

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral Vol. XIX N° 227 Diciembre 2004

MULTA PAUCIS

Américo Plá Rodríguez Doctor Honoris Causa

La Pontificia Universidad Católica del Perú le ha conferido al profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez, muy mercedamente, el título de Doctor Honoris Causa.

El Doctor Plá es autor de numerosas obras de Derecho del Trabajo ampliamente difundidas en nuestro país entre las que citamos su «Curso de Derecho del Trabajo» y los «Principios del Derecho del Trabajo», que constituyen lectura obligatoria para los profesores y estudiantes de derecho del trabajo de las universidades latinoamericanas.

Fue electo Presidente a nivel mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social cargo que ejerció durante los años 2000 y 2003 habiendo organizado y presidido en Montevideo el Congreso Mundial de dicha asociación, que alcanzó singular relieve y en el que la delegación peruana fue la segunda más numerosa, después de la uruguayana.

Si hay dos países en los que su influencia ha sido mayor estos son sin duda, Uruguay y Perú. En el primero de estos países, porque es destacado profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República y ha sido Decano de ésta. En el del Perú, porque su vinculación ha sido permanente durante los últimos 25 años y tiene muchos discípulos.

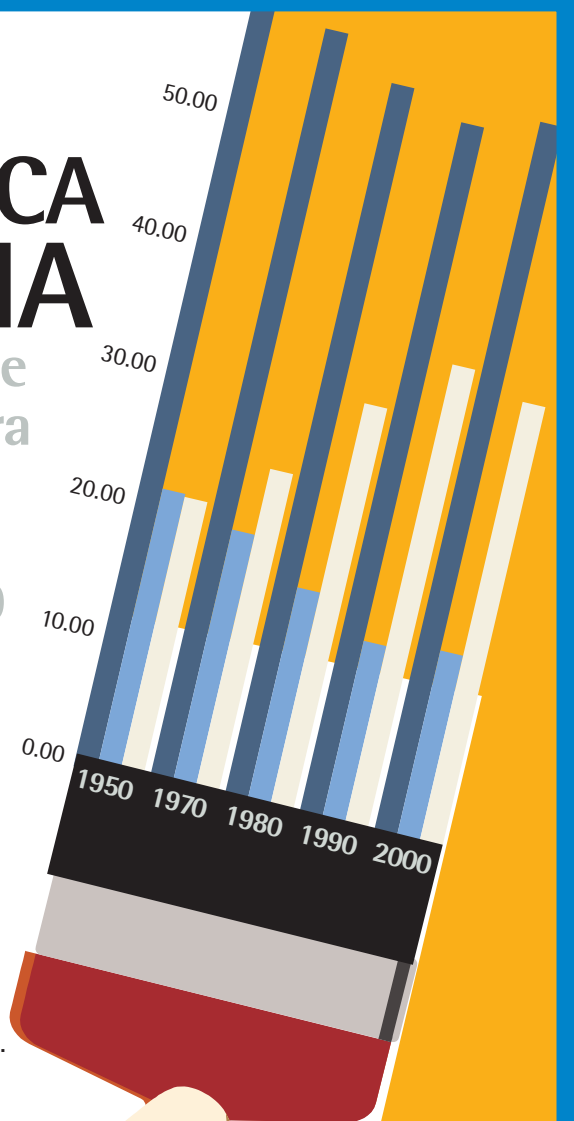
Algo digno de destacar es que quienes hoy se encuentran al frente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sienten por él profunda admiración.

Análisis Laboral se suma plenamente a los homenajes que se le están rindiendo a tan preclara personalidad.

AMÉRICA LATINA

Evolución de la Estructura del Empleo no Agrícola 1950-2000

- Trabajadores independientes
- Servicio doméstico
- Microempresas



Fuente: Tomado de Víctor Tokman "Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda" Fondo de Cultura Económica.

Elaboración: Análisis Laboral.

Una voz en el camino

“Durante la mayor parte de mi trayectoria profesional he realizado un trabajo ambivalente, bifurcado y cruzado por dos variables fundamentales. Por un lado he procurado estudiar los factores que originan los procesos económicos y sociales, así como sus consecuencias específicas en el empleo, lo que me ha llevado a intentar iluminar determinados aspectos teóricos para comprender mejor la realidad, pero a la vez he querido estar presente en el terreno de las políticas, y por tanto de la acción concreta, formulando propuestas y procurando influir en los mismos acontecimientos que he analizado. Quizás donde mejor he resuelto la satisfacción de ambos intereses, normalmente contradictorios, entre la vocación por la academia y la tentación por la praxis, ha sido en los intensos años que pasé en el PREALC, incursionando sin complejos ambos territorios.

El peso e influencia del PREALC en la generación de ideas en América Latina, algunas de las cuales incluso tuvieron repercusiones en los países desarrollados y conservan vigencia hasta el presente, y en el análisis de la realidad social y económica de la región, no tiene parangón entre las agencias de las Naciones Unidas –salvo el caso de la CEPAL, con la cual no es equiparable por su envergadura-, si se considera que sólo fue un pequeño programa, que en ningún momento reunió más de medio centenar de funcionarios, incluyendo administrativos y de apoyo, y que en un cuarto de siglo de existencia requirió cerca de 60 millones de dólares para financiar todas sus actividades (OIT, 1993).”(1)

La voz que se presenta en los párrafos anteriores es la de Víctor Tokman, posiblemente la más autorizada en las investigaciones de empleo de nuestro continente, en mérito a su amplio e intenso trabajo en el Programa Regional de Empleo para América Latina, y a su participación como Director Regional y Subdirector Mundial de la Organización Internacional del Trabajo. Nadie con un mediano interés en el tema del trabajo en América Latina podría dejar de reconocerlo y seguramente lo ha leído más de una vez. La razón de esta nota es recordar su actividad, como que fue recordada hace pocos días, a raíz de la presentación del libro que citamos. Dicho libro, es un recuento de las ideas y acciones de Tokman, que son a la vez –por decirlo de alguna manera– el reflejo en la academia de las vicisitudes de los pueblos de este continente desde mediados del siglo pasado.

