

Perú en la encrucijada: TLC con EEUU (reedición)

El aspecto de las inspecciones laborales parece no importar, como siempre los trabajadores son la última rueda del coche

Frank Claudio Sanabria Iparraguirre (fsanabria@pucp.edu.pe)

Jorge Luis Flores Shimabukuro (jorge.flores@pucp.edu.pe)

Durante los últimos meses el tema de los derechos laborales y en particular las horas extras y su falta de pago destacó en el ambiente político, económico y laboral. En el último debate presidencial del 21 de abril del 2006 el actual Presidente Alan García Pérez indicó que:

*“Parte de **la gobernabilidad** es devolverle a los trabajadores su capacidad de consumo y sus derechos laborales, hay millones de peruanos que trabajan hoy **más de ocho horas** y no les pagan las horas extras, nosotros vamos a hacer cumplir firmemente que se paguen las horas extras...y para ello vamos a **nombrar 250 inspectores de trabajo**.”¹*

Si bien el Perú ha incorporado la jornada de ocho horas en su legislación, muchos trabajadores se ven obligados a trabajar más tiempo recurriendo a las horas extras, las mismas que no se pagan y limitando la acción de los trabajadores sobreempleados en la vida de la comunidad política. Es este punto -sobre las horas extras impagas- que el senador Demócrata Sander Levin² pone a la luz el cumplimiento de las cláusulas laborales del capítulo 17 del Tratado de Libre Comercio entre Perú y EEUU (TLC) y considera que no se cumplen con los estándares internacionales los convenios con la OIT como son.

- Derecho de asociación
- Derecho de organización y negociación colectiva
- Prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio
- Protección laboral para niños y menores. Prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil
- Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, **horas de trabajo** y salud y seguridad ocupacional.

En ese sentido, la pronta ratificación por parte del Congreso norteamericano del Tratado de Libre Comercio entre Perú y EEUU, y en consecuencia la exigencia de cumplimiento del marco jurídico laboral, ha traído sobre el tapete lo endeble de nuestro Sistema de Inspecciones Laborales (SIL) en su rol de verificación de las normas que protegen a los trabajadores. Contexto que el presente

¹ **Alan García Pérez** en el debate Presidencial al tocar el tema de: “Democracia, Gobernabilidad y Derechos Humanos el 21 de mayo del 2006.

² El Diario El Comercio del 13 de julio del 2006, después que el Presidente Toledo viajará a USA para apoyar la aprobación del TLC por parte del Congreso Norteamericano.

trabajo analizará bajo la perspectiva de la Teoría del Principal-Agente, ya que como diversos estudios han señalado, no todos podrán exportar, debido a su menor nivel de competitividad, por lo que se presenta una situación peculiar en la que no todos apuntan hacia la misma dirección.

Es decir hay empresarios que no respetan los derechos de los trabajadores, porque su nivel de eficiencia y productividad empresarial no les permite asumir los respectivos costos laborales. Asimismo al interior del mismo SIL, hay una marcada diferencia entre los ingresos de los trabajadores, unos ganan significativamente más que otros, encontrándose además en un régimen laboral menos flexible al despido, como es la 276, en comparación a los que están en la 728, por lo que unos se sentirán más motivados que otros a trabajar bien.

Además, al no haberse realizado una reforma del Estado, el Ministerio de Trabajo, permanece como una entidad burocrática y con bajo presupuesto, por lo que tampoco parece seguir la orientación nacional de velar por los derechos de los trabajadores.

En resumen existen actores, en algunos casos agentes y en otros principales, que no parecen seguir los objetivos nacionales de llevar el barco hacia la misma dirección de suscribir un TLC.

Por ello, el presente artículo tiene como objetivo establecer y esbozar tanto las relaciones entre mandatarios y mandantes- internos y externos- que interactúan en el SIL, así como el diseño de propuestas para que la administración laboral se fortalezca y se convierta en un mecanismo oportuno, eficiente, eficaz, efectivo, de calidad y equitativo en el equilibrio de las relaciones laborales al interior de las unidades productivas y esta entidad pueda cumplir cabalmente con sus funciones de verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales mediante la fiscalización, orientación y sanción a los actores laborales, en particular, a los empleadores. Por lo que se considera pertinente utilizar la Teoría de la Agencia y los árboles de Decisión de la Teoría de Juegos.

De esta forma, es interés del artículo demostrar que al abrir la caja negra del SIL, se evidencien los diversos incentivos, intereses y motivaciones que se desarrollan en esta institución, las mismas que impulsan y/o traban su desempeño.

En este sentido, nuestro planteamiento se distingue de otros que tratan “La Modernización del Servicio Inspectivo Laboral” por discutir el tema desde un punto de vista de la economía institucional, pues al plantearse la pregunta de ¿cómo afecta la modernización del sistema de inspecciones al mercado laboral? se encuentra en la economía laboral recursos suficientes para responderla, pero consideraciones sobre el comportamiento de los agentes y de las instituciones del mercado laboral han sido soslayadas, y de modo particular, sobre las relaciones internas dentro de una organización de ese tipo. Un factor que prima para tal inclinación es que los investigadores del mercado laboral no

tienen experiencia en las inspecciones laborales. Consecuentemente hay pocos estudios empíricos o teóricos sobre este punto.

Por último, cabe mencionar que este enfoque institucional se nutre de dos hechos de la realidad peruana: por un lado la cercanía de la entrada en vigencia de un Tratado de Libre Comercio con EEUU y por el otro el cierre de la llamada Cédula Viva (Régimen de la 20530). En efecto, el TLC establece que la normatividad laboral interna de cada país debe ser cumplida y con el cierre de la Cédula Viva el Estado se libra de la quiebra y asegura recursos para la Modernización del Estado, y no hay excusa para seguir manteniendo políticas remunerativas desincentivadoras de la productividad en el SIL, debiendo por el contrario premiar a los eficientes y castigar a los que no rinden; recompensando la productividad en las inspecciones. En este escenario el rol del inspector laboral toma especial relevancia como el funcionario público de carrera, especializado, con autonomía técnica y funcional, capacitado para enfrentar situaciones diversas y sobre todo consciente del rol social que le compete, en un contexto de modernización del Estado que exige una reformulación de su accionar en términos de un planeamiento estratégico de la nueva gestión pública, en el que se debe orientar la atención al usuario/cliente/ciudadano dentro de los requisitos de eficiencia, eficacia, efectividad, equidad, ética, economía y calidad, más aún en el caso peruano dada la existencia de una Ley Modernización del Estado que así lo exige. De este modo se delinearán básicamente las interrelaciones posibles que se presentarán con el TLC, tratado que se erige como un incentivo externo a los mandantes y mandatarios para reestructurar en lo posible las actuales relaciones entre estos agentes y alinearlos hacia un objetivo nacional, para ello consideramos que la gerencia y supervisión pública es una herramienta útil para conseguirlo vía el continuo monitoreo y vigilancia de los hacedores de política y de los ciudadanos.

Teoría de la Agencia.- La teoría de la agencia analiza la forma de los contratos mediante los que una o más personas denominadas como "el principal" encargan a otra persona denominada "el agente", la defensa de sus intereses delegando en ella cierto poder de decisión. Esta situación es muy frecuente en economía e implica siempre la existencia del problema del riesgo moral, es decir la posibilidad de que el agente (gestor político, gestor empresarial) busque objetivos personales en detrimento de los intereses del principal (el ciudadano o el accionista). Puede comprobarse que el problema así enfocado permite analizar los problemas de las decisiones económicas de estado y mercado desde una visión unificada. Habrá una pérdida de eficiencia siempre que los costos y perjuicios ocasionados por una decisión no recaigan sobre el individuo que decide.

