en lugares próximos, podrán utilizar los servicios comunes de un asistente social, a condición de que estos servicios comunes ofrezcan atención permanente a los trabajadores de las empresas mencionadas. (Fuente:

www.trabajo.gob.pe/archivos/file/guias/requisitos_contratacion_extranjeros_1.pdf).

CAPITULO III: Suspensión y extinción de la relación laboral

Excepciones en el procedimiento

El Decreto Ley 26120 introduce un criterio de excepción a la aplicación de las normas procedimentales previstas en la LPCL, en tanto dispone el cese de personal excedente en las empresas que conforman la Actividad Empresarial del Estado. La forma excepcional prevista se remite a un procedimiento sumario que fija plazos para que el personal consignado en nóminas preestablecidas se acoja a un cese voluntario. Vencido el plazo, la empresa presenta a la AAT una solicitud de reducción de personal excedente, adjuntando la nómina de trabajadores afectados y de no mediar resolución administrativa, se entiende aprobada la solicitud en forma automática y de pleno derecho.

La Ley 27452 tiende a paliar los efectos unilaterales de estos ceses, al establecer la conformación de una Comisión destinada a revisar todos los procedimientos de ceses colectivos de trabajadores llevados a cabo entre los años 1991 y 2000, en las empresas del Estado que fueron sometidas a un proceso de promoción de la inversión privada. A este efecto, se han emitido tres listas de trabajadores irregularmente cesados, habiéndose previsto la aplicación hasta de 4 medidas compensatorias: dichas opciones para estos trabajadores varían entre cobrar una indemnización única y extraordinaria de S/. 12,000, optar por su reposición siempre que la plaza laboral aún pudiera existir (situación muy difícil pues la mayoría de casos involucró procesos de privatización y consiguiente extinción de las plazas de trabajo), solicitar una jubilación anticipada quien sobrepase los 50 años y finalmente optar por acogerse a un proceso de reconversión laboral a fin de optar por desarrollar destrezas y habilidades que permitan su reinserción en otras áreas laborales. En vía complementaria, el Decreto Supremo No. 018-2002-TR, precisa que los trabajadores que no hagan uso de su derecho de elección por cualquiera de las modalidades preestablecidas, generarán que el criterio de la Administración se incline por la elección de la opción de compensación económica.

¿Cuál sería la situación de los trabajadores que no accedieron a estas listas?

Las provisiones de discrepancia en sede administrativa y jurisdiccional laboral se encontrarían agotadas, considerando las desactivaciones de las Comisiones conformadas para este efecto así como el vencimiento de plazos en materia laboral para el ejercicio de las acciones pertinentes, más aún cuando no hay prevista una vía específica por la discusión de este tipo de derechos. Por tanto, sólo una argumentación de afectación de derechos en sede constitucional, vía acción de amparo y siempre que se satisfaga el requisito de acreditación de violación de derechos constitucionales fundamentales, sería viable que el Tribunal Constitucional, en última instancia nacional, defina la existencia de consumación de un acto lesivo de la relación laboral y asumiendo los efectos de tutela restitutoria de la acción de amparo, reponga el estado de cosas a la situación anterior a la violación del derecho, es decir, al entorno previo al despido en la relación laboral. (Fuente: www.trabajo.gob.pe/archivos/file/guias/requisitos_contratacion_extranjeros_1.pdf).

a) Descanso pre y post-natal

El descanso pre y postnatal en nuestra legislación involucra como elemento principal un descanso a favor de la mujer gestante de hasta 90 días. La base legal vigente de este beneficio es la Ley N° 26644 (Ley de descanso pre y post- natal) de fecha 27 de Junio de 1996, aunque en calidad de beneficio principal, su origen histórico se remite a los albores del siglo XX.

En esencia el descanso pre y post - natal implica un descanso de 45 días de descanso prenatal y 45 de postnatal de la trabajadora gestante. El descanso se podrá diferir al post-natal por comunicación con antelación de 2 meses a la fecha del probable parto. A su vez, el descanso vacacional, pre y postnatal es acumulable si se comunica con 15 días de antelación al inicio del goce vacacional. El derecho de subsidio por lactancia es de 6 meses.

b) Descansos remunerados

El Decreto Legislativo 713 establece los principales lineamientos en materia de descansos remunerados.

En calidad de concepto de descanso semanal, el trabajador tiene derecho, como mínimo, a veinticuatro horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo. La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio, será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.

Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.

En el rubro de descanso en días feriados, los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados establecidos por Ley:

Año Nuevo (1° de enero)

Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)

Día del Trabajo (1° de mayo)

Fiestas Patrias (28 de julio)

Santa Rosa de Lima (30 de Agosto)

Combate de Angamos (8 de Octubre)

Todos los Santos (1° de Noviembre)

Inmaculada Concepción (8 de diciembre)

Navidad del Señor (25 de diciembre)

Los feriados se celebrarán en la fecha respectiva. Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo, el cual se abonará en forma efectivamente proporcional al número de días efectivamente trabajados, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa del 100%.

En materia de vacaciones anuales, el trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios, cuando labore una jornada ordinaria mínima de cuatro horas y siempre que haya cumplido dentro del año de servicios el récord correspondiente.

Se fija los siguientes récords vacacionales: Para trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, resulta exigible haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

En el caso de trabajadores cuya jornada ordinaria es de cinco días a la semana, se requiere haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.

En los casos en que el plazo de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad

Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período.

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

Respecto a vacaciones no gozadas, la norma considera que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán: (i) una remuneración por el trabajo realizado; (ii) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y (iii) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

Finalmente, en el rubro de vacaciones truncas, debe tenerse en cuenta que para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. El récord trunco será compensado a razón de tanto dozavo y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

c) Las vacaciones anuales

Las vacaciones como derecho regular se encuentran reguladas bajo el concepto de descansos remunerados en el Decreto Legislativo No. 713. En dicho cuerpo legal se reconoce que el trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizada labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.

c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle

en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no compatibles para el récord conforme al artículo 13° de esta Ley.

Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
- b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- e) El descanso previo y posterior al parto.
- f) El permiso sindical.
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El período vacacional correspondiente al año; e,
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Este mismo cuerpo legal precisa que el descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones. En lo referido a la oportunidad del descanso vacacional, prescribe el dispositivo que éste será fijado de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo, decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.

La remuneración vacacional, por otro lado, es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de

Tesis: El derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas
servicios, aplicándose analógicamente los criterios
establecidos para la misma.



Del mismo modo, la remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales.

El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales. Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.

A su vez, el descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito. El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.

En los casos de trabajo discontinuo de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.

Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El récord trunco será compensado a razón de tanto dozavo y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado el trabajador, respectivamente.

Finalmente, los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o

retención de ninguna aportación, contribución o
tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre
percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago (Fuente:
www.trabajo.gob.pe/archivos/file/guias/requisitos_contratacion_extranjeros_1.pdf).

CAPITULO V

BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS BENEFICIOS

5.1 Compensación de sumas adeudadas por los trabajadores a sus empleadores

Es importante que el empleador pueda determinar en cuáles situaciones puede compensar sumas que los trabajadores adeudan a la empresa, al momento de efectuar el pago de su CTS. Este concepto nos señala ya que existen sumas que se deben excluir y en ese sentido, existe normatividad precisa en el D.S. No. 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (TUO CTS).

(Fuente: www.trabajo.gob.pe/archivos/file/guias/requisitos_contratacion_ext_ranjeros_1.pdf).

5.2 Participación en las utilidades en la empresa.

Ámbito de aplicación en el Perú

La participación en las utilidades como institución laboral se haya regulada por el Decreto Legislativo. No. 677, el Decreto Legislativo No. 892, el cual deroga en parte el D.L. 677 y el Decreto Supremo No. 009-98-TR.

Las empresas cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, se encuentran obligadas a distribuir entre sus trabajadores una parte de las utilidades obtenidas.

Se encuentran excluidos de esta obligación, de acuerdo a su modalidad, las cooperativas, las empresas autogestionarias, las sociedades civiles y las empresas que no excedan de veinte trabajadores.

Actividades económicas que generan obligación de pago

El porcentaje de las utilidades a repartir entre los trabajadores, se encuentra determinado en función de la actividad económica que desarrolla la empresa, conforme a las siguientes premisas:

Empresas Pesqueras.....	10%
Empresas de Telecomunicaciones.....	10%
Empresas Industriales.....	10%
Empresas Mineras.....	8%
Empresas de comercio al por mayor y por menor y Restaurantes.....	8%
Empresas que realizan otras actividades.....	5%

Distribución del porcentaje

Dicho porcentaje se distribuye del modo siguiente:

-) Un cincuenta por ciento (50%) será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tales los días reales y efectivamente trabajados. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.
-) Un cincuenta por ciento (50%) se distribuirá en proporción a la remuneración de cada trabajador. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.

La participación que pueda corresponderle a cada trabajador tendrá respecto de éste, como límite máximo, el equivalente a dieciocho remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

Resulta una precisión de importancia que la participación en las utilidades debe calcularse sobre el saldo de la renta neta imponible del

ejercicio gravable que resulte después de haber compensado la pérdida de ejercicios anteriores, de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta.

Derecho de participación en función a la jornada plazo de pago

El derecho por participación en las utilidades debe ser cancelado a los trabajadores dentro del plazo de 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por ley para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta y para este efecto, el empleador debe entregar a los trabajadores una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado este beneficio. Vencido este plazo y previo requerimiento por escrito, la participación en las utilidades que no se haya entregado, genera el interés moratorio conforme a lo establecido por el Decreto Ley 25920.

Ejemplo práctico

Información referencial

- Renta anual de la empresa antes de impuestos: S/ 500,000.
- Porcentaje a distribuir: 8%
- Monto a distribuir: S/. 40,000
- Trabajadores beneficiados: 50

Cálculo de la participación

Según días laborados

- Número total de días laborados durante el ejercicio por todos los trabajadores de la empresa con derecho a percibir utilidades: 13,000
- Número de días laborados durante el ejercicio por el trabajador: 260
- Participación del trabajador según días laborados: (50% de S/. 40,000, a dividir entre 13,000 días hombre y a multiplicar por 260 días) S/. 400.

Según las remuneraciones percibidas:

- Remuneración computable total pagada durante el ejercicio a todos los trabajadores de la empresa: S/. 900,000.
- Remuneración computable percibida durante el ejercicio por el trabajador: S/. 18,000
- Participación del trabajador según las remuneraciones percibidas (50% de S/. 40,000, a dividir entre 900,000 de remuneración total y a multiplicar por 18,000): S/. 400.

El monto de la participación a percibir por un trabajador con 260 días de asistencia y S/ 18,000 anuales de remuneración, será la suma de los montos liquidados por días trabajados y remuneraciones percibidas, para el ejemplo citado S/. 800. A efectos de obtener la participación neta, es necesario deducir las retenciones del Impuesto a la Renta de 5ta categoría (Fuente:

www.trabajo.gob.pe/archivos/file/guias/requisitos_contratacion_extranjeros_1.pdf).

5.3 Seguro de vida.

El seguro de vida está regulado por el Decreto Legislativo No. 688, y las Leyes N° 26182 y N° 26645.

Tales dispositivos prevén que el trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador una vez cumplidos cuatro (4) años de trabajo al servicio del mismo. Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los 3 meses de servicios del trabajador.

El seguro de vida es de grupo o colectivo y se toma en beneficio del cónyuge o conviviente (sin impedimento de matrimonio y de los descendientes del trabajador. Sólo a falta de éstos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho años.

El empleador está obligado a tomar la póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes. Para garantizar la cobertura de los beneficios del seguro de vida, las compañías de seguro podrán, por razones administrativas, emitir pólizas colectivas por grupos de empleadores.

En los casos de suspensión de la relación laboral a que se refiere el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a excepción de la que se origine por la inhabilitación administrativa o judicial por un periodo no superior a tres meses, el empleador está obligado a continuar pagando las primas correspondientes. En caso que el empleador no cumpliera esta obligación y falleciera el trabajador, o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, deberá pagar a sus beneficiarios el valor del seguro establecido en la Ley.

Monto del Beneficio:

1. Por fallecimiento natural del trabajador se abonará a sus beneficiarios dieciséis remuneraciones mensuales (16) que se establecen en base al promedio de lo percibido por aquél, en el último trimestre, previo al fallecimiento.
2. Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente, se abonará a los beneficiarios, treintidós remuneraciones (32) mensuales percibidas por aquél en la fecha previa al accidente.
3. Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente, se abonará treintidós remuneraciones (32) mensuales percibidas por él en la fecha previa del accidente. En este caso, dicho capital asegurado será abonado directamente al trabajador por impedimento de él a su cónyuge, curador o apoderado especial.

Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo se considera el promedio de las percibidas en los últimos tres meses.

5.4 Trabajadores comprendidos y excluidos de la compensación por tiempo de servicios (CTS)

Es importante que el empleador efectúe un análisis de determinación de personal sujeto al alcance de las leyes laborales así como el excluido de dicho beneficio. El primer grupo se encuentra determinado por el artículo cuarto del Decreto Supremo No. 001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el cual establece que sólo están comprendidos en el beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicios, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima de cuatro horas diarias. Esta precisión de las cuatro horas diarias conlleva a determinar que aquel personal que no cumpla este requisito, no sea sujeto del beneficio de la CTS. Por ello inclusive, la aplicación en la práctica de muchos contratos de trabajo de tiempo parcial por 3 horas 45 minutos, tipo de contratación no sujeta a la CTS pero sí sujeta al pago de gratificaciones (pues la Ley no exige un requisito mínimo de horas en este rubro) así como a la necesidad de pago de aportes al Seguro Social.

La Ley también precisa que se encuentran comprendidos igualmente en el beneficio de la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración. La determinación de su remuneración computable se efectuará atendiendo a dicho régimen especial. Podemos citar aquí el caso de la remuneración integral computada por período anual, que comprende todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa con excepción de la participación en las utilidades. El requisito para esta remuneración integral es que el trabajador perciba una remuneración mensual no menor a 2 Unidades Impositivas Tributarias.

Respecto a los trabajadores excluidos, la Ley indica que no están comprendidos en el régimen de la CTS los trabajadores que perciben el 30% o más de del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. Aquí existe un concepto de coparticipación de empleador y trabajador. No se considera tarifa, adicionalmente, las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de CTS, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, se rigen por sus propias normas.

