



UDH

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

**APORTACIONES NO PAGADAS POR EL EMPLEADOR A
LA ENTIDAD RECAUDADORA EN LA CIUDAD DE
HUÁNUCO EN EL AÑO 2015**

Tesis Para optar el Título Profesional de

Abogado

TESISTA

EDUARDO MARTIN VERASTEGUI LAZARTE

ASESOR

ALVARADO VARA LENIN DOMINGO

Huánuco – Perú

Noviembre - 2016

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres por ser los pilares más importantes y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, sin importar nuestras diferencias de opiniones. A todos los seres que no han permitido que desista con mis proyectos y propósitos positivos.

Eduardo

AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida y por acompañarme todo los días de mi vida.

A mis padres, son lo más bello que Dios me ha puesto en mi camino y por quienes estoy inmensamente agradecidos ya que constantemente me han apoyado en lo que me he propuesto y sobre todo corrigiendo mis errores y de su ayuda en los momentos más difíciles y han hecho de mi un buen profesional a la sociedad.

A la Universidad de Huánuco, por brindarme las aulas Universitarias para lograr el anhelo propuesto y a todos mis Maestros quienes depositaron confianza para lograr lo deseado.

ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE	
RESUMEN	
SUMARY	
INTRODUCCIÓN	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos.	16
1.3. Objetivos generales.	17
1.4. Objetivos específicos	17
1.5. Justificación de la investigación	17
1.6. Limitaciones de la investigación.	19
1.7. Viabilidad de la investigación	20

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Evolución histórica de la Seguridad Social en el Perú.	21
2.2. Bases teóricas	23
2.2.1. El derecho del trabajo.	23
2.2.2. La seguridad social y la contingencia social	24

2.2.3. Instituciones que administran la seguridad social en el Perú	25
2.2.4. La seguridad social en el Perú.	28
2.2.5. Principios de la seguridad social	30
2.2.6. Aparición del delito laboral.	32
2.2.7. La legislación comparada.	33
2.2.8. El contrato de trabajo, remuneración y aportaciones que dan origen a la relación laboral para configurar el delito laboral - previsional	35
2.2.9. Delito laboral como tipo especial y particular	39
2.2.10. La penalización laboral – previsional, aportaciones de pensiones, de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo no pagadas por el empleador	42
2.2.11. El principio de legalidad como tipo garantía para aplicar la sanción penal al empleador.	44
2.2.12. Delito laboral.	45
2.2.13. Bien jurídico tutelado en el delito laboral.	46
2.3. Definiciones conceptuales.	47
2.4. Hipótesis.	50
2.4.1. Hipótesis General	50
2.4.2. Hipótesis Específicos.	50
2.5. Variables.	50
2.5.1. Variable independiente.	50
2.5.2. Variable Dependiente	50
2.6. Operacionalización de variables	51

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación.	52
3.1.1. Enfoque.	52
3.1.2. Nivel.	52

3.1.3. Diseño de investigación.	53
3.2. Población y muestra.	53
3.2.1. Población.	53
3.2.2. Muestra	54
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	54
3.3.1. Para la recolección de datos	54
3.3.2. Para el procesamiento y presentación de datos.	55
3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos	55

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos	56
4.1.1. Análisis e interpretación de los resultados del cuestionario aplicado a los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco.	56
4.2. Presentación de la contratación de las hipótesis secundarias.	70

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de resultados	71
5.2. Aporte científico de la investigación.	72

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como principal objetivo el dar respuesta, a las siguientes preguntas ¿En qué medida las aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora generan un delito laboral en la ciudad de Huánuco- 2015?. ¿Por qué la no aportación del empleador por pensiones de seguro de salud y SCTR, afecta perjuicios en contra del trabajador?. ¿En qué medida la no tipificación como delito laboral sobre la no aportación de los empleadores genera una conducta dolosa de los empleadores?. Y sobre la base de esas preguntas se ha desarrollado la problemática que afronta la Oficina de Normalización Previsional, ONP y el Estado Peruano en el otorgamiento de los beneficios pensionarios, concluyendo con una propuesta integral de solución al sistema previsional peruano. Para desarrollar el trabajo de investigación se ha obtenido datos de Instituciones Públicas y Instituciones Privadas como las Administradoras de Fondos de Pensiones AFPs,. En el capítulo segundo, se explica el marco teórico del sistema previsional peruano realizándose un análisis de los sistemas existentes: Sistema de Reparto (Sistema Público) con una revisión de lo normado en la Constitución Política del Perú y en el Decreto Ley N° 19990 Sistema Nacional de Pensiones y el Decreto Ley N° 20530 y Sistema de Capitalización Individual (Sistema Privado) creado con Decreto Ley N° 25897. En el capítulo tercero se desarrolla el método de investigación empleado, indicando como ha sido el diseño de la investigación y el medio de obtención de datos tales como bibliotecas, visitas a entidades gubernamentales y no gubernamentales, así

como revisión de las diferentes páginas web a través de Internet referentes a los sistemas previsionales del Perú y del mundo.

En el capítulo cuarto se realiza una breve explicación de los resultados sobre el análisis e interpretación de las aportaciones no pagadas del sistemas previsionales tanto a nivel local y nacional, como en los países desarrollados, pasando luego a desarrollar el Sistema de Pensiones en el Perú explicando las características de los diferentes regímenes previsionales haciendo una comparación entre el Sistema Nacional de Pensiones y el Sistema Privado de Pensiones. Asimismo, en el capítulo quinto se realiza un análisis de la crisis que afronta el Sistema Nacional de Pensiones, así como el rol que cumplen el Estado Peruano, la Oficina de Normalización Previsional y las Administradoras de Fondo de Pensiones. En el capítulo sexto se realiza un una discusión de resultados planteados de la reforma en el sistema de pensiones explicando porque la necesidad de la intervención pública y como dar los pasos para ir de un Sistema de Reparto a un Sistema de Capitalización Individual y como lograr que esta sea efectiva. Finalmente, las conclusiones de la presente investigación llevan a afirmar que el Sistema Previsional Peruano no solamente se encuentra en crisis, sino al borde del colapso, y que es necesario realizar una segunda reforma al Sistema, de tal manera que se logre beneficiar a los pensionistas y se alivie la enorme carga financiera que representa para el Estado Peruano.

SUMMARY

The research has as main objective to respond to the following questions what extent the contributions not paid by the employer to the collecting entity generate a labor crime in the city of Huánuco 2015 ?. Why no employer contribution pension and health insurance SCTR affects damages against the worker ?. To what extent failure to define crime as work on non-contribution of employers generates willful misconduct of employers ?. And on the basis of those questions it has developed the problems facing the Office of Normalization, ONP and the Peruvian government in the granting of pension benefits, concluding with a comprehensive solution proposal to the Peruvian pension system. To develop the research data has been obtained from public institutions and private institutions such as Pension Fund Administrators AFP ,. In the second chapter, the theoretical framework of the Peruvian pension system is explained carried out an analysis of existing systems: Distribution System (Public System) with a review of the provisions contained in the Constitution of Peru and Decree Law No. 19990 System national Pension and Decree Law No. 20530 and Individual Capitalization System (Private System) created by Decree Law No. 25897. in the third chapter the research method used, indicating as has been the research design and develop the data collection means such as libraries, visits to government and non-governmental entities and review of different websites over the Internet concerning pension systems of Peru and the world.

In the fourth chapter a brief explanation of the results on the analysis and

interpretation of the contributions not paid the pension systems both at local and national level, as in developed countries is done, then it is going to develop the pension system in Peru explaining the characteristics of the different pension schemes making a comparison between the National Pension System and the Private Pension System. Also in the fifth chapter analyzes the crisis facing the National Pension System and the role played by the Peruvian government, the Office of Social Security Standardization and Pension Fund Administrators is performed. In the sixth chapter takes a discussion of proposed results of the reform in the pension system explaining why the need for public intervention and how to take steps to go from a PAYG to an Individual Capitalization System and how to achieve that this is effective. Finally, the findings of this investigation lead to the conclusion that the Peruvian Social Security system not only is in crisis, but the verge of collapse, and the need to make a second reform of the system, so as to achieve benefit pensioners and the huge financial burden for the Peruvian State is relieved.

INTRODUCCION

Los Beneficios Pensionarios en el Perú nacen desde la concepción de que los trabajadores durante sus años de actividad laboral realizan aportaciones a diferentes sistemas pensionarios con la finalidad de que en un futuro puedan gozar de beneficios que le permitan tener una vida digna. Actualmente en el Perú existen dos tipos de sistema de jubilación. El Sistema de Reparto, los cuales se encuentran a cargo del Sector Público. En un sistema de reparto las cotizaciones que realizan los trabajadores activos se utilizan para pagar las pensiones de quienes están jubilados en el momento presente y cuando estos trabajadores en actividad se jubilen, sus pensiones serán pagadas con las cotizaciones de quienes están trabajando en ese momento, formándose de esa manera la cadena contributiva pagador. Este Régimen beneficia a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a los trabajadores obreros y a los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen de la actividad pública que no se encuentran incorporados al Decreto Ley N° 20530. Consiste en otorgar prestaciones fijas y percibir contribuciones no definidas en valor suficiente para que la contribución colectiva de los trabajadores financie las pensiones de los jubilados. Este sistema de reparto beneficia a los funcionarios y servidores públicos de entidades e instituciones del Estado que cumplen requisitos pre-establecidos. Consiste en aportar a un fondo de pensiones a fin de que, cuando llegue a la edad de retiro, el jubilado perciba una pensión similar a la remuneración de un trabajador activo. También se le denomina cédula viva. Los principales inconvenientes de un sistema de reparto son los siguientes: El continúo

envejecimiento de la sociedad y aumento de la esperanza de vida, como causas de incremento en los costos de pensiones, el cual es soportado por los trabajadores activos. Las prestaciones no reflejan las contribuciones. Las políticas gubernamentales que elevan las prestaciones por encima de las cotizaciones, con el correspondiente efecto fiscal. La preferencia de la ciudadanía por la gestión privada en lugar de la pública. El Sistema de Capitalización Individual, incorporado por el Sistema Privado de Pensiones, es administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones, consiste en acumular un activo sobre el cual se pagarán las prestaciones al final de la vida laboral del trabajador, es decir recibirán una pensión que se pagaría con las cotizaciones que realizaron y los intereses que han generado. De esta forma cada persona recibe una pensión de jubilación tomando como base el ahorro realizado. En la actualidad los sistemas a cargo del estado se encuentran en crisis lo cual es explicado porque el Decreto Ley N° 19990 es un sistema que intenta favorecer a las capas más pobres, sin obtener el éxito deseado por encontrarse limitado económicamente. Asimismo, existen problemas operativos que dejan constancia de un deteriorado servicio al afiliado porque falta base de datos de aportaciones efectuadas y existen planillas no ubicadas por quiebre y cierre de empresas, mientras que el Decreto Ley N° 20530 es un sistema que tiene muchas bondades por lo tanto fomentan la corrupción, ampliación y deformación a grupos laborales distintos a los originales, no se aplican tope a todos los grupos, alta vulnerabilidad a reclamos judiciales y problemas operativos como expedientes incompletos o perdidos, falta de consistencia en base de datos de planillas.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

El derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social, está reconocida por la Constitución Política del Perú como derechos fundamentales, dentro del Estado Peruano existen dos regímenes laborales claramente diferenciados por un lado el régimen laboral de la actividad pública regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa, Ley 28175 Ley Marco del Empleo Público y otras normas conexas y complementarias y por otro lado el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR, texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, incluso existen servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada y dentro de los trabajadores existen trabajadores dependientes e independientes, lo que nos ocupa estudiar es respecto a los trabajadores dependientes tanto del régimen laboral de la actividad pública y del régimen laboral privado.

Son trabajadores dependientes aquellos trabajadores que laboran tanto en el 'Sector Público como en el Sector Privado bajo las ordenes de su empleador, es decir bajo subordinación y dependencia de su empleador (sujeto a un horario de trabajo) y que en dicha relación laboral se encuentran presente los tres elementos o presupuestos esenciales del contrato de trabajo que son: la prestación personal de labores, subordinación del trabajador frente al empleador y pago de una remuneración mensual.

Por otro lado el pago de la remuneración por parte del empleador como contraprestación por los servicios brindados por el trabajador, es un derecho que tiene carácter alimentario, que le permite la subsistencia del trabajador y quienes dependen de él por mandato de la ley, sobre el monto de la remuneración que percibe el trabajador se realizan los descuentos de cargas sociales, es así que los trabajadores del Sistema Nacional de Pensiones regulado por el Decreto Ley 19990, aportan el 13% de la remuneración asegurable y son íntegramente de cargo del asegurado y el 9% de la remuneración corresponde el aporte al empleador por régimen de salud. De igual manera los trabajadores afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones realizan sus aportes por pensiones y que es de cargo del asegurado, procediendo los empleadores a realizar los descuentos en sus remuneraciones. Por otro lado la Ley 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en su artículo 6° regula sobre los aportes de los empleadores que equivale al 9% de la remuneración o ingreso, es de cargo de la entidad empleadora, que debe declararlos y pagarlos a Es salud.

El pago de la remuneración se materializa mediante la entrega al trabajador de una boleta de pago, en la boleta de pago se consignan todos los datos remunerativos y los descuentos de ley, pero también en la práctica se da que el empleador paga la remuneración sin boleta de pago, pese a la existencia del vínculo laboral, lo cual está dentro del campo de la informalidad laboral.

Los descuentos por sistema nacional de pensiones o por AFP, son para efectos de que en el futuro el trabajador tenga derecho a una pensión de

jubilación, invalidez y de sobrevivientes etc. y los descuentos por seguro social de salud es para que el trabajador y su cónyuge e hijos tenga derecho a la atención médica.

Por mandato de la ley los empleadores actúan como agentes de retención de los aportes descontados. Resulta que en la mayoría de los casos los empleadores no cumplen con realizar el pago de las aportaciones que le corresponde como agente de retención y de esa manera perjudica a los trabajadores y el gran problema radica cuando en el futuro los trabajadores van a iniciar la gestión para el pago de la pensión de jubilación, de invalidez, o simplemente van a atenderse a Essalud y se dan con la ingrata sorpresa que sus aportes retenidos no han sido pagados y más aún se agudiza el problema cuando los centros de trabajo no existen o ya no funcionan y entonces a quien se puede reclamar los aportes retenidos y para que se accede a una pensión se tiene que acreditar los años de aportación y si no se acredita le deniegan la pensión.

Asimismo el Decreto Supremo 009-97-SA, Normas Técnicas del Seguro complementario de Trabajo de Riesgo, regula sobre el seguro Complementario de trabajo de riesgo, lo cual otorga cobertura adicional por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los afiliados regulares del seguro social de Salud, sean empleados u obreros, eventuales, temporales o permanentes. Es obligatorio y por cuenta de las entidades empleadoras que desarrollan actividades de alto riesgo señaladas en el anexo 5 del D.S. 009-97-TR. De esa manera el SCTR constituye un sistema

especializado de protección del Seguro Social de Salud que otorga cobertura adicional a los afiliados regulares que laboran en actividades de alto riesgo, brindando prestaciones de salud y económicas por contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no cubiertas por el régimen de pensiones a cargo de la ONP y/o AFP.