El problema se encuentra en mayor o menor medida en cualquier forma de contrato laboral. Cualquier trabajador contratado para cualquier tarea tiene siempre cierta capacidad de decisión y

posibilidad de no cumplir con la labor asignada, eludir el control y reducir su esfuerzo. El control y la supervisión de los trabajadores tiene un costo por lo que puede ser eficaz contratar supervisores. Esto implica la aparición de un escalón intermedio de agentes, ya que habrá que controlar adicionalmente a los supervisores.

Una solución habitual en las grandes corporaciones consiste en asociar al agente a los beneficios de las empresa; habitualmente ese tipo de estímulos a la lealtad adoptan la forma de pagos en función de beneficios, participación en la propiedad o, más recientemente, opciones de compra de acciones o concesiones de derechos sobre aumentos en la cotización. Esto mismo puede funcionar también en una entidad pública, en la que se establezcan incentivos a los trabajadores más eficientes y productivos.

La nueva gestión pública (NGP).- Esta postura intenta conducir a un gobierno más económico y eficiente, con servicios de mayor calidad y programas más eficaces, y además, simultáneamente, pretende introducir cambios como la ampliación del control político, mayor libertad a los gerentes para que lleven a cabo su gestión, mayor transparencia gubernamental y una mejora de la imagen de los líderes políticos, en términos de “gerentes” que lideran mejoras en la productividad y eficiencia de los empleados públicos.

En este sentido la Nueva Gestión Pública es un ámbito de debate profesional sobre la estructura, gestión y control de la administración y el sector público para hallar las mejores respuestas, según las circunstancias, a las cuestiones de cómo estructurar, gestionar y controlar, individual y colectivamente, los sistemas burocráticos. Para ello se propone construir un cuerpo de conocimientos y técnicas para el sector público, orientándolo hacia el rendimiento y los resultados.

Estudios previos.-

Los estudiosos del Mercado Laboral Peruano no escatiman en proponer la necesidad y urgencia de la Modernización de los Servicios Inspectivos de las Normas Laborales. El fortalecimiento de la fiscalización (Norberto García: 2001) es imprescindible para incrementar la productividad de las empresas y disminuir las desregulación de las relaciones laborales dado que no se puede apostar en capacitar, calificar e invertir en productividad en trabajadores que no tienen estabilidad laboral y contratos de trabajo. El nuevo sistema de inspecciones laborales – según García- debería incluir incentivos y premios para los que cumplan con la institucionalidad vigente, prevención y capacitación

para los que infrinjan las normas por primera vez, y multas y penalidades para los infractores recurrentes.

La ausencia de fiscalización laboral - para García - equivale a proporcionar una señal a los empleadores en la dirección de que es factible evadir el cumplimiento de la legislación laboral y de la seguridad social, sin costo alguno para la empresa.

Para Miguel Jaramillo (2002) es necesario reforzar la capacidad de fiscalización del MTPE para hacer cumplir la normativa laboral. Sin una mayor fiscalización, la consecuencia sería una mayor tasa de desempleo y no se puede asegurar un impacto significativo de reducción de la informalidad. Otra razón para emprender el fortalecimiento de las inspecciones laborales es que el tema laboral ha formado parte de las negociaciones de todos los TLC`s a la fecha, en donde un elemento común es la necesidad de que la normativa laboral nacional sea cumplida. Tan elemental requerimiento choca con una realidad en la que la mayoría de vínculos laborales ignoran por completo las provisiones legales al respecto. Jaramillo considera la urgencia de “pensar en cómo elevar su cumplimiento, a pesar de saber que la legislación laboral esta hecha para una escasa cantidad de empleadores y trabajadores”.

Según Chacaltana (2002) un sistema moderno de fiscalización laboral forma parte de un impulso para institucionalizar el mercado de trabajo dado que el proceso de flexibilización del mercado laboral peruano no estuvo acompañado de un impulso a las instituciones del mercado de trabajo, a fin de compensar las asimetrías existentes en el mercado laboral como la Autoridad de Trabajo o los Sindicatos. Señala además que se debe incursionar en una campaña de inspección preventiva, apoyada en bases de datos cruzados, con el objetivo de establecer un sistema moderno de fiscalización.

Como se observa estos autores consideran sobretodo el efecto de la Modernización del servicio inspectivo sobre el mercado laboral (productividad, desregulación, informalidad, desempleo, asimetrías, incentivos); pero propuestas sobre cómo realizar esta ansiada Modernización no abundan. Antes de proponer UN ESQUEMA O PARADIGMA de Modernización del SIL, debemos abrir la Caja negra del SIL. Donde vemos que no sólo se interrelacionan personas con infraestructura, con las normas laborales que se deben aplicar y vigilar sino que hay una estructura de mandantes y mandatarios (internos como externos), es decir, un desarrollo de incentivos/desincentivos entre ellos; los mismos que se deberían alinear a los objetivos nacionales que es obtener el máximo provecho medido en ingresos y en empleo de un Tratado de Libre Comercio con EEUU, para lo cual es necesario vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral nacional tal como se plantea en la cláusula laboral del TLC (Capitulo 17).

La caja negra del SIL.-

Del Anexo 3 se observa comparativamente el desempeño de las Inspecciones Laborales entre los países de Argentina y Brasil, aunque se nota esfuerzo aunque pequeño de incrementar la cobertura de acción a pesar de que la probabilidad de sancionar no se incrementa. Del Anexo 1 se aprecia los indicadores tradicionales que son ante todo administrativos y no detallan el esfuerzo y desempeño de los inspectores laborales. En el anexo 2 proponemos indicadores que supervisen y controlen el desempeño de los inspectores en su accionar con miras a cumplir con el TLC.

Asimismo el SIL debe encarar una nueva legislación la misma que no esta libre de discusiones y omisiones. En efecto, en un estudio reciente³ se indica que se debe fortalecer las inspecciones laborales, y no retroceder en su marco jurídico de actuación, con la dación de leyes como la N° 28292, y su Reglamento el D.S. N° 010-2004-TR, de fecha 21 de julio del 2004, por el cual se elimina la diligencia previa. Por este acto administrativo el inspector de trabajo verificaba la real situación laboral de todos los trabajadores al interior de la empresa, sin excepción, lo que beneficiaba a aquellos que cumpliendo una relación de dependencia o vínculo laboral, estaban bajo un contrato no personal, en cambio ahora se verificará las condiciones de trabajo únicamente de los que están en planillas, en perjuicio de los otros trabajadores a pesar que cumplen igual función o labor. Además existe otra crítica desde la óptica legal y administrativa⁴. Una de las variaciones en la normativa de inspecciones laborales es la aplicación directa de una multa (sanción económica) ante la comprobación de algún incumplimiento de las normas laborales.

Así, se elimina la posibilidad de que las entidades empleadoras tengan un plazo para la subsanación de sus infracciones sin que resulten afectadas económicamente. El modificado numeral 16.5 del artículo 16° de la ley establece, asimismo, que el reglamento determinará los supuestos en que el procedimiento inspectivo tendrá visita de reinspección, en cuyo caso, de no ser subsanado el incumplimiento observado en la visita de inspección, se duplicaría la multa, conforme al artículo 19°, numeral 19.3, de la presente norma, esta duplicidad sancionatoria estaría colisionando con el artículo 230, numeral 10 de la LEY 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General), que precisa que no se podrá imponer sucesiva o simultáneamente una pena

³ FLORES SHIMABUKURO, Jorge . y SANABRIA IPARRAGUIRRE, Frank "ELEMENTOS PARA UNA VERDADERA REFORMA TRIBUTARIA" Revista Actualidad Económica del Perú www.actualidadeconomica-peru.com. Agosto 2004

⁴ El Peruano 8 de Septiembre de 2004. Modificaciones al Decreto Legislativo 910. Algunas observaciones de Dr. Antenor Obregón Sevillano.

y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. En el Anexo 4 y en los diagramas 1 y 2 se describe los cambios legislativos y las modificaciones en el procedimiento inspectivo. Considero oportuno realizar comparaciones con la entidad líder en inspecciones de cumplimiento de normativas como es la SUNAT, en los Anexos 5 y 6 se refleja las distancias salariales entre ambas instituciones, como las diferencias entre los regímenes laborales en el interior del SIL, esta situación se explica por el Decreto Supremo N° 006-75-PM-INAP por el cual para lograr un mejor desempeño en la función pública se destina asistencia y premios de estímulo al servidor público del Decreto Legislativo 276 en base a las multas que imponga. Diferencia que no estimula a los inspectores del Decreto Legislativo 728 a imponer las sanciones con la frecuencia adecuada. De los anexos 7 y 8 se muestra la fuerza coercitiva de la SUNAT mediante los ejecutores y auxiliares coactivos en Lima y provincias, en el caso del MTPE solo se tiene un Ejecutor Coactivo y dos auxiliares. En cuanto al presupuesto debemos apreciar de los Anexos 9 y 10 que el gasto de un trimestre de la SUNAT equivale al total anual MTPE.