Vale aquí como comentario final el régimen de locación de servicios atendiendo a que en la práctica es una de las modalidades más usadas. Queremos decir que, no obstante que la locación de servicios es un régimen no laboral y limitado a labores de carácter técnico, lo usual es que muchos empleadores consideren este régimen como una salida idónea para la reducción de costos en atención a que no se pagan aportaciones sociales de ninguna naturaleza. Mas corresponde reiterar, que estimamos dicha contratación como un régimen de emergencia, aplicable a circunstancias extraordinarias en la empresa, mas no un régimen que pueda estimarse de

aplicación permanente para todos los trabajadores. La comprobación de la irregularidad de esta contratación por parte de la Autoridad competente, puede determinar multas de considerable valor para el empleador (Fuente: www.trabajo.gob.pe/archivos/file/guias/requisitos_contratacion_extranjeros_1.pdf).

5.5 Causas de despido

Las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador suponen el quebrantamiento de varios principios fundamentales de la relación laboral, entre ellos el deber de buena fe contractual, de fidelidad o lealtad, probidad, diligencia debida y guardar respeto a la persona de su empleador. Estas conductas inidóneas del trabajador requieren de una comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que los hechos pudieran revestir.

Constituyendo el despido un formalismo de muchas exigencias procedimentales, es de cargo del empleador cumplir con la imputación de

responsabilidades a fin de que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa. De igual modo, el cese formal del trabajador involucra una consecución que dé cuenta de la terminación de la relación laboral. Los plazos resultan, para todo efecto, exigibles y su inobservancia es sancionada con una indemnización por despido arbitrario, a ser fijada por el Juez Laboral competente.

5.6 El despido nulo - Efectos del despido nulo: la reposición laboral

No obstante las corrientes de desregulación internacional que han caracterizado modificaciones sustanciales en el andamiaje de nuestra legislación laboral, una de sus instituciones tradicionales ha mantenido la fortaleza de su integridad aunque reducidas las causales que dan lugar a ella: la reposición laboral, también denominada readmisión, reintegro, reposición o reinstalación.

En la medida que se ha implementado una necesaria flexibilización de las rigideces que caracterizaban a nuestro Derecho del Trabajo, de igual forma fue criterio del legislador conservar la eficiencia jurídica de una figura que significa la opción de respuesta al acto encausado del empleador de ejecutar un despido viciado de nulidad. ¿Por qué de nulidad y no de arbitrariedad? Aun cuando la diferencia puede ser sutil, nuestro sistema legal diferencia el despido arbitrario o *ad nutum* como lo conoce la doctrina- laboral, y cuya reparación se circunscribe al ámbito estrictamente patrimonial, del despido nulo, el cual se caracteriza por acarrear, facultativamente, la opción de reposición. Estas acepciones deben remitirnos, consecuentemente, a dos escenarios distintos si del efecto de un despido se trata. El empleador afrontará, en el caso del despido arbitrario, la contingencia de una sanción económica y deberá admitir como contingencia factible un desmedro patrimonial que conlleva una escala de una y media remuneración ordinaria mensual por cese de servicios hasta el límite de doce remuneraciones. En el caso del despido nulo, la contingencia principal es la reposición, deviniendo en un panorama más reducido de causas eficientes pero mucho más extenso en efectos, dado que en caso el Juez de Trabajo

falle a favor del trabajador, la consecuencia inmediata

será, si el trabajador opta por ello en ejecución de sentencia, la reposición del mismo en su puesto de trabajo.

5.7 Connotaciones laborales en el nuevo código procesal constitucional

Perú se coloca a la vanguardia en materia procesal constitucional en Latinoamérica al convertirse en el primer país que regula en forma integrada un Código Procesal Constitucional CPC y procesos inherentes a la defensa de los derechos que emanan de una Carta Magna. Desde el 01 de Diciembre del 2004, fecha en que entra en vigencia la Ley 28237, el nuevo CPC regulará sistemáticamente los procesos de habeas corpus, amparo, habeas data, de cumplimiento, acción popular, inconstitucionalidad y competenciales, superando de este modo la dispersa normativa que se sustentaba en Leyes Orgánicas del Tribunal Constitucional TC y del Poder Judicial.

En materia laboral, reflejan interés varias innovaciones técnicas, constituyéndose el proceso de amparo en el tema que por naturaleza propia, implica una nueva estructura en el campo de defensa de derechos vinculados al trabajo.

Beneficio se entiende accesorio al acuerdo de prestación de fuerza de trabajo más la ejecución de otorgamiento del beneficio se entiende inherente pues de no ser otorgado el inmueble, difícilmente el trabajador optaría por trasladarse a un centro minero y aunque podría hacerlo a costa de su peculio, esto reflejaría una merma en la percepción del valor real de su remuneración. El costo o valor de la condición de trabajo no acarrea pues mayor coste para la remuneración en tanto se asocie directamente su otorgamiento a la condición de indispensable en el desenvolvimiento de la relación de trabajo (Fuente:

<https://edwinfigueroag.wordpress.com/category/k-derecho-del-trabajo-y-constitucion/>).

CAPÍTULO VI

SISTEMAS PREVISIONALES EN EL PERU

Es oportuno hacer un recuento de la situación y problemas de los sistemas previsionales en el Perú; los cuales funcionan con diferentes regímenes de aporte y financiamiento, interactúan entre sí, con las finanzas públicas y con el mercado de capitales. El texto está organizado en tres partes, la primera anota los principales temas que sustentan el enfoque de la seguridad social en materia previsional; la segunda, reseña las principales características del funcionamiento de los sistemas en el Perú; y la tercera sintetiza lo que se considera principales problemas. En fin se intenta una visión panorámica útil para situar adecuadamente el debate legislativo sobre esta materia y sus problemas.

(Fuente: www.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/nafps/doc_cip.pdf).

6.1 Aproximación conceptual

6.1.1 ¿Por qué organizar un sistema de pensiones?

Jubilación y pensiones constituyen uno de los temas fundamentales de la seguridad social, aunque obviamente no lo agotan. Su planteamiento trata de responder a la situación de personas en edad avanzada que pierden su empleo, que no pueden encontrar otro y que por tanto carecen de una fuente segura de ingresos.

La seguridad social en materia de pensiones constituye no sólo un seguro, donde se correspondan aportaciones actuales y prestaciones futuras; sino que también cumple una función redistributiva, en tanto es equitativo que a los que están en peor situación se les apoye para completar su ahorro o reciban prestaciones relativamente mayores a lo que aportaron.

1 La evidencia disponible acerca del comportamiento de los trabajadores, muestra de manera típica un grado de “miopía”, pues las personas libradas a su suerte, no hacen planes previsionales o no logran los niveles de ahorro suficientes (de cualquier tipo que este sea, y no sólo monetario) como para

financiar el periodo en el cual no pueden seguir laborando, sea porque les es imposible, sea porque no consiguen empleo; careciendo entonces de un ingreso estable para ese periodo. En el agregado es posible afirmar también y de manera convencional que los “mercados privados” no generan una cantidad del bien “pensiones de jubilación” en cantidades que la sociedad considere como suficientes y adecuadas. En la medida que las personas no son previsoras, se justifica que la sociedad encuentre conveniente que el Estado intervenga “obligando” a los trabajadores a tener comportamientos previsionales. En ese sentido “las pensiones de jubilación son un bien preferente, un bien que el propio Estado impone a los ciudadanos para su propio bien” pero también teniendo en cuenta que “una buena parte de los costos de que un individuo no haya comprado ese bien recae sobre los otros”. Esta es una justificación para que exista un sistema de seguridad social, “explica el derecho del Estado a obligar a la gente a comprar un seguro (ahorrando) pero no a obligarlos a comprárselo al propio Estado”.

2 En este proceso, el rol del Estado es importante, pues cubre en última instancia “riesgos sociales” es decir aquellos que afectan masivamente a la población y desestabilizan los sistemas, por ejemplo la inflación, en la medida que puede “imponer” recaudaciones adicionales y que teniendo un horizonte más largo de existencia puede distribuir el peso entre las generaciones. Similar importancia reviste que los ciudadanos adviertan real y conscientemente, que para el funcionamiento del sistema, el acceso a una pensión está vinculado estrechamente con el ahorro logrado durante la vida laboral. Mediante el ahorro forzoso se está adquiriendo una “póliza” que cubre la pérdida de ingresos ante la imposibilidad de seguir trabajando. Se trata pues de ahorros logrados a lo largo de la vida y no de “limosna o caridad pública” y tampoco de “transferencias que violenten la equidad”.

3 Los mecanismos de seguridad social previsional buscan asegurar el ahorro para poder cubrir satisfactoriamente los requerimientos del consumo durante la vejez, la invalidez y la sobrevivencia. Violenta la equidad presionar por recibir más de lo aportado, lo cual eventualmente reduce la posibilidad de apoyo a quienes enfrentan un mayor nivel de desamparo. La pensión se debiera definir

entonces en el contexto de dos criterios: por un lado, tener acceso a las necesidades básicas cuando efectivamente ya no es posible seguir trabajando; y de otro lado, considerar que el punto de comparación de una pensión no puede ser el nivel de consumo que financian remuneraciones anteriores en el último periodo activo o en el momento de mayor productividad/ingreso de la persona, porque significaría romper la proporcionalidad que tiene que existir realmente entre aportes y pensiones. En nuestros países, más allá de buenas intenciones, nunca se tuvo universalidad en materia de jubilación

4 Más bien se suele encontrar que el “ahorro forzoso” esta normalmente asociado a un tramo, los trabajadores dependientes y del sector formal, y en ese sentido es un espejo del funcionamiento de los mercados laborales. Por tanto, se ve seriamente afectada la función redistributiva de la seguridad social cuando busca transferir recursos en ejercicio solidario con aquellos que definitivamente no están en condiciones de ahorrar de alguna manera para su vejez, pero que igualmente avanzan hacia la ancianidad. En el Perú solo el 34 % de los mayores de 60 años acceden a alguna forma de pensión.

6.1.2 Esquemas de pensiones

En principio el esquema de seguridad social se basó en un “sistema de reparto” es decir las aportaciones de quienes están trabajando hoy día sirven para pagar la planilla de los actuales pensionistas beneficiarios. El “reparto” en realidad implica un pacto intergeneracional: en un “momento en el tiempo” los actuales trabajadores entregan sus aportaciones para ser repartidas entre quienes están jubilados, a cambio de que la siguiente generación de trabajadores financie la pensión que ellos recibirán y que espera que en poder de compra sea similar a lo que entregaron.

Como es claro el pacto intergeneracional es solamente la forma como se organiza el sistema, pero no suprime la necesidad ni debe esconder la percepción de que se ahorre obligadamente para el futuro. Por tanto, hay algunas condiciones a considerar, para la viabilidad del pacto en el tiempo: una proporcionalidad para que los aportes financien las pensiones en cada periodo (recalculando cotizaciones y pensiones, si fuera el caso), una garantía de buena

administración que haga posible el equilibrio en el tiempo (usando excedentes u otras fuentes para cubrir los déficit); una estructura de edades que permita que los aportes de los activos puedan financiar razonablemente una planilla de jubilados, también razonablemente definida; y una estructura de empleo amplia que facilite la (Políticas de Estado del Acuerdo Nacional) recolección de los aportes (trabajadores en establecimientos formales); y en respaldo de conjunto una cultura previsional en los ciudadanos y una institucionalidad adecuada que la retroalimente. Cualquier cambio drástico en ellas, afecta el equilibrio del sistema, más aún cuando dichos cambios no son “transitorios” sino “permanentes”.

El Estado cumple un rol de garantía, sin embargo esta no puede ser ilimitada, pues un déficit estructural en un sistema previsional compromete gravemente las finanzas públicas. El pacto puede romperse si los jubilados de cada generación o tramos importantes de ella logran recibir, sucesivamente más de lo que efectivamente entregaron (intra generacionalmente), entonces se carga un peso adicional a la siguiente (por la vía de las cotizaciones o por la vía de los impuestos, cuando no por el de la deuda).

Finalmente el pacto puede quebrar si el comportamiento en la gestión no vigila adecuadamente por estas necesarias proporcionalidades. La otra forma de organizar el ahorro se da, cuando las personas capitalizan aportaciones y rendimientos sobre ellas para financiar sus pensiones de jubilación; es lo que llamamos un “sistema de capitalización”. En sentido estricto, la pensión que alguien percibe luego de una determinada edad, es en promedio lo que ha invertido, incluyendo los rendimientos capitalizados a lo largo de su vida. En estos contextos la función redistributiva no es parte del mecanismo inmediato, pero debe ser incorporada explícitamente en la política del Estado y por ende en el presupuesto público.

El diseño de mecanismos para el financiamiento de las pensiones es pues muy importante; las fuentes habituales son: el ahorro de los trabajadores, los impuestos o las primas de seguro para cubrir el riesgo de invalidez y muerte (que protege a los dependientes del afectado). “Si los sistemas no incluyen todos estos esquemas de financiamiento y de seguros, es muy probable que dejen a

muchas personas sin protección alguna”, lo cual se agudiza en la medida que solamente los trabajadores formales estén vinculados a ellos. Los sistemas que se financian a partir de las aportaciones de los trabajadores pueden diseñarse con distintas opciones dentro de cuatro criterios básicos.

- a) Esquema: contribuciones definidas o prestaciones definidas
- b) Financiamiento: capitalización o reparto, éste puede ser con distintas primas de acuerdo a estudios actuariales
- c) Administración: pública o privada o mixta, que Stiglitz (1995) llama “contributivo”.
- d) Participación: obligatoria o voluntaria. En los sistemas de reparto los beneficios se definen por la antigüedad o número de aportaciones a partir de una tasa de reemplazo de los últimos o mejores salarios de referencia; pero que sea de referencia no quiere decir que la tasa puede tener como resultado un ingreso igual o mayor a esos parámetros; los estudios actuariales resultan por ello extremadamente importantes. En los sistemas de capitalización se fijan las contribuciones sobre el saldo final disponible.