Sin embargo en la realidad sucede que pese a que existe una norma legal que obliga a los empleadores a realizar estos aportes no lo realiza por negligencia o porque simplemente no quiere realizar los aportes y cuando se produce un accidente de un trabajador este queda desamparado sin ningún seguro que le puede cubrir la atención por salud y las prestaciones económicas cuando se produce una invalidez o muerte y siendo al final el perjudicado el trabajador y su familia que dependen de él.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida las aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora generan un delito laboral en la ciudad de Huánuco- 2015?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

PE₁. ¿Por qué la no aportación del empleador por pensiones de seguro de salud y SCTR, afecta perjuicios en contra del trabajador?

PE₂. ¿En qué medida la no tipificación como delito laboral sobre la no aportación de los empleadores genera una conducta dolosa de los empleadores?

1.3. OBJETIVOS GENERALES.

Establecer en qué medida las aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora generan un delito laboral en la ciudad de Huánuco-2015.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE₁. Determinar por qué la no aportación del empleador por pensiones de seguro de salud y SCTR, afecta perjuicios en contra del trabajador.

OE₂. Establecer en qué medida la no tipificación como delito laboral sobre la no aportación de los empleadores genera una conducta dolosa de los empleadores.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION

Se justifica la presente investigación porque en la realidad se han observado casos donde los trabajadores con tanto sacrificio perciben una remuneración, sin embargo los empleadores que están obligados a pagar las cargas sociales en base a la remuneración, no pagan los aportes por pensiones, régimen de salud y otros, lo cual atenta contra los derechos de los trabajadores.

Por lo tanto es importante la investigación del presente problema, por cuanto con ello se puede solucionar en parte de los perjuicios que vienen sufriendo los trabajadores cuando realizan sus trámites de sus pensiones de

jubilación, de invalidez, y otros derechos laborales, así como cuando solicitan atención en Essalud, no existen los aportes por parte del empleador y no siendo atendido el trabajador y sus familiares, teniendo en cuenta que en la relación laboral el más débil de dicha relación es el trabajador y siempre se debe buscar que las leyes se cumplan y no sean normas legales líricas o muertas, también es importante la presente investigación porque se permitirá que los empleadores asuman su verdadera obligación y responsabilidad en los derechos laborales y de los trabajadores.

Además el presente tema de investigación se ha elegido, por cuanto en la realidad se ven muchos casos en donde los trabajadores cuando solicitan el trámite de su pensión de jubilación, de invalidez, de sobrevivientes, de renta vitalicia por enfermedad profesional y accidente de trabajo así como también cuando solicitan atención médica, se dan con la ingrata sorpresa que los aportes retenidos por el empleador ni han sido pagados a la entidad recaudadora y también las aportaciones que le corresponde al empleador por mandato de la ley no son pagados y en el caso de no acreditar los años de aportación mi norma que exige la ley, como por ejemplo en el sistema nacional de pensiones de jubilación, su derecho a pensión le es denegada y por otro lado también no realizan los aportes oportuno del régimen de salud y cuando el trabajador y su familia acuden a una prestación médica, la entidad de salud (ESSALUD) le informa que el empleador no está al día, resultando en ambos casos perjudicado el trabajador y su familia. La investigación que se está desarrollando va permitir que mediante la penalización de la

conducta dolosa del empleador, se cumpla con la ley y en el futuro se trate de solucionar los problemas planteados en bien de los trabajadores y de la sociedad en general.

Con la presente investigación se propone modificar el libro II título IV capítulo VII, del, del Código Penal, debiendo considerarse el capítulo antes eludido como Delitos Contra los Derechos del Trabajador y no como está establecido como delito de violación de la libertad de trabajo, lo cual, desde el punto de vista de la técnica legislativa no es el adecuado. También es importante la presente investigación porque se permitirá que los empleadores asuman su verdadera obligación y responsabilidad frente a los derechos de los trabajadores.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION.

Las limitaciones que presenta el presente trabajo de investigación se refiere a las:

Limitaciones Bibliográficas.- Porque no existen muchos trabajos de investigación sobre el presente tema, ya que a nivel doctrinario y jurisprudencial no se ha conseguido el desarrollo de las instituciones jurídicas sobre la tipificación de no pago de las aportaciones por parte del empleador como delito laboral.

Limitaciones económicas.- Se refiere al costo para el desarrollo de la investigación, y que existen limitaciones al respecto.

Limitaciones en cuanto al factor tiempo.- El tiempo es el peor enemigo en el desarrollo de todas las actividades de una persona, en el presente caso

existe limitación en cuanto al tiempo por trabajar a tiempo completo para poder sustentar mis necesidades.

Limitación de Asesoría de Expertos.- En nuestro medio no existen expertos o especialistas para el asesoramiento del presente tema de investigación.

También la limitación se refiere al hermetismo o reserva de la información que han mostrado los empleadores al momento de la realización de la encuesta y de obtener los datos, porque va en contra de sus intereses, sin embargo se supera esta limitación con la revisión de los documentos sobre denuncias laborales que poseen dentro de SUNAFIL y se contrasta con la información que tienen las entidades recaudadoras.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION

Se ha dado la viabilidad de la investigación por cuanto el hecho de conocer los casos prácticos que ocurren en la realidad por haber laborado en diversas instituciones públicas como en salud, Dirección Regional de trabajo y promoción del empleo, Municipalidades y estar involucrado en el campo del Derecho laboral y Derecho penal me va permitir desarrollar de una manera objetiva la presente investigación, dando un aporte al derecho y que de alguna forma sean beneficiados los trabajadores.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

El tema planteado como problema es novedoso, por lo que no ha sido posible encontrar investigaciones, tesis elaboradas o libros que hayan abordado exclusivamente el problema materia de la investigación y probablemente no se ha advertido la deficiencia o vacío legal existente, siendo pertinente realizar esta investigación desde sus inicios, a efectos de dar alternativas de solución creativas e innovadoras al problema planteado.

2.1.1. Evolución histórica de la Seguridad Social en el Perú.

El punto inicial de partida de la seguridad social son los riesgos sociales, las contingencias sociales, de los cuales el hombre se preocupó de solucionar, de cubrirse, y es necesario indicar que el riesgo social puede ser definido como todo acontecimiento de realización incierta que afecta la plenitud de las facultades físicas y mentales de una persona, disminuye sus recursos económicos o determina su desaparición. Inciden sobre las facultades físicas y mentales: La enfermedad, la invalidez, la vejez, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, disminuyen los recursos económicos, ya sea como una reducción de los ingresos o como un aumento de los gastos: La enfermedad, la maternidad, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el desempleo y las cargas familiares ,que determina la desaparición de la persona: la muerte, la

que a su vez produce efectos económicos sobre la persona que dependían de ella (RENDON VASQUEZ, Jorge, Derecho de la Seguridad Social, Editorial Tarpuy – Lima,p.13).

Podemos abortar brevemente la evolución de la seguridad social en el Perú;

a) En el Incanato.

La seguridad social es una idea nativa del Perú, en el todos contribuían con su esfuerzo, existía una gran solidaridad humana, de ahí que se haya dicho que la previsión social del Tahuantinsuyo ha sido profundamente humana y reflexiva. Los antiguos peruanos trabajaban: a) Las tierras del sol; b) las tierras del inca; c) las tierras de la comunidad.

Las cosechas se guardaban en graneros especiales a fin de atender las necesidades sociales de todo el imperio, los huérfanos, los inválidos y todos aquellos necesitados eran atendidos sin discriminación y de acuerdo a sus necesidades, las viudas tenían aseguradas su subsistencia.

b) En la Colonia.

Durante los tres siglos de dominación española el país deviene en amnésico respecto a la extraordinaria organización política y económica del incanato y en absoluto se practica la previsión social aunque hubiera de ella legislación indiana.

El 08 de julio de 1920, el Virrey Joaquín de la Pozuela, promulga la Real Orden de 1803, mandando en consecuencia, que el empleado que hubiera servido 30 años se le proponga con todo el sueldo que está disfrutando, si hubiera servido 20 con las dos terceras partes.

c) En la República.

Dentro de esta etapa se expiden diversas normas que se refiere a la seguridad social, empezando a promulgarse desde el 20 de enero de 1850 en el gobierno de Ramón Castilla que promulgó la primera Ley de Goces que pese a su antigüedad está vigente en sus lineamientos básicos.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. EL DERECHO DEL TRABAJO.

La primera revolución industrial surge en la invención que el inglés James Watt hace en 1775 de la máquina de vapor, modificándose radicalmente la utilización de las herramientas de trabajo por el de las maquinas, que posteriormente devendrían en industrias. Se crean las urbes que desplazarán progresiva y sostenidamente la actividad campesina, que hasta entonces era la única forma de explotación en el sector productivo. Esta primera revolución industrial y las otras que posteriormente se dieron, crearon sin embargo un clima social inédito: jornadas de doce a diecisiete horas diarias: niños compitiendo el trabajo adulto en igualdad de condiciones: mujeres realizando labores tan rudas sin posibilidad de reparar la diferencia natural, que siempre

tuvo con el hombre; en fin, salarios familiares (compuestos por el del padre, madre e hijos), que no se resolvían ni la mitad de la canasta familiar de entonces, seguido de la ausencia total de normas de higiene, seguridad social e industrial, el insipiente industrialismo gesta condiciones promiscuas de trabajo. En la secuela del desarrollo del derecho del trabajo existen diversas luchas sociales, mediante las cuales los trabajadores realizan, conquistan importantes como la jornada de las ocho horas, derecho a la huelga, derecho a la sindicalización y que para velar estos derechos a nivel internacional se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que sus decisiones son vinculantes entre los estados firmantes de este tratado internacional y que en el caso particular en nuestro país las relaciones laborales está regulado en nuestra Constitución Política del Estado, en el capítulo II, DE LOS DERECHOS SOCIALES Y ECONOMICOS. Regulando específicamente sobre el trabajo en el artículo 22° - 29°.

2.2.2. LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA CONTINGENCIA SOCIAL

El concepto de seguridad social se relaciona con las contingencias sociales. Los cuales son eventos que dan lugar a específicos estados de necesidad, frente a los cuales el instrumento político, también específico, es la seguridad social. Entre ambas hay una relación de antecedente a consecuencia. (VASQUEZ VIALARD, Antonio, Tratado del Derecho del Trabajo, Astrea, Buenos Aires, 1982, T.I, p, 527).

En suma, cabe considerar que, configurada una contingencia social se requiere el amparo de la seguridad social, cuando aquella tiene como efecto que una persona o los miembros de su familia a su cargo, o uno y otros (nota de individualidad), resultan desfavorablemente afectados, en su nivel de vida, a consecuencias de un aumento en el consumo, o de la disminución o supresión de los ingresos (nota económica). Dentro de las principales contingencias tenemos: Invalidez, enfermedad, vejez, viudez, orfandad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, maternidad, muerte, etc.

2.2.3. INSTITUCIONES QUE ADMINISTRAN LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ.

La seguridad social en el Perú es administrada por seis instituciones: El Seguro Social de Salud (ESSALUD); las Entidades Prestadoras de Salud (EPS); La Oficina de Normalización Previsional (ONP); Las Administradoras de Fondo de pensiones (AFP); el Ministerio de Salud; Fuerzas Armadas y Policiales.

a) El Seguro Social de Salud.

El seguro social de Salud (ESSALUD), que se creó sobre la base del Instituto Peruano de Seguridad Social , es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción del Empleo , con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable. Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus

derechos habientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos.

El IPSS es una institución autónoma y descentralizada con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable, fiscalizada por sus órganos propios y del control del estado conforme a Ley. EL IPSS hoy ESSALUD administra en la actualidad el régimen del seguro social de salud.

b) Entidades Prestadoras de Salud (EPS).

Las Entidades Prestadoras de salud (EPS) son empresas e instituciones públicas o privadas distintos de Essalud, cuyo único fin es de prestar servicio de atención para la salud, con infraestructura propia y de terceros, sujetándose a los controles de la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud (SEPS).

Otorga cobertura obligatoria para las contingencias de la Capa simple establecidas en el Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley N°26790.

c) La Oficina de Normalización Previsional (ONP)

La oficina de Normalización Previsional (ONP) es una institución pública descentralizada del Sector de Economía y Finanzas, con

personería jurídica de derecho público interno, con recursos y patrimonios propios, con plena autonomía funcional, administrativa, técnica, económica y financiera dentro de la Ley, constituyendo un Pliego Presupuestal.

De conformidad con el artículo 7 del Decreto Ley 25967, modificada por la Ley 26323, corresponde a la Oficina de Normalización Previsional – ONP, la administración centralizada del Sistema Nacional de Pensiones a lo que se refiere el Decreto Ley 19990, así como otros regímenes provisionales a cargo del Estado.

d) La Administración de Fondo de Pensiones (AFP)

De acuerdo a lo que establece el Decreto Ley 25897 y su Texto Único Ordenado, D.S.N°054-97-EF, el sistema privado de administración de fondo de pensiones (ISPP), tiene por objetivo contribuir el desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social en el área de pensiones y está conformada por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP).

Cada AFP (constituida por Sociedad Anónima), administrar un fondo de pensiones. El fondo está constituido por cuentas individuales de capitalización las cuales están integradas por aportes obligatorios y voluntarios de sus afiliados.

e) El Ministerio de Salud.

El Ministerio de Salud es un órgano del poder ejecutivo. Es el ente rector del sector salud, que conduce, regula y promueve la

intervención del sistema nacional de salud, con la finalidad de lograr el desarrollo de la persona humana, a través de la promoción, protección y recuperación y rehabilitación de su salud y del desarrollo de un entorno saludable, con pleno respeto de los derechos fundamentales de la persona, desde su concepción hasta su muerte natural. Tiene hospitales y postas a nivel nacional, atiende a las personas de bajos recursos económicos que no son asegurados.

f) Las Fuerzas Armadas y Policiales.

La seguridad social en éstas se da a través de los hospitales de las fuerzas armadas y sanidad de las fuerzas policiales. Por el Decreto Ley 19846 se determina y norma los derechos de pensión del personal militar y policial de las fuerzas armadas y fuerzas policiales, por los servicios prestados al estado, así como corresponden sus deudos.

2.2.4. LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ.

La Seguridad Social conlleva a proteger de los riesgos sociales, contingencias humanas .La necesidad de seguridad de los seres humanos implica con reservar el bien logrado y evitar los males que contra el conspiran. El ser humano trata de protegerse contra la incertidumbre del mañana, contra la miseria que podría resultar al disminuir sus capacidades físicas e intelectuales.

F.Netter ha expresado que la seguridad social tiene por objeto “crear en beneficio de todas las personas y sobre todo de los trabajadores un conjunto de garantías contra ciertas contingencias, que pueden reducir

o suprimir su actividad, o bien imponerles gastos suplementarios” (NESTTER, F., La Seguridad Social y sus Principios, México, IMSS, 1982. p. 9.

Antonio Vásquez Vialard en el Tratado de Derecho del Trabajo T.I.p.533, recurriendo a Humberto Pidetti, nos dice respecto al concepto de seguridad social: “es sumamente difícil elaborar una fórmula que recoja el concepto de seguridad social, habida cuenta, por una parte, de su movilidad extensiva. Y por la otra de la complejidad polisémica de los sentidos de la locución seguridad social.

