

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XIX N° 222 Julio 2004

MULTA PAUCIS

En la búsqueda del modelo

En América Latina el país que ha hecho el mayor esfuerzo para alcanzar un modelo de relaciones de trabajo, es Chile. Cuenta con un código de trabajo y normas de seguridad social, que responden a un modelo que podrá ser reajustado conforme las circunstancias lo requieran, todo ello sin perjudicar el desarrollo económico del país, sino todo lo contrario. El área en que aún está en vías de lograr el objetivo, es el de las relaciones laborales.

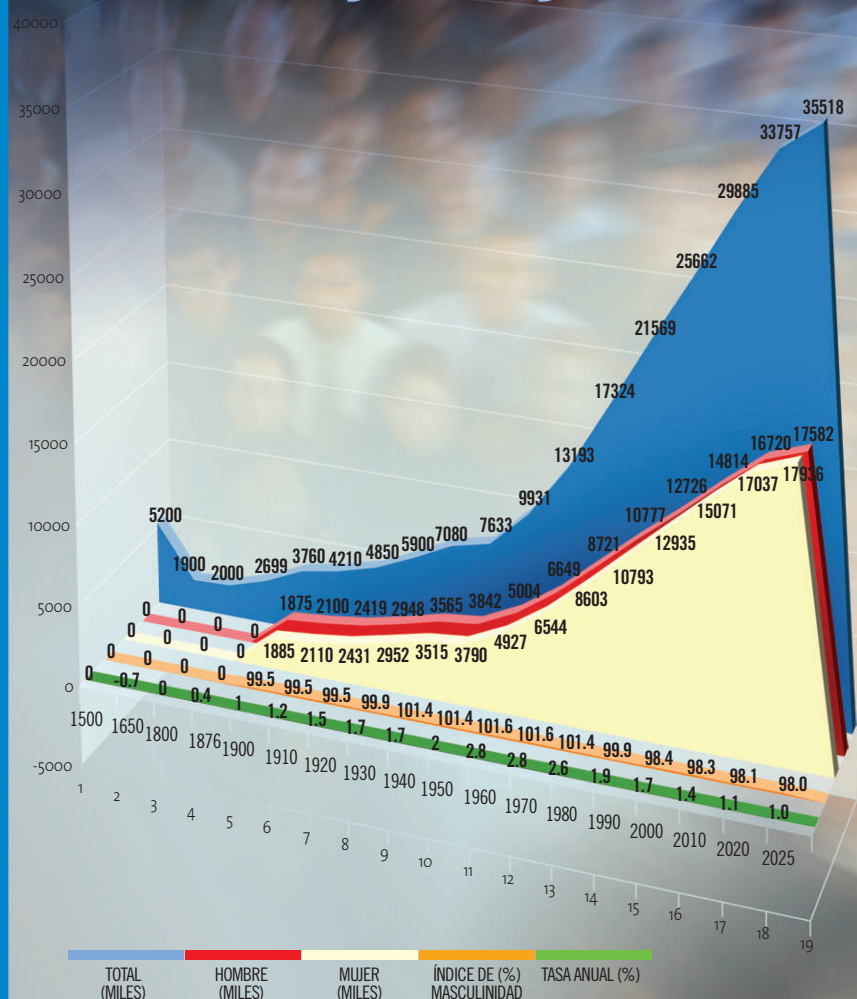
En Asia los países tratan de construir sus propios modelos. Japón lo ha logrado y China sabe que tiene que tomar la iniciativa y evitar que su actual desarrollo la sorprenda en el campo social.

Corea del Sur que no está exenta de dificultades, busca establecer un modelo de relaciones de trabajo basado en la confianza, cooperación y diálogo entre los actores sociales con el objetivo de superar la etapa de la negociación de los salarios y de las condiciones de trabajo para pasar a una de creación de empleo en la que se asegure el trabajo decente, la participación de los trabajadores en las empresas, los programas de educación y entrenamiento y la participación de los trabajadores en los programas de incremento de la productividad.

Y en España se acaba de firmar un Pacto Social Tripartito cuyo objetivo inmediato es reducir la temporalidad en el empleo. La apuesta común «es un modelo de crecimiento equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad».

Sabemos muy bien que nos falta mucho por hacer.

POBLACIÓN TOTAL ESTIMADA POR SEXO, ÍNDICE DE MASCULINIDAD Y TASA DE CRECIMIENTO ANUAL 1500-2025



Fuente: Cuánto. Perú en Números previo al 2000

Elaboración: Análisis Laboral

Población y Empleo. Más que una reflexión

La reciente polémica sobre los instrumentos de control de natalidad invita hacia una reflexión más profunda sobre el tema fundamental de las dimensiones de nuestra población. Con mayor razón, ante la actual inoperancia en este punto, coronada con el desactivamiento del Consejo Nacional de Población. Esta institución, a pesar de la modestia de sus recursos, al menos cumplía el papel de animadora del debate y la investigación, en el tema que se supone es el más trascendente de toda la política: las dimensiones, localización, dinámica y bienestar de los habitantes del Perú.

LAS MAGNITUDES

Parece ser que pocos comprenden la importancia del fenómeno de población en el Perú. Estamos atravesando en estos años, la mayor demanda de trabajo de toda nuestra historia, en proporciones que difícilmente podría enfrentar cualquier nación. En los últimos cincuenta años, el país ha crecido en 20 millones de habitantes, mientras que en los cinco siglos anteriores, solamente creció cinco. ¿Alguien imagina el volumen de inversión que sería necesario para dar empleo a tal cantidad de personas? ¿No es claro que la solución al problema del empleo no existe si se mantienen estos niveles de demanda? ¿No es entonces absurda la ceguera política ante el problema poblacional?

Veamos algunas cifras ejemplificadoras. La población ocupada nacional de 1970 era alrededor de 4 millones de habitantes. Esa es ahora la cantidad de ocupados que hay en Lima. Lógicamente, la forma predominante de empleo que ha proliferado es el informal, el autoempleo, y si fuéramos más francos el seudo empleo, en el sentido que agrega muy poco en bienes reales a la producción, al concentrarse en el comercio y en los servicios personales.

Hagamos el ejercicio de otra manera. Si se midiera el subempleo, es-

pecialmente por ingresos, con cánones serios y no los pervertidos en 1995, tendríamos, que casi todos los ocupados son subempleados, las cifras estarían en una franja de alrededor de los 10 millones de personas, a lo que habría que agregar casi un millón de puestos adicionales para compensar el desempleo. Un puesto barato industrial decente, costaría alrededor de 6000 dólares en mano de obra y posiblemente unos 10,000 adicionales en maquinaria. Si salir del subempleo costara la mitad, estaríamos necesitando inversiones de casi 100 mil millones de dólares, casi dos PBI, para llegar a una situación de empleo decente. Pero la inversión en el Perú no llega siquiera al 18 por ciento del producto, con lo cual tiene un nivel que es la mitad de lo que tuvieron los países que se han desarrollado en la segunda parte del siglo XX.

METAS ECONÓMICAS DIFÍCILES, PARA RESULTADOS TODAVÍA INSUFICIENTES

Aun si aumentara significativamente la inversión en el Perú, digamos hacia un 25 por ciento en los próximos 10 años y hasta el 30 por ciento en los siguientes 10, el optimista incremento de la inversión no alcanzaría sino para cubrir el *actual* déficit de empleo decente. Pero como en esos 20 años ya tenemos determinado el crecimiento de la población económicamente activa, quedarían por atender, hacia el 2025, a 7 u 8 millones de personas de una PEA ocupada de 14 ó 15 millones, si las condiciones fueran invariables.

Con estos supuestos, el resultado es que esa soñadora elevación de la inversión en el país, que equivale al ideal de hacer crecer sostenidamente a la economía al ritmo del 10 por ciento anual, reduciría el problema del empleo a la mitad. Puede aducirse, que faltan muchos elementos para una proyección exacta, como el efecto multiplicador del incremento de la inversión,

o la reducción posible de la PEA derivada de las mejoras salariales. Pero el ejercicio también podría incluir factores en sentido contrario, como el aumento de inmigrantes ante la súbita bonanza. En cualquier caso, la noción esencial es invariable: las dimensiones del problema del empleo son alucinantes, y nos engañamos respecto de la posibilidad de una solución fácil e inmediatista. Cualquier formulación simplista, es solamente una farsa.

OTRAS CARAS DEL MISMO PROBLEMA

Si en verdad quisiéramos tal cosa en el país, no solamente deberíamos preocuparnos de los montos de la inversión, que son por sí un elemento esencial. También tendríamos que tener expresa atención al aumento de la productividad laboral, y sobre todo, deberíamos asegurar un funcionamiento económico que acumule internamente, recuperando nuestro mercado interno, cerrando la inmensa brecha tecnológica y reinstalando la industria, cuyo proceso se frustró, para pasar a ser después prácticamente destruida. No puede haber para el Perú desarrollo ni empleo sin industria básica, no podemos aspirar a ser una excepción histórica. En todo caso, lo somos ahora en el perverso sentido de ser una nación sin metas concretas respecto a las condiciones estructurales de su economía, sin ningún proyecto respecto a las características futuras de su producción y su comercio, ni menos del bienestar y capacitación de su población.

HACIA UNA EXPRESA POLÍTICA DE POBLACIÓN

Pero volvamos nuevamente a la política de población. Todavía tenemos amplios márgenes de acción para salvar el futuro. La población pobre, hablamos de la mitad de nuestra población total, tiene todavía tasas elevadas

de fecundidad, que pueden llegar a 10 o más embarazos por mujer, en el caso del 10 por ciento más pobre. El lado más negro de no tener acciones planificadas para proveer de conocimiento, acceso y uso de medios anticonceptivos a los habitantes de nuestro país, no es la cabalística suma de 350 mil abortos anuales, que se nos espeta permanentemente. Es, sobre todo, la proliferación de la pobreza, la condena segura a tener una población crecientemente pobre.

Así, a pesar de la progresiva disminución de la fecundidad peruana, todavía tenemos asegurados, entre 7 y 10 millones de pobres extremos para las próximas dos décadas. Pobres que tienen más hijos a la vez que tienen menos posibilidades de mantenerlos, madres que confiesan que dos de cada tres de sus embarazos no fueron intencionales. Una contradicción flagrante con el bienestar y la libertad.