Existen también sistemas que se financian sin contribuciones directas de los beneficiarios, sino con impuestos generales, el presupuesto financia el pago de un beneficio de retiro a personas que tienen derecho a él. Uthoff (1978), señala que en el mundo se puede encontrar dos casos extremos en los sistemas de pensiones:

- a) Los esquemas de ahorro individual o capitalización (por ejemplo Chile), que son contributivos (financiamiento con aportes del trabajador), contribución definida (por ciento sobre ingreso laboral); financiamiento de pensiones por capitalización individual (el monto depende del ahorro acumulado); administración privada sólo para la capitalización de ahorros; obligatorio para los trabajadores dependientes y voluntario para los independientes. El estado cumple rol fundamental sigue siendo responsable del funcionamiento del

sistema, regula y supervisa el funcionamiento de las administradoras de ahorros, cumple papel re-distribuidor para quienes no alcanzan a ahorrar lo suficiente y tienen derecho a una pensión mínima

b) Los esquemas de cobertura universal (por ejemplo Nueva Zelanda); que son no-contributivos y se financian con impuestos generales; entregan beneficios definidos, universales e iguales para todos; son de reparto (en el sentido de que se pagan con los impuestos de la actual generación); son de administración pública. El sector privado cumple un rol fundamental, se encarga de un sistema de ahorro voluntario y complementario para quienes quieran tener un beneficio mayor al que entrega el estado. Todos los demás son combinaciones de los elementos componentes de ellos.

6.1.3 La Deuda Previsional

Los esquemas administrados de manera pública se fueron erosionando progresivamente por varios factores de orden estructural: el relativo envejecimiento de la población; por tasas de reemplazo mal estimadas o que no tuvieron en cuenta adecuadamente los factores incidentes, como por ejemplo esperanza de vida, nivel de pensión y el plazo a que se obligan; menor peso relativo de los empleos dependientes, formales y de más alta productividad (que son el grueso de la contribución obligatoria) y en el contexto, bajas tasas de crecimiento económico. En esa dinámica los sistemas de pensiones derivaron primero en simples esquemas de reparto, al desaparecer las reservas técnicas; y progresivamente se tornaron más dependientes de las finanzas públicas, con dos restricciones muy claras: el nivel de la cotización de trabajador, que incide sobre los costos laborales de contratación; pero también el nivel de obligaciones previsionales en el gasto público, que presiona sobre los otros componentes del presupuesto, en especial sobre aquél que es más flexible, la inversión pública.

El proceso de reforma también exigió un mecanismo de “explicitación de deuda previsional”. En sistemas de reparto cada generación paga las pensiones que corresponden a la anterior, en ese sentido no hay una deuda específica, lo que importa es que las obligaciones que se imponen a los trabajadores futuros, es decir los beneficios prometidos a los trabajadores presentes, no sean excesivas al mismo tiempo que financiables por esa generación laboral y en ese sentido sea sostenible.

Con la reforma surgió la necesidad de tener que expresar en pasivos tangibles las promesas/compromisos de pago a futuro cuando se acredita el derecho de tener una pensión; ello se expresa de dos maneras como bonos del estado que reconocen aportaciones realizadas y como flujo de pagos futuros para atender pensiones en periodos subsiguientes. De esta manera se torna un asunto tangible el concepto deuda previsional. En ese contexto las obligaciones públicas deben cumplir diversos tipos de compromisos:

- El pago de las pensiones actualmente en curso de los jubilados que se quedaron en el sistema, (en el caso peruano 19990 y 20530).
- El pago de los derechos ya adquiridos por actuales contribuyentes del nuevo sistema de capitalización y que fueron hechas cuando pertenecían al sistema antiguo, (en el caso peruano Bonos de Reconocimiento). Valdría la pena motivar una investigación detenida que muestre las particularidades que adopta esta hipótesis que normalmente se argumenta en América Latina (Uthoff, 1978).
- El pago de apoyos complementarios a quienes teniendo derecho a pensión y no logran pensiones mínimas, (en el caso de peruano, Bonos de Reconocimiento Complementarios, Bonos Complementarios de Pensión Mínima y Bonos Complementarios de Jubilación Adelantada)
- En el caso peruano también se debiera añadir, pagos a determinados sectores con sistemas previsionales particulares, en

quiebra; sin contar los programas asistenciales a la tercera edad por debajo de la línea de pobreza. Estas obligaciones que se deben atender, no se pueden desconocer, tampoco debieran ser financiadas con nueva deuda pública y el costo de hacerlo con superávit fiscal es alto o le quita flexibilidad a la inversión; en cualquier caso, los caminos son penosos.

6.1.4 Los procesos después de la Reforma

Las reformas en América Latina incorporaron los sistemas de capitalización individual en tres perspectivas más o menos definidas:

a) El modelo sustitutivo Cuando el sistema anterior es abolido y remplazado con el régimen financiero de capitalización plena e individual. Existe cotización fija (prima de equilibrio de largo plazo) a una cuenta cuyos recursos se invierten y cuyos rendimientos se capitalizan. La pensión es variable y depende del monto acumulado; la libertad de elección entre administradoras de fondos debe garantizar la competencia entre ellas. Los riesgos de la rentabilidad los asume el afiliado y el Estado asume el riesgo de que los afiliados que cumplen con requisitos de jubilación no alcancen a completar lo necesario para una pensión mínima. El Estado asume con el presupuesto público, a los jubilados anteriormente y de quienes permanecen; también el complemento necesario de quienes no acumulen fondos individuales suficientes como para financiar una pensión mínima; emite bonos para reconocer aportes realizados al sistema anterior, garantiza rendimientos mínimos en caso de quiebra; y, finalmente financia pensiones asistenciales para indigentes. Regula y supervisa el sistema privado. Chile, Bolivia, México y El Salvador, son ejemplos; en estos dos últimos países, el asegurado puede elegir entre la pensión calculada según el sistema pre-existente y la que se deriva del el monto acumulado en su cuenta individual (CEPAL).

b) El modelo Paralelo o Dual Se mantiene el sistema anterior pero ya no es la única alternativa; el sistema público es reformado gradualmente o al inicio, en parte o en todo, pudiendo contener capitalización colectiva parcial. El afiliado puede elegir entre los dos regímenes y los que están en el sistema de capitalización pueden cambiar libremente de administradora de fondos. Las preferencias entre uno u otro régimen deben ponderar riesgos políticos y financieros en el tiempo, también valorar la calidad de la gestión; así mismo en la elección pesan los incentivos propios al diseño institucional, que definen la movilidad entre ambos. Perú y Colombia son los casos típicos. Como ambos sistemas compiten, la regulación y supervisión puede estar a cargo de una superintendencia en un contexto de autorregulación o en el marco de los reguladores públicos existentes para banca y seguros.

c) El modelo mixto Implica la reforma del sistema público y pasa a ser un componente que se combina con la el régimen de capitalización plena e individual. El sistema público reconoce una pensión básica (prestación definida) bajo un sistema de reparto y el de capitalización otorga un monto adicional sobre sus aportes voluntarios. Una parte de la cotización va al régimen público de reparto, que puede solventar una pensión básica y universal a los contribuyentes, la otra parte se incorpora a la cuenta individual una pensión complementaria. Uruguay y Argentina son el ejemplo. En estos casos se puede elegir por un sistema público integrado (con pensión complementaria pública por sistema de reparto) o por uno mixto (pensión complementaria fruto de la capitalización individual). En ambos países el Estado paga pensión asistencial en caso de indigencia y supervisa el sistema privado.

6.1.5 Tendencias previsionales

Aunque la reforma previsional es reciente aparecen algunas constataciones que podrían ser materia de hipótesis a profundizar en pro de la viabilidad de los sistemas tales como las siguientes:

- La cobertura global no parece haber aumentado, sigue acotada a los trabajadores dependientes del sector formal.
- El Estado sigue teniendo un papel sumamente importante como subsidiario en el sistema, en especial respecto de los trabajadores de bajos ingresos (CEPAL).
- Es parte del problema el tramo de personas que califica para pensiones mínimas, estando incorporadas al sistema capitalización, porque su saldo acumulado es insuficiente para financiar una pensión lo cual requiere de un esfuerzo fiscal complementario.
- En los sistemas de administración pública son remotas las posibilidades de mejorar el financiamiento aumentando cotizaciones (que sube el costo laboral), reducir pensiones (que ya son bajas) o aumentando la edad de jubilación
- Los costos fiscales de la transición son altos, en tanto reconocimiento y financiación de una deuda previsional.
- Se enfrentan limitaciones en la expansión del mercado doméstico de capitales.
- Se requiere de mayores y mejores mecanismos competitivos que permitan bajar los costos administrativos.
- Se amplían las brechas entre expectativas y realidades en los montos de pensiones. En definitiva se trata de examinar cómo se conjuga seguro y solidaridad en un esquema general y cómo es posible distribuir y compartir riesgos con equidad.

6.2 Los sistemas previsionales vigentes en el Perú.

a. El Sistema de la 20530. Este régimen fue diseñado como sistema de reparto y cerrado, para los trabajadores del Estado de la carrera pública DL 276, no incorporada a DL 19990. Se le conoce como “cédula viva” significando que cualquier incremento de remuneraciones públicas arrastra un aumento similar en las pensiones acordadas.

b. Solo podían ingresar a él los servidores del sector público que habían ingresado a laborar en el Estado antes de 1962, ante una reincorporación se debía optar por la pensión o la remuneración con el pase al DL 19990.

c. Principales características de la pensión: y Se regulan sobre la base del ciclo laboral máximo de treinta años (varones) y veinticinco años (mujeres); son renovables para quienes pertenecen a Regímenes de Pensiones a cargo del Estado habiendo cumplido el tope de años, lleguen a 60 ó 55 años, y luego a los 80 años sin requisitos de años de aporte y se puede gozar del derecho sin requisito de edad y al alcanzar al menos 15 años (varones) o 12 ½ (mujeres) de servicios reales y remunerados. Bonificación excepcional si se cumple 35 años (varones) o 30 años (mujeres) de servicios. Con requisitos mínimos se reconoce 4 años por formación profesional y son nivelables con la remuneración de los trabajadores activos que tienen el mismo cargo, nivel y categoría y con el equivalente al 100 % se otorgan las pensiones de sobre vivencia (viudez, orfandad y ascendencia).

d. Modificaciones/Ampliaciones ha tenido sucesivas modificaciones, mediante cambios en la fecha de ingreso (ampliación de requisito hasta febrero de 1974, excepto para docentes cuyo límite es diciembre de 1980), incorporaciones de sectores inicialmente no incluidos (empresas públicas), o reducción en el requisito de años de servicio (10 años para jueces y fiscales). Recién en 1996 se establece una pensión mínima y máxima, en este caso equivalente al sueldo de un congresista.

e. Afiliados y Pensionistas. Considerando que este régimen está cerrado a nuevos ingresos y tomando en cuenta los trabajadores activos que hoy son pensionistas, se estima en 31,250 los trabajadores activos y en 290,522 los pensionistas. Como es claro es imposible que los aportes cubran la planilla de pensiones. En este caso se tiene 9 pensionistas por cada aportante. Las

pensiones en empresas públicas y organismos autónomos,
no son atendidas con recursos del Tesoro Público.

f. Aportes. La tasa de contribución actual al régimen es de 12% de la remuneración pensionable, asumida en partes iguales por el Estado y por los trabajadores. Las contribuciones que realizan los trabajadores activos del D.L. 20530 (6% de la remuneración pensionable), sumado al 6% a cargo del Estado, escasamente alcanza para financiar el 15% de la pensión que recibirá el trabajador al cese. Esto justificaría la necesidad de elevar los aportes a tasas por encima del 30% de la remuneración pensionable. Informe sobre los Regímenes Previsionales de los DL 19990 y 20530 y otros a cargo del Estado.

g. Planillas.

h. Financiamiento. En el 2003, los S/. 3863 millones considerados en el Presupuesto del Sector Público, será cubiertos casi en su totalidad con recursos ordinarios del Tesoro Público. Una fuente distinta anota que la carga previsional del Estado para la Planilla 20530 es de S/. 4 577 millones, equivalente al 98 %.

i. Reformas Diversos intentos de reforma han sido declarados inconstitucionales por el Tribunal Constitucional. Sin embargo este mismo Tribunal ha declarado cerrado el ingreso de pensionistas al régimen previsional del D.L. 20530, con importantes precisiones acerca de los 4 años de formación y la referencia al trabajador activo.

j. Nueva normatividad:

- Creación de la Contribución y Fondo para la Asistencia Previsional, que grava pensiones que excedan 14 UIT anuales; los recursos de la contribución se destinan al Fondo para la Asistencia Previsional.
- Incremento de la tasa de aporte de 6% a 13%, siendo elevada a 20% y 27% a partir de julio de 2006 y julio de 2009 respectivamente.
- Se determina que el tope máximo para las nuevas pensiones no exceda de (1 UIT). Exposición del Vice Ministro de Economía ante la Comisión de Seguridad Social del Congreso de la República, Octubre 2003. Disposiciones específicas de: Ley de Presupuesto

1992, Ley de Presupuesto 1994, Decreto Legislativo 718, Ley 26835, Ley 26617.

PENSIONES D.L. 20530 : 2003

RANGO DE PENSIONES	Pensionistas		Planilla Anual	
	Cantidad	%	millones S/. 1/	%
Más de S/. 5113	600	0,2	60	1,5
Más de S/. 3000 hasta S/. 5113	3 153	1,1	161	4,2
Más de S/. 1550 hasta S/. 3000	17 895	6,2	520	13,5
Más de S/. 0 hasta S/. 1550	268 874	92,5	3 123	80,8
TOTAL	290 622	100,0	3 863	100,0

1/ Estimado
 Fuente: ONP
 Elaboración: BCRP

Contenciosa

a. Es el régimen del Sistema Nacional de Pensiones normado por el Decreto Ley 19990 actualmente a cargo de la Oficina de Normalización Previsional.

b. En este sistema de reparto, los trabajadores activos constituyen un Fondo Pensionario Común que en el diseño original debería financiar sus futuras pensiones.

c. Principales características actuales:

- Incorpora a los trabajadores comprendidos en el régimen laboral privado y a los empleados públicos que ingresaron al Estado con posterioridad al 11 de julio de 1962. Diversos segmentos de este universo ingresaron al sistema de “cédula viva” por leyes expresas.
- El derecho a la pensión de jubilación se determina sobre la base de los criterios de la edad del trabajador (65 años) y sus años de aporte (20 años como mínimo).
- La tasa de aporte es del 13% de la remuneración pensionable y está a cargo del empleado.
- La pensión corresponderá a un porcentaje de la remuneración de referencia, salvo que ésta sea menor a la pensión mínima o superior a la máxima (S/. 857,36).
- La pensión mínima es de 415 nuevos soles. Para quienes obtuvieron una pensión antes de la regulación de 20 años, la

pensión mínima está en función a los años de aporte: 346 de 10 a 19 años; 308 con 6 a 9 años y 270 con 5 ó menos años.