Al ser la seguridad social, como objetivo, uno de los que se pretende alcanzar con la política social y responder las medidas concretas para ello a una política sectorial, deben regir los mismos principios básicos de aquella, de solidaridad, subsidiaridad, de libertad y dignidad humana. De este modo y recogiendo el concepto de contingencia social antes explicado, cabría conceptuarla como un conjunto de medios técnicos, regulados por normas jurídicas, con fundamento en la solidaridad y en la responsabilidad personal y social teniendo a liberar al hombre de la opresión, de la miseria, mediante el otorgamiento de prestaciones, cada vez que se configuren contingencias sociales que afecten desfavorablemente el nivel de vida de las personas protegidas, sus familias y quienes estén a su cargo. “La idea de seguridad social respondió a un clamor universal” en beneficio de toda la humanidad y todas las sociedades. (De la Cueva,

Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 6ta Edic. México Porrúa, T.II.P.57)

Martin Fajardo considera que la seguridad social es un sistema de protección contra las contingencias humanas, que procura a la vez la elevación del nivel de vida y el bienestar colectivo en base a la distribución de la renta.

En opinión de Jorge Rendón Vázquez, la seguridad social 'podría ser definida como el conjunto de esfuerzos realizados por una sociedad, con la finalidad de prevenir riesgos sociales y reparar sus efectos, estos esfuerzos se integran en un sistema de políticas, normas, actividades de administración, procedimientos y técnicas.

2.2.5. PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los principios son la base o fundamentos de una ciencia, disciplina, etc. Los principios de la seguridad social constituyen medios o técnicas que confieren a la seguridad social su real contenido y fundamentos que conducen a la concretización de las mismas.

Según el Dr. Oscar Ermida, los principios de la seguridad social tienen una gran relatividad, las razones son dos:

- No existe un modelo único, un tipo variable de seguridad social.
- se constata que aun dentro de un mismo modelo, dentro de un mismo tipo o sistema de seguridad social, la enumeración de principios es por demás variado.

Clasificación de los principios de la seguridad social.

Los principios se clasifican en principios básicos y principios operativos o accesorios:

a) Principios básicos

Son causa y efecto de la esencia misma de la seguridad social, son las que inspiran a una adecuada política de seguridad social, dentro de ellos tenemos: universalidad, solidaridad, unidad, internacionalidad.

b) Principios operacionales accesorios

Son los que motivan e impulsan el contenido y el afianzamiento de la seguridad social, dentro de ellos tenemos: la igualdad, la subsidiaridad, comprensibilidad, progresión racional, técnica administrativa, irrenunciabilidad, intermediación, imprescriptibilidad, obligatoriedad y participación.

Aportaciones por régimen de pensiones, por régimen de salud y por seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), no pagados por el empleador la entidad recaudadora debe tipificarse como delito laboral previsional.

De la revisión de los antecedentes respecto del no pago oportuno de los aportes por parte de los empleadores por concepto de pensiones, régimen de salud, seguro complementario de trabajo de riesgo, no existe antecedente sobre la tipificación como delito laboral y/o previsional de manera expresa sobre la conducta del empleador y eso me ha dado motivo a fin de poder investigar y proponer que se

tipifique como delito laboral- previsional, de manera expresa e inequívoca, porque los aportes no pagados tienen su origen en las relaciones jurídico-laboral entre empleador y trabajador, por el trabajo realizado por el trabajador, el empleador en contraprestación le paga una remuneración y esto está sujeto a los descuentos de ley.

2.2.6. APARICIÓN DEL DELITO LABORAL.

El delito laboral o delito de trabajo, propiamente dicho, con los caracteres formales de una figura autónoma, recién aparece en la legislación peruana con la ley N° 24514, promulgada el 4 de junio de 1986, que deroga el Decreto ley 22126.

En efecto, en el artículo 27° de la ley se tipifica como el delito de resistencia y desobediencia a la autoridad que también estaba tipificado en el artículo 322° del Código Penal. Pero el tipo del delito descrito en el artículo 27° de la ley 24514, tiene otras peculiaridades. En el artículo 34° de la ley se ha vuelto a reproducir la figura del delito contra la fe pública, que ya se encontraba en el derogado Decreto ley 22126. Ha establecido que constituye delito la utilización de documentos falsos o adulterados y en un proceso de naturaleza laboral, por cualquiera de las partes contendientes.

Finalmente el artículo 35° de la ley en comentario ha tipificado el delito de abandono o cierre de centro de trabajo en forma dolosa, con ánimo de extinguir la relación laboral del empleador con sus trabajadores. El artículo 5° inc. "H" regulaba el delito de daños y contra la libertad

individual, en los casos de huelga o actos de fuerza en tomas de locales y rehenes, por parte de los trabajadores.

Pero se debe dejar claramente establecido que dentro del delito laboral que se ha explicado como antecedente del presente trabajo no se ha regulado de manera expresa e inequívoca como delito laboral sobre los aportes retenidos a los trabajadores por parte de los empleadores y no pagados en su debida oportunidad.

Las aportaciones por parte del empleador sobre contribución al Sistema de Pensiones, Régimen de Salud, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y otros y no pagados en su oportunidad ocasionan perjuicio al trabajador

Conforme se ha venido tratando de manera sistemática y de manera ordenada las instituciones jurídicas como son: la seguridad social , su importancia, las contingencias sociales; el Derecho Penal del Trabajo y el delito laboral , tienden a explicar que resulta indispensable tipificar como delito laboral- previsional , el no pago de aportes retenidos por los empleadores y no entregados a las entidades recaudadoras y que la consecuencia del no pago de aportes genera un perjuicio al trabajador en sus derechos previsionales como consecuencia de la relación laboral entre empleador y trabajador.

2.2.7. LA LEGISLACIÓN COMPARADA.

El código penal de Costa Rica en la Sección V sobre Administración Fraudulenta y Apropiaciones Indebidas en su artículo 123 señala: “Se

impondrá la pena establecida en el artículo 216°, según el monto de lo apropiado o retenido al que teniendo bajo su poder o custodia una cosa mueble o un valor ajeno, por un título que produzca la obligación de entregar o devolver, se apropiare de ello o no lo entregare o restituyere a su debido tiempo en perjuicio de otro. En todo caso, previamente el imputado será prevenido por la autoridad de conozca el asunto, para que dentro del término de 5 días, devuelva o entregue el bien, y si no lo hiciera no habrá delito quedando a salvo las acciones civiles que tuviera el dueño”.

El Código Penal Español, en su Título XIV, De Los Delitos contra la Hacienda Pública y Contra La Seguridad Social en su artículo 307° señala, inciso 3) Quedará exento de responsabilidad penal el que regularice su situación ante la seguridad social, en relación con las deudas.

Código Penal de Francia, en su libro III de los Crímenes y Delitos contra los Bienes, Título I de las Apropiaciones Fraudulentas, cap.IV, De la Apropiación Indebida, en el artículo 314 señala: “Es apropiación indebida el hecho cometido por una persona, de distraer, en perjuicio ajeno, fondos, valores o cualquier bien que le haya sido entregados y que haya aceptado con la obligación de devolverlos, presentarlos o hacer de ellos un uso determinado (...)

El Código Penal de Ecuador en su Título X, De Los Delitos contra la Propiedad, en el capítulo V, De las Estafas y otras Defraudaciones, en

su artículo 575-3 menciona: “Los representantes legales de los agentes de percepción y retención de impuestos que reincidieren en no depositar los valores recibidos y recaudados dentro de los plazos previstos en la ley y reglamentos respectivos, serán reprimidos con prisión de seis meses a dos años, sin perjuicio de las sanciones que corresponda y de la restitución de los valores indebidamente retenidos”.

Artículo 575-4 “Los agentes de percepción y retención o sus representantes legales que por más de dos meses no presentan dentro de los plazos previstos en la ley y reglamentos respectivos, las declaraciones y pagos mensuales de los valores percibidos o recaudados, serán reprimidos con prisión de seis meses a dos años, sin perjuicio de las sanciones pecuniarias que corresponda y de la entrega al respectivo sujeto activo de los valores indebidamente retenidos. Para el ejercicio de esta acción penal se tendrá como base el informe del funcionario de la Dirección General de Rentas en el cual se da cuenta de la tardanza establecida en el primer inciso de este artículo”.

2.2.8. EL CONTRATO DE TRABAJO, REMUNERACIÓN Y APORTACIONES QUE DAN ORIGEN A LA RELACIÓN LABORAL PARA CONFIGURAR EL DELITO LABORAL - PREVISIONAL.

Para poder iniciar sobre esta parte cabe aclarar que el contrato de trabajo puede seranea escrita o en forma verbal.

Contrato de Trabajo

Alfred Hueck y H-C Niperdey define como "el acuerdo por el cual una persona el trabajador se compromete a prestar trabajo, bajo dependencia o subordinación y por cuenta de otro, el empleador, quien se compromete a su vez de pagar una remuneración".

Guillermo Cabanellas define el contrato de trabajo : es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra.

Por otra parte Paul Durand señala que el contrato de trabajo contempla "las relaciones jurídicas que nacen a consecuencia de un trabajo subordinado y realizado a favor de otro". Estas constataciones determinan que el objeto del derecho de trabajo esté vinculado con la labor ajena, desarrollado por un trabajo ejecutada bajo dependencia, a favor de un empleador, mediante una remuneración, consecuentemente el trabajo independiente realizado sin subordinación no constituye objeto del derecho de trabajo.

Jorge Angulo tratando de dar una definición general expresa que "contrato de trabajo es aquel en virtud uno o más trabajadores se comprometen a prestar servicios o a ejecutar obras a una persona o a una empresa bajo su dirección o dependencia, a cambio de una remuneración convenida, cualquiera sea su forma". Francisco Gómez

Valdez señala que son 3 los elementos que establece la existencia de un contrato de trabajo que son: la prestación personal de labores sujeto a un horario de trabajo, la dependencia jurídica del trabajador frente al empleador y la remuneración permanente. Por la subordinación el trabajo debe ser prestado bajo la dependencia del empleador, ello quiere decir que al poner el trabajador su capacidad laboral a disposición del empleador, le otorga a éste el poder de dirigirlo, de darle órdenes, sancionarlo y controlarlo durante el tiempo de ejecución del trabajo y el por su parte se obliga a obedecerle, esta subordinación es jurídica porque tiene su origen en un acto contractual y porque el ordenamiento jurídico le ha dado ese carácter esencial. La sujeción a una jornada máxima o a un horario de trabajo es permisible durante un tiempo limitado al día o a la semana.

a) Remuneración:

El Derecho Laboral tiene como punto de partida la regulación del trabajo remunerado, no importándole otras actividades no retribuidas. Por lo tanto, uno de los elementos esenciales en toda relación de trabajo es la remuneración.

La dimensión social de la remuneración influye notablemente en el tratamiento jurídico del tema atribuyéndole características especiales y diseñando mecanismos que permitan que el trabajador goce efectivamente de este derecho. La remuneración "es la principal y usualmente única fuente de ingresos del trabajador, la base esencial

para su subsistencia y la de su familia. De ahí que se asigne al salario un verdadero contenido alimenticio" (PASCO COSMÓPOLIS, Mario. El Salario: Su protección y garantía. En: Derecho Lima, N° 40.p. 213.

Por su nuestra parte se debe considerar que la remuneración además de ser una contraprestación que le otorga el empleador al trabajador para su subsistencia, está sujeto a cargas sociales o descuentos de ley, como es el caso del descuento para aportes por pensiones y que ello debe ser pagado por el empleador en la forma que estipula la ley y no perjudicar al trabajador.

Nuestra legislación utiliza el término remuneración para referirse al pago que con carácter de contraprestación percibe el trabajador, por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador debido a la ejecución de un contrato de trabajo. En doctrina se utilizan varios sinónimos como "salario", "retribución", "sueldo". Sin embargo es importante diferenciarlo de otros conceptos tales como estipendio, emolumento, derecho y honorario. (RENDÓN VASQUEZ, Jorge. Derecho del Trabajo. Lima. Editorial Tarpuy, 1988. pag.283).

Definición legal: Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Agregando a ello se debe tener en cuenta la remuneración básica y las otras cantidades que regularmente percibe

el trabajador y para lo cual se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos pueden variar en razón de incrementos u otros motivos. Sobre la remuneración total percibida por el trabajador se calculan el pago de la CTS, gratificaciones, aportes al sistema de seguridad social, al sistema privado de pensiones, seguro social de salud, etc.

b) Aportaciones.

Las aportaciones vienen a ser las cotizaciones, las contribuciones que hacen los empleadores, los trabajadores y el Estado a través de su aporte social para el financiamiento de la seguridad social.

Los aportes que realizan los sujetos antes aludidos son en forma periódica, generalmente en forma mensual y estos aportes pueden servir para el fondo de pensiones, para los fondos de prestaciones de salud, para seguro de vida y para las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

En el caso del Sistema Privado de Pensiones, los aportes al Fondo pueden provenir de los trabajadores independientes o de los empleadores. En el primer caso los trabajadores actúan como agentes retenedores.

2.2.9. DELITO LABORAL COMO TIPO ESPECIAL Y PARTICULAR

Entrar en el campo de la definición de un delito cualquiera es uno de los problemas más dilatados en la doctrina del Derecho penal. Así lo expresa el profesor Luis A. Bramont Arias en su obra "Derecho Penal".

Pues existen tantos conceptos de delito como Escuelas Jurídicas existen, impulsados por las diversas corrientes gestados en el curso de la historia del Derecho, que es propiamente la historia de la sociedad organizada. Se ha llegado a clasificar las definiciones del delito, en grupos, lo que nos da la idea de la frondosidad de opiniones en esta materia.

Considerando que en el momento histórico que vivimos, se han arraigado las concepciones del delito desde el punto de vista legal y dogmático o técnico jurídico que encierran consideraciones de orden social, partiremos de estas consideraciones para intentar una aproximación a la definición del delito laboral., que constituirá, en todo caso una noción susceptible de modificaciones adjetivas, pero que encierran en su contexto la imagen general del concepto del delito, dentro del marco de una actividad especial, como es la relación jurídico - laboral. El delito, desde el punto de vista legal, viene a ser una infracción a la norma de conducta contenida en la ley penal. En la moderna dogmática del Derecho Penal, existe en lo sustancial acuerdo en cuanto a que toda conducta punible supone una acción típica, antijurídica, culpable y que cumple otros eventuales presupuestos de punibilidad. Por tanto toda conducta punible presenta 4 elementos (acción, tipicidad, antijurídica y culpabilidad), tal como lo sostiene ROXIN, Claus. Derecho Penal Parte General, Primera Edición (En civitas), 1997, pág. 193.

Por nuestra parte podemos indicar que los elementos del delito son: La conducta, el tipo, la antijuricidad y la culpabilidad. Es decir la acción es la conducta y el tipo viene a ser la descripción legal del delito (decimos que es legal porque está en la ley), no cabe duda que no puede haber delito sin tipo penal, en cambio la tipicidad es la adecuación de la conducta real al tipo penal, así por ejemplo en el homicidio la tipicidad será la forma como ejecutó el homicidio utilizando arma blanca o arma de fuego y las características como lo ejecutó.