Más que una reflexión. Estamos ante

un imperativo de política de Estado. Las poblaciones, volvemos a recordarlo, no son grandes ni pequeñas en abstracto, no lo son siquiera en función de las dimensiones de su territorio. Lo son en función de los recursos que disponen. El equilibrio entre población y recursos es la principal obligación de todo gobierno, su propósito más elemental.

En esta ecuación, las posibilidades de una radical mejora de nuestra provisión de recursos en las dos próximas décadas, no es previsible. Todo indica que tendremos mejoras, pero no serán colosales, solamente nos servirían para administrar una lenta y larga recuperación, partiendo de una situación indeseable. No será simple crear una población correctamente instruida, si partimos de la cola del escalafón de la calidad educativa. Y sin ello no hay mejora de la productividad posible. No será simple la lucha por exportar más e importar menos, recurriendo a todas nuestras potencialidades y produciendo

al menos nuestro propio consumo básico. Y como hemos dicho, aun si lográramos estas metas verdaderamente revolucionarias, en las próximas dos décadas estaríamos aspirando a objetivos relativamente modestos.

Que en tales condiciones se abandone la política de población, es inconcebible. Estas políticas tienen un componente fundamental en la limitación de las altas tasas de fecundidad, pero es bueno recordar también, que van mucho más allá. Se trata, más propiamente, de políticas para el bienestar de la población, de formulación de metas expresas y obligatorias en materia de salud y educación que obliguen a los gobiernos a reformular también su economía, cuando ésta no consigue cumplir con su obligación esencial: el bienestar y la libertad de las personas. Vale decir, mejor, la verdadera libertad, a la que solamente pueden aspirar las poblaciones sanas y eficientemente educadas. (J.B.A.)

INDICADORES DEMOGRÁFICOS ESTIMADOS POR QUINQUENIOS

INDICADORES DEMOGRAFICOS	TOTAL										
	1970-1975	1975-1980	1980-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2000	2000-2005	2005-2010	2010-2015	2015-2020	2020-2025
Fecundidad											
Nacimientos anuales (B) (Miles)	574	617	621	644	666	652	628	616	607	598	584
Tasa bruta de natalidad (Por mil hab.)	40,5	38,0	33,7	31,2	29,3	26,2	23,3	21,3	19,6	18,1	16,8
Tasa global de fecundidad (Prom. hijos por mujer)	6,0	5,4	4,7	4,1	3,7	3,2	2,9	2,6	2,4	2,2	2,1
Tasa bruta de reproducción (Prom. hijos por mujer en ausencia de mortalidad)	2,9	2,6	2,3	2,0	1,8	1,6	1,4	1,3	1,2	1,1	1,0
Tasa neta de reproducción (Prom. hijos por mujer)	2,3	2,2	1,9	1,8	1,6	1,4	1,3	1,2	1,1	1,0	1,0
Mortalidad											
Muertes anuales (D) (Miles)	181	177	166	160	158	161	166	173	184	197	213
Tasa bruta de mortalidad (Por mil hab.)	12,8	10,9	9,0	7,8	6,9	6,5	6,2	6,0	5,9	6,0	6,1
Esperanza de vida al nacer (Años)											
Hombres	53,9	56,7	59,5	62,1	64,4	65,9	67,3	68,7	69,9	71,1	72,1
Mujeres	57,3	60,5	63,8	66,8	69,2	70,9	72,4	73,9	75,3	76,6	77,7
Ambos sexos	55,5	58,5	61,6	64,4	66,7	68,3	69,8	71,2	72,5	73,8	74,0
Tasa de mortalidad infantil (Por mil nacidos vivos)	110,3	99,1	81,6	68,0	55,5	42,1	33,4	28,7	25,4	23,6	20,7
Crecimiento natural											
Crecimiento anual (B - D) (Miles)	393	440	455	484	508	491	462	443	423	401	371
Tasa de crecimiento natural (por mil)	27,8	27,1	24,7	23,5	22,3	19,7	17,2	15,3	13,7	12,3	10,6
Tasa de crecimiento total (por mil)	28,2	27,0	24,1	22,0	18,5	17,1	15,0	14,0	13,1	11,9	10,4

Escenas Laborales

• DERECHO LABORAL vs. DERECHO TRIBUTARIO: La Agenda

Cada vez se complica y acrecienta el conflicto entre Derecho Laboral y Derecho Tributario, tal como explicamos en páginas interiores de este número.

La causa es muy sencilla. Las autoridades que operan en uno u otro derecho aprecian las normas y reglamentos como archivos «estancos» sin conexión alguna, no obstante la «globalización», la «competitividad», entre otros, requieren que el ámbito jurídico sea más afín, complementario y no conflictivo de la realidad económica.

El Congreso de la República, el Ministerio de Trabajo y P.E., el Ministerio de Economía, ESSALUD, ONP y la SUNAT tienen la responsabilidad de eliminar este escenario de conflicto en el cual se mantienen y acrecientan las incoherencias.

A manera de recuento señalamos los principales temas en conflicto:

1. Subsidios ESSALUD. Por ley no están afectos al Impuesto a la Renta (IR) pero SUNAT considera parcialmente que sí.
2. Vacaciones y la oportunidad de aplicación de tributos y otros.
3. Obsequios, uniformes, transporte y otros respecto a los documentos de prueba.
4. Conceptos no remunerativos y la forma de acreditar su procedencia.
5. Vivienda y su afectación al IR 5ta. categoría.
6. Seguro Médico Familiar respecto al IGV e IR 5ta. categoría.
7. Principio de «Generalidad en el Derecho Tributario» vs. «Derecho Laboral».
8. «Gasto de Liberalidad» en el Derecho Tributario vs. Beneficio o Concepto otorgado por «acto de liberalidad del empleador».
9. Principio de «Primacía de la Realidad».
10. Desarrollo del «criterio para acreditar el destino del gasto».
11. Planilla de pago, planilla rectificatoria y deficiencias flagrantes en el PDT.
12. Reintegro de pagos, aportes e impuestos y tributos por sentencias del Poder Judicial.
13. Efectos en la seguridad social por asumir el Impuesto a la Renta de 5ta. categoría y el respeto a la legalidad.
14. Limitaciones a las facultades discrecionales de la SUNAT.
15. Sistema de presunciones.

Esta no es una lista limitativa sino enunciativa. En este contexto, ¿cuándo se tomarán las acciones pertinentes?. Los trabaja-

dores, los empleadores y el país se encuentran a la espera de respuestas inmediatas.

• DÍAS NO LABORABLES EN EL SECTOR PÚBLICO

Por D.S. N° 046-2004-PCM publicado el 21.06.2004, se declararon días no laborables a nivel nacional para los trabajadores del Sector Público en el período comprendido entre los años 2004 a 2005, los siguientes:

Año 2004: Viernes 30 de julio, viernes 24 y viernes 31 de diciembre.

Año 2005: Lunes 2 de mayo, viernes 7 de octubre y lunes 26 de diciembre.

Para todos los fines tributarios, estos días serán considerados hábiles.

Compensación de horas.- Las horas dejadas de laborar en los días declarados no laborables señalados precedentemente serán compensadas en la semana posterior a la del día declarado no laborable, o de acuerdo a lo que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

Supuestos de excepción.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, los titulares de las entidades del Sector Público adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante los días feriados señalados.

Días no laborables en el Sector Privado.- Los centros de trabajo del Sector Privado podrán acogerse a lo dispuesto en el Decreto Supremo bajo comentario, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar; a falta de acuerdo decidirá el empleador.

• COMUNICADO ESSALUD

Recientemente ESSALUD ha publicado un Comunicado que establece que sólo brindará prestaciones médicas a los asegurados que figuren correctamente registrados y acreditados en sus sistemas, el mismo que reproducimos a continuación:

«Señores asegurados y empleadores:

Durante el año 2001 EsSalud estableció disposiciones especiales para facilitar la atención en los centros asistenciales de los asegurados y derecho habientes, que no figuraban como acreditados (1) en nuestra base de datos, mediante la presentación de las boletas de pago, cuyo documento respaldaba ese derecho.

Este procedimiento contingente estaría en vigencia solo hasta que se adecuaran los sistemas a los procesos de registro de asegurados y declaración, pago de aportaciones y acreditación de derecho desahollados por la SUNAT.

Lamentablemente, este proceso ha permitido que personas sin derecho accedan a las prestaciones médicas, ocasionando un grave perjuicio económico a la Institución e impidiendo la debida atención de los asegurados facultados.

Por las razones mencionadas, a partir de julio del presente año, EsSalud sólo brindará prestaciones médicas a los asegurados que figuren correctamente registrados y acreditados en nuestros sistemas.

Por ello, EsSalud en coordinación con la SUNAT ha iniciado una campaña de actualización de datos, con la finalidad de contar con información que permita el correcto registro y acreditación de los asegurados y sus derechohabientes en nuestra base de datos.

Para saber si un asegurado se encuentra registrado y acreditado para la atención en los centros asistenciales de EsSalud, debe ingresar a Consulta de Acreditación y digitar sus datos. Si al efectuar la consulta aparece como No Registrado o No Acreditado teniendo el derecho a la atención, ACTUALICE SUS DATOS Y LOS DE SUS FAMILIARES YA!. Imprima y llene la Ficha de Actualización de Datos, entréguela a su empleador para que verifique y corrija la información ante la SUNAT...»

(1) *Acreditado: Condición que obtiene el trabajador cuando su empleador lo ha declarado durante 3 meses consecutivos o 4 meses alternados, dentro de los 6 meses anteriores al mes en que solicita la atención médica (Seguro Regular).
Página Web de ESSALUD:
www.essalud.gob.pe.*

• QUINTO CONGRESO DE LAS AMÉRICAS

Del 26 al 28 de julio de 2005 en Santiago de Chile se llevará a cabo el Quinto Congreso Regional de las Américas organizado por la Asociación Chilena de Relaciones Laborales cuyo tema general es "Las Relaciones Laborales y la Protección del Capital Humano".

Se desarrollarán asimismo los siguientes subtemas que permitirán a los participantes dar a conocer las realidades de cada uno de sus países:

1. La economía globalizada y el fortalecimiento de las redes de protec-

ción social.