Análisis de las actuaciones de los mandantes y mandatarios.-

Resulta importante conocer la estrategia de cada uno de los agentes involucrados en este juego de roles ya que si bien la meta final es el logro de la suscripción del TLC con los EEUU, como objetivo nacional, no todos apuntan hacia la misma dirección. Así el Ejecutivo puede tener como interés político lograr este acuerdo para elevar su popularidad, sin embargo a falta de una reforma integral del Estado, el Ministerio de Trabajo (MTPE) puede no actuar dentro de la lógica de “los grandes deseos nacionales”, y puede entraparse dentro de su propia ineficacia como institución, lo que involucra, además, la falta de identificación de los inspectores laborales con respecto al SIL, es decir a cada nivel se presenta una divergencia entre agente y principal en perjuicio precisamente de un marco de cumplimiento de las normas de protección de los trabajadores como parte de las exigencias del TLC.

- Caso 1: El ejecutivo como principal y el MTPE como agente.-

El objetivo que persigue el Ejecutivo (principal) es elevar el nivel de crecimiento de la economía, con ese fin resulta conveniente para los objetivos nacionales la suscripción de un TLC con los EEUU, ya que dicho acuerdo abriría las puertas del mercado norteamericano a nuestras exportaciones. Sin embargo, dado que no se ha realizado una reforma de modernización del Estado dentro de los

alcances de la NGP, el MTPE (agente) puede no cumplir con este fin, debido a una mala distribución del presupuesto, falta de capacitación de sus trabajadores, ineficacia de su gestión, ausencia de unidad de criterio, descoordinación, ausencia de colaboración y de cooperación etc.

- Caso 2: El MTPE como principal y el SIL como agente.-

Al interior del SIL, existe una marcada diferencia de sueldos. Así, un inspector bajo el régimen laboral de la 728 gana en neto S/. 1800, mientras que los que se encuentran dentro de la 276, reciben hasta S/. 4500, lo que genera recelo y discrepancias, que se refleja en la productividad de cada uno de ellos. Los que más ganan al encontrarse dentro de un régimen más inflexible al despido se verán menos motivados a trabajar bien, mientras que los segundos y los que se encuentran bajo contrato temporal o permanente son los que más se esfuerzan y trabajan de manera más productiva y eficiente porque su régimen laboral es más flexible al despido, toda vez que existe un estatuto reglamentario que amplía los motivos de despido. Esto motiva una incompatibilidad de incentivos entre el MTPE, como principal, y el SIL, como agente.

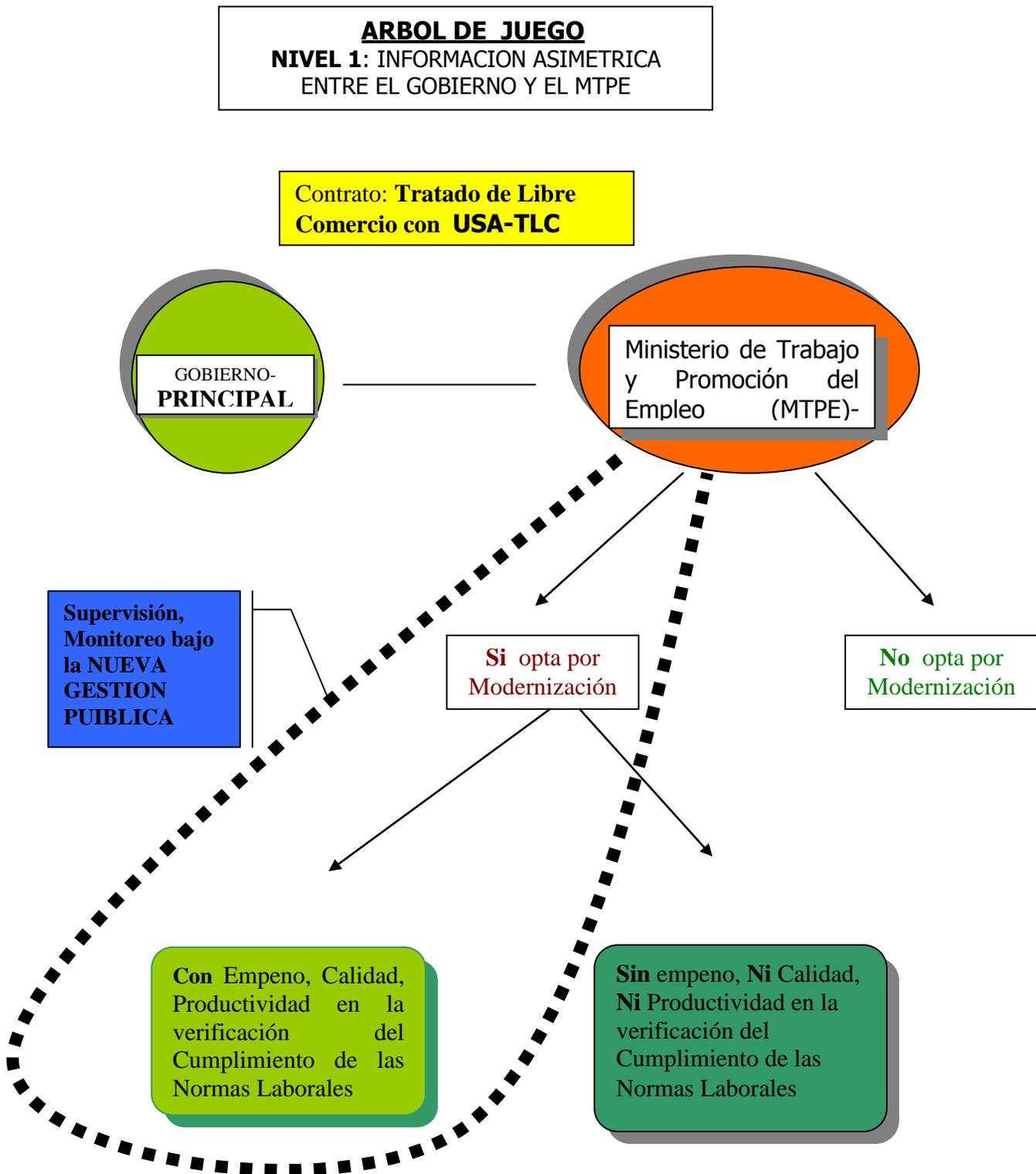
- Caso 3: Los usuarios como principal y los inspectores (SIL) como principal.-

En este caso la incompatibilidad de incentivos hará que sólo algunos inspectores trabajen bien, en beneficio de los usuarios (despedidos y empleadores), lo que significa velar por el cumplimiento de las normas laborales a favor de los trabajadores, con el consiguiente incremento del número de denuncias interpuestas, de visitas inspectivas realizadas, de multas impuestas, es decir dando cumplimiento a las normas respectivas establecidas favoreciendo una suscripción del TLC.