Luis Jiménez de Azua, inspirado en el alemán Beling y seguido por el hispano argentino Soler, define al delito como el acto típico, antijurídico, culpable, sancionado con una pena o en su reemplazo con una medida de seguridad.

Eugenio Zaffaroni, define al tipo como el instrumento legal lógicamente necesario y de naturaleza predominante descriptivo, que tiene por función la individualización de conductas humanas penalmente relevantes (por estar penalmente prohibidas).

a) Delito Laboral.

Habiendo realizado las definiciones del delito en general desde el punto de vista legal y dogmático, ahora nos toca definir el delito laboral, desde el punto de vista legal sería la infracción a las normas del ámbito de la relación jurídica-laboral, tipificado como delito determinadas conductas, por lo que convierte la disposición específica

en la ley de naturaleza penal. Pero este concepto es puramente formal y por tanto no proporciona ningún conocimiento sobre la esencia del delito.

Desde el punto de vista de la dogmática jurídica el delito laboral puede ser definido como: un acto humano (acción) comisivo u omisivo (tipo subjetivo), perpetrado por un trabajador o por un empleador con motivo del ejercicio de la relación laboral (asunto especial y particular), dirigido con una orientación final y atentatorio contra un bien jurídico tutelado (antijuricidad), que se encuentre previsto y sancionado en el Código Penal como infracción punible (tipo o tipicidad) y reprochable el injusto penal (culpabilidad).

Este concepto no deja de ser susceptible de adiciones o modificaciones, pero consideramos que encierra todos los elementos del delito, para obtener una noción del delito a tratar y particularmente justificar la razón de la tipificación como delito laboral el no pago de los aportes retenidos por los empleadores a la entidad recaudadora, lo cual genera perjuicios en contra del trabajador.

2.2.10. LA PENALIZACIÓN LABORAL – PREVISIONAL, APORTACIONES DE PENSIONES, DE SALUD Y SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO NO PAGADAS POR EL EMPLEADOR

En la realidad social existen conductas, acciones, comportamientos; que importan conflictos que se resuelven de un modo

institucionalizado, pero que considerados aisladamente tienen significados sociales completamente diferentes.

En el presente caso se da que los empleadores de manera voluntaria y consiente, no cumplen con pagar las aportaciones retenidas a los trabajadores y lo que les corresponde aportar como empleador, por lo que se genera un conflicto entre los intereses del trabajador y la conducta del empleador, si bien es cierto que las entidades fiscalizadores en el ámbito administrativo cumplen su rol de manera parcial, ello no soluciona el problema en su totalidad, más aun teniendo en cuenta que las sanciones administrativas son un saludo a la bandera y de eso lo saben perfectamente los empleadores y por ello de manera dolosa simplemente no cumplen con sus obligaciones laborales y previsionales y siendo el afectado en estos casos en forma directa los trabajadores.

Por lo que existiendo casos reales en perjuicio de los trabajadores es necesario tipificar como delito laboral dicha conducta del empleador, por cuanto está demostrado que en el Perú todavía se necesita de presión o intimidación para poder cumplir nuestras obligaciones y si se tipifica como delito la conducta antes descrita pienso que los empleadores asumirían su rol responsable a fin de evitar una denuncia penal y que esto generaría un antecedente negativo en su persona, como sería antecedentes penales y en algunos casos la inhabilitación

como pena principal o pena accesoria que también se regularía dentro del articulado respectivo.

El Estado en este caso tendría que asumir su función de control social a través de una norma penal "Ius puniendi".

2.2.11. EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD COMO TIPO GARANTÍA PARA APLICAR LA SANCIÓN PENAL AL EMPLEADOR.

Con la expresión de tipo garantía se designa al principio de legalidad en materia penal. Se llama así porque garantiza a cualquier persona que no se puede procesar ni sentenciar por una acción u omisión que no esté contenida previamente en una ley penal cualquiera.

La Constitución Política del Estado en su artículo 2º, inc. 24 párrafo d) menciona: "Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca como infracción punible, ni sancionada con pena no prevista en la ley". Este mandato constitucional es claro y expreso, por lo que para procesar a una persona por un determinado delito, la conducta debe estar descrita en la ley penal de manera expresa e inequívoca, por lo que no se permite adecuar una determinada conducta a un tipo penal que no es claro o es demasiado abierto el tipo, lo cual genera abusos y arbitrariedades de los operadores del derecho y ello se debe evitar con una tipificación del delito de manera clara, expresa e inequívoca.

Siendo así en el presente caso de la revisión de los antecedentes del delito laboral a nivel doctrinario y de legislación nacional y comparada no existe como delito laboral o como delito previsional la conducta del empleador sobre el no pago de los aportes retenidos a la entidad recaudadora.

El principio de legalidad también está regulado en el artículo II del Título Preliminar del Código Penal.

En la doctrina es conocida la famosa frase: "nullum crimen, nulla poena, sine lege".

2.2.12. DELITO LABORAL.

El delito laboral o delito de trabajo, propiamente dicho, con los caracteres formales de una figura autónoma, recién aparece en la legislación peruana con la Ley N° 24514, promulgada el 4 de junio de 1986, que derogó el Decreto Ley 22126.

En efecto, en el artículo 27 de la ley se tipifica como el delito de resistencia y desobediencia a la autoridad, que también estaba tipificado en el artículo 322 del Código Penal. Pero el tipo del delito descrito en el artículo 27 de la Ley 24514, tiene otras peculiaridades.

En el artículo 34° de la ley se ha vuelto a reproducir la figura del delito contra la fe pública, que ya se encontraba en el derogado Decreto Ley 22126. Ha establecido que constituye delito la utilización de documentos falsos o adulterados en un proceso de naturaleza laboral, por cualquiera de las partes contendientes.

Finalmente el artículo 35 de la Ley en comentario ha tipificado el delito de abandono o cierre de centro de trabajo en forma dolosa, con ánimo de extinguir la relación laboral del empleador con sus trabajadores. El artículo 5 inc "h" regulaba el delito de daños y contra la libertad individual, en los caos de huelga o actos de fuerza con toma de locales y rehenes, por parte de los trabajadores.

Pero se debe dejar claramente establecido que dentro del delito laboral que se ha explicado como antecedente del presente trabajo, no se ha regulado de manera expresa e inequívoca como delito laboral sobre los aportes retenidos a los trabajadores por parte de los empleadores y no pagados en su debida oportunidad.

2.2.13. BIEN JURÍDICO TUTELADO EN EL DELITO LABORAL.

Toda discusión y análisis del tipo de un delito, deriva necesariamente en la problemática de la concepción del bien jurídico tutelado. Es decir de aquel bien que valorativamente debe ser protegido por la ley penal. Pero como lo advierten los tratadistas del Derecho Penal, no siempre se identificas los bienes jurídicos tutelados con el objeto material sobre el que recae la acción del delito. Y por ello surge la necesidad de discutir la esencia del bien jurídico protegido o tutelado.

Es evidente que el Derecho Penal, como sistema de control social, desempeñe una función social en el seno de la colectividad y se comporta conforme a la estructura del Estado dentro del que ejerce su misión controladora.

Por lo que en el delito laboral - previsional el bien jurídico protegido, no solamente es el trabajo, como factor individual, sino también las consecuencias que se derivan de ese trabajo subordinado y prestado a su empleador y como contraprestación que recibe su remuneración da lugar a los descuentos y aportes de ley.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.

APORTACIÓN.

Es una consecuencia del pago de la remuneración, por lo que al trabajador se le descuenta el 13% de su remuneración, la misma que es retenida por el empleador para que pague a la entidad recaudadora y este pago que realiza el empleador es un aporte social que le corresponde al trabajador, para que en el futuro la seguridad social cubra la contingencia social y que este aporte genera otros derechos del trabajador, como la pensión de jubilación, pensión de invalidez y otros.

CONTINGENCIA SOCIAL.

Las contingencias sociales son eventos que dan lugar a específicos estados de necesidad, frente a los cuales el instrumento político, también específico, es la seguridad social. Entre ambas hay una relación de antecedente a consecuencia. Configurada una contingencia social se requiere el amparo de la seguridad social, cuando aquella tiene como efecto que una persona o los miembros de su familia a su cargo, o uno y otros (nota de individualidad), resultan desfavorablemente afectados, en su nivel de vida, a consecuencia

de un aumento en el consumo, o de la disminución o supresión de los ingresos (nota económica).

CONTRATO DE TRABAJO.

Es el acuerdo por el cual una persona el trabajador se compromete a prestar trabajo, bajo dependencia o subordinación y por cuenta de otro, el empleador, quien se compromete a su vez de pagar una remuneración.

REMUNERACIÓN

Pago que con carácter de contraprestación percibe el trabajador, por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador debido a la ejecución de un contrato de trabajo. En doctrina se utilizan varios sinónimos como "salario", "retribución", "sueldo". Sin embargo es importante diferenciarlo de otros conceptos tales como estipendio, emolumento, derecho y honorario. Definición legal: Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

RIESGO SOCIAL.

Pertenece al campo del Derecho de los Seguros. Es definido como un acontecimiento futuro e incierto de consecuencias dañosas, cuya realización no depende de la voluntad del asegurado. La incertidumbre puede referirse a la posibilidad de realización, como la vejez y la enfermedad, o a la fecha de acaecimiento, como la muerte. Riesgo social todo acontecimiento de realización incierta que afecta la plenitud de las facultades físicas y mentales

de una persona, disminuye sus recursos económicos o determina su desaparición.

SEGURIDAD SOCIAL.

Conlleva a proteger de los riesgos sociales, contingencias humanas. La necesidad de seguridad de los seres humanos implica conservar el bien logrado y evitar los males que contra el conspiran.

El ser humano trata de protegerse contra la incertidumbre del mañana, contra la miseria que podría resultar al disminuir sus capacidades físicas e intelectuales.

PENSIÓN.

La Real Academia dice la palabra pensión deriva del latín "pensio onem" que significa la renta o canon anual que perpetua o temporalmente se impone sobre una finca. Asimismo dice es una cantidad anual que se da a alguien por méritos y servicios o bien por pura gracia o merced.

Pensión es la retribución pecuniaria que se otorga en forma temporal y/o vitalicia a los trabajadores asegurados y extensivamente a la familia de éste (derecho habientes) por los servicios prestados y las aportaciones efectuadas.

Las pensiones pueden ser de jubilación (jubilación general, jubilación de pensión adelantada y jubilación de pensión reducida), de invalidez, de sobrevivientes (pensión de viudez, de orfandad y de ascendientes).

2.4. HIPÓTESIS.

2.4.1. Hipótesis General

HG. Si el empleador no hizo el pago oportuno de los aportes retenidos de los trabajadores entonces se debe sancionar penalmente con pena privativa de la libertad por delito laboral.

2.4.2. Hipótesis Específicos.

HE₁. El no pago de las aportaciones por parte de los empleadores a la entidad recaudadora genera perjuicios en contra del trabajador cuando no ha sido depositado oportuno los aportes retenidos.

HE₂. La aplicación de la sanción penal contra los empleadores que no pagan las aportaciones, disminuirá la incidencia del no pago de aportes y el Ministerio de Trabajo y la ONP deben reorientar sus funciones inspectoras en defensa del trabajador.

2.5. VARIABLES.

2.5.1. Variable independiente.

Aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora

2.5.2. Variable Dependiente

Delito laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
VARIABLE INDEPENDIENTE Aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora	Falta de tipificación como delito laboral la conducta del empleador sobre el no pago oportuno de las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo	Tipificación con pena privativa de la libertad Tipificación con pena de inhabilitación Tipificación con penas conjuntas.	Cuestionario
VARIABLE DEPENDIENTE Delito laboral	El alto grado de incidencia del no pago de las aportaciones por el empleador en perjuicio de los trabajadores sobre sus derechos pensionarios, atención de salud, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros.	Número de trabajadores perjudicados Número de trabajadores varones perjudicados Número de trabajadores mujeres perjudicados Número de casos en el sector público Número de casos en el sector privado.	Cuestionario

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación.

3.1.1 Enfoque.

La presente investigación por su propia naturaleza de un problema socio jurídico **es de tipo básica y aplicada**, en primer lugar se sustenta en bases teóricas y doctrinario sobre el delito en general y en segundo lugar es aplicada porque se parte de un hecho real que ocurre en la ciudad de Huánuco. Asimismo es de tipo bibliográfico porque tiene una parte monográfica; es empírico porque trata sobre un contexto real; es sincrónico porque estudia fenómenos que se dan en corto tiempo y tiene la característica de una investigación ex post facto, ya que se sustenta en hechos ocurridos.

3.1.2 Nivel.

Por otro lado tratándose de un tema relacionado a las ciencias factuales, en el caso submateria de las ciencias sociales o ciencias culturales el tipo de investigación se circunscribe al descriptivo - explicativo - analítico.

Descriptivo.- Puesto que hemos relacionado diversas propiedades y características (variables) para medir y recolectar información sobre cada una de ellas, para sí describir lo investigado.

Explicativa.- En las conclusiones estamos explicando las consecuencias que se darían cuando se tipifica como delito laboral -

previsional, la conducta del empleador respecto al no pago de las aportaciones que le corresponde.

Analítico.- Se ha analizado porque los empleadores no cumplen con pagar las aportaciones que le corresponde y que la misma le perjudica a los trabajadores y que las sanciones formales pecuniarias establecidas no dan resultado, por lo que se hace necesario la tipificación como delito laboral.

3.1.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

El diseño de investigación que se ha utilizado es no experimental y de tipo causal. Para comprobar la hipótesis, hemos diseñado una investigación no experimental, debido a que hemos observado fenómenos (realidad) y es de tipo causal porque existe el nexo causal entre las causas que dieron lugar para la tipificación como delito laboral - previsional, la conducta del empleador del no pago de las aportaciones a la entidad recaudadora.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.2.1. Población.

La población estuvo compuesta por 150 expedientes Administrativos relacionados al tema de investigación, correspondiente al año 2015 de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Y además 40 Trabajadores del Área de Gerencia de Desarrollo Social de la MPH.

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo determinada por el muestreo NO PROBABILISTICO de manera empírica o azar por un total de 30 expedientes administrativos que corresponde al (20%) del año 2015 de la Municipalidad Provincial de Huánuco y 20 Trabajadores del Área de Gerencia de Desarrollo Social de la MPH.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICAS

a) Observación

Me permitió abstraer la información escrita de los documentos que obran en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

b) Encuesta

A través de la encuesta me permitió obtener la información escrita de los instrumentos aplicados según la muestra propuesta.

c) Entrevista

La entrevista estuvo dirigida a los trabajadores del Área de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a fin de recolectar la información para dar consistencia, confiabilidad y objetividad a mi trabajo de investigación.

d) Fichaje

Esta técnica permitió efectuar la revisión y extracción de aspectos teóricos procedentes de las fuentes bibliográficas, hemerográficas, videotecas, archivotecas e Internet a cerca de los tópicos relacionados a la investigación.

e) Análisis documental

Mediante el análisis documental me permitió abstraer los datos pertinentes al problema mediante el uso de fichas.