- II. La formación del capital humano
- III. Desafíos de las relaciones laborales en las Américas y la necesidad de diálogo social.

Presentación de Ponencias: Una Comisión Académica seleccionará las ponencias que libremente presenten los interesados, acerca de uno de los temas del Congreso, previa presentación de un resumen de 500 palabras como máximo.

El calendario para la participación de los ponentes será el siguiente:

Envío de abstract de la ponencia y resumen de currículum vitae al correo electrónico: achir@ctcinternet.cl hasta el 15 de noviembre 2004.

Envío del texto de la ponencia (10 carillas formato A-4, doble espacio, en idiomas español o inglés, traducción libre), al correo electrónico: achir@ctcinternet.cl hasta el 15 de mayo de 2005.

Selección de Ponencias y resultados: 30 de mayo de 2005.

• SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el Art. 11º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) se señala que se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, agrega la norma, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar la remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- a) La invalidez temporal;
- b) La enfermedad y el accidente comprobados;
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d) El descanso vacacional;
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) El ejercicio del derecho de huelga;
- i) La detención, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
- j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses.
- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- l) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- ll) Otros establecidos por norma expresa. La suspensión del contrato de trabajo se

regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en la LPCL.

El Reglamento de la LFE aprobado por D.S. Nº 001-96-TR en su Art. 18º determina que al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo el trabajador debe incorporarse oportunamente en su puesto de trabajo habitual u otro de similar categoría. En el caso del cumplimiento del servicio militar el plazo máximo de reincorporación es de 40 días. En los otros casos establecidos en el Art. 12º inc. II) de la LPCL, el plazo máximo de reincorporación es de 10 días hábiles a partir de la cesación en el servicio o cargo.

• 28ª ASAMBLEA GENERAL AISS Evolución y tendencias de la seguridad social (Beijing 2004, China Set. 12-18)

El Secretario General de la AISS, Dalmer Hoskins, pronunciará el discurso de apertura de la sesión que tratará la evolución y tendencias de la seguridad social. En él, ofrecerá una visión de conjunto de los cambios interesantes y significativos que se han producido en la seguridad social durante el pasado trienio en todo el mundo. La presentación se basará en el informe del Secretario General ante la Asamblea General: Evolución y tendencias de la seguridad social 2001-2003.

El informe incluye varios temas de importancia capital para los gestores de la seguridad social: extensión de la cobertura de la seguridad social e incremento de la seguridad; políticas recientes en la presentación de servicios sanitarios, ampliando el camino hacia sistemas de atención de salud sostenibles; el lugar de los hijos dentro de la política familiar; protección de los individuos en el marco del papel cada vez más importante de los esquemas de jubilación gestionados con carácter privado; gestión de la inversión de los fondos de seguridad social; el uso de la dirección y la administración electrónicas para mejorar la eficiencia y crear una nueva relación con los clientes; el fortalecimiento de la seguridad en la seguridad social para facilitar la elección y la flexibilidad en el transcurso de la vida; retos políticos y respuesta de la seguridad social a la prolongación de la vida laboral, así como la respuesta de la seguridad social a los cambios demográficos y sociales.

La presentación del Secretario General irá seguida por mesas de debate sobre las principales tendencias y perspectivas de los próximos años, en las que participarán académicos, responsables de políticas y altos funcionarios de instituciones de la seguridad social.

• UN ESTUDIO COMPARADO

El miércoles 7 de julio tuvo lugar en el salón de exposiciones del Automóvil Touring Club del Perú la presentación del Libro «El Trabajo en las Constituciones Latinoamericanas y Europeas», que estuvo a cargo de Luis Aparicio Valdez autor del Prólogo y de los profesores Jaime Zavala Costa y Pedro Morales Corrales. En el próximo número de Análisis Laboral incluiremos un comentario sobre este importante trabajo de gran utilidad para los estudiosos del tema.

Bibliografía

EL EMPLEO FEMENINO EN AMÉRICA LATINA

Avances y contradicciones en un contexto de globalización

Escuela de Graduados

Pontificia Universidad Católica del Perú

Maestría en Relaciones Laborales

Documento de Trabajo Nº 1

Autor: Isabel Yépez del Castillo

Lima, Perú, Marzo 2004

Interesante estudio que versa sobre el empleo femenino en América Latina de cuyo análisis su autora señala a modo de conclusión que el mismo ha contribuido a clarificar algunas articulaciones entre el trabajo productivo y el reproductivo, entre formalidad e informalidad, y a explicitar los aspectos simbólicos y culturales que intervienen en la segmentación del mercado del trabajo que viven las mujeres.

El crecimiento de las tasas de actividad de las mujeres ha reforzado la importancia de la repartición del trabajo remunerado y no remunerado en el seno de la familia.

El análisis del empleo femenino en América Latina confirma que los mercados del trabajo deben ser abordados como instituciones de género, que operan en la intersección de la economía productiva y reproductiva. Estos mercados no son «neutros», están estructurados por prácticas, normas, percepciones y redes que actúan como barreras de género.

Se puede constatar que la globalización ha implicado una heterogeneización creciente de formas de trabajo, con la existencia de sistemas considerados arcaicos y donde la presencia de mujeres es mayoritaria (trabajo a domicilio, subempleo, trabajo sin contrato, etc.) Esta heterogeneidad, vista del lado de los sujetos sociales, implica, según la autora, la articulación de una pluralidad de lógicas, donde se combinan el trabajo asalariado, el trabajo por cuenta propia, el salario disfrazado, combinando igualmente estrategias individuales o colectivas, familiares y comunitarias.

¿Derecho Laboral vs. Derecho Tributario?

El escenario: El Derecho Vacacional

Reiteradas veces hemos señalado que en los últimos años se ha evidenciado con más fuerza la existencia de una zona de conflicto en la cual se interceptan el Derecho del Trabajo y el Derecho Tributario, en la que también participa el Derecho de Seguridad Social, complicándose aún más el escenario con la incursión de los Derechos Humanos.

Sin embargo, en nuestra opinión, cada derecho debe sostener sus principios y fundamentos, no debe ser distorsionado por quienes tienen la función de normar y aplicar el derecho.

Pero, por algún desentendimiento de las autoridades competentes (Ministerio de Trabajo, Congreso de la República, Poder Ejecutivo) se aprecia una aceleración en el conflicto que tendrá efecto multiplicador.

Un cuadro de ese escenario lo identificamos en el Informe N° 321-2002-SUNAT de la Intendencia Nacional Jurídica-SUNAT, que señaló que el "derecho al descanso vacacional se considera devengado a favor del trabajador cuando éste cumpla un año de servicios laborales, dado que conforme a las normas citadas recién con el transcurso íntegro del lapso mencionado se obtiene tal derecho".

Aún más, la SUNAT concluye que la obligación por parte de los perceptores de las rentas de tercera categoría (los empleadores para el caso de vacaciones), de retener sobre la remuneración vacacional "el Impuesto a la Renta de quinta categoría y las contribuciones a la ONP, así como pagar por cuenta propia el IES y las contribuciones al ESSALUD (1), surgirá una vez adquirido el derecho al goce vacacional, es decir transcurrido el año continuo de labor".

Asimismo, concluye el Informe indicado que "la obligación de retener las contribuciones, impuestos y tributos sobre las vacaciones trunca nace en la fecha de cese del vínculo laboral" (2). Esta última parte en aplicación del principio que señala que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, esto es, las vacaciones trunca al derecho vacacional, y es en este aspecto, vale decir, en lo principal, en que la SUNAT incurre en error. Veamos los alcances del conflicto.

1. RETENCIÓN Y DEVENGO LEGAL

El tema a dilucidar es ¿cuál es el mes de devengo para el derecho vacacional? ¿Cuándo se aplican las retenciones y pagos de tributos? Estos puntos se encuentran ubicados en la zona de conflicto en la que concurren normas de Derecho Tributario y de Derecho del Trabajo, en la cual este último carece de instrumentos definitorios lo que está creando injusticias e ilegalidades. Advertimos la proliferación del conflicto con el tema del subsidio ESSALUD afecto por la SUNAT al Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría posición dejada sin efecto parcialmente por la SUNAT mediante comunicado (¿?).

Entendemos que deben respetarse los principios y protocolos de cada derecho, pues este es el único método a través del cual se puede respetar la esencia de los derechos laborales y tributarios, de lo contrario nos colocamos frente a un peligroso sesgo interpretativo que, además de ilegal, destruiría parte de uno u otro derecho.

Los tributos deben cobrarse y pagarse bajo hechos legales,

pero no abusar del derecho destruyendo principios y protocolos sólo por recaudar más, eso resta credibilidad a los actores.

2. EL DERECHO VACACIONAL

Lo que comúnmente se conoce como vacaciones, jurídicamente en Derecho del Trabajo es el derecho de todo trabajador a gozar anualmente en período de descanso, o bien como lo señala el Art. 25° de la Constitución Política de 1993 el "derecho a descanso anual remunerado". ¿Reparó la SUNAT en este derecho constitucional? Creemos que no.

En consecuencia, este derecho tiene una tipología especial cuya naturaleza jurídica está consignada en el segundo párrafo del Art. 11° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuando se indica que constituye una suspensión imperfecta del contrato de trabajo ya que en las vacaciones el empleador debe abonar la remuneración sin contraprestación efectiva de labor.

Así, Rafael Caldera afirma que la OIT habla de "vacaciones anuales pagadas" y en la doctrina hemos venido también usando la expresión "vacaciones anuales remuneradas". Pienso –agrega Caldera– que más sencillo es hablar de "vacaciones, pues la remuneración es una consecuencia directa del descanso legal o contractualmente establecido; y el término "anual" –añade– aparte de presuponerse, no resulta tan exacto en aquellos casos excepcionales en que se concede la vacación por fracciones de año o se acumulan en períodos de dos o más años" (3). También en el Perú se aplica tal concepción y aún más se puede perder el derecho vacacional.

Una conclusión esencial se deriva de ese análisis jurídico: Lo que se conoce como vacaciones comprende dos derechos laborales sucesivos y concurrentes, el descanso y las remuneraciones correspondientes en ese lapso, es decir, percibir lo que se hubiera recibido en ese período de descanso de continuar laborando el trabajador. Alterar el derecho como lo hace SUNAT, colocando la remuneración vacacional antes del descanso constituye una ilegalidad que destruye los derechos mismos. Aun cuando se pretenda afirmar que el Derecho Tributario es independiente del Derecho Laboral, no hay tributos sin existir derechos.