Situación ad portas de la entrada en vigencia del TLC con EEUU.-

El Ejecutivo, tomando en serio el reto, inicia la modernización del Estado dentro de los alcances de la NGP. Para ello se realizan programas de capacitación de los empleos públicos, éstos se vuelven más eficientes y productivos, se eleva el presupuesto del MTPE y del SIL, ya que como se mencionó existen recursos del cierre de la Cédula Viva. Asimismo, se inicia una labor de marketing y de acercamiento con la población, en la que se difunde a la entidad para que los despedidos acudan masivamente a interponer sus denuncias.

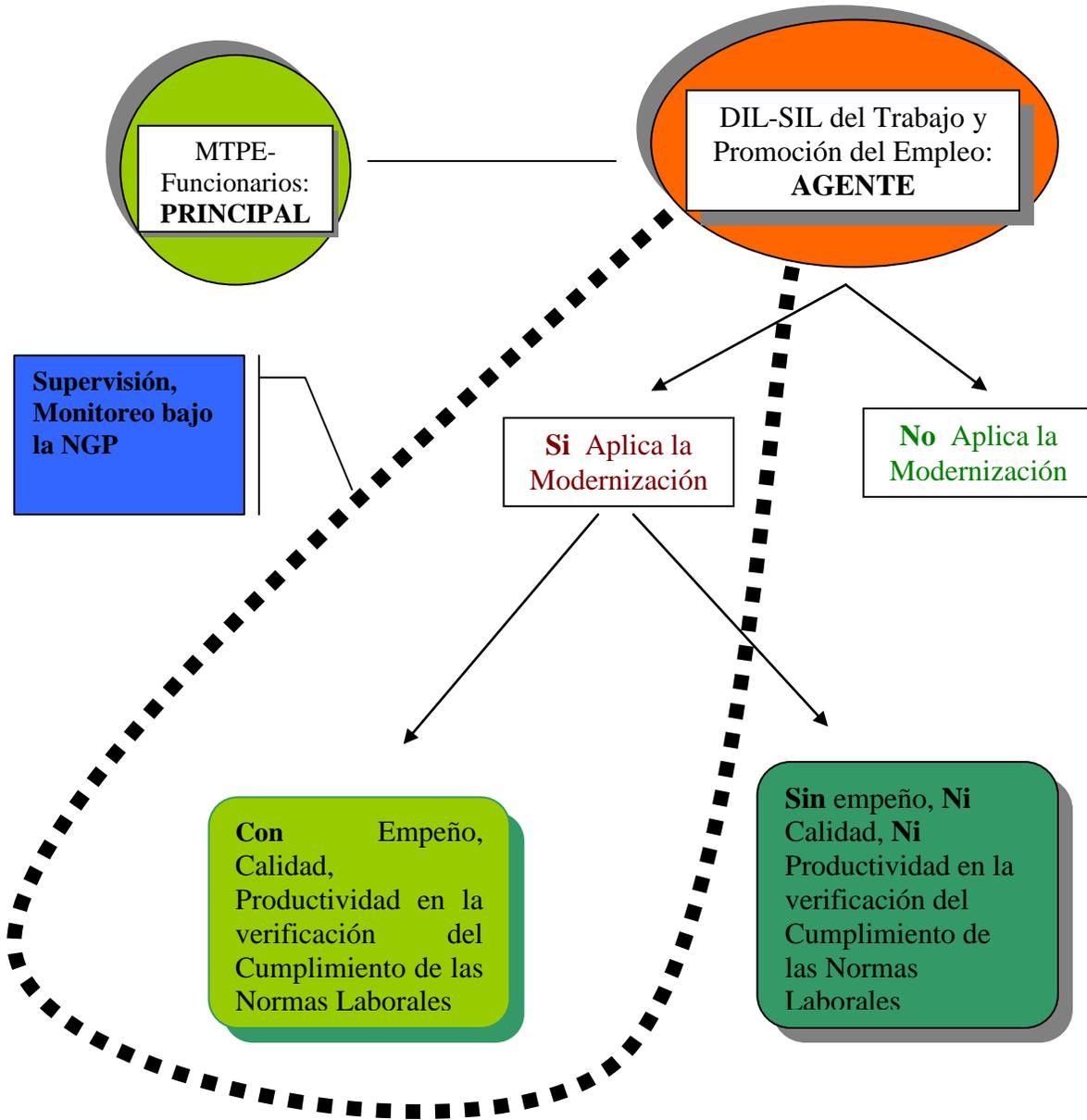
El árbol del juego de decisiones se puede observar en el siguiente esquema:



ARBOL DE JUEGO

NIVEL 2: INFORMACION ASIMETRICA ENTRE EL MTPE Y EL DIL-SIL

Contrato: **Contrato de Trabajo**



ARBOL DE JUEGO

NIVEL 3: INFORMACION ASIMETRICA ENTRE EL SIL/INSPECTORES Y LOS EMPLEADORES

Contrato: **Contrato de Trabajo**

FUNCIONARIOS:
PRINCIPAL

INSPECTORES:
AGENTE

EMPLEADORES:
USUARIO

Supervisión,
Monitoreo bajo
la NGP

Inspector Si
Verifica

Inspector No
Verifica

Con Empeno,
Calidad,
Productividad en la
verificación del
Cumplimiento de las

Sin empeno, Ni
Calidad, Ni
Productividad en la
verificación del
Cumplimiento de las
Normas Laborales

Ganan los
empleadore
infractores

SI TLC,
gana
empleador
cumplidor

Pierde
empleador
infractor

No TLC,
pierde
empleador
cumplidor

Gana
empleador
infractor

Como se observa, sólo en el caso en que el Estado adopte e implemente la NGP, podrá darse el caso en el que los empresarios cumplidores, es decir los verdaderos interesados y en capacidad competitiva de exportar, salen beneficiados, ya que el SIL cumple con eficacia sus funciones y nuestro país no es acusado de competencia desleal ni incumplimiento del TLC. De ahí la importancia de llevar a cabo una reforma del Estado, que permita crear un marco efectivo de protección al trabajador a través del respeto de las normas laborales, de lo contrario, la suscripción del TLC, correría peligro.

CONCLUSIONES.-

EL análisis efectuado nos revela la importancia de la implementación de un conjunto de políticas coordinadas si queremos seguir el camino hacia el desarrollo y crecimiento económico.

Si avanzamos, como es la tendencia de las economías mundiales, hacia el establecimiento de zonas de libre comercio, como es nuestra intención con las negociaciones del presente TLC, debemos cumplir con las exigencias en materia laboral, de proteger a nuestros trabajadores y cumplir con el marco jurídico del trabajo. Ello depende del juego de una serie de actores, como se ha descrito, en el que no todos apuntan hacia la misma dirección de las políticas de Estado.

Dentro de las mismas entidades estatales existen incompatibilidad de incentivos, más aún a nivel de los empleados públicos, lo que abre el abanico de la teoría de juegos, por lo que los programas de desarrollo deben llevarse a cabo de manera que se establezcan incentivos equivalentes, que motiven a mandatarios y mandantes a seguir el mismo camino de las políticas de Estado.

El presente trabajo ha demostrado que no habrá TLC sin una reforma profunda de modernización del aparato público, que implique el cambio de mentalidad del funcionario público hacia el cumplimiento de metas y mejora de su productividad, en el caso analizado del SIL, de no realizarse a profundidad tal reforma, las divergencias entre incentivos jugarán en contra de los objetivos de Estado.

POST SCRIPTUM

Ya pasaron 5 años de aquel debate electoral del 21 de abril del 2006, se aproxima otro, este 03 de abril del 2011. ¿Qué cambia del análisis anterior?. Veamos.