- Se otorgan pensiones de derecho derivado: viudez (tope máximo el 50% de la pensión que percibía el titular); orfandad y ascendencia (a lo más equivalentes al 20% de la pensión que correspondía al titular).
- Las pensiones no son nivelables y sus ajustes son potestad gubernamental.

d. Los cambios normativos han estado referidos a los montos de las pensiones máxima y mínima, al cálculo del BCRP, Regímenes de Pensiones a cargo del Estado. De acuerdo al D.L. 27617, del 1/1/02, el monto de la pensión ascenderá al 35% de la remuneración de referencia por los primeros 20 años de aporte y se incrementará en 2% por cada año adicional de aporte. De acuerdo al D.L. 27617, se modificó el criterio de la remuneración de referencia determinando que el cálculo se haría tomando en cuenta los últimos 60 meses. Anteriormente este dependía del número de años de aportación, remuneración de referencia, tasa de reemplazo y al requisito de los años de aportación para acceder a los beneficios de la jubilación.

e. Afiliados y Pensionistas al 31 de diciembre de 2002 existían 914,757 trabajadores activos y 401,276 pensionistas. Un documento reciente de la ONP, menciona una población pensionista del SNP alcanzó los 383 737, en tanto que la cantidad de afiliados registrados en el SNP alcanza a cerca de 900 mil trabajadores, no obstante mensualmente se recibe en promedio el pago proveniente de 430 mil (es decir el 47 %)

f. Aportes Actualmente la tasa de contribución al régimen es de 13% de la remuneración pensionable, la cual es asumida por el trabajador. El

monto de contribuciones no cubre la carga pensionaria actual, representando las primeras, aproximadamente el 25% por ciento de la segunda.

g. Pensiones Las pensiones se rigen por topes mínimo (S/. 415) y máximo (S/. 857) de las pensiones.

h. Financiamiento En el 2003, de los S/. 2 424 millones considerados en el Presupuesto del Sector Público, S/. 1 764 millones, el 72%, será cubierto con recursos ordinarios del Tesoro Público. Según otra fuente en 2003 la carga previsional del Estado financia S/. 2031 millones de la planilla 19990 equivalente al 72%; 18% proviene de aportes y 10% viene del Fondo Consolidado de Reservas.

6.3 El Sistema Privado: la Ley 25897

a. El Sistema Privado de Pensiones fue creado por la Ley 25897; es de capitalización individual, a través de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs). Principales modificaciones: D.L. 20604 (07/05/74), en el D.L. 25967 (19/12/92) y en el D.L. 27615 (01/01/02). D.L. 20604 (07/05/74), en el D.L. 25967 (19/12/92) y en el D.L. 27615 (01/01/02). ONP “Plan Estratégico Institucional 2004–2006”, (Fuente: www.onp.gob.pe) Exposición del Vice Ministro de Economía ante la Comisión de Seguridad Social del Congreso de la República, Octubre 2003.

b. Las AFP captan los aportes obligatorios de los trabajadores afiliados que luego invierten en el mercado de capitales, cuyos rendimientos son capitalizados en una cuenta individual, a fin de que en el momento de jubilación el ahorro logrado financie una pensión de jubilación.

c. Principales características:

- La incorporación se realiza a través de un contrato de adhesión entre el afiliado y una AFP, que se produce de manera automática si a los 10 días de iniciado su periodo laboral no ha comunicado expresamente su elección por el

SNP. La reversión al SNP fue posible

hasta 1996 y existe un procedimiento para la nulidad de contrato con causales acreditadas.

- Los aportes obligatorios están constituidos por el 10 % de la remuneración asegurable, un porcentaje de la remuneración asegurable para el seguro de invalidez, sepelio y sobrevivencia y un porcentaje en retribución a los servicios que presta la AFP (comisión). Pueden existir aportes voluntarios con fines previsionales (del afiliado o del empleador) y sin ellos.

- El afiliado recibe un Bono de Reconocimiento de los aportes previos realizados al SNP, que se redime con fondos público al momento de jubilarse

- El afiliado puede realizar un traspaso a otra AFP de su elección y puede elegir entre distintos Tipos de Fondo (de mayor o menor riesgo).

- Las AFP guardan una separación patrimonial con los Fondos que administran.

- A los 65 años sobre la base del fondo ahorrado, recibe una prestación de jubilación según alguno de las 4 modalidades vigentes que proporciona la AFP o una compañía de seguros. Se ha legislado sobre Bonos de Reconocimiento Complementarios para los casos de pensión mínima por fondo insuficiente y jubilación adelantada por actividad de riesgo.

- Está sometido a supervisión y control de la SBS con una adjuntía de AFPs.

d. Principales Cifras Según la SBS se tiene 3116 828 personas afiliadas al sistema, de los cuales 1270 000 son aportantes activos es decir el 40%. El 10% responde a la norma original y es una cifra de diseño en el sistema. En los últimos años se ha venido fijando por Ley un aporte del 8%. Este porcentaje se ha reducido en la medida que las

AFP deben realizar un proceso de licitación

para elegir asegurador. Presentación de la Superintendencia de Banca y Seguros, a la Comisión de Seguridad Social. La distribución de afiliados por edades es de la siguiente manera: Estructura de Edades de los Afiliados < 30 30-44 45-59 > 60 Perú 37,8% 45,0% 15,6% 1,6%. En prestaciones 35 896 son pensionistas de los cuales 12263 por jubilación, 21639 que son sobrevivientes y 1994 por invalidez. El valor del Fondo acumulado es de US\$ 5441 millones

Factores Estructurales de Incidencia

Un sistema pensionario depende fundamentalmente de varios factores de orden estructural: la composición de edades (esperanza de vida), el funcionamiento de sus mercados laborales, el tamaño de la fuerza laboral activa y sus niveles de productividad y salario así como la cuantía de la cotización.

Las tendencias que operan en la economía corren en círculo perverso, pues si bien tenemos un relativo de “envejecimiento en la población”, al mismo tiempo tenemos una reducción en el empleo formal que aporta a los esquemas previsionales. Por tanto se mezclan menores contribuciones previsionales (por la vía de aporte directo o por impuestos recaudados), porciones que en sistemas de capitalización individual no logran el monto necesario para pensión mínima; mayores presiones a la caja fiscal para cumplir obligaciones previsionales de planilla, redención de bonos de reconocimiento y prácticamente inexistentes programas de atención para la tercera edad bajo la línea de pobreza. (Fuente:

www.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/nafps/doc_cip.pdf).

6.4 Pensiones que otorgan las AFPs y otros regímenes

Las pensiones que otorgan las AFP son más altas que las de la ONP

Por ser de importancia para la presente investigación, a continuación consideramos el siguiente documento producido por la Asociación de AFP.

La pensión promedio de la AFP es S/. 1024 y la de la ONP S/. 340 considerando que aproximadamente el 50% de sus afiliados que llegan a los 65 años no recibe pensión.

La pensión promedio que pagan las AFP es 3 veces mayor que las que otorgan la ONP. Las AFP pagan en promedio S/. 1024, mensuales a sus jubilados mientras que la ONP paga en promedio S/. 680 mensuales a los que reciben pensión, no obstante el 50% de sus afiliados que llegan a la edad de retiro no reciben pensión alguna por no poder comprobar que han cumplido con aportar como mínimo 20 años. Esto significa que la verdadera pensión de la ONP es S/340 al mes.

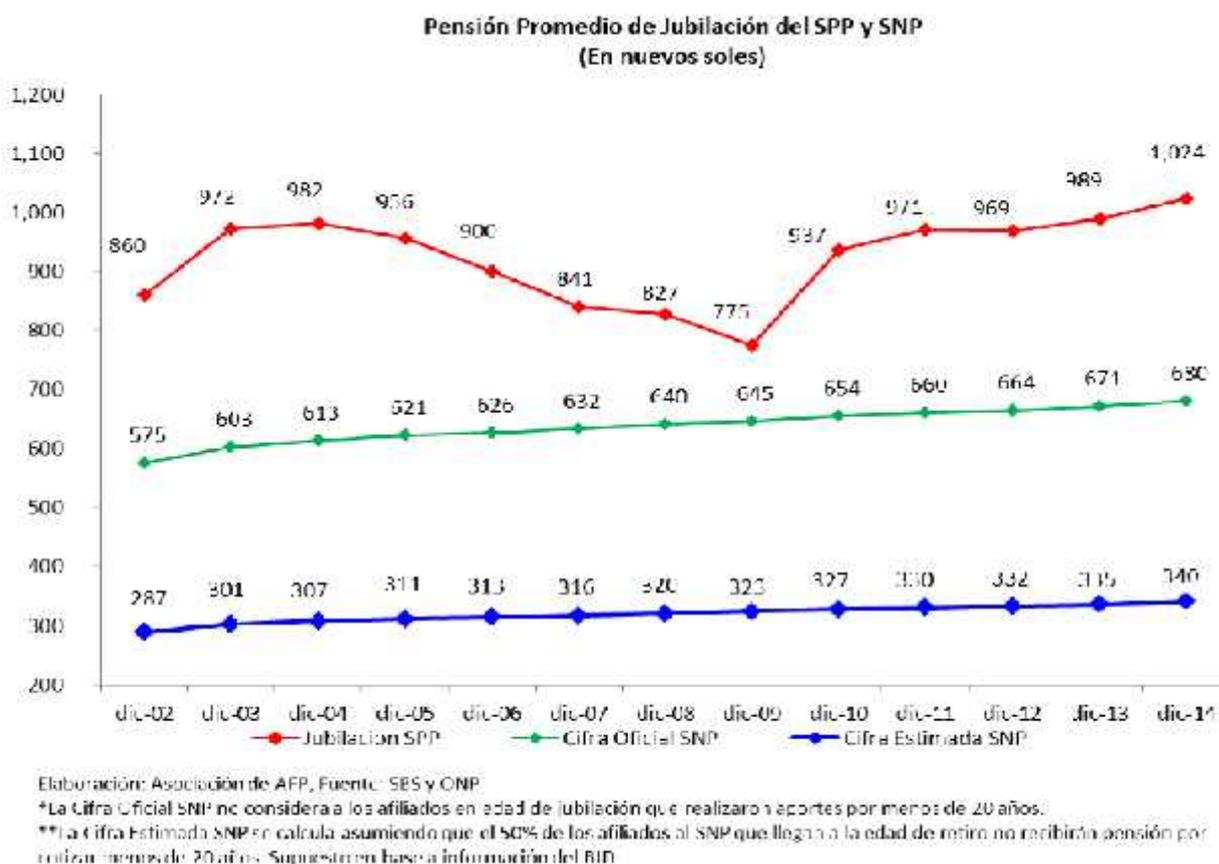


Figura 1.- Pensión promedio de jubilación SPP y SNP (en nuevos soles)

Hay que tener en cuenta que ninguno de los actuales pensionistas del Sistema Privado de Pensiones, ha aportado a este sistema durante toda una vida laboral, (un aproximado de 40 años) lo que incide en que las pensiones aún no sean tan altas. Pese a ello, las pensiones de jubilación, sobrevivencia e invalidez del SPP son mayores a las del SNP.

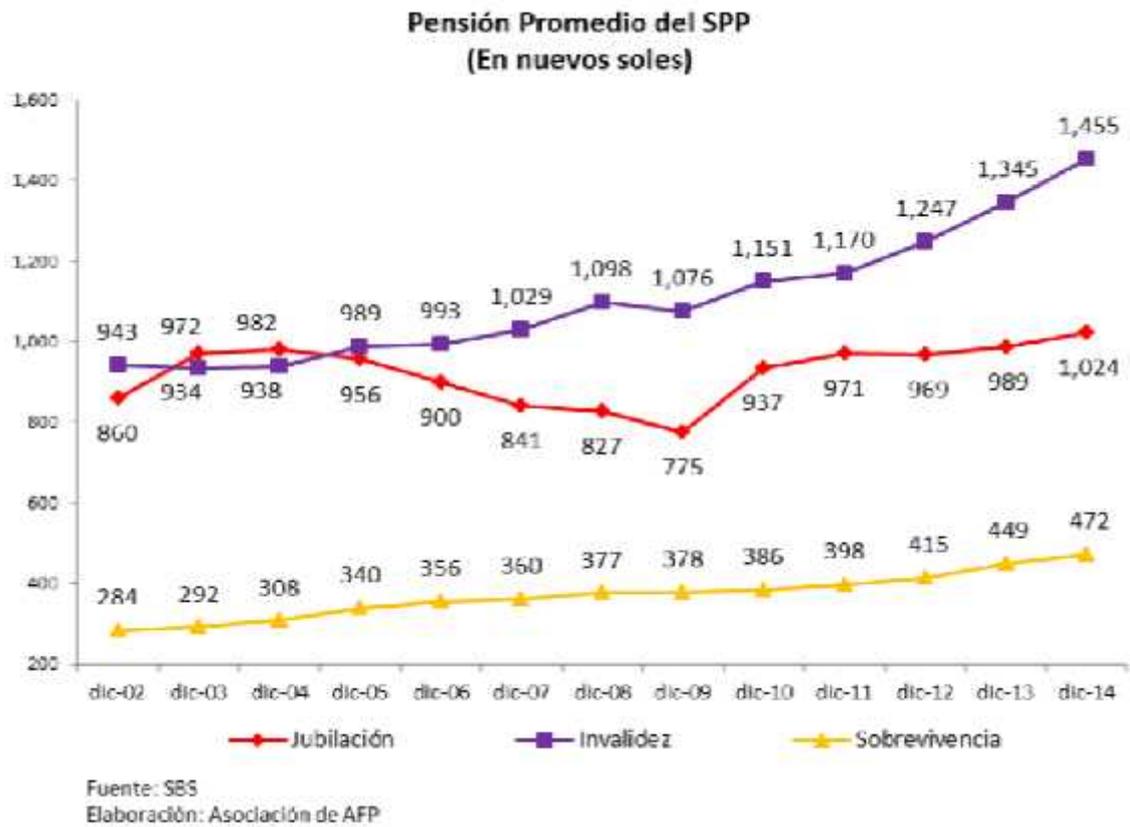


Figura 2.- Pensión promedio SPP (en nuevos soles)