¿Qué acciones han tomado las autoridades laborales para que se respete la ley y los convenios de la OIT? Hasta ahora ninguna y tenemos a la SUNAT acotando fuera del marco legal, generando gastos por procedimientos que son asumidos por todos los peruanos y acotando recargos que no corresponden.

3. ARGUMENTOS DE LA SUNAT

Los argumentos se basan en una interpretación, a nuestro entender errada, de la doctrina tributaria argentina. Veamos sus alcances y efectos:

3.1 Argumentos legales: Entre estos tenemos:

a) El art. 71° de la LIR que determina que la obligación de retener el impuesto correspondiente a las rentas de 5ta. categoría, entre otras, siempre que sean deducibles para efectos de la renta neta de los empleadores, surgirá en el mes de su devengo, debiendo abonarse dentro de los plazos estableci-

dos en el Código Tributario para las obligaciones de carácter mensual.

b) Cuarta Disposición Final de la Ley N° 27356, en la que se establece que el alcance del Art. 71° de la LIR es aplicable para los aportes al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, a los aportes al Sistema Nacional de Pensiones y el que corresponde al Impuesto Extraordinario de Solidaridad.

3.2 Argumentos doctrinarios: Se basa la SUNAT en que el "sistema de lo devengado se atiende únicamente al momento en que nace el derecho al cobro, aunque no se haya hecho efectivo, es decir, la sola existencia de un título o derecho a percibir la renta, independientemente que sea exigible o no, lleva a considerarla como devengada y por ende imputable a ese ejercicio". Para estos efectos se cita a Roque García Mullín, Manual del Impuesto a la Renta, Buenos Aires, Argentina. Sin embargo, este es un argumento que no soporta un análisis serio en materia de vacaciones, es decir, no resulta aplicable por los fundamentos siguientes:

a) En primer lugar no existe el derecho al cobro en materia de vacaciones al cumplir el trabajador un año de servicios. Existe sí el derecho vacacional al descanso de 30 días (Art. 10° Dec. Leg. N° 713) que es un derecho que no comprende la remuneración ya que descanso y remuneración son derechos sucesivos en ese orden y además concurrentes. Considerar estos beneficios en forma independiente, y alterar su secuencia destruye los derechos mismos, ya que al otorgarse el derecho al descanso recién nace el derecho al pago de las remuneraciones por vacaciones, es decir, son concurrentes en ese orden e indivisibles, esto por tratarse jurídicamente de una suspensión imperfecta del contrato de trabajo. El derecho a las remuneraciones en vacaciones nace cuando se devenga el derecho esto es, cuando se cumple la oportunidad para otorgar el derecho al descanso, ya sea acordada entre trabajador y empleador o cuando éste último lo aplica por mandato de la ley.

b) En segundo lugar no existe título alguno que le otorgue al trabajador derecho a percibir la renta antes de la fecha en que nace el derecho a vacaciones, por cuanto la renta por sí no es el derecho. Incluso el título del derecho vacacional por el año completo no gozado recién se lo otorga la ley al producirse el cese. Asimismo, el derecho vacacional es un derecho que no nace sino hasta cuando se produce el descanso y abono de remuneraciones, ya que puede suceder que el trabajador no tenga derecho a vacaciones porque el empleador no se lo concedió dentro del año siguiente al período anual al que corresponde o cuando se pacta la acumulación. En el primer caso, el trabajador ya no tendrá derecho a vacaciones sino que éste se sustituye por dos remuneraciones y una suma indemnizatoria, o por una acumulación en el segundo caso.

Además, señala la SUNAT, las características de lo devengado. Sobre esos alcances anotamos lo siguiente: si no ha nacido el derecho a las vacaciones, no se ha producido el hecho generador del gasto, pues cumplir algunos de los requisitos para tener derecho no perfecciona el derecho en su totalidad. Asimismo, el derecho vacacional sí está sujeto a condición que puede hacerlo inexistente, es decir a condición de que nunca se otorgue, y eso se produce cuando el empleador no lo concede dentro de los 12 meses siguientes al período anual al que corresponde. Además sí es un derecho que requiere exigibilidad y además término preciso de pago ya que

le corresponde el beneficio de la remuneración en base a lo que percibiera el trabajador en la oportunidad del descanso, siendo así un monto no determinado, por cuanto aun cuando se estipule la oportunidad de su otorgamiento, esta puede postergarse para otro mes.

En consecuencia, el derecho vacacional no reúne las características que señala la propia SUNAT en su informe.

3.3 Parece que la SUNAT ha leído erradamente el Dec. Leg. N° 713 pues esa norma legal no señala que "el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios"; lo señalado en el Art. 10° del Dec. Leg. N° 713 es que "el trabajador tiene derecho a 30 días calendario de DESCANSO VACACIONAL por cada año completo de servicios".

4. ANÁLISIS

Las conclusiones de la SUNAT están erradas y además erradas con la cita legal de Roque García quien citando a García Belsunce indica que la "aceptación del método devengado como sistema para imputarlo al ejercicio fiscal, por oposición al del rédito "percibido", importa admitir que un rédito devengado importa sólo una disponibilidad jurídica, pero no una disponibilidad económica o efectiva de ingreso. Hay un derecho del beneficiario que se incorpora a su patrimonio".

Hemos demostrado que en el caso peruano el derecho al descanso vacacional, no se alcanza obligatoriamente al cumplir el trabajador el año de servicios sino cuando se da titularidad al descanso; aún más, se debe fijar la fecha en que nace el derecho vacacional por lo que antes no existe una disponibilidad jurídica y menos económica ya que incluso se puede perder el derecho vacacional y no incorporarse a su patrimonio.

El Informe N° 321-2002-SUNAT, trasgrede el Art. 25° de la Constitución Política de 1993, que dejó a la ley regular el disfrute y compensación del descanso anual remunerado por lo que está violando el Dec. Leg. N° 713. Esperamos que la SUNAT corrija este error, involuntario pensamos, y que se debe esencialmente a que se encuentra incursionando en un sector donde el Derecho del Trabajo algunas veces prevalece frente a temas de carácter tributario, los que en cierta forma son consecuencia del devengo de un derecho y no a la inversa.

5. RECOMENDACIÓN

Ante este conflicto jurídico estimamos que debe señalarse como principio esencial que al normarse o reglamentarse disposiciones de Derecho Tributario éstas se sujeten al principio de legalidad, y en especial a la legalidad laboral si están vinculadas a esta materia, porque ésta prima sobre la tributaria, en tanto y en cuanto no lesione actos constitutivos y legales expresos, ni tampoco la esencia de la disposición tributaria principal.

Esto amerita una coordinación más estricta entre el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía y Finanzas, ESSALUD, la ONP y la SUNAT.

(1) No existen contribuciones a ESSALUD sino más bien al Régimen Contributivo de Seguridad Social en Salud (Ley N° 27056, 2da. D.F.D). Este error debe ser subsanado.

(2) En verdad quién cesa es el trabajador, el vínculo se disuelve o termina.

(3) Derecho del Trabajo. Rafael Caldera. 2da. Ed. Ed. El Ateneo Bs. As. 1972, pág. 492.

Visitas Orientadoras a las MYPES

Dentro de su función destinada a la difusión oportuna y orientadora de las normas laborales generales y especiales resulta destacable las Visitas Orientadoras que ha dispuesto el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto al Régimen Laboral Especial de las MYPES y aspectos colaterales. Así, en empresas de menos de 10 trabajadores, funcionarios del MTPE vienen visitando a los representantes y/o promotores para explicarles las particularidades de este nuevo régimen laboral especial, la mecánica para formalizarse y les entregan la cartilla que transcribimos a continuación.

- **Base Legal:**

Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (Ley MYPE).
D.S. N° 009-2003-TR, Reglamento.

- **¿Cuál es el objeto de la Ley MYPE?**

La Ley MYPE tiene como objeto la promoción de la competitividad, formalización y de desarrollo de las micro y pequeñas empresas.

- **¿Qué es una MYPE?**

La sigla MYPE significa Micro y Pequeña Empresa.

- **¿A quiénes comprende la ley?**

A toda unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma u organización o gestión empresarial, dedicada a la extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

- **¿A quiénes no comprende?**

No comprende a las organizaciones sin fines de lucro, tales como las fundaciones, asociaciones, comités, etc.

- **¿Qué características deben cumplir las MYPE?**

Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes (a la vez).

Microempresa: Tener de 1 hasta 10 trabajadores y un nivel de ventas brutas hasta el monto máximo de 150 UIT (UIT = S/. 3200.00) anuales.

Pequeña empresa: Tener de 1 hasta 50 trabajadores y un nivel de ventas brutas mayor a 150 UIT y hasta 850 UIT anuales como máximo.

- **¿Qué se debe cumplir para permanecer como MYPE?**

Microempresa: Cuando en el período de un (01) año exceden el nivel de ventas establecido o en el período de dos (02) años consecutivos el promedio anual de trabajadores es superior a diez (10).

Pequeña empresa: Cuando en el período de dos (02) años consecutivos, excede el importe máximo de ventas brutas anuales o cuando el promedio anual de trabajadores es un número superior a cincuenta (50) trabajadores.

- **¿Cuáles son los beneficios de la ley?**

a) Garantiza que no menos del 40% de las compras del

Estado sea atendida por las MYPE.

- b) Dispone la simplificación de trámites y procedimientos ante las entidades del Estado (G. Nacional, G. Regional y G. Local).
- c) Promueve la oferta de los servicios de desarrollo empresarial (capacitación y asistencia técnica) a favor de las MYPE.
- d) Promueve la oferta de servicios financieros a través de las instituciones de Micro Finanzas apoyadas por COFIDE.
- e) La participación directa de los gremios MYPE en el Consejo Nacional para el Desarrollo de la MYPE, que propone los planes nacionales de promoción de dicho sector.
- f) Exoneración del pago del 70% de los derechos de pago previstos en el TUPA del MTPE, por un plazo de 03 años, contados a partir del 13 de setiembre de 2003 (vigencia de Reglamento de la Ley N° 28015).