INSTRUMENTOS

a) Cuestionario

Este instrumento me permitió aplicar una encuesta de opinión mediante el listado de los enunciados con sus respectivas escalas valorativas, dirigidos a los trabajadores del Área de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco, con la finalidad de recoger datos informativos a cerca del nivel de conocimiento.

3.3.2. PARA EL PROCESAMIENTO Y PRESENTACION DE DATOS.

Para el procesamiento de datos se utilizó las técnicas estadísticas elementales, como las frecuencias porcentuales y el promedio porcentual. Para la presentación de los datos utilizare cuadros y gráficos estadísticos.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Para analizar e interpretar los datos se utilizó los porcentajes, así como el promedio porcentual y para la contratación de los resultados se utilizó cuadros y gráficos estadísticos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos

Después de aplicar los instrumentos, a la unidad de análisis y de haber logrado los objetivos planteados en la investigación.

Los resultados se han sistematizado en cuadros y gráficos, los mismos que se presentan a continuación:

Análisis e interpretación de los resultados del cuestionario aplicado a los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

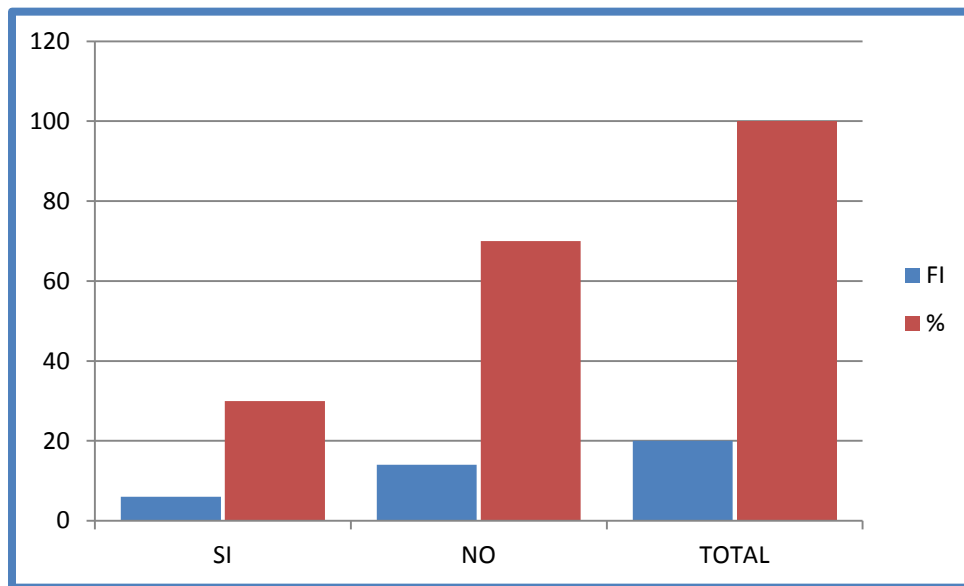
CUADRO N° 1

¿Usted conoce las obligaciones laborales del empleador con sus trabajadores?

INDICADOR	FI	%
SI	6	30
NO	14	70
TOTAL	20	100

Fuente:

GRAFICO N° 1
CONOCE LAS OBLIGACIONES LABORALES DEL EMPLEADOR CON SUS
TRABAJADORES



ANALISIS E INTERPRETACION

A la pregunta ¿Usted conoce las obligaciones laborales del empleador con sus trabajadores?, un 30 por ciento de los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco, contestaron que conocen y el 70 por ciento de los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco que desconocen. Lo cual demuestra que la minoría de los profesionales conocen las obligaciones laborales con sus trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

CUADRO N° 2

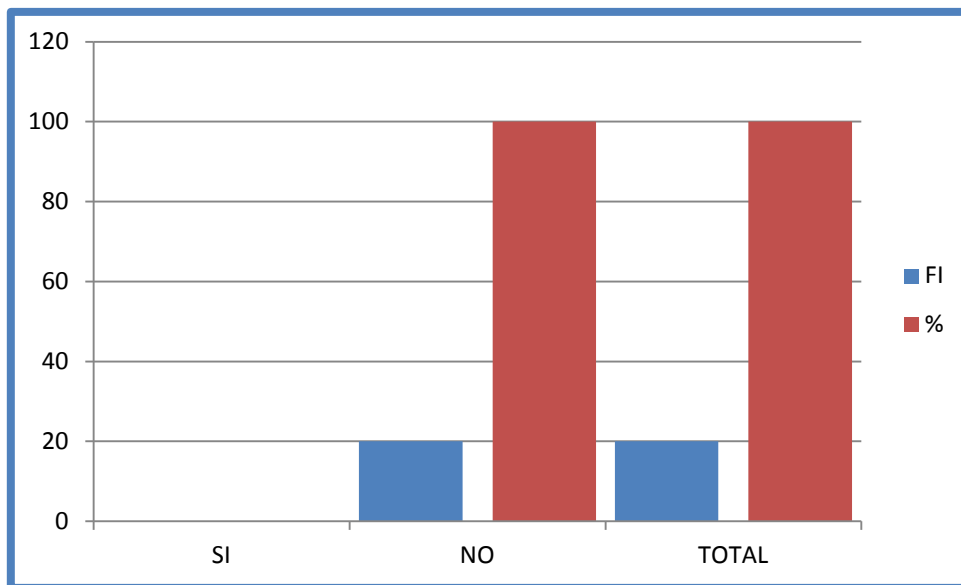
¿Al momento de suscribir el contrato laboral con la entidad empleadora usted toma conocimiento del pago de las aportaciones a la entidad recaudadora?

INDICADOR	FI	%
SI	0	0
NO	20	100
TOTAL	20	100

Fuente:

GRAFICO N° 2

De suscribir el contrato laboral con la entidad empleadora usted toma conocimiento del pago de las aportaciones a la entidad recaudadora.



ANALISIS E INTERPRETACION

A la pregunta ¿Al momento de suscribir el contrato laboral con la entidad empleadora usted toma conocimiento del pago de las aportaciones a la entidad recaudadora?, un 100 por ciento de los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco, contestaron que no

toman conocimiento del pago de las aportaciones a la entidad recaudadora. Lo cual demuestra que el total de los trabajadores desconocen si la entidad empleadora realiza o no el pago de aportaciones al régimen al cual pertenece por que solo firman el contrato y luego se olvidan de otros trámites.

CUADRO N° 3

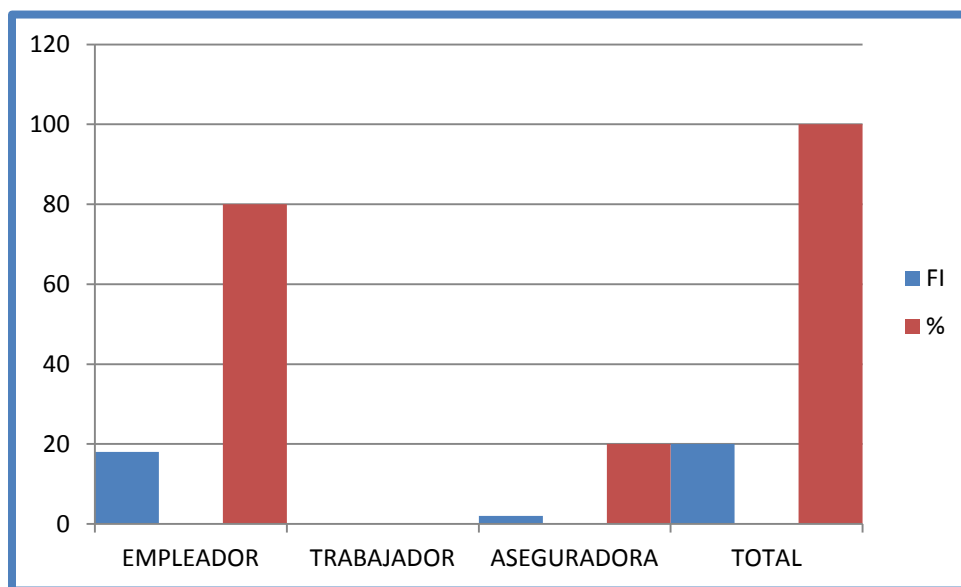
¿Si el empleador no paga los aportes de la pensión, entonces quien responde por la pensión del trabajador?

INDICADOR	FI	%
EMPLEADOR	18	80
TRABAJADOR	0	0
ASEGURADORA	2	20
TOTAL	20	100

Fuente:

GRAFICO N° 3

Si el empleador no paga los aportes de la pensión, entonces quien responde por la pensión del trabajador



ANALISIS E INTERPRETACION

A la pregunta ¿Si el empleador no paga los aportes de la pensión, entonces quien responde por la pensión del trabajador?, un 80 por ciento de los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco, contestaron que el empleador debe asumir la responsabilidad porque existe el vínculo laboral y el 20 por ciento de los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipal Provincial de Huánuco vienen a ser la aseguradora. Lo cual demuestra que la mayoría de los profesionales manifiestan que el empleador es responsable sobre los pagos que debe efectuar la entidad empleadora para sus trabajadores.

CUADRO N° 4

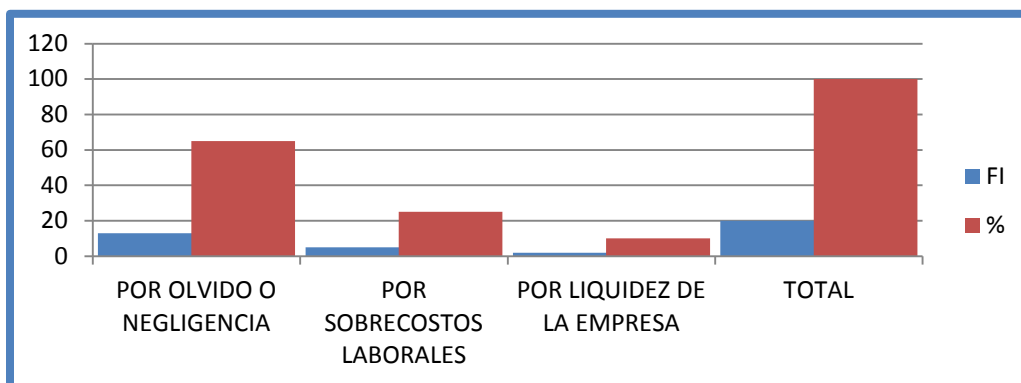
¿Por qué motivo cree usted que no se paga puntualmente las aportaciones que le corresponde al empleador?

INDICADOR	FI	%
POR OLVIDO O NEGLIGENCIA	13	65
POR SOBRECOSTOS LABORALES	5	25
POR LIQUIDEZ DE LA EMPRESA	2	10
TOTAL	20	100

Fuente:

GRAFICO N°4

Que no se paga puntualmente las aportaciones que le corresponde al empleador



ANALISIS E INTERPRETACION

A la pregunta ¿Por qué motivo cree usted que no se paga puntualmente las aportaciones que le corresponde al empleador?, un 65 por ciento de los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco, contestaron que por olvido no pagan puntualmente por lo que debe asumir su responsabilidad, el 25 por ciento de los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipal Provincial de Huánuco contestaron por sobrecostos laborales y el 10 por ciento contestaron por liquidez de la empresa. Lo cual demuestra que la mayoría de los profesionales manifiestan que por olvido o negligencia no se pagan puntualmente las aportaciones que corresponde al empleador.

CUADRO N° 5

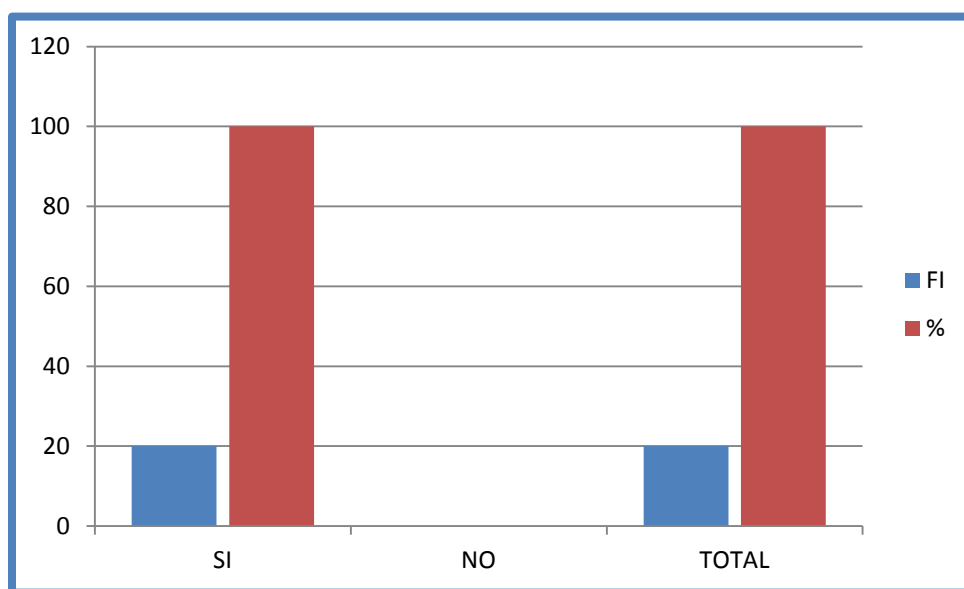
¿Está de acuerdo que la omisión en el pago de las aportaciones por pensiones, seguro de salud y otros se penalice como un delito laboral - previsional?

INDICADOR	FI	%
SI	20	100
NO	0	0
TOTAL	20	100

Fuente:

GRAFICO N° 5

La omisión en el pago de las aportaciones por pensiones, seguro de salud y otros se penalice como un delito laboral – previsional.



ANALISIS E INTERPRETACION

A la pregunta ¿Está de acuerdo que la omisión en el pago de las aportaciones por pensiones, seguro de salud y otros se penalice como un delito laboral - previsional?, un 100 por ciento de los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco, contestaron que si

existe omisión en el pago de las aportaciones por pensiones, seguro de salud y otros se penalice como un delito laboral - previsional. Lo cual demuestra que el total de los profesionales manifiestan que existe omisión en el pago de aportaciones por pensiones, seguro de salud y por lo que debe generar como un delito laboral previsional.

CUADRO N° 6

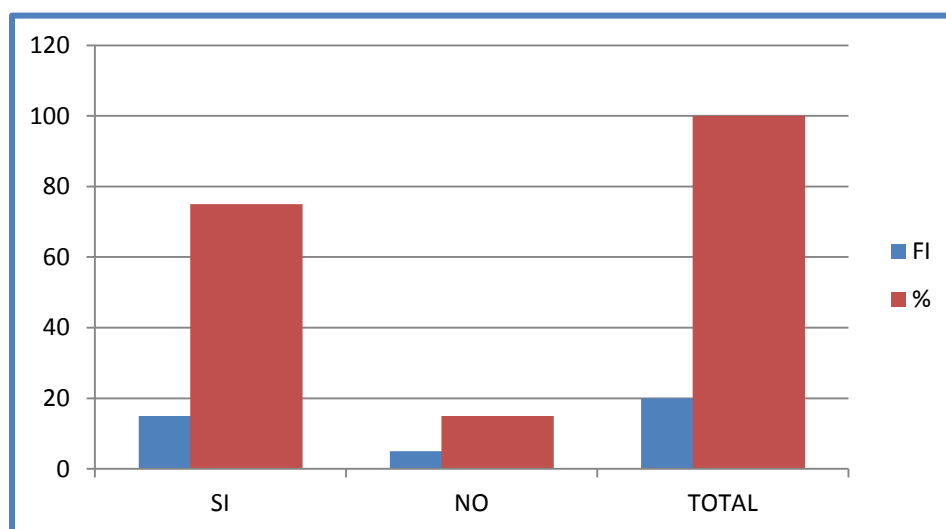
¿Cree usted que son obligatorias las cotizaciones en el Sistema General de Pensiones?