En este último lustro el Gobierno, encabezado por Alan García Pérez, se empeñó de “impulsar” la descentralización y la regionalización transfiriendo recursos, competencias del Gobierno Nacional a los gobiernos subnacionales; es decir, se hace necesario incorporar, al árbol de juego, un nuevo jugador: **EL GOBIERNO REGIONAL**, y con sus propios intereses y estrategias, que en muchos casos no tienen la misma dirección del Gobierno Nacional; y por ende no ejecutan lo establecido por el **PRINCIPAL** (funcionarios del Gobierno Nacional) o aplican desde su particular perspectiva, quebrando: la unidad de criterio en las actuaciones inspectivas, unidad de ejecución, la coordinación, colaboración y cooperación entre los **GOBIERNOS REGIONALES** y el **GOBIERNO NACIONAL**, **menoscabo de la autonomía, independencia e imparcialidad profesional** de inspectores y auxiliares de trabajo, **ruptura de la igualdad de las condiciones de trabajo de los propios fiscalizadores laborales**.

Es usual ver que los Gobiernos Regionales, contraten por medio de **CAS** (Contrato Administrativo de Servicios) a los Inspectores de Trabajo, Inspectores-Auxiliares; contraviniendo la propia Ley N° 28806 que exige que la fuerza inspectiva tenga autonomía técnica y funcional en el ejercicio de sus competencias, garantizándose su independencia frente a cualquier influencia externa, pues un trabajador bajo CAS se encuentra expuesto a ser sometido a las decisiones y expectativas políticas de los caciquismos regionales.

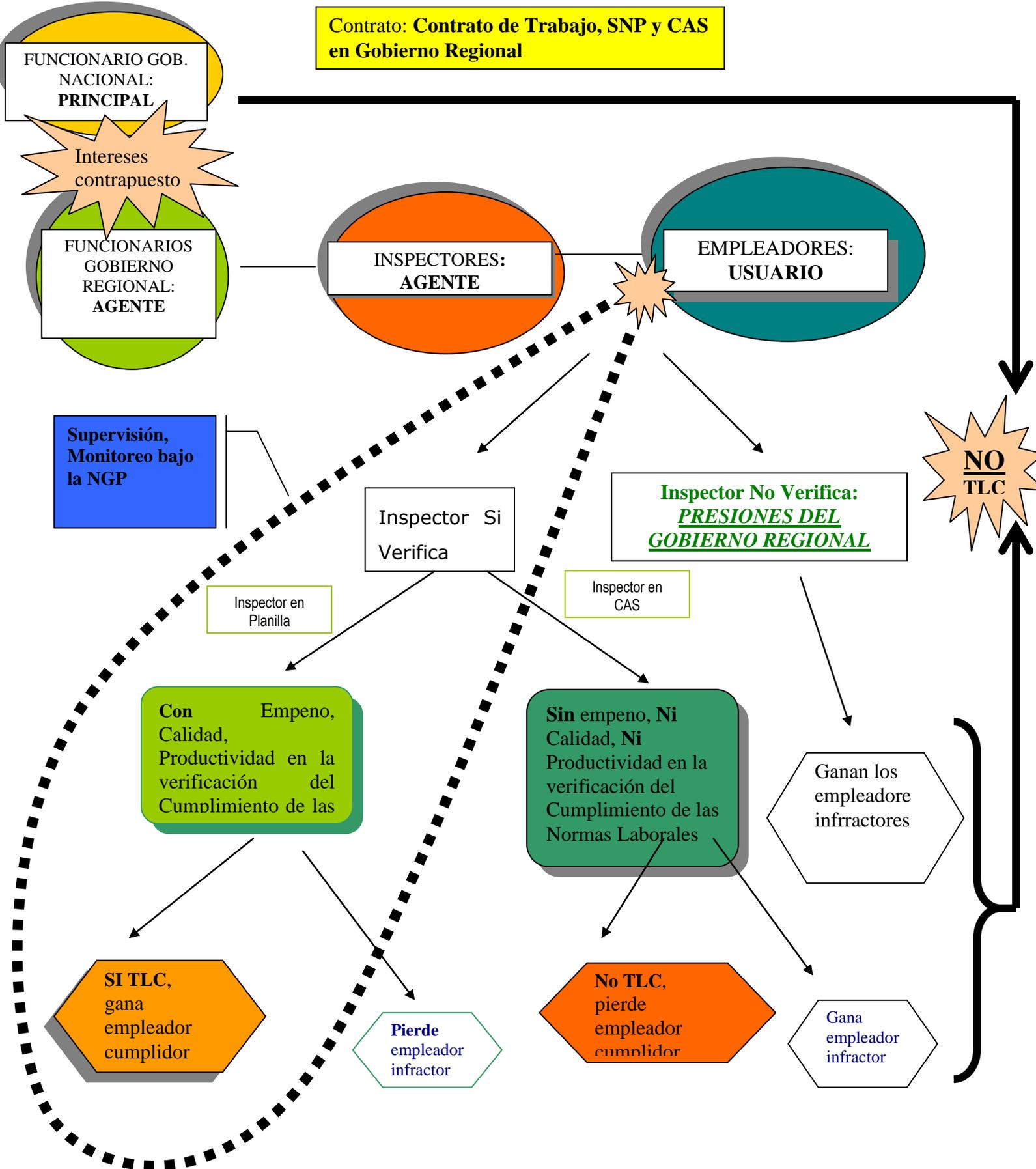
En efecto, la descentralización de las facultades de Inspecciones Laborales hacia los Gobiernos Regionales y contratar personal inspectivo bajo CAS puede acarrear:

- 1.- Uso y abuso de las mismas por parte de los Gobiernos Regionales para presionar a los opositores políticos o para beneficiar a los adleteres.
- 2.- Los puestos de los Inspectores de Trabajo se vuelven un “botín de guerra” por parte de los Gobiernos Regionales-Presidente Regional, Gerente de Desarrollo Social- a efecto de favorecer, proteger y/ o sancionar a sus adleteres y/o enemigos políticos.

Ante esta política de contratación de personal inspectivo ...¿cuál es el efecto sobre los usuarios del sistema inspectivo?

ARBOL DE JUEGO
NIVEL 2-A: INFORMACION ASIMETRICA ENTRE EL MTPE Y LOS GOBIERNOS REGIONALES/INSPECTORES Y LOS EMPLEADORES

Contrato: Contrato de Trabajo, SNP y CAS en Gobierno Regional



Veamos; un Inspector de Trabajo de acuerdo a la Ley 28806 según el artículo 6 vigila a las empresas que tienen más de 10 trabajadores; y los Inspectores-Auxiliares supervisan a las microempresas que poseen hasta 10 trabajadores.

¿Qué sucede si los **Gobiernos Regionales** a efecto de mantener su posición de caudillos regionales y proporcionar a sus simpatizantes y afiliados algún puesto de trabajo realizan “**concursos CAS**” para inspectores de trabajo por un tiempo determinado; y hacen lo mismo con los Inspectores Auxiliares?

Como en las Regiones se ubican grandes empresas extractivas: mineras, pesqueras, madereras y otras que tienen más de 10 trabajadores; los inspectores- auxiliares no tienen competencia; y por ende no fiscalizan, pues los Inspectores de Trabajo les compete verificar las normas laborales de éstas empresas; pero sucede que éstos no se encuentra dentro de la Planilla ni de los Gobiernos Regionales ni del Gobierno Nacional; y las empresas extractivas al conocer de aquella situación jurídico-laboral de los agentes fiscalizadores; su trabajo, sus investigaciones, sus diligencias e incluso las multas propuestas ante incumplimiento de las normas laborales a favor de los trabajadores se encuentran expuestas a las **NULIDADES DE LO ACTUADO** pues estos fiscalizadores laborales no tienen la competencia, las facultades, ni las facilidades para desarrollar sus inspecciones dentro de la propia Ley de Inspecciones; es decir, el principal enemigo de los trabajadores no es el empleador ni el desconocimiento de las normas laborales por parte de los trabajadores; el enemigo de los trabajadores es el propio Estado; que tiene **políticas inconexas**, entre el Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales.