- **¿Cómo acredito mi condición de micro o pequeña empresa?**

La MYPE acredita su condición de tal ante cualquier entidad o institución pública o privada, con la presentación de una Declaración Jurada, conforme a lo previsto en el artículo 5° del D.S. N° 009-2003-TR.

MODELO DE DECLARACIÓN JURADA

Lima,

NOMBRE DE LA ENTIDAD

(Nombre del representante legal), con DNI N° ..., en mi calidad de representante legal de la empresa, con RUC N°, con domicilio en

DECLARO BAJO JURAMENTO, que mi representada reúne las características establecidas en los artículos 2° y 3° de la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

Por tanto, de acuerdo con lo señalado en el artículo 5° concordante con el artículo 20° del D.S. N° 009-2003-TR, deberá tenerse por acreditada la condición de (micro o pequeña empresa), de mi representada.

Asimismo, declaro cumplir con las normas del régimen laboral especial (de estar comprendidos).

Atentamente,

Nombre y Firma del representante legal

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL

• **Ámbito de Aplicación**

Este régimen es de aplicación sólo para las Microempresas, que cumplan con las condiciones antes señaladas y que hayan presentado la Declaración Jurada de poseer dichas condiciones.

• **Naturaleza**

Este Régimen Laboral es de naturaleza temporal, se extenderá por un período de 5 años computados desde el 4 de julio de 2003 (entrada en vigencia de la Ley N° 28015). Este plazo será computable independientemente de la oportunidad en que la Microempresa se incorpore a este régimen.

• **Permanencia**

Las Microempresas no deberán exceder el importe de ventas brutas anuales establecidos en el período de un año, o cuando el promedio anual de trabajadores durante dos años consecutivos no excede a 10.

Asimismo el incumplimiento de algunas de las obligaciones contenidas en el régimen laboral especial, excluye a las microempresas y a sus trabajadores de dicho régimen.

• **De los Derechos del régimen laboral especial**

Comprende los siguientes derechos y beneficios laborales:

1. Remuneraciones

No menor a la Remuneración Mínima Vital (actualmente S/. 460.00 nuevos soles).

2. Jornada, Horario de Trabajo y Trabajo en Sobre-tiempo

- Para la jornada y horario de trabajo y trabajo en sobre-tiempo, se aplica el régimen común.
- Jornada en horario nocturno (De 10:00 p.m. a 6:00 a.m.).
 - Si es habitual se exonera el pago de la sobretasa 35% del valor hora.
 - Si es esporádico se paga la sobretasa 35% del valor hora.

3. Descansos Remunerados

- Descanso Semanal Obligatorio y Descanso en días Feriados se aplica el régimen común.
- Vacaciones Anuales remuneradas:
 - Descanso remunerado de 15 días calendarios (el record a considerarse es el común).
 - Posibilidad de reducción a 7 días calendarios mediante acuerdo por escrito (se compensa 8 días)

4. Despido Injustificado

- Indemnización: 15 remuneraciones diarias por cada año de servicio hasta un máximo de 180 remuneraciones diarias.
- Las causas justas y el procedimiento para el despido es el establecido para el régimen común.

5. Seguro Social de Salud

- Asegurados Regulares: Trabajadores

- Conductores: (Persona natural propietario de unidad económica)

6. Régimen Pensionario:

- Carácter opcional
- Afiliación a cualquier régimen de:
Trabajadores
Conductores

7. Derechos Colectivos: Se regulan según las normas del régimen laboral común de la actividad privada.

8. Pacto de mejores condiciones: Las partes pueden pactar mejores condiciones laborales.

9. Derechos excluidos del Régimen Laboral Especial:

- Compensación por Tiempo de Servicios
- Gratificaciones
- Participación en las Utilidades
- Póliza de Seguro de Vida
- Asignación Familiar

10. Trabajadores excluidos del régimen laboral especial: Los trabajadores con relaciones laborales existentes al momento de la entrada en vigencia del régimen especial, mantienen los derechos nacidos de sus relaciones laborales.

11. Indemnización especial: Si un trabajador del régimen laboral general es despedido con la finalidad exclusiva de ser reemplazado por otro del régimen laboral especial, tendrá derecho al pago de 2 remuneraciones mensuales por año laborado, las fracciones del año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda.

12. Beneficio Transitorio para las MYPES: Hasta el 31 de diciembre de 2005 las MYPES tienen un beneficio de reducción de las multas del 20% adicional al 50% que establece al reglamento de la Ley General de Inspecciones y Defensa del Trabajador.

Asimismo el plazo máximo para la subsanación de las infracciones en una Inspección Programada Específica es de 20 días hábiles.

COSTO DE LA MICROEMPRESA CON EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL

Concepto	R. General S/. Mes	R. Especial S/. Mes
Rem. Mínima Vital	460.00	460.00
Asignación familiar	46.00	
Gratificación Jul. y Dic.	84.33	
CTS 8.33%	49.17	
Vacaciones 1/12	42.16	19.16
ESSALUD 9%	53.13	41.40
I.E.S. 1.7%	8.60	7.82
TOTALES	743.39	528.38

Recién reglamentan cambios en la LIR

Por D.S. N° 086-2004-EF del 02.07.2004 (04.07.2004) se ha reglamentado diversos artículos de la Ley del Impuesto a la Renta (LIR) que fueran modificados desde el 01.01.2004. Abordamos aquellas normas reglamentarias que tienen incidencia laboral.

1. RENTA BRUTA DE 5TA. CATEGORÍA

Se ha sustituido el numeral 2) del inciso a) y el numeral 2) del inciso c) del Art. 20° del Reglamento e incorporado como numeral 4) del inciso c) y como inciso d) del citado Artículo, por los siguientes textos:

Artículo 20°.- RENTA BRUTA DE 5TA. CATEGORÍA

(...)

«a) Constituyen rentas de quinta categoría:

(...)

2. Las retribuciones por servicios prestados en relación de dependencia, percibidas por los socios de cualquier sociedad, incluidos los socios industriales o de carácter similar, así como las que se asignen los titulares de empresas individuales de responsabilidad limitada y los socios de cooperativas de trabajo; siempre que se encuentren **consignadas** en el libro de planillas que de conformidad con las normas laborales estén obligados a llevar.

c) No constituyen renta gravable de quinta categoría:

(...)

2. Las sumas que el usuario de la asistencia técnica pague a las personas naturales no domiciliadas contratadas para prestar dicho servicio en el país, por concepto de pasajes dentro y fuera del país y viáticos por alimentación y hospedaje en el Perú.
4. Las retribuciones que se asignen los dueños de empresas unipersonales, las que de acuerdo con lo dispuesto por el tercer párrafo del Artículo 14° de la Ley, constituyen rentas de tercera categoría.

d) La renta bruta de 5ta. categoría prevista en el inc. f) del Art. 34° de la Ley está sujeta a las siguientes normas:

1. Los ingresos considerados dentro de la cuarta categoría no comprenden a las rentas establecidas en el inciso b) del Artículo 33° de la Ley.

Comentario: Tal como anunciamos oportunamente se excluyen de los alcances del inc. f) las rentas señaladas en el inc. b) del Art. 34° de la LIR, esto es, la renta por desempeño de director de empresas, síndico, mandatarios, gestor de negocios, albacea y actividades similares.

2. Sólo es de aplicación para efectos del Impuesto a la Renta».

Comentario: El efecto principal de la modificación del numeral 2 del inc. a) del Art. 20° del Reglamento es que se excluye de esos alcances a las retribuciones de los dueños de empresas unipersonales, las que ya no se consideran remuneración por trabajo dependiente, pues de acuerdo al nume-

ral 4 de ese mismo literal se consideran rentas de tercera categoría. Sólo las retribuciones de los titulares de empresas individuales de R.Ltda. se considerarán remuneración por trabajo dependiente.

En este caso se podrá registrar en planilla por ejemplo: Sueldo básico = S/. 2,000.00 y el titular tendrá el tratamiento laboral aplicable a cualquier trabajador dependiente.

Cabe señalar que si dichas retribuciones no se incluyen en la planilla de pago pierden la calidad de salario por «servicios dependientes» y en ese caso no es un gasto deducible por no reunir ese requisito formal.

2. TRABAJO INDEPENDIENTE

Se han sustituido los incisos j) y ll) del Artículo 21° del Reglamento, de acuerdo a los siguientes textos:

«Artículo 21°.- RENTA NETA DE TERCERA CATEGORÍA

(...)

j) Las retribuciones pagadas con motivo del trabajo prestado en forma independiente a que se refieren los incisos e) y f) del artículo 34° de la Ley, y sus correspondientes retenciones, serán consignadas en un libro denominado "Libro de Retenciones incisos e) y f) del artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta", el que servirá para sustentar tales gastos.

En tal sentido, los perceptores de las mencionadas retribuciones no deberán otorgar comprobantes de pago por dichas rentas.

La SUNAT podrá establecer otros requisitos que deberá contener el mencionado libro.

ll) La deducción a que se refiere el inciso n) del artículo 37° de la Ley comprende a los ingresos a que se refiere en el inciso b) del artículo 20° del Reglamento".

Comentario: Recordemos que el indicado inc. b) del Art. 20° del reglamento de la LIR comprende como rentas de 5ta. categoría a los ingresos de los asociados de asociaciones civiles o de hecho o miembros de asociaciones que ejerzan cualquier profesión, arte, ciencia u oficio que obtengan como retribución a su trabajo personal, siempre que no participen en la gestión. También se comprende a las rentas de «4ta./5ta» inc. e) del Art. 34° LIR.

3. NUEVAS RENTAS DE QUINTA CATEGORÍA

El Reglamento ha dispuesto que los alcances del inciso f) del artículo 34° de la Ley no son de aplicación a la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, por los cuales se hubiera emitido el respectivo recibo por honorarios hasta antes del 1 de enero de 2004 y cuyo pago no se hubiera realizado antes de la citada fecha.

Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

La Superintendencia de Banca y Seguros, en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 149° Título V del Compendio de Normas Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes aprobado por Resolución N° 080-98-EF/SAFP informa lo siguiente:

1) FACTOR MENSUAL "A" (FM"A") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de Julio de 2004.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Enero	1,09313562	1,07593391	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436	1,01395313
Febrero	1,07447399	1,07372343	1,02238223	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313	1,01304708
Marzo	1,08277526	1,07741604	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313
Abril	1,07995460	1,07859360	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000
Mayo	1,08272712	1,07442175	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,0139.5313
Junio	1,07995460	1,07321300	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,0135.0000
Julio	1,08272712	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313
Agosto	1,07775502	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	
Setiembre	1,07415841	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	
Octubre	1,07666392	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	
Noviembre	1,07320150	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	
Diciembre	1,07479491	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	1,01395313	

El factor A es calculado sobre la base de la tasa de interés moratorio efectiva mensual establecida en 1.35% para un período mensual de 30 días (Circular SBS N° AFP-024-2002).

(1) El mes de vencimiento o mes en el que se origina la deuda corresponde al mes en que se debieron pagar los aportes y cargos previsionales.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO			
	1993	1994	1995	1996
Enero	---	1,01935345	1,00720807	1,00784764
Febrero	---	1,01849219	1,00678146	1,00969344
Marzo	---	1,02125722	1,00722406	1,01138169
Abril	---	1,01994775	1,00958868	1,01384612
Mayo	---	1,01959898	1,01203842	1,01302151
Junio	---	1,01526101	1,01063219	1,00992002
Julio	---	1,01171127	1,00906057	1,00711165
Agosto	1,02583087	1,00945889	1,00760684	1,00883359
Setiembre	1,02332605	1,01187520	1,00804525	1,00920669
Octubre	1,02348880	1,01011332	1,00687239	1,00903208
Noviembre	1,01875705	1,00776812	1,00646538	1,00662534
Diciembre	1,01629637	1,00695919	1,00736649	1,00524519

(1) El mes de vencimiento o mes en el que se origina la deuda corresponde al mes en que se debieron pagar los aportes y cargos previsionales.

El Factor Mensual "B" (FM"B") a aplicar para deudas previsionales a partir del mes de enero de 1997 corresponde a la unidad (1.00). De esta forma, sobre la base de los Factores Mensuales antes señalados, se determina de forma separada el Factor Acumulado "A" y el Factor Acumulado "B" para la deuda respectiva, lo cual se logra de la siguiente forma:

$$FA_{v,t} = FM_{v,t}^{(N-5)/N} * FM_{v-1,t} * \dots * FM_{t-1,t} * FM_{t,t}^{X/N}$$

FA : Factor Acumulado a determinar "A" o "B", según corresponda.

FM : Factor Mensual "A" o "B", según corresponda.

V : Mes de vencimiento o aquel en que se origina la deuda (mes de pago original de los aportes previsionales).

T : Mes de regularización o pago de la deuda.

N : Número de días que tiene el mes en cuestión.

X : Día de pago en el mes de regularización de la deuda.

Por tanto, el monto actualizado de la deuda a cancelar se determina de la siguiente forma:

$$\text{Deuda Actualizada} = \text{Deuda Original} + \{\text{Deuda Original} * (\text{FA "A"} + \text{FA "B"} - 2)\}$$

FACTOR DE ACTUALIZACIÓN B: 1,00000000

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Julio de 2004 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.

Más información: WEB:<http://www.sbs.gob.pe/spp/fmrosidad.htm> En esta dirección web, se puede conocer el monto actualizado de su deuda previsional.

Calendario Tributario y de otros Conceptos:

R. de S. N° 244-2003/SUNAT (02.01.2004) y normas especiales

- ① PERÍODO AL QUE CORRESPONDE EL TRIBUTO
- ② MES DE VENCIMIENTO PARA EL PAGO

CONCEPTO	ÚLTIMO DÍGITO DEL R.U.C. DEL CONTRIBUYENTE																			
	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	① JUN.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.	JUN. JUL.	JUL. AGO.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	20.07.04	20.08.04	21.07.04	23.08.04	22.07.04	10.08.04	09.07.04	11.08.04	12.07.04	12.08.04	13.07.04	13.08.04	14.07.04	16.08.04	15.07.04	17.08.04	16.07.04	18.08.04	19.07.04	19.08.04
• ESSALUD (2) - Régimen General (3)	20.07.04	20.08.04	21.07.04	23.08.04	22.07.04	10.08.04	09.07.04	11.08.04	12.07.04	12.08.04	13.07.04	13.08.04	14.07.04	16.08.04	15.07.04	17.08.04	16.07.04	18.08.04	19.07.04	19.08.04
- Grupos Especiales (3)	20.07.04	20.08.04	21.07.04	23.08.04	22.07.04	10.08.04	09.07.04	11.08.04	12.07.04	12.08.04	13.07.04	13.08.04	14.07.04	16.08.04	15.07.04	17.08.04	16.07.04	18.08.04	19.07.04	19.08.04
• ONP (2) (3)	20.07.04	20.08.04	21.07.04	23.08.04	22.07.04	10.08.04	09.07.04	11.08.04	12.07.04	12.08.04	13.07.04	13.08.04	14.07.04	16.08.04	15.07.04	17.08.04	16.07.04	18.08.04	19.07.04	19.08.04
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	20.07.04	20.08.04	21.07.04	23.08.04	22.07.04	10.08.04	09.07.04	11.08.04	12.07.04	12.08.04	13.07.04	13.08.04	14.07.04	16.08.04	15.07.04	17.08.04	16.07.04	18.08.04	19.07.04	19.08.04
• Retenc. de CEPAP (D.L. 20530)	20.07.04	20.08.04	21.07.04	23.08.04	22.07.04	10.08.04	09.07.04	11.08.04	12.07.04	12.08.04	13.07.04	13.08.04	14.07.04	16.08.04	15.07.04	17.08.04	16.07.04	18.08.04	19.07.04	19.08.04
• IES (Ex FONAVI) (2)	20.07.04	20.08.04	21.07.04	23.08.04	22.07.04	10.08.04	09.07.04	11.08.04	12.07.04	12.08.04	13.07.04	13.08.04	14.07.04	16.08.04	15.07.04	17.08.04	16.07.04	18.08.04	19.07.04	19.08.04
• SENCICO (2)	20.07.04	20.08.04	21.07.04	23.08.04	22.07.04	10.08.04	09.07.04	11.08.04	12.07.04	12.08.04	13.07.04	13.08.04	14.07.04	16.08.04	15.07.04	17.08.04	16.07.04	18.08.04	19.07.04	19.08.04
• SENATI (4)	16.07.04	17.08.04	16.07.04	17.08.04	16.07.04	17.08.04	16.07.04	17.08.04	16.07.04	17.08.04	16.07.04	17.08.04	16.07.04	17.08.04	16.07.04	17.08.04	16.07.04	17.08.04	16.07.04	17.08.04
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (5)	05.07.04	04.08.04	05.07.04	04.08.04	05.07.04	04.08.04	05.07.04	04.08.04	05.07.04	04.08.04	05.07.04	04.08.04	05.07.04	04.08.04	05.07.04	04.08.04	05.07.04	04.08.04	05.07.04	04.08.04
- En Efectivo (6)	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04
- Declaración sin pago (6)	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04	07.07.04	06.08.04
- Pago de la deuda hasta ... (7)	21.07.04	20.08.04	21.07.04	20.08.04	21.07.04	20.08.04	21.07.04	20.08.04	21.07.04	20.08.04	21.07.04	20.08.04	21.07.04	20.08.04	21.07.04	20.08.04	21.07.04	20.08.04	21.07.04	20.08.04
• RUS (2)	20.07.04	20.08.04	21.07.04	23.08.04	22.07.04	10.08.04	09.07.04	11.08.04	12.07.04	12.08.04	13.07.04	13.08.04	14.07.04	16.08.04	15.07.04	17.08.04	16.07.04	18.08.04	19.07.04	19.08.04
• CONAFVICER (8)	15.07.04	16.08.04	15.07.04	16.08.04	15.07.04	16.08.04	15.07.04	16.08.04	15.07.04	16.08.04	15.07.04	16.08.04	15.07.04	16.08.04	15.07.04	16.08.04	15.07.04	16.08.04	15.07.04	16.08.04

(1) Rige también para el ISC, salvo que se aplique un calendario especial, como en el caso del ISC que afecta a los combustibles (2) Salvo que se trate de contribuyentes considerados como «Buenos Contribuyentes» (3) Los plazos para la presentación y/o pago en este caso son los mismos que para los tributos administrados por SUNAT. (4) Doce primeros días hábiles del mes. (5) Tres primeros días hábiles del mes. (6) Cinco primeros días hábiles del mes. (7) Diez días hábiles siguientes luego de presentar la Declaración sin Pago; en este caso, se reduce en 50% el pago de intereses. (8) Quince primeros días calendario.

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

TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda". (TUO-LIR-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS** (D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003)

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

TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2004
Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF) y Ley N° 27513

BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
HASTA 27 UIT	Hasta: S/. 86,400.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de S/. 86,400.00 Hasta S/. 172,800.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,184$
MÁS DE 54 UIT	Más de S/. 172,800.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 20,736$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA: (TUO-LIR-99, Art. 74°).**
 - 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 - 06.01.2001).
 - Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga una relación laboral de dependencia, se consideran rentas de 5ta. categoría, se le aplicará las retenciones como si fuera de 5ta. categoría. (Dec. Leg. N° 870).

ANEXO N° 1: NUEVAS TASAS DE APORTACIONES DEL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO
Acuerdo C. D. N° 41-14-ESSALUD-99 de 01.07.99 (16.07.99)

DESCRIPCIÓN	NIVEL	TASA BÁSICA (a)	TASA ADICIONAL (b)	TOTAL (a+b)	IGV (c) 19%	COTIZACIÓN TOTAL (a+b+c)
ACTIV. INMOBILIARIAS EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
SERVICIOS SOCIALES DE SALUD	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
CONSTRUCCIÓN	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXTRACCIÓN DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.29%	1.83%

Nota: No se ha modificado la Tabla con el IGV de 19% (Ley N° 28033 vigente desde el 01.08.2003).

ANEXO N° 2: DESCUENTOS Y RECARGOS EN LA TASA DE APORTACIÓN AL S.C.T.R.