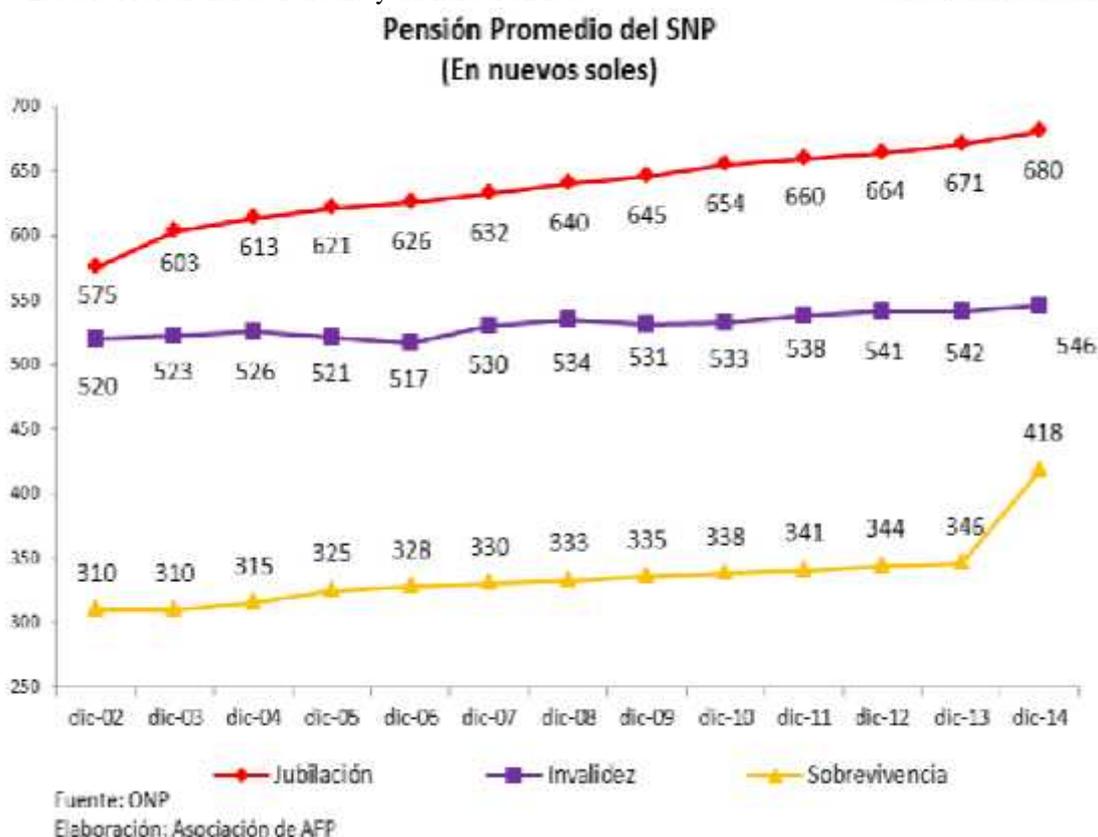


Figura 3.- Pensión promedio SNP (en nuevos soles)

Cabe señalar que cuando el afiliado a una AFP llega a la edad de jubilación con un fondo menor a S/. 5,810, tiene la opción de retirar el total de su dinero, siempre que haya elegido jubilarse por Retiro Programado. Sin embargo, como se observa en el cuadro de distribución de pensionistas, hay algunos jubilados que prefieren recibir pensiones bajas, incluso menores a S/. 100.00, con la finalidad de contar con atención médica en ESSALUD, a través de una prima de seguros que es el 4% de la pensión del jubilado.

Así mismo el 25% de los jubilados del Sistema Privado de Pensiones tienen pensión de menos de S/. 425 porque en general no han aportado regularmente, y si se pasaron del SNP a la AFP no obtuvieron ni bono de reconocimiento ni bono complementario del Estado, y que de haberse quedado en el SNP no hubiesen tenido pensión alguna.

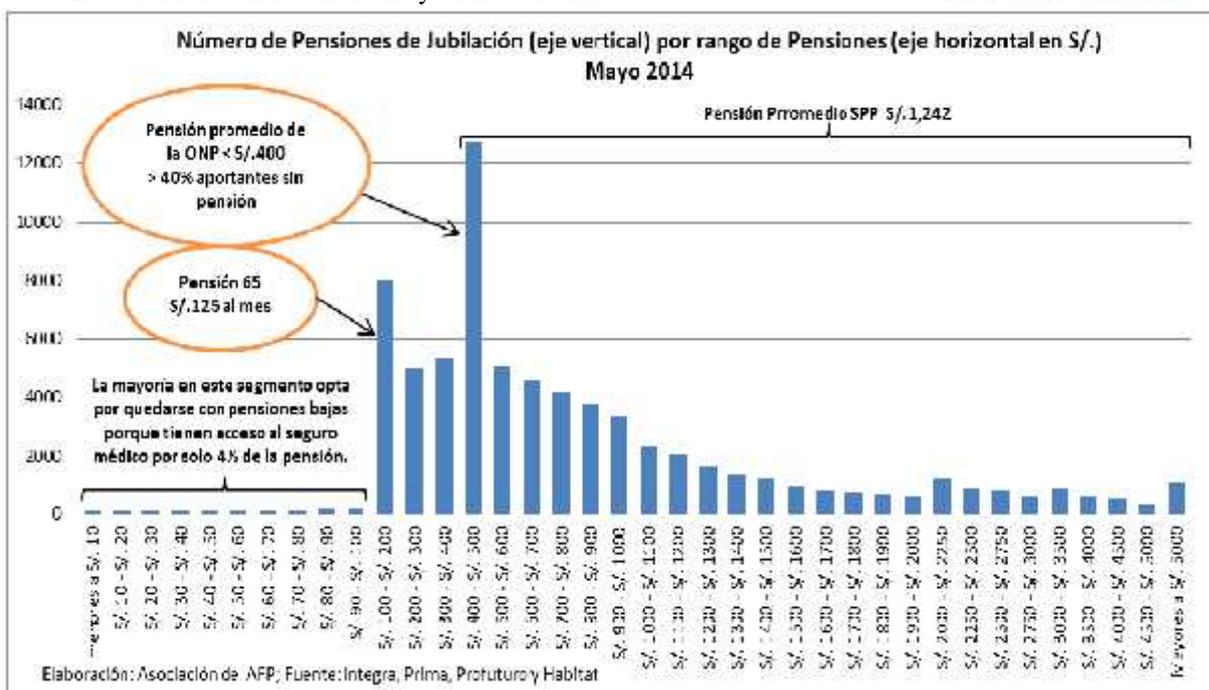


Figura 4.- Número de pensiones de jubilación (eje vertical) por rango de Pensiones (eje horizontal) Mayo 2014 – en soles

Es importante resaltar que el número de pensionistas del SPP ha crecido 10% anualmente en los últimos 10 años y actualmente llega a 145,315. Por su parte, el número de pensionistas del SNP es de 528,721; mientras que en Pensión 65 es de 450 mil.

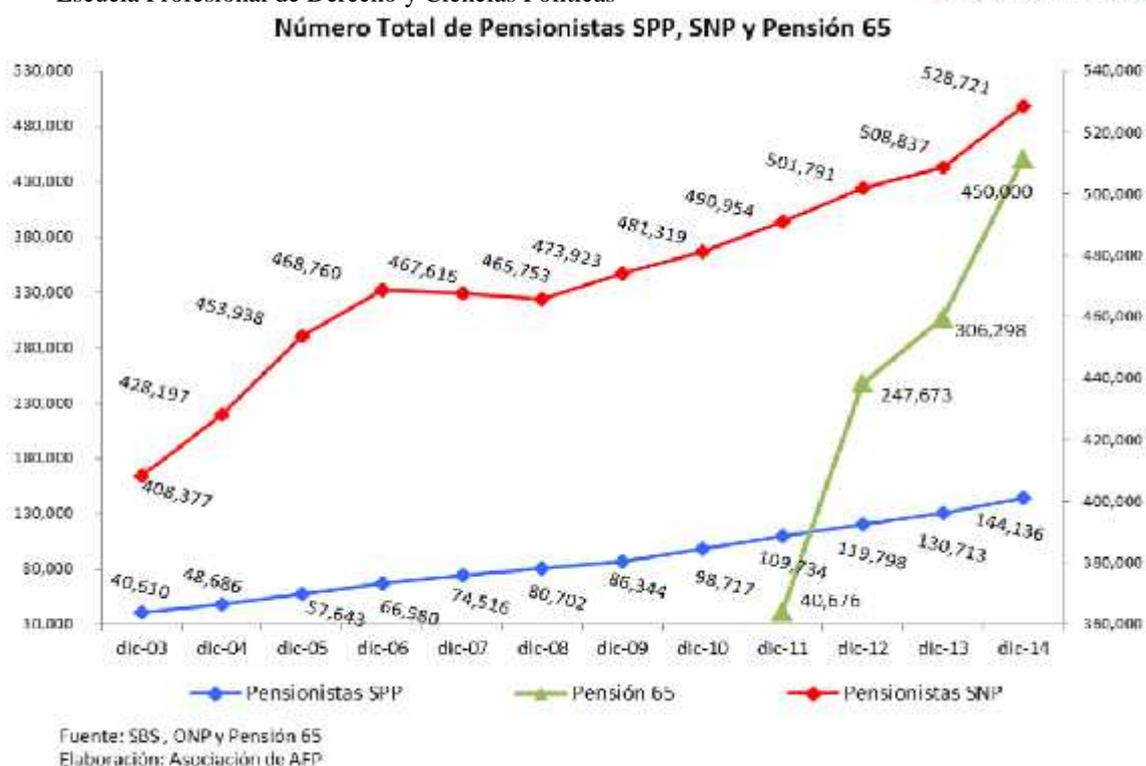


Figura 5.- Número total de pensionistas de SPP, SNP y Pensión 65.

6.5 Cuestiones vinculadas a 19990 y 20530.

- A- La Deuda Previsional. Un primer tema a considerar es el asunto de la reserva actuarial. Como es normal cuando el factor “tiempo” está de por medio, es necesario apelar a las técnicas del “valor presente” para poder valorizar y hacer operaciones, El valor actual es una técnica financiera que permite traer al presente un valor futuro, incorporando el tiempo a través de una tasa de descuento (tasa de interés). Será preciso atender en el futuro; en este caso el valor es negativo y representa un déficit. Luego se trabaja con los asegurados activos, en ellos se debe considerar el valor presente de las obligaciones (pensiones a pagar cuando se jubilen) menos el valor presente del flujo de aportes al sistema mientras estén laborando; la diferencia es negativa por lo que obligaciones son mayores que la recaudación. Siendo El Impacto Fiscal En el caso de la 20530 se hacen las estimaciones sobre la base de la planilla (Fuente: www.bcrp.gob.pe).
- B- El segundo tema tiene que ver con el gran peso relativo de las transferencias para la atención de planillas y el peso relativo de las

obligaciones previsionales en el gasto público

presupuestado. Sobre el aporte para planillas de pensiones. En este asunto hay también un conflicto de intereses. Los aportantes y pensionistas asumen que durante un periodo largo (su vida laboral), han entregado dineros para garantizar su pensión futura; y aunque sus contribuciones no alcancen, bajo las condiciones actuales, para financiar la pensión que esperan según ley y con tasas de remplazo no siempre bien calculadas, afirman la acreditación de su derecho para gozar de ellas. Del otro lado está el financiamiento de esas pensiones, que en buen número de casos fueron facilitadas en el pasado relajando criterios razonables de incorporación; viene hoy fundamentalmente de los recursos ordinarios, es decir de los impuestos generales. Entonces, aunque para efectos financiaron es siempre la atención de una deuda, para la gestión del conflicto de intereses se le ha llamado “subsidio” aunque sea una “devolución de promesas legalmente amparadas”. En cualquier caso, el asunto del financiamiento fiscal de las pensiones tiene límite lógico pues no puede crecer libremente en tanto componente del gasto público y sin considerar las posibilidades de los ingresos, en cierto sentido su manejo es tema de transparencia y responsabilidad fiscal. Exposición del Vice Ministro de Economía ante la Comisión de Seguridad Social del Congreso de la República, Octubre 2003.

El Fondo Consolidado de Reservas Previsionales es un fondo intangible que no puede ser objeto de donación, embargo, remate, garantía o destinados para otro fin que no sea de carácter previsional; respaldan el pago de pensiones a cargo de la ONP y el pago de los Bonos de Reconocimiento. La administración del Fondo está a cargo de un Directorio, presidido por el Ministro de Economía y la Secretaría Técnica recae en la ONP; son miembros el Gerente General del BCRP y dos representantes de los pensionistas, acreditados por el Consejo Nacional del Trabajo (CNT).

- Fondo Bonos de Reconocimiento que respaldan su redención.
- Fondo FCR-DL19990, constituido por el saldo de reserva del SNP

(Fuente:

www.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/nafps/doc_cip.pdf).

6.5 Cuestiones en el sistema privado de pensiones

A- Competencia,

De diversas maneras se ha argumentado con relación al grado de competencia en este giro de negocios. Los temas fundamentales están referidos:

- Al índice de competencia en este sector HHI (Hirshal Herfindahl Index) que si bien en el caso peruano es inferior al promedio de los países de la región, su nivel pertenece a un tramo de alta concentración.
- A que los índices de rentabilidad que las AFP muestran permiten apreciar un escaso nivel de diferenciación entre ellas.
- Al nivel de sus comisiones de administración (2,27%), que en promedio está en el tramo alto respecto de sus similares de América Latina, medido como porcentaje del ingreso salarial, aunque se reconoce las dificultades de la comparación, debidas a las peculiaridades nacionales. En ese entender uno de los objetivos que se propone con relación al sector económico de las AFP es promover la competencia, considerando que es el camino adecuado (en oposición a la fijación de tasas) y su fomento actúa en beneficio de los afiliados.

Hay pues que desarrollar incentivos a la acción competitiva en el sector, que se pueden generar a través de diversas formas; entre ellas se plantea:

- El funcionamiento de un esquema de multifondos, distinguiéndose entre cada uno de ellos por el distinto nivel de riesgo asociado el cual depende de su composición. La Ley establece tres tipos para que el afiliado pueda elegir: Tipo 1 o de preservación de capital; Tipo 2 o Fondo Mixto; y Tipo 3 o Fondo de Apreciación del Capital. Su implementación está en curso.