Esta situación ya fue advertida por **el propio Ministerio**. En el año 2007 la Ex Ministra **Susana Isabel Pinilla Cisneros** considera que las Inspecciones Laborales debería tener una “**mayor independencia frente las presiones locales**” y agregó que “se evalúa debido a la ineficiencia de los gobiernos regionales para llevar adelante las fiscalizaciones, al contar con un número muy reducido de inspectores y con bajos sueldos”; asimismo sostuvo que “en la medida en que los gobiernos regionales no inviertan ni le den importancia a la dirección regional de trabajo, **va a ser imposible tener un sistema de inspecciones sólido en el interior del país**”. Y concluye manifestando “Las principales empresas mineras, petroleras, pesqueras, están fuera de la capital, cómo podemos garantizar en un proceso de descentralización una buena inspección, un buen cumplimiento de normas laborales si el Ministerio de Trabajo a nivel central no tiene esa autoridad”. Para eso es “**necesario contar con facultades para hacer inspecciones a nivel local y regional, con el presupuesto y capacidades adecuadas**”. Si eso fue en el 2007 ¿que pasa en el 2010? La situación no cambia pues el propio Ministerio de Trabajo en su Resolución Ministerial 144-2010

señala que: “Otro de los problemas que existe en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo es la rotación del personal, sobre todo en el cargo de Director Regional, que por ser funcionario de confianza, su permanencia **dependerá de la decisión** del Presidente Regional y los factores escapan a una revisión del ente rector” en este caso del Ministerio de Trabajo.

Esta misma Resolución Ministerial señala: “ La rotación de personal acarrea la **perdida de memoria institucional**, debido a que el personal capacitado por parte del MTPE en diferentes actividades....no pueden ser aplicados por remoción del funcionario o por renuncia al cargo debido principalmente a la baja remuneración que percibe, llevándose consigo todo lo aprendido y dejando a la DRTPE sin el conocimiento necesario para el correcto funcionamiento acorde con la capacitación recibida”

Por otro lado esta Resolución Ministerial señala de manera espeluznante que la Gerencia Regional de Desarrollo Social que “no está comprometida con el Sector Trabajo y dedica más tiempo, esfuerzo y recursos a los Sectores de Salud y Educación, **restando importancia** a las actividades y metas de las DRTPE, dificultando la puesta en marcha de las mejores propuestas por la DRTPE ante la sede del Gobierno Regional”

Y para coronar esta danza de los que sobran aquella Resolución Ministerial indica que: “Es pertinente mencionar que son escasos los ejemplos en los que la Gerencia Regional de Desarrollo Social apoya a las DRTPE adecuadamente. Se ha detectado que la FALTA DE RECLAMO por parte de las DRTPE ante esta situación, obedece al **temor de una represalia** en su contra, debido a la jerarquía de los funcionarios”.

La contratación de fiscalizadores laborales bajo el CAS constituye un incumplimiento de las obligaciones estatales en materia laboral, así como una vulneración a las normas y principios establecidos en el Convenio 81-OIT que consagran el deber del Estado de promover el cumplimiento de normas laborales en pos de la meta del Trabajo Decente y cumplir con el Capítulo 17 del TLC entre Perú-EEUU. Lo descrito anteriormente evidencia la limitada y poco efectiva coordinación, colaboración y cooperación entre el Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales vinculados a la protección de los derechos laborales de los trabajadores precarios y sindicatos, esto se puede denominar como “ **gestión pública inconexa en materia de desarrollo de relaciones laborales**”

mediante la verificación de cumplimiento de normas sociolaborales en el marco del TLC y del Trabajo Decente por parte del Estado Peruano” (gpi)⁵

La “gpi” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se observa en toda la institucionalidad y la gestión del servicio inspectivo laboral, por cierto caótica, dispersa y carente de peso político. Esta constatación nos conduce a insistir en la innegable necesidad de contar con una autoridad laboral independiente de los Gobiernos Regionales, con peso político, recursos y capacidades para cumplir con sus funciones y que- una vez ordenada, y ya generadas las capacidades lidere el proceso de descentralización y regionalización de dichas funciones-, es decir de una Superintendencia Nacional de Inspección de Trabajo (SUNIT).

Propuestas como la de contratar a los agentes fiscalizadores mediante **CAS**, evidencian que no existen reglas claras, este tipo de acciones ponen en peligro los compromisos comerciales contenidos en el TLC con EEUU, aprobado mediante **Resolución Legislativa N° 28766 y Resolución Legislativa N° 29054**. En efecto, el Perú asume un compromiso en esta materia, tal como lo señala el capítulo 17, numeral 17.3 que, para efectos de dicho tratado, es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de las protecciones contempladas en sus respectivas legislaciones laborales, tampoco es permitido dejar de aplicar ni dejar sin efecto las normas laborales que implementen el TLC como es el caso la **Resolución Legislativa N° 13284** del 01 de febrero de 1960 que exige la coordinación y colaboración en las Inspecciones Laborales.

Desde la entrada en vigor de la incorporación de personal inspectivo CAS la eficacia de la inspección del trabajo ha registrado un verdadero declive, que se ha manifestado, por ejemplo, en la ausencia de cooperación y de coordinación de los servicios de inspección, la falta de aplicación uniforme de las normas del trabajo, la incorporación de la inspección del trabajo a otros servicios atribuyéndoles otras tareas sin relación con sus cometidos, la transferencia de inspectores competentes y experimentados a otros servicios y el alta en la inspección del trabajo de personas sin experiencia ni formación en este ámbito, la ausencia de garantías de estabilidad y de independencia de los inspectores del trabajo, así como problemas de información de los trabajadores sobre los convenios colectivos y las relaciones laborales.

En ese sentido es necesario que la adscripción del sistema de inspección a una autoridad central- verbi gracia SUNIT- facilita la elaboración y la aplicación de una política uniforme en materia de inspección para el conjunto del territorio y la aplicación coherente de la legislación del trabajo.

⁵ “La gestión pública inconexa” de Carlos Alza Barco

En aplicación de la Ley de descentralización y regionalización, la inspección del trabajo ha quedado adscrita a los Gobiernos Regionales autónomas, y dicha adscripción ha producido problemas, concretamente en materia de aplicación uniforme de las normas del trabajo, de coordinación entre los servicios de inspección, de reparto de los cometidos entre los inspectores y otros funcionarios de las administraciones autónomas, en ese sentido se constata que a causa de la adscripción de la inspección del trabajo a estos Gobiernos autónomas aquélla no está bajo la vigilancia y el control de una autoridad central, como sería la SUNIT. Cabe recordar que en la práctica administrativa del Perú los servicios de inspección del trabajo **llevaban decenios bajo la vigilancia y el control de una autoridad central**, a saber, el Ministerio de Trabajo, por lo que se puede concluir que la organización de la inspección del trabajo resultante de las disposiciones de la ley de descentralización y regionalización es contraria al párrafo 1 del artículo 4 del Convenio 81 OIT y de la Resolución Legislativa N° N° 13284.