INDICADOR	FI	%
SI	15	75
NO	5	15
TOTAL	20	100

Fuente:

GRAFICO N° 6

Obligatorias las cotizaciones en el Sistema General de Pensiones



ANALISIS E INTERPRETACION

A la pregunta ¿Cree usted que son obligatorias las cotizaciones en el Sistema General de Pensiones?, un 75 por ciento de los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco, contestaron que si es obligatorios las cotizaciones en el sistema general de pensiones y el 15 por ciento manifiestan que no son obligatorias las cotizaciones en el Sistema General de Pensiones. Lo cual demuestra que la mayoría de los profesionales manifiestan que son obligatorias las cotizaciones en el Sistema General de Pensiones por qué recae toda la responsabilidad

CUADRO N° 7

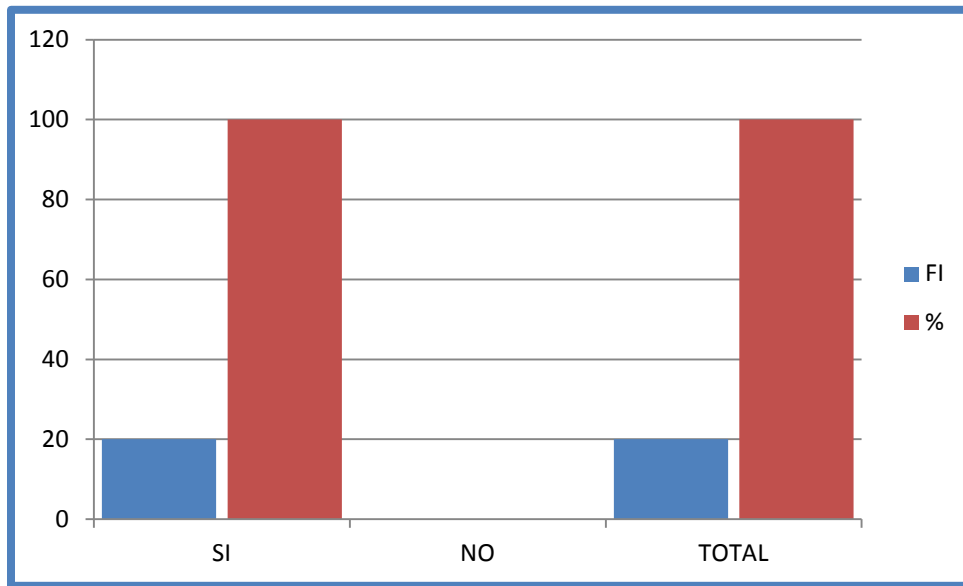
¿Cree usted y su familia fueron perjudicados por no haber cumplido su empleador con el no pago de las aportaciones por régimen de pensiones y régimen de salud?

INDICADOR	FI	%
SI	20	100
NO	0	0
TOTAL	20	100

Fuente:

GRAFICO N° 7

Su familia fue perjudicada por no haber cumplido su empleador con el no pago de las aportaciones por régimen de pensiones y régimen de salud.



ANALISIS E INTERPRETACION

A la pregunta ¿Cree usted y su familia fueron perjudicados por no haber cumplido su empleador con el no pago de las aportaciones por régimen de pensiones y régimen de salud?, un 100 por ciento de los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco, contestaron que su familia fue perjudicada por no haber cumplido su empleador con el no pago de las aportaciones por régimen de pensiones y régimen de salud. Lo cual demuestra que el total de los profesionales manifiestan que su familia fue perjudicada por no haber cumplido con el pago de las aportaciones por régimen de pensiones y régimen de salud.

CUADRO N° 8

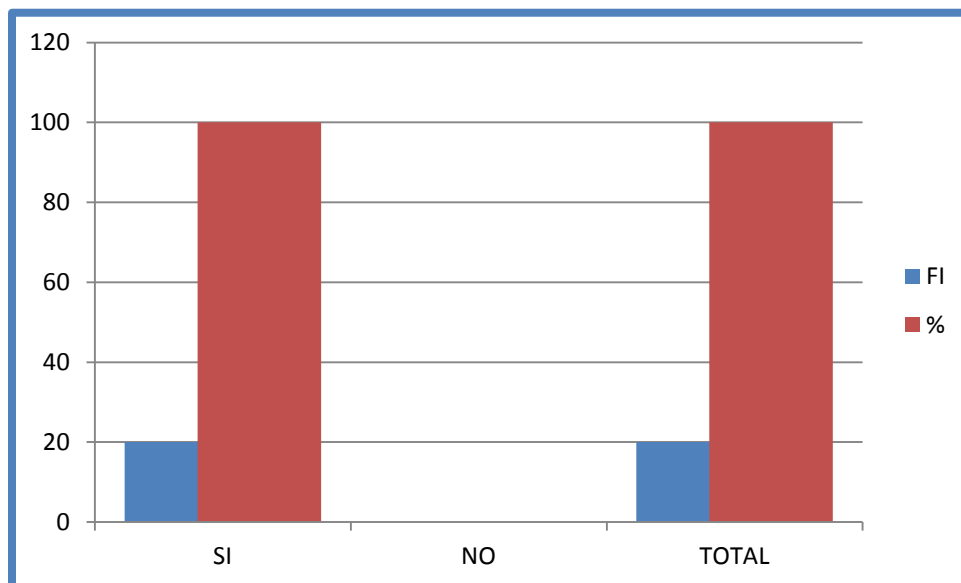
¿Cree usted que la cultura jurídica de los empleadores afecta al trabajador el no pago de las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)?

INDICADOR	FI	%
SI	20	100
NO	0	0
TOTAL	20	100

Fuente:

GRAFICO N° 8

La cultura jurídica de los empleadores afecta al trabajador el no pago de las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)



ANALISIS E INTERPRETACION

A la pregunta ¿Cree usted que la cultura jurídica de los empleadores afecta al trabajador el no pago de las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)?, un 100 por ciento de los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco, contestaron que la cultura jurídica de los empleadores afecta al trabajador el no pago de las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo. Lo cual demuestra que el total de los profesionales manifiestan que la cultura jurídica de los empleadores afecta al trabajador el no pago de las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo.

CUADRO N° 9

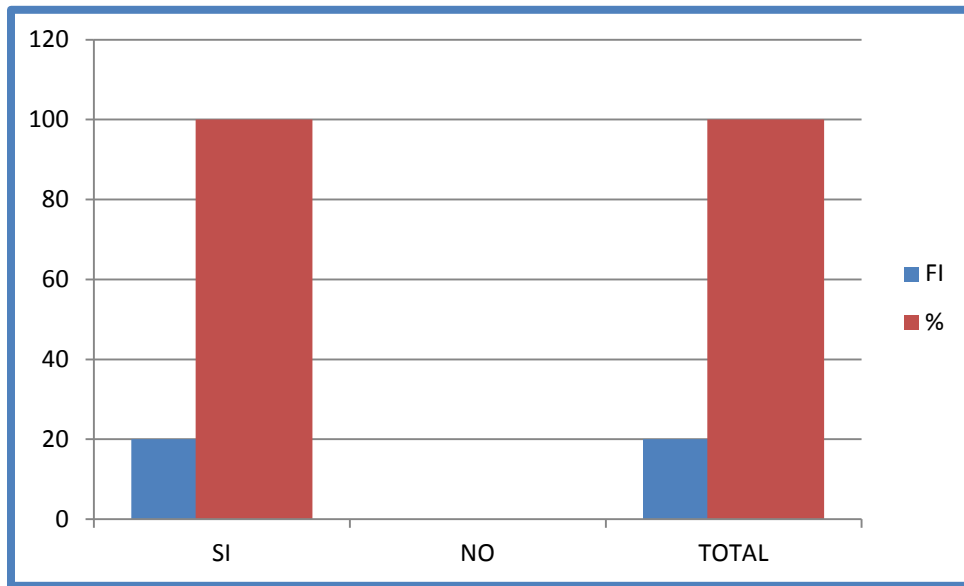
¿Cree usted que se considera como delito laboral previsional y como delito contra el patrimonio el no pago de las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)?

INDICADOR	FI	%
SI	20	100
NO	0	0
TOTAL	20	100

Fuente:

GRAFICO N° 9

Considera usted como delito laboral previsional y como delito contra el patrimonio el no pago de las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)



ANALISIS E INTERPRETACION

A la pregunta ¿Cree usted que se considera como delito laboral previsional y como delito contra el patrimonio el no pago de las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)?, un 100 por ciento de los profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco, contestaron que si considera como delito laboral previsional y como delito contra el patrimonio el no pago de las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR). Lo cual demuestra que el total de los profesionales manifiestan que el delito laboral previsional y como delito contra el patrimonio el no pago de las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo, afectando el bienestar y seguridad de los trabajadores.

CUADRO Nº 10

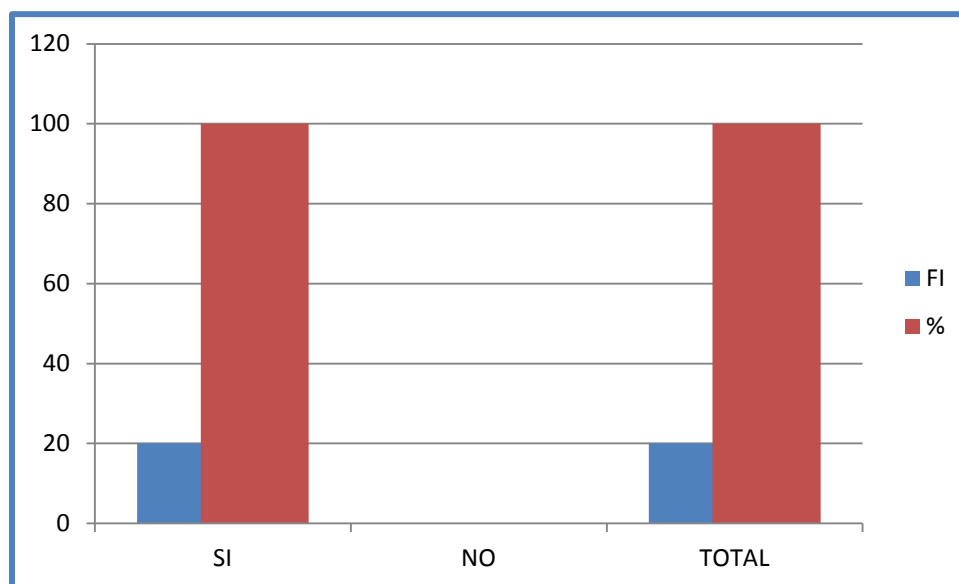
¿Cree usted que se debe imponer severas penas contra los empleadores que no pagan los aportes por pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)?

INDICADOR	FI	%
SI	20	100
NO	0	0
TOTAL	20	100

Fuente:

GRAFICO Nº 10

Imponer severas penas contra los empleadores que no pagan los aportes por pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)



ANALISIS E INTERPRETACION

A la pregunta ¿Cree usted que se debe imponer severas penas contra los empleadores que no pagan los aportes por pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)?, un 100 por ciento de los

profesionales que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Huánuco, contestaron que se debe imponer severas penas contra los empleadores que no pagan los aportes por pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo. Lo cual demuestra que el total de los profesionales manifiestan se debe imponer severas penas contra los empleadores que no pagan los aportes por pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo y no debe quedar impune su responsabilidad.

a. PRESENTACION DE LA CONTRASTACION DE LAS HIPOTESIS SECUNDARIAS.

Al contrastar los resultados de las encuestas realizadas y comparando con las hipótesis secundarias planteadas se tiene:

El no pago de las aportaciones por parte de los empleadores a la entidad recaudadora genera perjuicios en contra del trabajador. Efectivamente al no realizar el pago por régimen de salud, régimen de pensiones y seguro complementario de trabajo de riesgo dentro del plazo que fija las leyes, los directamente perjudicados son los trabajadores y por ello se propone que se tipifique como delito laboral - previsional.

La aplicación de la sanción penal contra los empleadores por el no pago de las aportaciones, disminuye y disuade el grado de reincidencia en el no pago. También esta hipótesis cumple por cuanto con la sanción penal a aplicarse los empleadores serían más responsables y disminuiría el grado de incumplimiento

CAPITULO V

5.1. DISCUSION DE RESULTADOS

Concibo que los trabajadores son los directamente perjudicados con el no pago oportuno de las aportaciones por parte de los empleadores y si no se tipifica como delito laboral y previsional dicha conducta, no se podrá superar dicho problema, ya que en el Perú nuestra cultura es de que exista todavía rigidez para poder cumplir nuestras obligaciones y no se hace por voluntad propia pese a que existen las normas legales, por ello se hace necesario que se sancione con pena privativa de la libertad, teniendo en cuenta además que las aportaciones tienen carácter de previsión de las contingencias sociales y principalmente porque garantiza las diversas prestaciones del régimen de salud (preventivas, de recuperación, de rehabilitación del asegurado y de sus derecho habientes, así como prestaciones económicas de subsidio por incapacidad del trabajo, por maternidad y lactancia), así como las prestaciones por jubilación, invalidez, pensión de sobrevivientes, gastos de sepelio, pensión por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Por ello se hace necesario e indispensable que se tipifique como delito laboral - previsional la conducta del empleador sobre el no pago de las aportaciones por régimen de salud, régimen de pensiones y por seguro complementario de trabajo de riesgo.

5.2 APOORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN.

PROPUESTA LEGISLATIVA.

La presente investigación debe concluir con una propuesta legislativa de la modificación del Capítulo VII del Título IV, Libro II del Código Penal, es decir referida a la Violación de la Libertad de Trabajo, debiendo en su reemplazo denominarse DELITOS LABORALES Y PREVISIONALES, por cuanto desde el punto de vista de la técnica jurídica no resulta adecuado la denominación de Violación de la Libertad de Trabajo, por cuanto esto significa que se sancionaría solamente todo acto que se realiza contra la voluntad del trabajador, es decir el que obliga al trabajador mediante violencia o amenaza a realizar cualquiera de los actos tales como: integrar o no un sindicato, obligar a trabajar sin la debida remuneración, etc. El artículo que se incluiría en el Capítulo antes aludido quedaría redactado en la forma siguiente:

ARTÍCULO 169

"El empleador que no paga dentro del plazo que fijen las normas de la materia, el monto de los aportes por concepto de pensiones, por régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo, será sancionado con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con pena accesoria de multa e inhabilitación"

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Se hace necesario la tipificación como delito laboral y delito previsional la conducta del empleador antes descrita, por cuanto el hecho es consecuencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador y existiendo de por medio el

pago de una remuneración, sobre la base del cual se realizan los aportes por pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo.