- El fin de régimen temporal para el seguro de invalidez y sobre vivencia, a través de la licitación anual para la administración del seguro, cuyo resultado ha sido un menor costo previsional en este rubro para el afiliado. La reciente licitación permitió reducir de 1,23 % a 0,92 % en promedio. Se puede examinar este aspecto en los textos: Reflexiones sobre el Sistema de Pensiones; Carta PRE-077-2002 de la Asociación de las AFP; y Oficio EF 094-2002-Presidencia del BCRP, de mayo y Junio de 2002; y publicados en www.bcrp.gob.pe. Sobre este también los trabajos de Paz y Ugaz y Jorge Rojas en www.consorgio.org. Gracias a los procesos de licitación implementados, a partir del 1 de noviembre, las primas de seguro se han reducido en 25 % aproximadamente y como promedio simple (de 1,23% a 0,92%), reduciendo el aporte obligatorio de 11,5% a 11,19%.
- El rediseño del sistema de traspasos permitiendo realizar este procedimiento por Internet; que según el BCR reduciría el costo de transacción del paso de una AFP a otra y la disciplina de mercado se fortalecería penalizando a las menos eficientes, pues quienes son titulares de fondos mayores son más sensibles a esos cambios y tienen acceso a procedimientos virtuales; y los gastos comerciales también se reducen (menores premios por traspasos). En ese contexto se requiere un software que permita la seguridad plena del procedimiento virtual. Estos tres instrumentos debieran permitir que los afiliados sean más sensibles a cambios y diferencias entre las AFP y que por lo tanto puedan decidir el traslado de una a otra, como respuesta a incentivos de mercado. Entre ellas se menciona: Junto con ellos también existen propuestas del BCR que debieran tener un mayor estudio.
- Establecer una remuneración máxima sobre la cual se realizaría los aportes obligatorios, con el objetivo de fomentar la competencia por los ahorros voluntarios.

- Evaluar la posibilidad de autorizar a otros agentes para que administren fondos de pensiones, diseñando un marco regulatorio adecuado para evitar conflictos de interés.
- Proporcionar indicadores de rentabilidad neta de comisiones a los afiliados, para sensibilizar a la demanda respecto del variables como rentabilidad y comisiones. (Fuente: www.onp.gob.pe).

B- La posibilidad de Retorno al SNP

a) Reversión al SNP Por Ley se posibilitó que los afiliados al SPP pudieran retornar al SNP dentro de los dos años siguientes (hasta 6-Dic-94) cuando se trataba de varones mayores de 55 años y mujeres mayores de 50 años, aduciendo la creencia equivocada de tener derecho a Bono de Reconocimiento. Esta posibilidad fue prorrogada por Ley hasta 1-Jun-96.

b) La posibilidad de nulidad del contrato SNP Oficio 157-2003 de la Presidencia BCR. Eventualmente esto podría mejorar aún, si se permitiera que el afiliado pudiera trasladar cualquier ahorro en este rubro a su aporte previsional, y que recibiendo información comparativa del costo del seguro y teniendo menores costos (económicos) para el traslado, fuera sensible de esta manera a migrar hacia la AFP con menor costo de seguro. Oficio 157-2003 de la Presidencia BCR. En la actualidad existe una normatividad específica del órgano supervisor para los casos de nulidad de contrato; que está regulada por las siguientes causales:

- Haberse comprobado, que la firma del trabajador es falsificada.
- Afiliación por responsabilidad del empleador, sin el cumplimiento con las normas que regulaban esta forma de afiliación.
- Comprobarse que el afiliado haya sido excluido de la cobertura del seguro de invalidez, sobre vivencia y gastos de sepelio, cuando la fecha de ocurrencia de invalidez determinada por el COMAFP o COMEC, sean anteriores a la fecha de su incorporación al SPP.

c) Remedios de problemas contingentes

- La Ley 27252 considera a los trabajadores con alta exposición a situación de riesgo para la vida o la salud, desgaste físico y envejecimiento precoz (mineros, metalúrgicos-socavón, tajo abierto y plantea metalúrgica-; siderúrgicos, construcción civil) que no pueden acceder a posibilidad de jubilación adelantada dentro del SPP. Para esos casos hay un beneficio sujeto a requisitos de tiempo de labor, edad y aportaciones realizadas, que permite un Bono de Reconocimiento Complementario. (Fuente:

old.cies.org.pe/files/active/0/PM0141.pdf de J ROJAS - 2003).

- Por Ley 27617 se consideran tres casos adicionales:

- Pensión Mínima en el SPP con Bono Complementario de Reconocimiento, para los casos de Fondo Insuficiente en Cuenta Individual de Capitalización (cumpliendo requisitos de edad y 20 años de aportes hechos al menos con referencia a remuneración mínimo vital).

- Bono de Reconocimiento para Jubilación Adelantada para Desempleados mayores de 55 años (con al menos 12 meses de desempleo y pensión calculada al menos igual al 30 % del promedio de remuneraciones percibidas y rentas declaradas dentro de los últimos 60 meses, actualizadas en función al IPC; o igual/mayor al valor de dos remuneraciones mínimas vitales.

- Jubilación para quienes tenían derecho a jubilación adelantada en el SNP (Art 44 – 19990), cumpliendo con requisitos ONP, antes de afiliarse a SPP; cumpliendo todos los requisitos para acceder a la jubilación adelantada en el SNP (1990) antes de su incorporación al SPP y no tener acceso a jubilación anticipada en SPP ni por Ley 27252. En ese caso, se otorga Bono Complementario de Jubilación Adelantada que cubre la diferencia entre el monto requerido para otorgar la pensión que hubiera recibido en el SNP y el saldo en la

CIC incluyendo el Bono de Reconocimiento.

De esta manera se asegura una pensión en el SPP. Según los cálculos del MEF esta protección que se entrega vía Bonos Complementarios de Jubilación Adelantada y Bonos Complementarios de 40 Mencionado en Oficio 157-2003 de la Presidencia BCR. Pensión Mínima supone en el 2004 desembolsos entre US\$ 500 mil y US\$ 3 millones explicados por la redención de estos títulos.

d) ¿Hay algún incentivo pendiente para retornar al SNP? El BCR afirma que más allá de la legislación existente existe un tramo de trabajadores de cierto rango de remuneraciones y años de nacimiento que para los cuales existe el incentivo de traslado.

La simulación realizada por el BCR muestra las pensiones resultantes en el SNP y SPP para un trabajador que nació en 1958, ingresó al mercado laboral a los 21 años de edad, tiene una remuneración de S/. 900, se afilió al SPP en 1993 y se mantiene en el sistema hasta los 65 años. Considerando los supuestos mostrados en el cuadro, este trabajador alcanzaría en su jubilación una pensión de S/. 792 en el SNP; mientras tanto, asumiendo una rentabilidad real promedio anual de 6,57%, en el SPP lograría una pensión de S/. 685, equivalente al 87% de lo que obtendría en el SNP.

En términos agregados, estima el BCR que de permitirse la desafiliación un total de 191 mil trabajadores afiliados al SPP se trasladarían al SNP, lo que elevaría el monto de la transferencia presupuestal actual del Tesoro Público a la ONP por concepto de pago de pensiones en no menos de US\$ 3 200 millones, en valor actual. Este costo estimado podría resultar mayor ante variaciones en los supuestos señalados Finalmente advierte el BCR que si bien es cierto que el potencial traslado entre sistemas pensionarios beneficiaría indudablemente al trabajador en términos de una mayor pensión de jubilación, el costo asociado al diferencial de pensiones tendría que ser afrontado por el Estado a través de un incremento

futuro de los impuestos, una reducción de los gastos corrientes o de los gastos de capital o una combinación de estos tres elementos.

El tema es entonces evaluar de qué manera se enfrenta este asunto, pues evidentemente se debiera evaluar a profundidad entre opciones tales como: el estudio de cada uno de los casos para atención ad-hoc, emitir un tipo de bonos de reconocimiento complementarios para una pensión en el SPP (similar a la del SNP); o el retorno al SNP al fin del periodo laboral aportando al FCR el saldo de su cuenta individual de capitalización.

C- Estructura de inversiones y rentabilidad. Oficio 157-2003 de la Presidencia BCR. Planteada en el predictamen de Libre Acceso en la Comisión de Seguridad Social. Finalmente está el tema del uso de límites para las inversiones en el exterior que están a cargo del BCR, siendo el límite legal de 20 % de la cartera, el límite operativo es de 9 % en la actualidad; y se menciona que esta restricción impide acceder a una mayor rentabilidad del fondo administrado, siendo un mecanismo que discrimina contra el SPP, pues sólo ellos tienen esa restricción de movilidad de capital. El BCR menciona varias razones para mencionar: que la coyuntura internacional no ha sido propicia para un incremento del límite sino hasta mayo de 2003; que no se perjudica al afiliado en rentabilidad en razón que las principales la rentabilidad bruta de las AFP se explica en gran parte por inversiones en el mercado interno; que una salida de capitales tiene efectos perjudiciales en términos macroeconómicos en general y monetarios en particular; y, que el límite operativo para las inversiones de las AFP está en línea con lo permitido en otros países.

6.6 La Constitución Política del Perú.

Dedica los siguientes capítulos a los temas relativos al Sector:

TITULO I.- De la persona y de la sociedad

Capítulo I: Derechos Fundamentales de la Persona

Artículo 2º.-Derechos fundamentales de la persona Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.

Capítulo II

Artículo 23º.-El Estado y el Trabajo

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24º.- Derechos del trabajador.

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 25º.- Jornada ordinaria de trabajo

Es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

Sobres la determinación de la relación que existe entre la aplicación del derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo. Hay que tener en cuenta que ninguno de los actuales pensionistas del Sistema Privado de Pensiones, ha aportado a este sistema durante toda una vida laboral, (un aproximado de 40 años) lo que incide en que las pensiones aún no sean tan altas. Pese a ello, las pensiones de jubilación, sobrevivencia e invalidez del SPP son mayores a las del SNP.

Cabe señalar que cuando el afiliado a una AFP llega a la edad de jubilación con un fondo menor a S/. 5,810, tiene la opción de retirar el total de su dinero, siempre que haya elegido jubilarse por Retiro Programado. Sin embargo, como se observa en la tabla de distribución de pensionistas, hay algunos jubilados que prefieren recibir pensiones bajas, incluso menores a S/. 100.00, con la finalidad de contar con atención médica en ESSALUD, a través de una prima de seguros que es el 4% de la pensión del jubilado. Así mismo el 25% de los jubilados del Sistema Privado de Pensiones tienen pensión de menos de S/. 425 porque en general no han aportado regularmente, y si se pasaron del SNP a la AFP no obtuvieron ni bono de reconocimiento ni bono complementario del Estado, y que de haberse quedado en el SNP no hubiesen tenido pensión alguna.

Finalmente, hay que resaltar que el número de pensionistas del SPP ha crecido 10% anualmente en los últimos 10 años y actualmente llega a 145,315. Por su parte, el número de pensionistas del SNP es de 528,721; mientras que en Pensión 65 es de 450 mil. Es oportuno observar que los actuales pensionistas del Sistema Privado de Pensiones, han aportado a este sistema durante toda una vida laboral, (un aproximado de 40 años) lo que incide en que las pensiones aún no sean tan altas. Pese a ello, las pensiones de jubilación, sobrevivencia e invalidez del SPP son mayores a las del SNP. Por lo sustentado, podemos afirmar que no existe relación entre la aplicación del derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo.

7.2 Recomendaciones

7.2.1 Recomendaciones a nivel laboral previsional

La investigación científica conlleva un esfuerzo especial, a diferencia de la evaluación jurídica convencional. Nos remite inclusive a un plano de análisis filosófico que exige compenetración con teorías y doctrinas aplicables al caso concreto. Las reseñas hasta acá expuestas obedecen principalmente a describir los pasos de una investigación jurídica en un campo de análisis muy objetivo, cual es el conjunto de transformaciones en criterios en materia de derecho previsional, Al respecto, cabe señalar que las pruebas que se presenten para acreditar el vínculo laboral deben ser sometidas a una valoración conjunta, tanto en contenido como en forma, siempre teniendo en consideración que el fin último de este análisis probatorio es brindar protección al derecho a la pensión a todas las persona de tercera edad, otorgando pensión de jubilación masiva a todos los trabajadores asegurados que no completaron y los que completaron los 20 Años de aportes, deberían otorgarles el derecho a pensión de manera proporcional y automática. El problema de la Universalización de la Seguridad Previsional sigue siendo el gran desafío peruano; y la única forma de lograrlo pasa por una asignación más eficiente de los recursos disponibles, donde cada uno de los pilares de funcionamiento cumpla su rol adecuadamente y permita más grados de libertad al Estado para tener políticas públicas previsionales sobre la base de impuestos generales y con relación a los 2/3 de peruanos mayores de 60 años que no tienen acceso a ningún sistema o programa.

En forma esquemática, es importante poner de relieve que SUNAT no sólo procede a una fiscalización tributaria de documentación de orden laboral sino que ha implementado una forma de diligencia inspectiva de trabajo, indagando, como hemos reseñado, sobre la situación y condiciones de orden laboral de servidores y trabajadores de la empresa que es objeto de fiscalización. Y bajo una óptica de aplicar el principio de primacía de la realidad, busca levantar información suficiente que sustente la determinación de tributos omitidos, lo cual en rigor implicaría una forma de

imputación de relación de trabajo que sólo la Autoridad de Trabajo podría declarar.

Se infiere que el objetivo primordial de estas verificaciones es buscar que a través de la acotación de tributos dejados de aportar, se pueda resarcir y compensar la alta tasa de contratos de locación de servicios en desmedro de las obligaciones laborales propias de la relación de trabajo.

No hay que dejar de reseñar, sin embargo, que estas fiscalizaciones deben observar los criterios de aplicación de las reglas fundamentales del debido proceso administrativo, respetándose los principios de audiencia de partes y de pluralidad de instancias, así como de la tarea que le compete al empleador, si no fuere sujeto de acotación, de acreditar los instrumentos contractuales que eximan de la presunción de tributos omitidos por existencia de relación laboral.