Cabe recordar que en el Informe del Comité de la OIT encargado de examinar la reclamación presentada por la Federación de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio de Trabajo de Grecia en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en la que se alega el incumplimiento por Grecia del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) se advierte que al haber sometido la inspección de trabajo a la competencia de las administraciones autónomas al ponerla bajo la supervisión del director competente de quien reciben instrucciones y ordenes se observa lo siguiente:

“El Comité señala que el artículo 6 del Convenio dispone que: El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y les independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida. **Se trata de un principio esencial** sobre el que descansa la eficacia de los sistemas de inspección. En efecto, los inspectores no podrán actuar con total independencia si su permanencia en el servicio o sus perspectivas de carrera **dependen de consideraciones políticas**. Por otra parte, esa independencia sólo puede ser real si los funcionarios de la inspección pueden dar cuenta, sin temor a represalias abiertas o encubiertas, de que los métodos de determinada empresa son contrarios a la ley y deben modificarse”.

“El Comité observa que, según las alegaciones de la organización reclamante y los documentos que la sustentan, la adscripción de la inspección del trabajo a las administraciones .. autónomas ha conllevado para **ciertos inspectores cambios de destino y de cometidos** que no tienen que ver con sus tareas de inspectores y la adscripción a la inspección del trabajo de personas sin

experiencia ni formación en ese ámbito. El Comité estima que la adscripción de la inspección del trabajo a las administraciones ... autónomas no garantiza la estabilidad en el empleo y la independencia de los inspectores, contrariamente a las disposiciones del artículo 6 del Convenio.”

“El Comité observa que los artículos 19⁶ y 20⁷ del Convenio se inscriben en el marco de una inspección del trabajo bajo la vigilancia y el control de una autoridad central. El Comité constata que la adscripción de la inspección del trabajo a las administraciones ... autónomas ha puesto fin al control de la autoridad central del Ministerio de Trabajo, impidiendo así la aplicación efectiva de los artículos 19 y 20 del Convenio. El Comité concluye que no se reúnen las condiciones necesarias para la aplicación de estos artículos, sobre todo en la medida en que es difícil concebir que la autoridad central pueda preparar informes anuales de carácter general sobre las actividades de los servicios de inspección, al escapar éstos a su control”.

El caso de Grecia y la experiencia peruana de los inspectores CAS pone en evidencia la ausencia de coordinación y colaboración entre los diversos órganos del Estado y Gobiernos Nacional y subnacional en materia de promoción de la obligaciones laborales en el mercado de trabajo y protección de los derechos fundamentales laborales de los trabajadores, lo que se traduce en una institucionalidad débil, dispersa e ineficaz. En efecto, uno de los temas más complejos y menos estudiados es el de la coordinación y colaboración entre instituciones para la gestión de las políticas públicas para el cumplimiento del TLC y la meta del Trabajo Decente. Las organizaciones recurren a dos mecanismos fundamentales y complementarios para cumplir con sus fines, a saber, la especialización y la integración. Por un lado, por medio de la especialización, las organizaciones realizan una división del trabajo que permite aprovechar las ventajas comparativas de grupos e individuos. Por otro, por medio de la integración, los aportes especializados se articulan de tal manera que generan un producto o servicio final valioso para el ciudadano. Lo que se busca es que exista una integración mediante la coordinación, produciéndose una efectiva colaboración y

⁶ Artículo 19 del Convenio 81 señala:

1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades.

2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.

⁷ Artículo 20 del Convenio 81 indica:

1. La autoridad central de inspección publicará un informe anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control.

2. Estos informes se publicarán dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá exceder en doce meses de la terminación del año a que se refieran.

3. Se remitirán copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dentro de un período razonable después de su publicación, que en ningún caso podrá exceder de tres meses.

cooperación entre organismos y entidades; si tal situación no ocurre no encontramos en una situación de incertidumbre; y la incertidumbre no resuelta: una **gestión pública inconexa** (IGP).

La coordinación como “***proceso de creación o utilización de reglas de decisión por el cual dos o más actores se ocupan colectivamente de un entorno de trabajo compartido***”, es necesaria en la gestión gubernamental y en particular en las inspecciones laborales. Las realidades complejas requieren ser descompuestas en varias dimensiones, pero también es necesario integrarlas para lograr su eficacia. La colaboración aparece como una “***actividad conjunta de dos o mas organizaciones que buscan incrementar el valor publico que generan trabajando juntas en lugar de separadas***”.

Incluso esta situación ha sido llevada a la OIT; en efecto en el **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones emitido en la Conferencia Internacional del Trabajo, 100.^a reunión, 2011** en su página 624 se señala lo siguiente:

*“Artículo 6 del Convenio. Situación jurídica y condiciones de servicio de los inspectores del trabajo. Según la CGTP, la CUT y la CATP, en muchas regiones del país el personal de inspección del trabajo no goza de la situación jurídica y de las condiciones de servicio garantizadas a otros funcionarios públicos (especialmente en cuanto al nivel de remuneración y a las perspectivas de carrera) que les garanticen la estabilidad en el empleo y los independicen de los cambios de gobiernos y de cualquier influencia exterior indebida. Los sindicatos indican que de un total de 181 inspectores del trabajo 33, desarrollan sus labores en el marco de «contratos administrativos de servicio» (CAS), de carácter temporal, mientras que el régimen de carrera y la garantía de estabilidad profesional deberían aplicarse a todos los inspectores en virtud de la legislación pertinente. ...No obstante, la Comisión desea subrayar que es indispensable que la **situación jurídica, el nivel de remuneración y las perspectivas de carrera de los inspectores del trabajo sean establecidos de manera que puedan atraer y conservar un personal calificado y protegido de toda influencia exterior indebida**. Estas condiciones deben reunirse no solamente en derecho, es decir, estar fundadas en disposiciones legales, sino también aplicadas en la práctica. ***En consecuencia, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione aclaraciones en relación con la condición jurídica y las condiciones de servicio del personal que ejerce las funciones de inspección del trabajo definidas en el artículo 3, párrafo 1, del Convenio. Asimismo, pide al Gobierno que adopte medidas que garanticen la plena aplicación en la legislación y en la práctica el artículo 6 del Convenio y que sirva para mantener a la OIT debidamente informada.*** “*

(Fuente: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_151559.pdf)

Aquella situación afecta negativamente la coordinación y la colaboración institucional que justamente exige el Convenio 81-OIT (**Resolución Legislativa Nº 13284**) en su artículo 5 cuando señala:

“La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

- a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;
- b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.”

A MODO DE CONCLUSION POST SCRIPTUM

1.- La legislación sobre descentralización y regionalización tiene un impacto negativo sobre la coordinación, colaboración y cooperación, autonomía técnica y funcional e independencia que exige el Convenio 81 OIT al servicio inspectivo laboral en particular en los Gobiernos Regionales.

2.- La aplicación de la legislación sobre descentralización y regionalización agudiza la “gestión pública inconexa” en la verificación de las normas sociolaborales para cumplir con el TLC y la meta del Trabajo Decente, pues debilita la aplicación y vigilancia de las mismas que el Estado Peruano se compromete a realizar según el artículo 17.2 del Tratado de Libre Comercio entre Perú y EEUU, por parte de los Gobiernos Regionales.

3.- Una entidad autónoma con recursos propios y peso político se desprende del campo de aplicación de las normas de descentralización y regionalización; y efectúa una “**GESTION PUBLICA CONEXA, COORDINADA E INTEGRADA**” a favor de los trabajadores precarios, los sindicatos a nivel nacional con miras a cumplir con el TLC y lograr la meta del Trabajo Decente.

BIBLIOGRAFÍA

BERNEDO ALVARADO, Jorge: " 2002: EL Mundo del Trabajo Peruano", Análisis Laboral, Setiembre 2002.

CHACALTANA, Juan "Reforma en la contratación y despido en el Perú de los 90's: lecciones y perspectivas,2003

JACOBA, VERA, "Inspección del Trabajo en el Marco de la Modernización de la Administración del Trabajo" OIT-2001.