En este contexto entendido al tipo como elemento del delito, es la descripción legal del delito o considerado también como el instrumento legal lógicamente necesario y de naturaleza predominante descriptivo, que tiene por función la individualización de conductas humanas penalmente relevantes (por estar penalmente prohibidas) y esto responde al principio nullum crimen, nullum poene sine lege, es decir no hay delito ni pena sin que previamente esté establecido en la ley de manera expresa e inequívoca.

Por qué motivos las retenciones que se hacen al trabajador por parte del empleador y no pagados en su oportunidad a la entidad recaudadora no están considerados en nuestra legislación como un bien jurídico tutelado y como tal tipificado como delito laboral-previsional (tipo particular), ya que el no pago de dichas retenciones ocasionan perjuicio al trabajador respecto a la contribución al Sistema Nacional de Pensiones o a la Administradora Privado de Fondo de pensiones, Régimen de Salud y sobre el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y que por las acciones dolosas de los empleadores y por la gravedad del hecho debe ser considerado como delito.

COSTO - BENEFICIO.

El presente proyecto de ley, no generará ningún costo al Estado ni a los empleadores, solo se requiere de una pronta discusión en el Congreso del proyecto de ley antes mencionada. El beneficio será muy útil para todos los trabajadores que laboran en relación de dependencia con su empleador,

satisfaciendo de alguna forma las prestaciones oportunas y eficientes frente a cualquier contingencia social que se produzca en contra de los trabajadores y se busca en los empleadores responsabilidad y cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, teniendo en cuenta que la fuerza de trabajo crea la riqueza.

El empleador está obligado a deducir los aportes establecidos en el contrato de ahorro previsional voluntario colectivo y bajo las condiciones del mismo, desde el mes señalado en el formulario de adhesión suscrito por el trabajador. Dicha obligación cesará si el trabajador manifiesta su voluntad de no continuar realizando su aporte. También cesará esta obligación para el empleador y el trabajador, en cada uno de los meses en que proceda un pago de cotizaciones a través de una entidad pagadora de subsidios, cualquiera sea el número de días de reposo total o parcial establecidos en la licencia médica. Las entidades pagadoras de subsidios se abstendrán de descontar suma alguna destinada a la cuenta de ahorro voluntario colectivo del trabajador. El empleador deducirá los aportes de los trabajadores de su remuneración, mensualmente o con la periodicidad que las partes acuerden. Los aportes de ahorro previsional voluntario colectivo del empleador y del trabajador, deberán ser declarados y pagados por el empleador en la Administradora de Fondos de Pensiones o Institución Autorizada señalada en el respectivo contrato de ahorro, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que dichos aportes fueron deducidos de la remuneración del trabajador, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo. Cuando un empleador realice la

declaración y el pago de los aportes de ahorro previsional voluntario colectivo a través de un medio electrónico, el plazo señalado en el número anterior, se extenderá hasta el día 13 de cada mes, aun cuando éste fuere día sábado, domingo o festivo. Los depósitos de Ahorro previsional voluntario colectivo pueden realizarse en cualquiera de los Fondos de Pensiones de una Administradora y en los planes de ahorro autorizados por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según corresponda. Estas entidades no podrán invertir tales recursos en una suma que exceda del veinte por ciento de los recursos administrados por cada plan en instrumentos emitidos o garantizados por el empleador respectivo. Los empleadores podrán realizar los aportes de ahorro previsional voluntario colectivo directamente en una Administradora de Fondos de Pensiones o Institución Autorizada según corresponda, o indirectamente con la intermediación de una AFP o del IPS para ser transferidas hacia la Entidad señalada en el contrato. Para efectos de la recaudación, el IPS deberá confeccionar un Formulario de Recaudación de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo, el que será sometido a la aprobación de la Superintendencia de Pensiones. Las AFP y el IPS deberán otorgar un servicio de recaudación de iguales características a todas las Instituciones Autorizadas y a las restantes Administradoras de Fondos de Pensiones que así lo soliciten. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y el IPS serán notificados por las Instituciones Autorizadas o Administradoras de Fondos de Pensiones, acerca de los trabajadores respecto de los cuales se obligan a recaudar y transferir los recursos recibidos. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y el IPS deberán

crear registros de información que permitan identificar aquellos trabajadores para los cuales tienen la obligación de recaudar y transferir su ahorro previsional voluntario hacia otras Entidades. Para realizar la transferencia de los recursos, las entidades recaudadoras deberán utilizar un archivo electrónico denominado Transferencias de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo, el que contendrá como mínimo la siguiente información: a) Razón social y RUT de la Entidad recaudadora. b) Razón social y RUT de la Entidad de destino. c) Identificación de cada trabajador (apellido paterno, apellido materno, nombres y cédula nacional de identidad). d) Mes y año en que se devengó la remuneración o renta imponible y fecha de la recaudación. e) Monto en pesos nominal y actualizado recaudado por cada trabajador, diferenciando los aportes de éste y de su empleador. f) Monto en pesos de la comisión fija deducida del monto del depósito por cada trabajador. Esta comisión se distribuirá proporcionalmente de acuerdo al monto de los aportes que efectúen el trabajador y el empleador. Conjuntamente con el envío del archivo, la entidad recaudadora deberá transferir electrónicamente a la entidad de destino el monto correspondiente al total neto a pagar. La Entidad de destino deberá adoptar todos los mecanismos de control que sean necesarios para verificar la conformidad de los fondos recibidos y la información entregada. Los aportes que efectúen el empleador y el trabajador, se depositarán en una cuenta individual de ahorro previsional voluntario colectivo, que se abrirá en una Administradora de Fondos de Pensiones o en alguna de las Instituciones Autorizadas, según lo especificado en el contrato. Dichas Entidades deberán

registrar separadamente en la cuenta del trabajador los aportes efectuados por éste, por su empleador y la bonificación de cargo fiscal

CONCLUSIONES

1. El derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social están reconocidos por nuestra Constitución Política como derechos fundamentales y dentro del Estado Peruano existen dos regímenes laborales claramente diferenciados, por un lado el régimen laboral de la actividad pública y por otro lado el régimen laboral de la actividad privada y ambos regímenes existen trabajadores dependientes o sujetos a subordinación y por su condición de trabajador dependiente perciben una remuneración mensual que constituye la base para realizar las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud, seguro complementario de trabajo de riesgo, entre otros. Con respecto al aporte por pensiones el trabajador puede elegir contribuir al Sistema Privado de Pensiones (administrado por las Administradoras Privadas de Fondo de Pensiones - AFP) o al Sistema Nacional de Pensiones (administrado por la Oficina de Normalización Previsional - ONP), ambos tienen como objetivo contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social a fin de que otorguen las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en la AFP el aporte obligatorio es del 10% de la remuneración asegurable tal como lo dispone el artículo 30 inciso a) del D.S. 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones y en lo que respecta el aporte al Sistema Nacional de Pensiones (Decreto Ley 19990) es del 13% de la remuneración del asegurado tal como lo dispone la Segunda Disposición Transitoria de la Ley 26504, Ley que modifica el Régimen de Prestaciones de salud, el Sistema Nacional de

Pensiones y el Sistema Privado de Pensiones y el porcentaje del aporte por régimen de salud es el 9% de la remuneración o ingresos es a cargo del empleador de conformidad con el artículo 6° de la Ley 26970, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

2. El derecho a la seguridad social es un derecho fundamental y es una garantía institucional, lo cual se encuentra contemplado en el artículo 10° de la Constitución Política, en tal sentido el derecho a la seguridad social como derecho fundamental tiene una doble finalidad, por un lado proteger a la persona frente a las contingencias de la vida; y, por otro, elevar su calidad de vida, lo cual se concreta a través de los distintos regímenes de salud y de pensiones. El Tribunal Constitucional ha señalado que la seguridad social es un sistema institucionalizado, imprescindible para la defensa y desarrollo de diversos principios y derechos fundamentales, permite reconocer a la seguridad social como una garantía institucional y expresa por excelencia la función social del Estado.
3. El derecho a la pensión constituye una manifestación - no única por cierto - de la garantía institucional de la seguridad social. En igual medida, las prestaciones de salud, sean preventivas, reparadoras, recuperadoras o económicas, también constituyen una manifestación de la garantía institucional de la seguridad social, que tiene por finalidad mantener, preservar y elevar la salud de las apersonas ante cualquier contingencia que altere o menoscabe la calidad de vida. Estableciendo que el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su

protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

4. El Derecho Laboral tiene como punto de partida la regulación del trabajo remunerado, por ende uno de los elementos esenciales en toda relación de trabajo es la remuneración. La remuneración es la principal y usualmente la única fuente de ingresos del trabajador, la base esencial para su subsistencia y la de su familia, de ahí que se le asigne al salario un verdadero contenido alimenticio. La remuneración está sujeto a cargas sociales o descuentos de ley para que en el futuro el trabajador tenga derechos a una pensión de jubilación, invalidez, de sobrevivencia y gastos de sepelio y la contribución por seguro social de salud es para que el trabajador, su cónyuge o concubio e hijos tenga una atención en Essalud y los aportes por Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, otorga cobertura adicional por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los afiliados regulares del seguro social de salud, sean empleados u obreros, eventuales, temporales o permanentes, brindando prestaciones de salud y económicas por contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no cubiertas por el régimen de pensiones a cargo de la ONP y/o AFP, es obligatorio y por cuenta de las entidades empleadoras que desarrollan actividades de alto riesgo señaladas en el Anexo 5 del Decreto Supremo 009-97-SA.
5. De acuerdo a la encuesta realizada se ha determinado que el 35% de trabajadores dependientes son perjudicados con el no pago de las aportaciones por salud, pensiones y seguro complementario de trabajo de

riesgo, dejando desamparado al trabajador y su familia que depende de él cuando se presenta una contingencia social, teniendo en cuenta que el derecho a la seguridad social que comprende el régimen de salud y régimen de pensiones es un derecho fundamental.

6. El principio de legalidad como tipo garantía. Con la expresión de tipo garantía se designa al principio de legalidad en materia penal, porque garantiza a cualquier persona que no se puede procesar ni sentenciar por acción u omisión que no esté contenida previamente en una ley cualquiera. La Constitución Política del Estado, en su artículo 2º, inciso 24) literal d) menciona "Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca como infracción punible, ni sancionada con pena no prevista en la ley". Este mandato constitucional es claro y expreso, por lo que para procesar a una persona por un determinado delito, la conducta debe estar descrita en la ley penal de manera expresa e inequívoca, por lo que no se permite adecuar una determinada conducta a un tipo penal que no es claro o es demasiado abierto el tipo, lo cual genera abusos y arbitrariedades de los operadores del derecho y ello se debe evitar con una tipificación clara y expresa.
7. En nuestra legislación laboral, previsional y tributaria están reguladas las sanciones administrativas cuando el empleador no cumple con el pago de los aportes por concepto de salud, pensiones y seguro complementario de trabajo de riesgo, pero estas sanciones administrativas como son las multas en todo caso beneficia a la entidad que impuso la multa pero no soluciona el fondo del

problema que es la falta de pago de los aportes y siguen siendo perjudicados los trabajadores.

1.- Los sistemas a cargo del Estado han colapsado, es decir no existe liquidez para afrontar el pago de las pensiones encontrándose quebrados y creciendo sin control. Las reservas de pensiones de la administración pública han sido utilizadas para financiar diferentes conceptos que no son de pensiones, por ejemplo compra de edificios, construcción de carreteras y cubrir el déficit fiscal existente en la década de los años 70 y 80. Es decir los gobiernos consideraron las reservas de pensiones como una forma cómoda y barata de financiar el déficit existente, como consecuencia de ello los miembros del sistema tienen menores prestaciones.

3.- Decreto Ley N° 19990, los problemas operativos originan un servicio deteriorado al afiliado, básicamente existe falta de base de datos de las aportaciones efectuadas antes de agosto de 1999 y planillas no ubicadas por quiebra y cierre de empresas, por tal motivo al momento de realizar un trámite pensionario ante la Oficina de Normalización Previsional esta no puede validar los aportes realizados por los pensionistas, más aun teniendo en cuenta el gran volumen de beneficiarios de este régimen, así al 31 de diciembre de 2003 el Régimen Decreto Ley N° 19990 tiene 409,421 pensionistas y 969,367 trabajadores activos.

4.- Los administradores de fondos públicos de pensiones tienden a invertir basándose en objetivos no relacionados con la provisión de pensiones, 94

entre éstos se incluyen inversiones con objetivos sociales y económicos como la vivienda.

6.- Es necesario una reforma integral del sistema de pensiones pasando de un Sistema de Reparto a un Sistema de Capitalización Individual, cerrando por completo el Sistema de Reparto, principalmente el régimen del Decreto Ley N° 20530.

7.- Los mercados de bonos y valores sin liquidez o inexistentes pueden suponer otro impedimento para los administradores de fondos públicos y privados de pensiones, especialmente en los países en desarrollo.

8.- Por lo expuesto, existen una serie de causas de un mal desempeño de la administración pública, entre ellas tenemos: Intromisión del gobierno en las inversiones que van desde la imposición de objetivos sociales o de desarrollo sobre el fondo de pensiones hasta 95 obligar a los fondos de pensiones a financiar déficit o pérdidas de empresas estatales. La prohibición común de las inversiones en el extranjero supone otro reto importante para los administradores de fondos públicos de pensiones que intentan diversificar el riesgo específico de su país. La política de inversiones se guía por motivos políticos, es decir existe una falta de transparencia que permite que los fondos se utilicen con objetivos distintos a los de las pensiones. Otra posible causa de un mal desempeño es reflejado por la calidad del gobierno: algunos pueden depender menos de empréstitos baratos de las reservas de pensiones, mientras que otros pueden ser más resistentes a las presiones

para las inversiones sociales. Algunos pueden ser inclusive más susceptibles a la corrupción.

9.- A diferencia del Sistema Público de Pensiones, el Sistema Privado tiene una problemática distinta. Siendo un régimen de capitalización individual basado en un esquema de ahorro, no posee los desequilibrios financieros de los regímenes del Decreto Ley N° 19990 y 20530, pues cada afiliado percibe beneficios en función de lo que aporta, pero no obstante el Sistema Privado es relativamente joven, el ajuste de dicho sistema requiere aún de recursos considerables, como los Bonos de Reconocimiento y los Bonos Complementarios, así como de medidas que fomenten su desarrollo en términos de cobertura y eficiencia junto a una reducción de costos.