La tarea del Tribunal Constitucional resulta muy delicada en tanto constituye el ente rector de los lineamientos jurisprudenciales en materia constitucional. De allí la necesidad de que los fallos sean concordados técnicamente. O que sea exigible, adicionalmente, establecer criterios de búsqueda por palabras en la página web del Tribunal, guías de las cuales a la fecha adolece. Esto ayudaría a concordar los fallos y evitaría pronunciamientos de carácter opuesto. La división en Salas a efectos de agilizar las resoluciones en materia de amparo resulta beneficiosa en términos de celeridad procesal, pero puede representar un obstáculo para los operadores de Derecho en tanto existan pronunciamientos distintos. La línea jurisprudencial de la rebaja de remuneración sigue pues la premisa de la admisibilidad de ésta en tanto haya libre expresión de las partes involucradas en la relación laboral.

7.2.2 Recomendaciones a corto, mediano y largo plazos

7.2.2.1 El Ministerio de Trabajo (a corto plazo)

- El Ministerio de Trabajo ejecuta una serie de programas sociales encaminados a mejorar la competitividad de la microempresa, la inserción de las clases sociales más pobres al mercado de trabajo, el ingreso temporal de los jefes de familia de barrios pobres y, en muy poca medida, a la posibilidad de generación de empleo productivo permanente. Esto último, más bien, creo que depende de un conjunto de políticas que reorienten la inversión de los sectores más intensivos en capital hacia los sectores más intensivos en mano de obra, porque el crecimiento se viene produciendo sobre todo en los primeros, lo cual no se refleja automáticamente en un incremento en el empleo.

7.2.2.2 Mejorar las condiciones de trabajo (a corto plazo)

- No existe una evaluación exhaustiva del impacto que han tenido los cambios en la legislación laboral sobre las condiciones de trabajo. Sin embargo, la reducción de la actividad sindical, el aumento de la rotación del empleo y el uso de contratos temporales hace presumir que ellas se han deteriorado. Es necesario retomar el tema y evaluar cuál debería ser el papel del Estado, el de las empresas y el de los sindicatos en este campo.

7.2.2.3 Avanzar en el planteamiento de relaciones trabajador empresa (mediano plazo)

- El debilitamiento del movimiento sindical puede atribuirse también a que éste es identificado únicamente como un mecanismo para incrementar los beneficios de corto plazo de los trabajadores.
- No existe una concepción moderna de movimiento sindical que tenga como objetivo negociar e impulsar mejoras ligadas a la productividad o que demande una mayor inversión de las empresas en capacitación y entrenamiento ocupacional.
- Es central avanzar en la concepción de instituciones sindicales modernas que tengan como objetivo el aumento de la productividad
-

de los trabajadores como principal mecanismo

para incrementar los ingresos y las condiciones de vida de sus afiliados.

7.2.2.4 Corregir la legislación actual (mediano plazo)

- La CTS es un mecanismo adecuado para evitar fluctuaciones bruscas de los ingresos de los trabajadores en la eventualidad del desempleo. Pero este papel se ha desvirtuado al permitirse que los trabajadores utilicen parte de esos fondos para consumo corriente. Por otra parte, es necesario eliminar la posibilidad de establecer Convenios de Sustitución mediante los cuales los depósitos de la CTS puedan ser retenidos y manejados por la empresa, ya que se genera el riesgo de que si la empresa quiebra o es liquidada, los trabajadores se vean en dificultades para recuperar su dinero.
- Las reformas de inicios de los años noventa permitieron una reducción importante en los costos de despido. La abolición de la estabilidad laboral y su reemplazo por la protección contra el despido arbitrario aminoraron el nivel y la variabilidad de los costos en que se incurría al separar a un trabajador de una compañía.
- Actualmente la indemnización por despido arbitrario es de 1,5 salarios mensuales por año trabajado, a lo cual se suman los depósitos semestrales de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Así, un trabajador despedido sin causa justa con dos años de trabajo en la empresa recibe tres salarios de indemnización más dos salarios por CTS.
- La legislación laboral debe facilitar el encuentro entre trabajadores y empleadores, facilitar la movilidad laboral, proteger al trabajador de fluctuaciones bruscas de ingreso y asegurarle servicios de salud y una pensión. Pero debe tenerse en cuenta que si la productividad de las empresas y la de los trabajadores no aumentan como para permitir financiar esto, muchos trabajadores quedarán desprotegidos en el sector informal.
- Colombia, Ecuador y Brasil son los otros países de América Latina en los que aparte de la indemnización por despido arbitrario, existe un fondo similar a la CTS peruana. Un cálculo de los montos que se

terminan pagando en estos países permite concluir que en el Perú los costos de despido están entre los más altos de la región.

- Este esquema de protección del empleo es perverso. Al ser caro, termina protegiendo a una fracción mínima de trabajadores; más bien desalienta la contratación y fomenta la inestabilidad en el empleo, ya que las firmas tienen una razón más aparte de los costos laborales para mantener planillas informales o modalidades de contratación temporal.

7.2.2.5 Reducir el precio relativo del contrato permanente respecto del temporal (largo plazo).

- El elevado costo de despido aumenta implícitamente los costos del contrato permanente. Una de las consecuencias de ello es el uso intensivo de contratos temporales y de modalidades contractuales atípicas. La estrategia actual de muchas empresas es utilizar los contratos temporales para reducir al mínimo los costos de despido; se firman contratos temporales de muy corto plazo que se renuevan continuamente.
- El uso indiscriminado de contratos temporales en sus distintas modalidades, en desmedro de los permanentes y en muchos casos, para el personal que en realidad realiza labores permanentes, tiene un impacto negativo en la productividad del trabajador. La calidad del empleo se reduce, ya que la inexistencia de un compromiso tácito entre trabajador y empresa aminora las posibilidades de adquisición de habilidades y de entrenamiento e induce a una mayor rotación.
- La política correcta en este punto es, pues, reducir el costo relativo del contrato permanente. Una reducción del costo de despido a través de la reducción de la indemnización por despido arbitrario incentivaría el uso de contratos permanentes y reduciría el empleo temporal y el empleo informal.

7.2.2.6 En la Formación Educativa (largo plazo).

Aumentar la empleabilidad a través de la educación básica y la capacitación permanente.

- En primer lugar, el mejor mecanismo de empleabilidad radica en las habilidades y en los conocimientos específicos de las personas. El aumento de la productividad pasa por mejorar el sistema educativo, una clara inversión de largo plazo. En el corto y en el mediano plazo, la capacitación ocupacional constituye una opción tanto para mejorar la situación laboral de los jóvenes como la de trabajadores desplazados. Sin embargo, no han existido iniciativas específicas de gran escala en este terreno.
- PROJOVEN, por ejemplo, es un programa muy interesante de capacitación laboral para jóvenes que tiene la ventaja de permitir una primera inserción al mundo del trabajo y, a la vez, dinamizar el mercado de capacitación, a través del establecimiento de estándares de calidad para las entidades capacitadoras y por medio del fomento de la interacción entre éstas y las empresas.
- Sin embargo, la cobertura del programa es todavía muy limitada. La poca atención que se ha otorgado a este tipo de programas evidencia que el problema central en este caso no es el financiamiento sino la voluntad política.
- Por otra parte, la mayor parte del gasto en capacitación ocupacional lo realizan las familias. Sin embargo, esta elevada inversión se efectúa sin el apoyo de mecanismos que permitan conocer la calidad de las instituciones en las que se invierte. Es esencial avanzar en la creación de mecanismos efectivos de supervisión de estas instituciones y en fórmulas de seguimiento que permitan proveer a las familias de información acerca de su desempeño.
- La capacitación en las empresas es muy poco frecuente aunque constituye una inversión extremadamente rentable. Sólo algunas empresas modernas tienen políticas de recursos humanos orientadas a capacitar a su personal y a crear una carrera en el interior de la compañía. Pero en general, la inversión en capital humano en empleos de mediana o baja calificación u orientada a trabajadores con educación secundaria o técnica constituye más bien la

excepción. Debería estudiarse de manera cuidadosa el diseño de algún esquema de subsidios o de exenciones tributarias a la inversión en capacitación por parte de las empresas.

- Estado, familias y empresas deben invertir de manera intensiva en el capital humano de la fuerza de trabajo.

Información

- La legislación puede ayudar a facilitar las transacciones en el mercado de trabajo de manera que no se desincentive el empleo asalariado formal, se facilite la movilidad y se permita proteger al trabajador de fluctuaciones bruscas en sus ingresos en caso de desempleo.

7.2.2.7 Competitividad empresarial (a largo plazo).

A) La competitividad de los trabajadores

- El Ministerio de Trabajo tiene un interés muy especial por la calificación de los trabajadores. Tenemos un convenio con el Ministerio de Educación para trabajar en programas que incluso llegan a un nivel subregional andino. Hemos propuesto el bosquejo de una decisión andina sobre formación profesional, inspirada en la que se adoptó en el Mercosur.
- El mercado de trabajo dependiente está saturado y se debe abrir posibilidades al trabajo independiente. Nosotros apoyamos eso de distintas maneras. Por ejemplo, en lo que se refiere al trabajo dependiente, el programa PROJOVEN intenta mejorar la capacidad de los jóvenes, primero a través de un entrenamiento técnico de tres meses y luego de inserción laboral en tres meses más; luego se realizan estudios de seguimiento de cómo, efectivamente, estos jóvenes logran insertarse y mantenerse en una adecuada posición en este mercado.
- En cuanto al trabajo independiente, generar en el joven la idea de transformación en empresario, a través de "PERÚ EMPRENDEDOR", programa que actúa mediante capacitación,
-

asistencia técnica y asesoría, para que uno

pueda formar un pequeño negocio y luego llevarlo adelante de manera exitosa

B) Mejorar los sistemas de información laboral

- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social reorganizó todo su sistema en 1996 y logró incrementar la cobertura de su bolsa de trabajo. El sistema es ahora mucho más moderno, orientado hacia trabajadores de poca calificación y descentralizado.
- Sin embargo, es necesario ampliar la cobertura del sistema incorporando un mayor número de entidades privadas tanto de Lima como de provincias. En general, las intervenciones de política que apuntan a reducir el costo de obtener información para quienes buscan empleo y para las empresas tienen una tasa de retorno social positiva.

C) Establecer sistemas de acreditación de competencias laborales

- Varios países de América Latina han iniciado la conformación de sistemas de acreditación de competencias laborales. Éstos permiten que el trabajador acredite competencias laborales específicas aparte de las credenciales que le otorga la educación formal, información en el mercado laboral (es decir, el contacto entre el postulante y la empresa). Algunas iniciativas se han dado al respecto en el Ministerio de Educación y en el de Trabajo y Promoción Social, pero es un área que requiere mayor impulso.

7.2.2.8 Expectativas para el sector laboral (a largo plazo).

1.- Dar al sector privado señales de que los cambios en las relaciones laborales son permanentes y que no se regresará a esquemas de excesiva protección del trabajador formal

2.- Esto es crucial en un contexto no inflacionario. Una de las posibles razones por las que los empresarios utilizan modalidades de empleo temporal y tienen un excesivo celo ante el incremento del

personal en planilla es el temor a una reversión

de las reformas y a que se regrese a la estabilidad laboral o a la existencia de sindicatos politizados como en el pasado.

3.- Si bien toma tiempo modificar las expectativas de los agentes, es necesario dar señales de que no es posible regresar a los extremos del pasado. La seguridad para ajustar la demanda de mano de obra de la empresa en los niveles deseados es mucho más importante ahora, en un contexto no inflacionario, en el cual los ajustes del mercado de trabajo se realizan con más frecuencia a través de contrataciones y despidos que mediante cambios en los salarios.

4.- La población dice que hay un problema de falta de empleo porque lo está percibiendo de manera uniforme: atraviesa todos los grupos de edad y diversos sectores sociales.

5.- El problema del Seguro Social comienza cuando el Estado utiliza los fondos del sistema para financiar la expansión del gasto público, y esto viene de Belaunde, Velasco continuando hasta el presente.

6.- El índice de sindicalizados disminuyó de 47% a 12,7% para empleados y de 54% a 19,6% para obreros entre 1991 y 1996. Una buena muestra de la actitud frente al trabajo es el texto constitucional, que ha reemplazado el reconocimiento de la estabilidad laboral por la «adecuada protección frente al despido arbitrario» (lo cual implica reconocerlo, no sancionarlo). La política laboral del Gobierno en materia de remuneraciones ha sido hecha para impedir la recuperación salarial aun cuando haya aumento del producto y de la productividad.

7.2.2.9 Creación del Sistema Aporte Pensionario Integral (a largo plazo).

Crear el Sistema Aporte Pensionario Integral, vía consumo masivo de productos de necesidad doméstica y/o alimentaria a fin de proteger a todos los peruanos y otorgarles pensión automática a los 65 años sin Evaluación Previa, por el simple hecho de ser peruanos.

Referencias bibliográficas

Banco Central de Reserva del Perú (2003). Regímenes de Pensiones a cargo del Estado;

Sub gerencia del Sector Público, Departamento de Análisis del Sector Público, 14

de Julio de 2003; www.bcrp.gob.pe

Bunge, M. (1985). La ciencia, su método y filosofía.

CEPAL. (2000). Equidad, Desarrollo y Ciudadanía. Santiago.

www.cepal.org 43 Sobre este asunto se puede revisar Reflexiones sobre el Sistema

de Pensiones; Carta PRE- 077-2002 de la Asociación de las AFP; y Oficio EF 094-

2002-Presidencia del BCRP, de mayo y Junio de 2002; y publicados en

www.bcrp.gob.pe; y Oficio 157-2003 de la Presidencia BCR. Jiménez, Luis Felipe

y Jessica Cuadros “Evaluación de las Reformas a los Sistemas de Pensiones: cuatro

aspectos Críticos y Sugerencias de Política”

CEPAL. Serie Financiamiento del Desarrollo

www.cepal.org

Carvajal, L. (1990). Metodología de la Investigación: curso general y aplicado. Sexta

edición. Cali: FAID.

Congreso de la República. Trece de enero del año dos mil diez.

Congreso de la República

www.mintra.gob.pe/contenidos/legislacion/constitucion/

Constitución Política del Perú.

www.mintra.gob.pe/contenidos/legislacion/constitucion/

Chipoco, C. (1981). La constitucionalización del derecho del trabajo en el Perú. Tesis para optar el Grado de Bachiller en Derecho. Lima, Perú. PUCP.