FLORES SHIMABUKURO, Jorge . y SANABRIA IPARRAGUIRRE, Frank "ELEMENTOS PARA UNA VERDADERA REFORMA TRIBUTARIA" Revista Actualidad Económica del Perú. Agosto 2004
GARAVITO, Cecilia, "Cambios en la legislación laboral y desempleo", Universidad Católica, Departamento de Economía, Lima, 1998.

GODIO Julio; CORTINA Rubén y otros, "Qué tipo de Ministerio de Trabajo necesita un gobierno de coalición? Instituto del Mundo del Trabajo 1998

INEI. Encuesta Permanente del Empleo en Lima Metropolitana, Marzo 2004

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, Estadísticas de la Dirección de Inspecciones Laborales-2003

VERDERA, Francisco, "Cambios en el modelo de relaciones laborales en el Perú. 1970:1996", IEP, Lima, 1999.

JARAMILLO, Miguel " La Regulación del Mercado Laboral en Perú." Grupo de Análisis para el Desarrollo 2000-2004

GARCIA, Norberto, "RED DE POLITICAS DE EMPLEO- CIES ESTABILIDAD LABORAL" IEP. 2002

**ANEXO Nº 1. INDICADORES ACTUALES DEL DESEMPEÑO DE LAS INSPECCIONES LABORALES.
TOTAL DE VISITAS INSPECTIVAS POR TIPO DE EXPEDIENTES SEGÚN RESULTADO 2002**

TIPO DE EXPEDIENTE	EFFECTUADOS	NO EFFECTUADOS	NOTIFICADOS	TOTAL	
ESPECIAL DE HIGIENE	1,075	821	397	2,293	5%
ESPECIAL LABORAL	1,094	1,641	1,358	4,093	9%
PROGRAMADAS	13,476	8,174	10,506	32,156	70%
VERIFICACION DE DESPIDO ARBITRARIO	2,558	1,224	1,900	5,682	12%
OTRAS	641	708	489	1,838	4%
PORCENTAJE	41%	27%	32%	100%	
TOTAL ANUAL	18844	12568	14650	46062	

Fuente MTPE- Direccion de Inspecciones

ANEXO Nº 2. INDICADORES ALTERNATIVOS DEL DESEMPEÑO DE LAS INSPECCIONES LABORALES.

INDICADORES BASICOS			
CANTIDAD DE INSPECTORES	EMPLEADORES SUJETOS A INSPECCION POR INSPECTOR	EMPLEADORES SUJETOS A INSPECCION POR INSPECTOR	
AÑO PROMEDIO DE ESCOLARIDAD	REMUNERACION BRUTA DE LOS INSPECTORES		
EMPLEADORES SUJETOS A INSPECCION	EMPLEADORES SUJETOS A INSPECCION POR INSPECTOR	EMPLEADORES INSPECCIONADOS	PORCENTAJE
TRABAJADORES SUJETOS A INSPECCION	TRABAJADORES SUJETOS A INSPECCION POR INSPECTOR	TRABAJADORES RELEVADOS	PORCENTAJE

DETECCION Y REGULARIZACION DE INFRACCIONES COMO CONSECUENCIA DE LA ACCION DE LA ACTIVIDAD INSPECTIVA

TRABAJADORES DETECTADOS COMO NO INSPECCIONADOS	PORCENTAJE DE TRABAJADORES DETECTADOS COMO NO REGISTRADOS	TRABAJADORES REGULARIZADOS COMO CONSECUENCIA DE LA ACTIVIDAD INSPECTIVA	PORCENTAJE DE TRABAJADORES REGULARIZADOS COMO CONSECUENCIA DE LA ACTIVIDAD INSPECTIVA
--	---	---	---

INSPECCIONES, INFRACCIONES, MULTAS		
CANTIDAD DE DENUNCIAS RECIBIDAS	CANTIDAD DE INSPECCIONES	CANTIDAD DE INSPECCIONES POR INSPECTOR
CANTIDAD DE INFRACCIONES	CANTIDAD DE INFRACCIONES POR INSPECTOR	
CANTIDAD DE MULTAS IMPUESTAS	CANTIDAD DE MULTAS IMPUESTAS POR INSPECTOR	
VALOR TOTAL DE MULTAS IMPUESTAS	VALOR PROMEDIO DE MULTAS IMPUESTAS POR INSPECTOR	

SANCIONES		
NO APELADAS	APELADAS CONFIRMADAS	APELADAS REVOCADAS OTRAS

ANEXO 3.- CAPACIDAD DE CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO INSPECTIVO EN LA REGION

AÑO	INSPECTORES POR 100,000 TRABAJADORES			NUMERO DE MULTAS POR 100,000 TRABAJADORES		
	ARGENTINA	BRASIL	PERU	ARGENTINA	BRASIL	PERU
1990		5,61			5,61	
1991		4,99			4,99	
1992		4,27			4,27	
1993		3,95			3,95	
1994		3,54	0,24		3,54	
1995		3,20	0,55		3,20	
1996	4,40	4,64	1,13	7,95	4,64	
1997	4,10	4,37	1,12	7,30	4,37	
1998	4,03	4,00	1,11	6,24	4,00	0,62
1999		4,07	1,11		4,07	1,81
2000		3,82	1,09		3,82	2,88
2001		3,70	2,23		3,70	0,75
2002		3,63	2,21		3,63	1,76
2003			2,19			

Fuente: Una Nueva Agenda de Política Laboral Cuadro 8.6

Anexo 5 ESTRUCTURA SALARIAL EN LA Sunat

CATEGORIAS REMUNERATIVAS	MINIMO	MAXIMO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4,500.00	12,150.00
PROFESIONAL ANALISTA	3,500.00	9,800.00
ESPECIALIZADO ANALISTA	4,100.00	9,150.00
	1,250.00	4,150.00

Fuente: Página web de Sunat-Transparencia

Anexo 6 ESTRUCTURA SALARIAL EN SIL-MTPE

CATEGORIAS REMUNERATIVAS	D.LEG 728	D.LEG 276
PROFESIONAL INSPECTOR	1,800.00	2,800.00

Fuente: Página web de Sunat-Transparencia

Anexo 7. CANTIDAD DE EJECUTORES COACTIVOS A NIVEL NACIONAL-Sunat

	Tributos Internos	Tributos Aduaneros	Total
LIMA	11	3	14
PROVINCIAS	25	11	36
TOTAL	36	14	50

Fuente: Página web de Sunat-Transparencia

Anexo 8. CANTIDAD DE AUXILIARES COACTIVOS A NIVEL NACIONAL-Sunat

	Auxiliares Coactivos	Total
LIMA	61	61
PROVINCIAS	76	76
TOTAL	137	137

Fuente: Página web de Sunat-Transparencia

Anexo 9 EJECUCION DEL PRESUPUESTO DESAGREGADO TRIMESTRAL:
Sunat 2004

(En Nuevos Soles)

RUBROS	EJECUCION 2004				TOTAL
	PIM -2	I TRIM	II TRIM	III TRIM	
INGRESOS	959,387,695	273,585,054	242,030,868	243,379,744	758,995,666

Fuente: Página web Transparencia

Anexo 10 10. EJECUCION DEL PRESUPUESTO DESAGREGADO TRIMESTRAL: MTPE 2004

(En Nuevos Soles)

RUBROS	EJECUCION 2004				TOTAL
	PIM -2	I TRIM	II TRIM	III TRIM	
INGRESOS	274,237,565	34,585,054	53,030,868	143,379,744	230,995,666

Fuente: Página web Transparencia

Frank Claudio Sanabria Iparraguirre: Economista PUCP. Egresado de Maestría de Ciencia Política con especialidad en: Gestión Pública-PUCP; Políticas Públicas y Sociedad Civil-PUCP. Inspector de Trabajo y Ex Auditor Tributario-SUNAT.

Jorge Luis Flores Shimabukuro: Economista PUCP. Asesor financiero de Mypes. Periodista Económico.