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES

N° DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (%)
DE 100 A 300	5%
DE 301 A 500	10%
DE 501 A 1000	15%
DE 1001 A 2000	20%
DE 2001 A 3000	25%
MÁS DE 3,000	35%

(*) Los descuentos se efectuarán por el número de trabajadores asegurados de la empresa.

3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO

TASA DE RIESGO DEL AÑO ANTERIOR	TASA ADICIONAL %
Menor que 45	0.00
Entre 46 y 100	0.43
Entre 101 y 140	0.85
Entre 141 y 200	1.28
Entre 201 y 250	1.70
Entre 251 y 300	2.13
Entre 301 y 360	2.55
Entre 361 y 480	3.40
Entre 481 y 600	4.25
Entre 601 y 700	5.10
Entre 701 y 830	5.95
Más de 830	6.80

Tasa de Riesgo = $\frac{\text{N° días perdidos}}{\text{N° Trabajadores}} \times 100$

2) RECARGOS Y DESCUENTOS POR CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

NIVEL	Descripción	Recargo
NIVEL 1	Empresas que no alcanzan a cumplir con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial.	Recargo 10%
NIVEL 2	Empresas que cumplen con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial.	Sin recargo ni descuento industrial.
NIVEL 3	Empresas que superan las obligaciones exigidas por la normatividad vigente.	Descuento 20%

Tasa de Riesgo: Indica el total de días perdidos (incapacidad temporal) por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por cada cien trabajadores de la entidad empleadora.

Días perdidos: Total de días de incapacidad temporal (descansos médicos) en un año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

N° Trabajadores: Será el promedio de trabajadores sujetos a cotización en cada uno de los períodos de pago durante el año analizado.

Tasa adicional de Recargo o descuento: Será la cotización equivalente a la tasa de riesgo, establecida con la fórmula precedente y sustituirá a la Tasa adicional por riesgo presunto establecida a la suscripción del contrato.

4) APORTACION MINIMA:
0.50%

Principales Dispositivos Legales

DECLARAN DÍAS NO LABORABLES EN EL SECTOR PÚBLICO CON EL FIN DE CONTINUAR PROMOVRIENDO EL TURISMO INTERNO Y OTROS (21.06.2004) (271064)

DECRETO SUPREMO N° 046-2004-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, es objetivo del Estado estimular el desarrollo de la actividad turística como medio para contribuir con el crecimiento económico y desarrollo social del país;

Que, asimismo, el Estado debe contribuir al desarrollo del proceso de identidad e integración nacional con la participación y el beneficio de la comunidad;

Que, de la evaluación realizada a los resultados favorables obtenidos de los días que se establecieron como días no laborables para el Sector Público durante el año 2003, se desprende que el turismo interno se vio incrementado, asimismo el turismo interno contribuye a afianzar la identidad nacional;

Que, en virtud de lo antes expuesto, es conveniente establecer entre los años 2004 a 2005, días no laborables con el fin de continuar con la promoción del turismo interno, la recreación y el descanso de los trabajadores;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8 del Artículo 118° de la Constitución Política del Estado;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1°.- Días no laborables en el Sector Público. Declárese días no laborables a nivel nacional, para los trabajadores del Sector Público, los siguientes días del período comprendido entre los años 2004 a 2005:

Año 2004: Viernes 30 de julio, viernes 24 de diciembre y viernes 31 de diciembre.

Año 2005: Lunes 2 de mayo, viernes 7 de octubre y lunes 26 de diciembre.

Para todos los fines tributarios, estos días serán considerados hábiles.

Artículo 2°.- Compensación de horas. Las horas dejadas de laborar en los días declarados no laborables en el artículo precedente, serán compensadas en la semana posterior a la del día declarado no laborable, o de acuerdo a lo que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

Artículo 3°.- Supuestos de excepción. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, los titulares de las entidades del Sector Público adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante los días feriados señalados.

Artículo 4°.- Días no laborables en el Sector Privado. Los centros de trabajo del Sector Privado podrán acogerse a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar; a falta de acuerdo decidirá el empleador.

Artículo 5°.- Del refrendo. El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Comercio Exterior y Turismo.

Dado en la casa de Gobierno, en Lima a los dieciocho días del mes de junio del año dos mil cuatro.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros

JAVIER NEVES MUJICA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

ALFREDO DE FERRERO
Ministro de Comercio Exterior y Turismo

DECLARAN FERIADO NO LABORABLE EL DÍA 24 DE JUNIO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA REGIÓN (22.06.2004) (271151)

ORDENANZA REGIONAL N° 006-2004-GRU/CR

Pucallpa, 18 de junio de 2004

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

POR CUANTO:

El Consejo Regional de Ucayali, de conformidad con la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización; Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, su modificatoria Ley N° 27902 y demás normas complementarias;

CONSIDERANDO:

Que, los artículos 11° y 13° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales - Ley N° 27867 establecen que el Consejo Regional es el Órgano Normativo y Fiscalizador del Gobierno Regional y le corresponden las funciones y atribuciones señaladas en los artículos 15° y 16° de la ley;

Que, el artículo 3° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867 señala que los Gobiernos Regionales tienen jurisdicción en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones conforme a ley;

Que, el Gobierno Regional de Ucayali ejerce funciones fomentando, aprobando, ejecutando, evaluando, dirigiendo, controlando y administrando las políticas en materia de trabajo y promoción del empleo, conforme lo establece el artículo 48° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales - Ley N° 27867;

Que, la costumbre como fuente del derecho positivo en general, según definición de la Real Academia de la Lengua Española, consiste en el modo habitual de obrar y proceder establecido por la tradición o por la repetición de los mismos que pueden llegar a adquirir fuerza de precepto;

Que, es costumbre en toda la amazonia peruana, celebrar el 24 de junio de cada año la Fiesta de San Juan, por consiguiente resulta necesario normar en el calendario turístico y de festividades, fecha como día no laborable en todo el ámbito de la Región Ucayali;

De conformidad con las facultades conferidas por la Constitución Política y la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales; el Consejo Regional de Ucayali en Sesión Ordinaria de fecha 17 de junio del 2004;

HA APROBADO LA SIGUIENTE ORDENANZA REGIONAL

Artículo Primero.- DECLARAR FERIADO NO LABORABLE EN TODO EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA REGIÓN UCAYALI, el día 24 de junio de cada año, con motivo de celebrarse la Fiesta de SAN JUAN, patrono de la Amazonía Peruana.

Artículo Segundo.- SOLICITAR a los Ministerios de Trabajo y de Comercio Exterior y Turismo, que incluyan en el calendario de festividades regionales y actividades turísticas, lo dispuesto en la presente Ordenanza Regional.

Artículo Tercero.- La presente Ordenanza Regional entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano y en un diario de circulación regional.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

EDWIN VÁSQUEZ LÓPEZ
Presidente Regional

MODIFICAN LA RES. N° 110-2004/SUNAT QUE DICTÓ NORMAS PARA LA DECLARACIÓN Y/O PAGO DE CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA PARA ASISTENCIA PREVISIONAL Y APROBÓ NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES (23.06.2004) (271192)

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 151-2004/SUNAT

Lima, 22 de junio de 2004

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Resolución de Superintendencia N° 110-2004/SUNAT se dictaron normas para la declaración y/o pago de la Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional y se aprobó una nueva versión del PDT Remuneraciones para la declaración y el pago de las obligaciones tributarias;

Que según la Única Disposición Final de la citada resolución, la nueva versión del PDT Remuneraciones se encontrará a disposición en SUNAT Virtual y deberá ser utilizada a partir del 24 de junio de 2004, salvo lo dispuesto en la Tercera Disposición Transitoria de dicha norma;

Que de acuerdo a la Primera Disposición Transitoria de la mencionada resolución, la regularización de la declaración de la Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional correspondiente a los periodos tributarios marzo, abril y mayo 2004, se efectuará desde el 24 de junio hasta el vencimiento de las obligaciones correspondientes al periodo junio del presente año; asimismo, el pago de tales periodos se efectuará a través de Sistema Pago Fácil, utilizando el código de tributo «5612 - Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional - Cuenta de Terceros», hasta el 23 de junio de 2004;

Que, con posterioridad a la Resolución de Superintendencia N° 110-2004/SUNAT, mediante la Resolución de Superintendencia N° 122-2004/SUNAT, se aprobó el cronograma para el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los principales contribuyentes incorporados al Régimen de Buenos Contribuyentes, según el cual las fechas de vencimiento del periodo tributario mayo 2004 culminan el 24 de junio de 2004;

Que a fin de facilitar a los buenos contribuyentes el cumplimiento de sus obligaciones tributarias que vencen el 24 de junio de 2004 y, a la vez, uniformizar la presentación de las declaraciones hasta la última fecha de vencimiento del periodo mayo 2004, resulta conveniente que la nueva versión del PDT Remuneraciones aprobada por la Resolución de Superintendencia N° 110-2004/SUNAT sea utilizada a partir del 5 de julio de 2004 y que el uso exclusivo del Sistema Pago Fácil para el pago de la Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional de los periodos tributarios marzo, abril y mayo de 2004 continúe hasta que se encuentre a disposición la nueva versión del PDT Remuneraciones;

En uso de las facultades conferidas por los artículos 29° y 88° del Texto Único Ordenado del Código Tributario, el artículo 11° del Decreto Legislativo N° 501 y normas modificatorias, y el inciso b) del Artículo 21° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado por el Decreto Supremo N° 115-2002-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Sustitúyase la Única Disposición Final de la Resolución de Superintendencia N° 110-2004/SUNAT, por el siguiente texto:

«Única.- APROBACIÓN DE NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES, FORMULARIO VIRTUAL N° 600 - versión 3.9

Apruébase la nueva versión del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 - Versión 3.9, la cual se encontrará a disposición en SUNAT Virtual el 28 de junio del presente año, pudiéndose presentar en los lugares autorizados a partir del 5 de julio de 2004, salvo lo dispuesto en la Tercera Disposición Transitoria.»