RECOMENDACIONES

1. Para que los empleadores tanto del régimen laboral público y del régimen laboral privado cumplan con realizar el pago dentro del plazo de ley, de los aportes por concepto del régimen de salud, régimen de pensiones y por seguro complementario de trabajo de riesgo, a fin de que no sean afectados los trabajadores cuando se presenta una contingencia social, se debe penalizar la conducta del empleador, es decir nuestra cultura responde a la cultura de rigor, por ende cuando recién se penaliza dicha conducta se reducirá el porcentaje de incumplimiento del pago de los aportes señalados.
2. Se debe modificar el artículo 2º inciso 24) literal c) de la Constitución Política, en cuanto se refiere a que el texto actual señala: "No hay prisión por deudas. Este principio no limita el mandato judicial por incumplimiento de deberes alimentarios". Con el texto modificadorio debe decir: "No hay prisión por deudas. Este principio no limita el mandato judicial por incumplimiento de deberes alimentarios, incumplimiento de pagos de créditos labores dispuestos en sentencia firme y por incumplimiento de pago de aportaciones previsionales". La justificación de dicha modificatoria se sustenta en el sentido que la remuneración, los beneficios sociales y las aportaciones tienen carácter alimentario.
3. Para evitar que más trabajadores sean perjudicados por el no pago oportuno de los aportes por pensiones, por régimen de salud, por seguro complementario de trabajo de riesgo, por parte del empleador, sabiendo que dichas aportaciones generan las prestaciones por salud y las prestaciones de

jubilación, de invalidez, de sobrevivientes, pensión de invalidez por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como medida de prevención se debe difundir sobre la teoría de la prevención general de la pena, esto significa que el incumplimiento por parte del empleador genera responsabilidad penal y la teoría de la prevención general va dirigida a la comunidad en forma de amenaza o intimidación para que los sujetos se abstengan de cometer un delito.

4. Para disuadir los efectos del incumplimiento de pago de las aportaciones por parte del empleador por régimen de salud, régimen de pensiones y seguro complementario de trabajo de riesgo, se debe modificar el Código Penal en cuanto al Capítulo VII del Título IV que debe decir Delito Laboral y Previsional, incluyéndose un artículo con el texto siguiente:

"El empleador que no paga dentro del plazo que fijen las normas de la materia, el monto de los aportes por concepto de pensiones, por régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo, será sancionado con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con pena accesoria de multa e inhabilitación".

5. Teniendo en cuenta que los aportes por pensiones en el Sistema Privado de Pensiones que vienen siendo administrado por los Administradores Privados de Fondos de Pensiones (AFP), los cuales son entes privados que existen posibles razones que pueden quebrar, disolverse o liquidarse, poniendo en peligro y riesgos los aportes de miles de trabajadores, se debe tipificar como delito especial con penas severas y hasta con cadena perpetua contra los

representantes legales de las AFPs, a fin de evitar que los trabajadores pierdan sus aportes y de esa manera se garantice el fondo de pensiones.

Para la ONP → La Oficina de Normalización Previsional como responsable de la administración de los regímenes pensionarios, debe procurar la eficiencia en el servicio a los pensionistas, debiendo implementarse medidas para asegurar una mayor celeridad en la atención de las solicitudes y reclamos de los pensionistas. Siendo uno de los mecanismos una mayor supervisión de los servicios que se encuentran a cargo de terceros, para lo cual se debe establecer plazos y producciones concretas al momento de convocar a concursos para las contrataciones de servicios, siendo uno de los principales servicios externalizados el “Servicio de Calificación y otorgamiento de derechos pensionarios” con un costo mensual de S/. 583,154 Nuevos Soles y el “Servicio de Orientación y Recepción al Pensionista” con un costo aproximado mensual de S/. 920,000 Nuevos Soles. Exigir que las personas que atienden al público sean las idóneas, y que tengan bien claro que el trabajo que realizan es de un apoyo social, y que la razón de ser de la ONP son los pensionistas. Dar mejores instructivas a los futuros pensionistas, para que al momento de presentar su solicitud de incorporación tengan todos los documentos acordes con los dispositivos legales existentes, y así evitar recibir información que luego va ser denegada y de esta manera hacer que se dilate el tiempo en el cual se otorgue una pensión. → Políticamente, el Estado Peruano debería reestructurar la Oficina de Normalización Previsional, brindándole más apoyo y haciéndola una institución que sirve de apoyo a los pensionistas y

que principalmente busca el bienestar de ellos, asimismo deberá crear una estructura donde existan mayores canales de supervisión en las áreas operativas principalmente en la calificación de expedientes, así mismo debería realizar una administración centralizada de todos los regímenes pensionarios, de esta manera el gasto administrativo será más eficiente, ya que se podrá contratar personal calificado y especializado en la materia. En el tema judicial la defensa de muchos expedientes por parte de una sola entidad es menos costosa que la que realizarían más de ochocientas entidades 2. Para el Estado → Redistribuir en forma más equitativa las pensiones de los actuales aportantes al Sistema Nacional de Pensiones, para lo cual el estado, en cumplimiento de su obligación de crear condiciones para garantizar una jubilación digna y decorosa, debe asegurar un subsidio parcial para aquellas personas que, a pesar de haber llegado a la edad de retiro laboral y cumplido con los años de aportación, no cuenten con aportes en montos suficientes para asegurar una pensión mínima. → La pensión mínima deberá ser incrementada en la medida que las posibilidades de caja lo permitan, la cual debería esta ligada a la Remuneración Mínima Vital, lo cual evitaría la creación de subgrupos beneficiarios y la utilización de las pensiones como instrumento político que ponga en riesgo la cobertura de las pensiones futuras. Asimismo, deberá establecerse una pensión máxima la misma que no debería ser mayor a la Unidad Remunerativa del Sector Público o la Unidad Impositiva Tributaria. → Debe realizarse una revisión de las pensiones otorgadas por el Decreto Ley N° 20530, toda vez que existe una significativa cantidad 99 de

pensiones que han sido otorgadas de manera irregular, es decir sin cumplir los requisitos que exige dicho régimen, y autorizar el inicio de acciones de nulidad de las pensiones obtenidas ilegalmente. → Cerrar definitivamente toda posibilidad de nueva incorporación al régimen del Decreto Ley N° 20530, así mismo eliminar la nivelación automática de las pensiones, para lo cual se debe aprobar una ley de reforma constitucional, si bien esta reforma se debe únicamente al régimen 20530, se debe indicar que las modificaciones que se introduzcan en los regímenes pensionarios actuales, deberán regirse por criterios de sostenibilidad y no nivelación. → Al cerrar el régimen del Decreto Ley N° 20530, disminuye la inequidad existente en el sistema pensionario, toda vez que actualmente el estado se encuentra fomentando la desigualdad entre regímenes públicos al subsidiar a un grupo de ex funcionarios del Estado. Asimismo, este cierre definitivo pondrá fin a todos los grupos que intentan entrar a este régimen. → Evitar el crecimiento sin control de las obligaciones que Estado tiene con el sistema de pensiones. → Asignar mejor el subsidio del Estado disponiendo de mayores recursos para extrema pobreza, salud y educación. → Realizar una revisión de todo el sistema previsional y plantear una reforma conjunta la cual debe incluir a los sistemas públicos y privados, un cambio estructural es pasar de un sistema de reparto a un sistema de cuenta individual, en el cual los pensionistas conocen la cuantía acumulada por sus aportes, haciéndose necesaria la individualización de las cuentas al Sistema Nacional de Pensiones, así como rigen las cuentas individuales para el Sistema Privado de Pensiones. Con este esquema se logra

que al momento de solicitar una pensión, los pensionistas conocerán los montos acumulados en sus cuentas de capitalización individual, su rendimiento y, por consiguiente el importe que le correspondería por pensión. → Permitir que los fondos de pensiones puedan invertir en diversidad de instrumentos financieros, lo cual podría iniciarse con un incremento del porcentaje de inversión en el extranjero (actualmente sólo el 10.5% del total de la cartera), toda vez que al año 2004 no existe una diversificación de instrumentos peruanos, asimismo existe una fuerte adquisición por parte de las administradoras de fondos de pensiones de instrumentos del estado peruano como los bonos soberanos. → Dar apoyo a la implantación de los multifondos del Sistema Privado, permitiendo que todas las personas conozcan todas las cualidades de inversión en los diferentes instrumentos financieros y así no ser sorprendidos por las Administradoras de Fondos de Pensiones.

V. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- ANACLETO GUERRERO, Víctor. Manual de la Seguridad Social, Editora Jurídica Grijley, Segunda Edición: Enero, 2006.
- BECCARIA, Cesare. De los delitos y las penas. Traducción de Francisco Tomás Valiente. Edición Orbis - Argentina - 1984.
- BRAMONT ARIAS, Luis. Derecho Penal parte General, Tomo I, 3ra Edición, Lima - 1978.
- BUSTOS RAMIREZ, Juan. Bases críticas de un nuevo derecho penal, Editorial. TEMIS, Bogotá, 1984.
- FONTÁN BALESTRA, Carlos. Derecho Penal, Introducción y Parte General, Décimo Quinta Edición, ABELEDO - PERROT - Buenos Aires - 1995.
- GÓMEZ VALDEZ, Franciso, Derecho del Trabajo, Lima Perú, Primera Edición 1996.
- HURTADO POZO, José. Manual de Derecho Penal, Parte General, Ed. Sesator, Lima 1978.
- JIMÉNEZ DE ASUA, Luis: La Ley y el Delito, 1ra Edición. Ed. Hermes, Buenos Aires. 1959.
- LÓPEZ BARJA DE QUI ROGA, Jacobo. Derecho Penal, Parte General, Gaceta Jurídica, Primera Edición Junio del 2004.
- MINISTERIO DE JUSTICIA, Una visión moderna de la teoría del delito, Dirección Nacional de Asuntos Jurídicos - Dirección de Difusión Legislativa -1998

- MUÑOZ CONDE, Francisco. Derecho Penal Parte General, Lima 1985.
- PASCO COSMÓPOLIS; Mario, El salario: Su protección y garantía en: Derecho Lima N° 40.
- PEÑA CABRERA, Raul. Tratado de Derecho Penal, Volumen I, Parte General, Lima 1980.
- PEÑA CABRERA, Raul. Debate Penal, N° 01, Editorial San Marcos, Lima, 1987.
- PEÑA CABRERA, Raúl. Estudio Programático de la Parte General - Tomo I, 2da edición, junio del 2005, Editora Jurídica "Grijley".
- RENDÓN VASQUEZ, Jorge. Derecho del Trabajo. Lima: Editorial Tarpuy, 1988
- RODRIGUEZ HURTADO, Mario, UGAZ ZEGARRA, Ángel Fernando, GAMERO CALERO, Lorena Mariana, HORST SCHÖNBOHM, La teoría general del delito y su importancia práctica en el marco de la reforma procesal penal, tercer edición, octubre del 2009, gtz Cooperación Técnica Alemana, Instituto de Ciencia Procesal Penal.
- ROXÍN, Claus. Derecho Penal Parte General, Editorial Civitas, S.A. 1997, Primera Edición (en civitas), 1997.
- ROXÍN, Claus. Problemas básicos del Derecho Penal. Trad. De Luzón Peña, Ariel, Madrid 1987.
- VILLA STEIN, Javier. Derecho Penal, Parte General, Editorial San Marcos - 1998.

- VILLAVICENCIO TERREROS, Felipe. Derecho Penal, Parte General, Editora Jurídica - Grijley, Tercera reimpresión - octubre 2010.
- VON LISZT, Franz. Tratado de Derecho Penal - 1929.
- ZAFFARONI, Eugenio Raúl. Manual de Derecho Penal, Parte General, Ediciones Jurídicas, Lima - Perú 1994.
- WELZEL, Hans: La Teoría de la acción finalista. Ed. Depalma, Buenos Aires, 1951, 10ma, Edición Berlín, 1967.

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
TEMA DE INVESTIGACIÓN:

“APORTACIONES NO PAGADAS POR EL EMPLEADOR A LA ENTIDAD RECAUDADORA EN LA CIUDAD DE HUANUCO EN EL AÑO 2016.” -

Marcar con una x o con un aspa según corresponde.

Fecha: Huánuco, agosto del 2016

1.- ¿Usted conoce las obligaciones laborales del empleador con sus trabajadores?

a) SI

b) NO

2.- ¿Al momento de suscribir el contrato laboral con la entidad empleadora usted toma conocimiento del pago de las aportaciones a la entidad recaudadora?

a) SI

b) NO

3.- ¿Si el empleador no paga los aportes de la pensión, entonces quien responde por la pensión del trabajador?

a) Empleador

b) Trabajador

c) Aseguradora

4.- ¿Por qué motivo cree usted que no se paga puntualmente las aportaciones que le corresponde al empleador?

a) SI

b) NO

5.- ¿Está de acuerdo que la omisión en el pago de las aportaciones por pensiones, seguro de salud y otros se penalice como un delito laboral - previsional?

a) SI

b) NO

6.- ¿Está de acuerdo que la omisión en el pago de las aportaciones por pensiones, seguro de salud y otros se penalice como un delito laboral - previsional?

a) SI

b) NO

7.- ¿Cree usted y su familia fueron perjudicados por no haber cumplido su empleador con el no pago de las aportaciones por régimen de pensiones y régimen de salud?

a) SI

b) NO

8.- ¿Cree usted que la cultura jurídica de los empleadores afecta al trabajador el no pago de las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)?

a) SI

b) NO

9.- Cree usted que se tipifique como delito laboral previsional y como delito contra el patrimonio el no pago de las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)?

a) SI

b) NO

10.- Cree usted que se debe imponer severas penas contra los empleadores que no pagan los aportes por pensiones, régimen de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)?

a) SI

b) NO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

APORTACIONES NO PAGADAS POR EL EMPLEADOR A LA ENTIDAD RECAUDADORA EN LA CIUDAD DE HUANUCO EN EL AÑO 2015.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿En qué medida las aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora generan un delito laboral en la ciudad de Huánuco- 2015?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE₁. ¿Por qué la no aportación del empleador por pensiones de seguro de salud y SCTR, afecta perjuicios en contra del trabajador?</p> <p>PE₂. ¿En qué medida la no tipificación como delito laboral sobre la no aportación de los empleadores genera una conducta dolosa de los empleadores?</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES.</p> <p>Establecer en qué medida las aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora generan un delito laboral en la ciudad de Huánuco-2015.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <p>OE₁. Determinar por qué la no aportación del empleador por pensiones de seguro de salud y SCTR, afecta perjuicios en contra del trabajador.</p> <p>OE₂. Establecer en qué medida la no tipificación como delito laboral sobre la no aportación de los empleadores genera una conducta dolosa de los empleadores.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>HG. Si el empleador no hizo el pago oportuno de los aportes retenidos de los trabajadores entonces se debe sancionar penalmente con pena privativa de la libertad por delito laboral-previsional</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.</p> <p>HE₁. El no pago de las aportaciones por parte de los empleadores a la entidad recaudadora genera perjuicios en contra del trabajador cuando no ha sido depositado oportuno los aportes retenidos.</p> <p>HE₂. La aplicación de la sanción penal contra los empleadores que no pagan las aportaciones, disminuirá la incidencia del no pago de aportes y el Ministerio de Trabajo y la ONP deben reorientar sus funciones inspectoras en defensa del trabajador.</p>	<p>VARIABLES INDEPENDIENTES</p> <p>Aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Delito laboral</p>	<p>Tipificación con pena privativa de la libertad</p> <p>Tipificación con pena de inhabilitación</p> <p>Tipificación con penas conjuntas.</p> <p>Número de trabajadores perjudicados</p> <p>Número de trabajadores varones perjudicados</p> <p>Número de trabajadores mujeres perjudicados</p> <p>Número de casos en el sector público</p> <p>Número de casos en el sector privado.</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Cuestionario</p>