Decreto Supremo 081-2011-PCM, que crea el Programa Pensión 65.

De la Villa, L. (1970). El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Revista de Política Social, Madrid, Instituto de Estudios Políticos No. 85. 1970.

Diario El Comercio.pe/. 29 de octubre del 2016.

Diario la República, 17 agosto 2014.

Edición Impresa del 17 de Agosto de 2014

Fox, D. (1981). El Proceso de Investigación en Educación. Primera edición. Pamplona.

Garavito, C. (2009). Mercado de trabajo: diagnóstico y políticas. Fondo Editorial – Pontificia Universidad católica del Perú.

files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2009-02-10.pdf

Hernández, R. y Otros. (1994). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill, 1994.

Jurado Nacional de Elecciones (2016).

<http://www.eleccionesenperu.com/informacion-electoral-numero-electores-habilitados-para-votar-153.html>

Marcenaro, R. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional. Lima, Perú. PUCP

Mejía, Carlota (1985). Técnicas de Investigación y Metodología. Quinta edición. Medellín.

Monsalve, O. y Osorio, M.E. (1981). La Investigación Documental. Medellín: U. de A.

Neves, J. (1988). Materiales de Enseñanza. Derecho Laboral. Pontificia Universidad Católica.

Paz, Jorge y Ugaz, Rafael. Análisis del Sistema Privado de Pensiones desde un enfoque de Costos Hundidos” CIES, www.consortio.org

Perú: Documento del Acuerdo Nacional, 22 de Julio del 2002,
www.acuerdonacional.gob.pe

Perú: Informe sobre los Regímenes Previsionales de los DL 19990 y 20530 y otros a cargo del Estado. Comisión Especial encargada del Estudio de los Regímenes Pensionarios (D.S. 003-2001-TR); 15 de Julio de 2001.

Régimen laboral del adolescente Revista LA LEY del 30 de octubre de 2016.

Revista Derecho & Sociedad N° 30 – 2008. © Asociación Civil Derecho y Sociedad.

Texto Constitucional.

Revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/download/.../14182
de JLM Sánchez - 2012.

Rojas, Jorge.El Sistema Privado de Pensiones y su Rol en la Economía Peruana.
www.consortio.org

Stiglitz, J. (1995). La Economía del Sector Público. 2da. Edición Antoni Bosch.

SUNAT www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/regimenLaboral.htm

Tamayo y Tamayo, M. (1994). El Proceso de la Investigación Científica. Tercera edición.
México: Limusa.

Tamayo y Tamayo, M. (1985). Serie Aprender a Investigar. Cali: ICFES.

Uthoff, A. (1978). Mercados de Trabajo y Sistemas de Pensiones”, Rev. CEPAL 78.

Valdivia y Robles (2007). Perú, el problema agrario en debate.
<https://books.google.com.pe/books?isbn=9972470652>

Varela, R. (1993). La carrera académica para los mejores y más brillantes. En: Educación en Ingeniería. Bogotá, Vol. 1, 1993.

Vega Centeno, M. (2003). El desarrollo esquivo. Intentos y logros parciales de transformaciones económicas y tecnológicas en el Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2003 171

Wikipedia® es una marca registrada de la Fundación Wikimedia, Inc.

Referencias temáticas

Reglamento de la ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.

www.mundomype.com/archivos/Reglamento-del-TUO-de-la-Ley-MyPE.pdf.

Contratación extra- laboral

blog.pucp.edu.pe/-13 Abril 2015.

Locación de servicios

www.mintra.gob.pe/.

Decreto Supremo No. 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

(Fuente: www.gerencie.com/empleados-de-direccion-y-confianza.html).

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) por el periodo efectivamente laborado.

www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_47/doc_boletin_47_1

Hostilidad del empleador.

www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_47/doc_boletin_47_1

Causales de hostilidad del empleador

www.trabajo.gob.pe/archivos/.../inf_extincion_contratos_laborales.

Trabajo a domicilio

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/.

Contratos de personal extranjero

www.trabajo.gob.pe/archivos/file/guias/requisitos_contratacion_extranjeros_1.pd.

Alcances legales de la gratificación

www.trabajo.gob.pe/archivos/file/guias/requisitos_contratacion_extranjeros_1.pd.

Autoridad Administrativa de Trabajo

www.trabajo.gob.pe/archivos/file/guias/requisitos_contratacion_extranjeros_1.pd.

Obligaciones de empresas con más de 100 trabajadores

www.trabajo.gob.pe/archivos/file/guias/requisitos_contratacion_extranjeros_1.pd.

Connotaciones laborales en el nuevo código procesal constitucional

<https://edwinfigueroag.wordpress.com/category/k-derecho-del-trabajo-y-constitucion/>.

Sistemas previsionales en el Perú

www.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/nafps/doc_cip.pdf.

Sistemas previsionales vigentes en el Perú

www.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/nafps/doc_cip.pdf.

Impacto Fiscal de la 20530

www.bcrp.gob.pe.

Sistema privado de pensiones

old.cies.org.pe/files/active/0/PM0141.pdf de J ROJAS - 2003

Estructura Laboral en el Perú.

gestion.pe/.../carlos-amat-y-leon-pese-economia-ejemplar-peru-esta-reproduciendo-es

EL DERECHO LABORAL PERUANO Y EL DERECHO PREVISIONAL CON EQUIDAD Y DESARROLLO

Resultados de entrevistas

1.- VALENTÍN AGUILAR CÁRDENAS, identificado CON DNI. N° 06840322, de 73 años de edad, a mis 73 años, tengo que viajar a Chiclayo para buscar a algunos familiares o directivos de la empresa para que laboré, PORQUE EN LA ONP NO ENCUENTRAN MIS APORTES?.

2.- HERNÁN ACEVEDO ÑAÑEZ, identificado con DNI Nro 09198965, con domicilio en Jr. Los minerales Nro 413, asociación Inca Manco Capac, del distrito de San Juan de Lurigancho Lima, en lucha de dos años para lograr desafiarme de AFP, y lograr mi jubilación ...es un gran problema...cuando no ubican los libros planillas, debería existir un sistema que registren de manera individual todas las aportaciones.

3.- VICTOR MORALES MONTES; identificado con DNI. N° 23646705, domiciliado en; Barrio Embarcadero C 47 Nro 4, Distrito de Chicla, Provincia De Huarochirí, se perdieron los libros y no puedo jubilarme, lo único que nos queda es Demandar.

4.- BERNALES ARIAS WENCESLAO; identificado con DNI. N° 06820851, domiciliado en la Urb. Raúl Barrenechea, Av. Merino Reyna N° 971, Del Distrito de Carabaylo, provincia y Departamento de Lima, trabajé en construcción civil y no se encuentran los libros de Planillas, sólo me queda demandar...debería se automática la JUBILACIÓN.

5.- ADELSEINDA MEDINA VALENCIA, Peruana Identificada con DNI N° 06934069, estado civil casada, con domicilio en Av. Bolívar N° 2150 - Block E – 07 Dpto. N° 104 Distrito de Pueblo Libre, provincia y departamento de Lima, logré desafiarme de AFP. Y luego jubilarme en la ONP porque tuve guardadas todas mis boletas de pago de mis veinte años de aportes y no tuve problema.

6.- JUANA ALAYO BARDALES VDA DE MORALES, IDENTIFICADA CON D.N.I. N° 06865811, domiciliada en Av. Los Incas N° 291, Pablo VI. Año Nuevo, mi esposo laboró toda una vida por más de treinta años y no me puedo jubilar porque me dicen que el empleador no ha pagado a la SNP...LUCHARÉ HASTA LOGRARLO.

7.- AYBAR CHACALIAZA ALEJANDRO TEODORO, identificado con DNI. N° 22241334, domiciliado en av. Canadá Nro 3166 distrito de San Borja, falleció mi empleador y no encontraban los aportes, pero mis datos aparecían en el sistema de pensiones, pero no mis aportes...espero lograrlo. debe existir una pensión para todos de acuerdo a nuestra edad y tener al menos el seguro médico.

8.- CARLOS GUILLERMO CARPIO VILLANUEVA; identificado con DNI N° 08278281, domiciliado en jr. Los Minerales N° 776 urb. Inca Manco Cápac San Juan de Lurigancho – Lima, no encuentran mis últimos dos años de aportes, a pesar que he adjuntado las boletas ya tengo un año y no terminan de evaluar mi tramite... deberían implementar un sistema de ubicación de libros planillas o las jubilaciones deben ser automáticas.

9.- VICENTE MARQUEZ PALACIOS, identificado con DNI. N° 03630408, como albañil he trabajado en muchas empresas... ahora a mi edad que tengo no sé ni me acuerdo en que empresas trabajé... para jubilarme no existe un padrón que registre todos los aportes desde el año 1965, me dicen que sólo registran del año 1999. No sé qué hacer.

10.- OLGA FRATELLI CUBA DE LARREA, Identificada con DNI Nro 09096780, domiciliada en Calle Tacaymano Nro 1652 Urb. Mangamarca del distrito de San Juan de Lurigancho, provincia y departamento de Lima, necesitamos con urgencia la pensión, hemos trabajado con mi esposo por muchos años y ninguno de los dos alcanzamos sólo nos queda tramitar la Pensión conyugal.

11.- ROSA DAVILA ALMINAGORTA; Identificada con DNI N° 23370913, domiciliada en av. Angélica Gamarra N° 2021- 2023, urb. Santo Tomas de Garagay, San Martín de Porres – Lima, me dicen que la planillas que ellos registran no he completado veinte años de aporte, pero yo tengo todos mis documentos que he aportado 20 años 6 meses y voy agotar todo, caso contrario voy a demandar a la ONP.

12.- JORGE MAGNO CALDERON MOLINA, Identificado con DNI Nro. 22255230, domiciliado en Mz. B9 Lote 11, Sector 2, Mariscal Cáceres del distrito de San Juan de Lurigancho, Provincia Y Departamento de Lima sólo me queda demandar...debería se automática la jubilación...a pesar que he trabajado para una sola empresa, me faltan dos años de aportes...deberían otorgarme una Pensión proporcional y no quedarse con mis 18 años de aportes.

13.- BENAVIDES ROJAS DE CALDERON MARIANELA, Identificada con DNI Nro. 22255201, domiciliado en Mz. B9 Lote 11, Sector 2, Mariscal Cáceres del distrito de San Juan de Lurigancho, Provincia y Departamento de Lima, falleció mi empleador y no encontraban los aportes, pero mis datos aparecían en el sistema de pensiones, pero no mis aportes. espero lograrlo, la verdad que estoy decepcionada de este sistema pensionario.

14.- FIDEL MELITON ORTEGA CONTRERAS, Identificado con DNI Nro. 20009573, domiciliado en; Mz. U3 Lote 18, Sector 2, Urbanización Inca Manco Cápac 2da etapa del distrito de San Juan de Lurigancho, Provincia y Departamento de Lima, tenía mis aportes, pero no me podía jubilar porque mi DNI, figuraba una fecha de nacimiento que no concordaba con mi partida de nacimiento, tuve que hacer tramite de rectificación ante la RENIEC y pude lograrlo. Deben tener la información correcta de RENIEC y no negar mi pensión.

15.- EBERTO PINCHE SHAPIAMA identificado con DNI. N° 08031789, domiciliado en jr. Mármol 412 urb. Inca Manco Capac I etapa, del distrito de san Juan de Lurigancho, provincia y departamento de Lima. S/. 220.00 soles que tal monto que recibo...tenemos que enjuiciar a la ONP, para lograr un aumento... y sigo luchando ya van tres años de juicio y sigo para adelante hasta lograrlo.

16.- JULIO UGARTE ROSAS, IDENTIFICADO CON DNI. N° 08040717, con domicilio real en av. Pacasmayo N° 473 departamento 201 - Urbanización Santa Rosa – Callao. El empresario se dedicaba al servicio de actividad económica de Edición de Libros y siempre cambiaba de razón social, y ahora no puedo jubilarme porque no recuerdo los nombres de las empresas a pesar que el propietario era un solo empresario.

17.- ENRIQUE TEODORO VILLAVICENCIO VARGAS identificado con DNI. N° 082855141, domiciliado en jr. Cajamarquilla 1482. Mz B 6 lote 15. Urb. Zárate del distrito de San Juan de Lurigancho, provincia y departamento de Lima, Demandé y me declararon fundada mi demanda, han pasado muchos años para lograrlo...debería se automática, ahora estoy luchando para que se resuelva la segunda instancia que espero me darán la razón.

18.- JUAN PABLO ZAPATA COVEÑAS, identificado con D.N.I. N° 80510370, domiciliado en el Jr. Albino Torres Mz. 2 Lote 25, Pueblo Joven César Vallejo, del distrito de Villa María del Triunfo, pensión por incapacidad he solicitado me niegan porque dicen que la incapacidad no llega al 50% de menoscabo a pesar que no tengo los diez dedos de la mano a pesar que nací así, y aporte por más de 15 años, me iré al juzgado a luchar por mi pensión.

19.- ZAPATA MORALES CARMEN, IDENTIFICADO CON DNI. N° 03629621, DOMICILIADO EN JR. ANÈMONAS NRO 1437 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA, me INFORMAN que la planillas que ellos registran no tengo veinte años de aporte, voy agotar todo, caso contrario demandaré aunque estoy muy enfermo que malos son nuestros gobernantes.

20.- MANUEL JACINTO VERGARAY, identificado con DNI. N° 06209237, domiciliado en Jr. Los Zafiros 1704 Urb. Las Flores 78 La Basilia, del distrito de San Juan de Lurigancho, provincia y departamento de Lima. Que tal sinvergüencería los de la ONP, yo he sido empleado de la editorial y encargado de hacer los pagos ante el Banco de la Nación, por concepto de pago de Jubilación...hasta la fecha sigo luchando por mi pensión.

21.- CAMAYO MANYARI JOSÉ ANTONIO, identificado con D.N.I. N° 10164593, domiciliado en la Calle 33, N° 160-162 - Urb. Payet. Tupac Amaru, Distrito de Independencia, Provincia y Departamento de Lima...la verdad Dr. lo que recibo 256 nuevos soles no me alcanza. Qué pena que no pueda acceder a un monto mayor a pesar que he aportado 20 años en forma ininterrumpida.