Artículo 2°.- Sustitúyase la Primera Disposición Transitoria de la Resolución de Superintendencia N° 110-2004/SUNAT, por el siguiente texto:

«Primera.- DECLARACIÓN Y PAGO DE LOS PERÍODOS TRIBUTARIOS MARZO, ABRIL Y MAYO DE 2004

Los Agentes de Retención efectuarán la presentación de la declaración de la Contribución de los periodos tributarios marzo, abril y mayo de 2004 de acuerdo a lo siguiente:

a) Desde el 5 de julio hasta el vencimiento del periodo junio del presente año, de acuerdo con el cronograma establecido en la Resolución de Superintendencia N° 244-2003/

SUNAT y modificatorias.

b) De manera independiente por cada uno de los referidos periodos tributarios.

c) Según el medio, el lugar, la forma y las condiciones previstas en la presente resolución.

Si a la fecha de la presentación de las declaraciones de los periodos tributarios marzo, abril y mayo de 2004, el Agente de Retención hubiera presentado alguna declaración determinativa por algún concepto distinto a la Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional, utilizando el PDT Remuneraciones - Formulario Virtual N° 600, podrá presentar la regularización a que se refiere la presente Disposición considerando sólo la declaración de la Contribución. En caso se declare junto con la Contribución otros conceptos anteriormente declarados, se entenderá presentada una rectificatoria respecto de estos últimos.

El medio para efectuar el pago de la Contribución correspondiente a cada uno de los indicados periodos tributarios será únicamente a través del Sistema Pago Fácil hasta el 4 de julio de 2004, debiendo utilizarse para tal efecto el código de tributo «5612 - Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional - Cuenta de Terceros». A partir del 5 de julio del presente año el pago se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 4°.

Artículo 3°.- La presente resolución entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ENRIQUE VEJARANO VELÁSQUEZ

Superintendente Nacional Adjunto de Tributos Internos (e)

LEY N° 28266 (02.07.2004) (271617)

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA

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

LEY QUE DEJA SIN EFECTO LOS DECRETOS SUPREMOS NÚMS. 156-2002-EF, 091-2003-EF Y 119-2003-EF, Y ESTABLECE EL LIMITE DE UN AÑO PARA EL PAGO DE DEVENGADOS PARA LOS PENSIONISTAS DEL DECRETO LEY N° 19990 Y RÉGIMENES DIFERENTES AL DECRETO LEY N° 20530

Artículo 1°.- Objeto de Ley. Déjense sin efecto los Decretos Supremo núms. 156-2002-EF, 091-2003-Ef y 119-2003-EF.

Artículo 2°.- Límite al pago de devengados. Establécese que el pago de devengados, en caso de que se generen para los pensionistas del Decreto Ley N° 19990 y regímenes diferentes al Decreto Ley N° 20530, no podrán fraccionarse por un plazo mayor a un año. Si se efectuara el fraccionamiento por un plazo mayor a un año, a la respectiva alícuota deberá aplicársele la tasa de interés legal fijada por el Banco Central de Reserva del Perú.

El Ministerio de Economía y Finanzas efectúa las provisiones presupuestales a que haya lugar.

Artículo 3°.- Vigencia. La presente Ley entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

POR TANTO:

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

En Lima, a los treinta días del mes de junio de dos mil cuatro.

HENRY PEASE GARCÍA

Presidente del Congreso de la República

MARCIANO RENGIFO RUIZ

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

DISPONEN QUE LOS PRESIDENTES DE SALA CONTROLLEN LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD DE LOS MIEMBROS DE SU SALA (08.07.2004) (272013)

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 200-2004-P-CSJCN/PJ

Independencia, cinco de julio de dos mil cuatro.

VISTO:

La Resolución Administrativa N° 228-97-SE-TP-CME-PJ del trece de agosto de mil novecientos noventa y siete; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la resolución de visto el entonces Titular del Pliego del Poder Judicial, señor José Dellepiane Massa aprobó la Directiva N° 002-97-SE-TP-CME-PJ, que regula el control de Asistencia, Puntualidad y Permanencia de los Magistrados;

Que, el Formato N° 1, denominado Hoja de Control de Asistencia Diaria en la práctica no ha cumplido ninguna finalidad, antes bien, el aludido control resulta una ficción que se debe corregir;

Que, la citada resolución administrativa colisiona con lo dispuesto por el inciso 8), artículo 45° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que dispone que el Presidente de Sala tiene como atribución controlar la asistencia y puntualidad de los miembros de la Sala dando cuenta al Consejo Ejecutivo respectivo; es decir, es el Presidente de Sala quien debe establecer el mecanismo de control de asistencia, que no necesariamente es un formato como el indica-

do, siendo suficiente la comunicación de las inasistencias al órgano competente;

Que, en tal sentido, es necesario establecer que los Presidentes de las Salas Superiores, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Orgánica, sean quienes controlen las asistencias de los miembros de su Sala, debiendo adoptar el mecanismo que se ajuste a la necesidad del órgano Jurisdiccional a su cargo;

Por lo expuesto, en uso de las facultades conferidas al suscrito por el inciso 3), artículo 90° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial; la Presidencia;

RESUELVE:

Primero.- DISPONER que a partir de la fecha, los Presidentes de Sala, en cumplimiento del inciso 8) artículo 45° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sean los que controlen la asistencia y puntualidad de los miembros de su Sala, sin necesidad del llenado de fichas.

Segundo.- DISPONER que los Presidentes de las Salas Superiores, comuniquen a la Presidencia de la Corte, sólo de las inasistencias de los miembros de su Sala.

Tercero.- Póngase la presente resolución en conocimiento del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, Corte Suprema de Justicia de la República, Oficina de Control de la Magistratura, Gerencia General, Gerencia de Personal y Escalafón, Oficina Distrital de Control de la Magistratura y de la Oficina de Administración Distrital.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSE ALBERTO INFANTES VARGAS

Presidente (e)

Corte Superior de Justicia del Cono Norte de Lima

Legislación Sumillada

Del 11 de junio al 09 de julio 2004

1. Oficializan Congreso denominado "Desafíos y Perspectivas del Derecho de Trabajo y de los Regímenes de Pensiones en el Perú", a realizarse en la ciudad de Trujillo (19.06) (270922)

Mediante Resolución Ministerial N° 163-2004-TR de 17.06.2004, se dio carácter oficial al Primer Congreso Nacional denominado "Desafíos y Perspectivas del Derecho del Trabajo y de los Regímenes de Pensiones del Perú" organizado por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - SPDTSS, a realizarse en la ciudad de Trujillo, los días 27, 28 y 29 de octubre de 2004.

2. Declaran días no laborables en el Sector Público con el fin de continuar promoviendo el turismo interno y otros (21.06)(271064)

Decreto Supremo N° 046-2004-PCM de 18.06.2004. Ver anexo de Legislación.

3. Declaran feriado no laborable el día 24 de junio en el ámbito territorial de la región (22.06) (271151)

Ordenanza Regional N° 006-2004-GRU/CR de 18.06.2004. Ver anexo de Legislación.

4. Modifican la R. de S. N° 110-2004/SUNAT que dictó normas para la declaración y/o pago de contribución solidaria para asistencia previsional y aprobó nueva versión del PDT Remuneración (23.06) (271192)

Resolución de Superintendencia N° 151-2004/SUNAT de 22.06.2004. Ver anexo de Legislación.

5. Autorizan suscripción de adendas a Convenios de Administración de Recursos de proyectos sobre implementación del Programa Nacional de Maquicentros y de PROM-PYME (01.07) (271590)

Mediante R.S. N° 025-2004-TR de 30.06.2004 se autorizó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la suscripción de la Adenda al Convenio de Administración de Recursos del Proyecto PER/098/004, "Implementación del Programa Nacional de Maquicentros", a efectos de modificar el Presupuesto, el que queda reducido en US\$ 62.000 equivalente a S/. 217.000.

6. Establecen disposiciones para atenciones de salud de afiliados regulares, agrarios, regímenes especiales y derechohabientes (01.07) (271603)

Mediante Resolución de Gerencia de División de Aseguramiento N° 08-GDA-ESSALUD-2004 de 23.06.2004 se establecieron nuevas disposiciones para atenciones de salud de los afiliados.

7. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de junio de 2004 (01.07) (271604)

Resolución Jefatural N° 174-2004-INEI de 30.06.2004. De acuerdo al siguiente cuadro:

Año 2004 Mes	Número Índice	Variación Porcentual Mensual	Acumulada
Junio	107.17	0.56	3.01

8. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de junio de 2004 (01.07) (271604)

Resolución Jefatural N° 175-2004-INEI de 30.06.2004. De acuerdo al siguiente cuadro:

Año/Mes Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual Mensual	Acumulada
Junio 2004	165,021318	0,63	4,77

9. Dictan Ley que deja sin efecto los Decretos Supremos N°s. 156-2002-EF, 091-2003-EF y 119-2003-EF, y establece el límite de un año para el pago de devengados para los pensionistas del Decreto Ley N° 19990 y Regímenes diferentes al Decreto Ley N° 20530 (02.07) (271617)

Ley N° 28266 de 30.06.2004. Ver anexo de Legislación.

10. Cronograma de pago de pensiones y remuneraciones correspondientes al mes de julio de 2004 y de Aguinaldo por Fiestas Patrias en la Administración Pública (02.07) (271629)

Mediante Resolución Viceministerial N° 020-2004-EF/77 de 01.07.2004 se resolvió el pago de Obligaciones Previsionales (Pensiones) y de Personal y Obligaciones Sociales (Remuneraciones) en lo correspondiente al mes de Julio 2004, así como el Aguinaldo por Fiestas Patrias en la Administración Pública.

11. Modifican el Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta (04.07) (271760)

Mediante Decreto Supremo N° 086-2004-EF de 02.07.2004 se modificaron algunos artículos del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta. Ver Sección Análisis Legal.

12. Autorizan viaje de representantes del Ministerio a Chile para participar en evento del APEC (05.07) (271806)

Mediante Resolución Suprema N° 062-2004-EF, de 21.06.2004, se designó al señor Luis Carranza Ugarte, en calidad de representante del Ministerio de Economía y Finanzas, así como autorizó su viaje a la ciudad de Arica, República de Chile, del 22 al 25 de junio de 2004 para que participe en la 18th APEC Finance Ministers Technical Working Group Meeting.

13. Disponen que los Presidentes de Sala controlen la asistencia y puntualidad de los miembros de su Sala (08.07) (272013)

Resolución Administrativa N° 200-2004-P-CSJCN/PJ, de 05.07.2004. Ver anexo de legislación.