Basta ver la temática de este libro por capítulos. El nuevo escenario de la globalización, tema del primero de éstos, es para nosotros, más que el de la internacionalización del comercio(2) y la ola de capitalización, el del ajuste estructural, con violentas aperturas comerciales y privatizaciones con frecuencia poco transparentes, que sacrificaron fuentes de trabajo. Tokman concluye en la necesidad de hacer una globalización para todos que distribuya equitativamente los beneficios del progreso, con especial preocupación por la inversión en recursos humanos, la seguridad del trabajo –en todas sus acepciones– y la incorporación y respeto por parte de los países a los convenios internacionales del trabajo y la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT.

Continúa luego el libro con el tema de la Deuda Social. Recuerda inicialmente que prácticamente nadie previó la gravedad del problema financiero de América Latina en los 80, derivada de las condiciones de co-

bro de la deuda externa, cuyos efectos adversos configuran la mayor depresión del siglo xx, incluidas las repercusiones de la crisis de los años treinta. El PREALC, acuñó en aquellos tiempos el concepto de deuda social de América Latina, como contraparte de la deuda económica que este subcontinente tuvo que asumir. Pero el análisis de la deuda no es concebido como un tema episódico. Está más bien analizado en un marco de mayor amplitud, el de las causas de los desequilibrios financieros, y sus implicancias para el mercado laboral. Y para mayor actualidad, se examina desde esta perspectiva el proceso de las recientes crisis financieras de la región.

El siguiente tema y capítulo, es el del empleo, el de Las Políticas de Empleo en la Modernidad. Se examina la naturaleza del problema, y se contrastan las diferencias entre la época de sustitución de importaciones y la de la apertura liberal y su secuela de flexibilización del empleo y los salarios. Posiblemente aquí se encuentren los espacios más incómodos del libro. A

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: PRODUCTO INTERNO BRUTO
(tasa de crecimiento porcentual real)

País	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003**	2004*
Argentina	8,0	3,8	-3,4	-0,8	-4,4	-10,8	8,7	6,5
Bolivia	4,9	5,0	0,3	2,3	1,6	2,7	2,5	2,7
Brasil	3,1	0,1	1,0	3,9	1,3	1,5	-0,2	3,3
Chile	6,8	3,3	-0,7	4,5	3,5	2,0	3,3	4,7
Colombia	3,3	0,8	-3,8	2,4	1,4	1,6	3,7	3,5
Costa Rica	5,4	8,3	8,0	1,8	1,2	2,8	5,6	4,5
Cuba	3,3	1,3	6,8	6,0	3,0	1,2	2,6	2,0
Ecuador	3,9	1,0	-7,9	0,9	5,5	3,8	2,7	5,0
El Salvador	4,2	3,8	3,4	2,0	1,7	2,1	2,0	2,2
Guatemala	4,4	5,1	3,9	3,4	2,6	2,2	2,1	2,5
Haití	3,2	2,9	2,9	2,0	-0,6	-0,2	0,4	1,0
Honduras	4,9	3,3	-1,5	5,6	2,7	2,6	3,2	3,5
México	6,8	5,0	3,7	6,7	-0,3	0,8	1,3	3,4
Nicaragua	5,4	4,1	7,4	4,4	3,1	0,7	2,3	3,5
Panamá	4,7	4,6	3,5	4,2	3,0	0,6	4,1	4,5
Paraguay	2,4	-0,6	-0,1	-0,6	2,4	-2,5	2,6	3,0
Perú	6,8	-0,5	0,9	2,7	0,2	4,9	4,0	4,0
República Dominicana	8,2	7,4	7,8	7,3	3,0	4,3	-0,4	0,0
Uruguay	5,4	4,4	-3,4	-1,9	-3,6	-12,0	2,5	7,5
Venezuela	7,4	0,7	-5,8	3,8	3,5	-9,0	-9,4	10,3
SUBTOTAL	5,2	2,2	0,5	3,7	0,4	-0,6	1,7	4,1
Antigua y Barbuda	5,5	5,0	4,9	2,6	1,6	1,7	2,0	2,2
Barbados	2,6	4,0	3,0	3,1	-2,2	-0,4	2,2	2,5
Belice	4,4	2,0	6,0	10,5	4,7	3,7	4,0	1,5
Dominica	2,2	3,1	1,3	1,3	-3,3	-5,8	1,2	1,0
Granada	4,3	7,6	7,5	7,3	-3,8	-1,1	1,7	1,2
Guyana	6,8	-2,2	5,0	-2,3	2,3	1,5	1,0	1,0
Jamaica	-1,8	-0,8	0,6	1,0	1,8	0,9	1,0	1,5
San Kitts y Nevis	7,2	1,1	3,5	5,6	2,0	0,9	-0,2	2,0
San Vicente y las Granadinas	3,5	5,8	3,6	1,8	0,0	1,3	2,5	0,7
Santa Lucía	-0,3	3,0	2,8	0,2	-4,1	0,2	1,8	2,0
Suriname	3,3	2,9	-3,5	-1,2	1,3	1,2	3,5	1,0
Trinidad y Tobago	4,0	5,3	7,8	9,2	4,3	3,0	5,5	4,7
SUBTOTAL CARIBE	2,0	2,7	4,1	4,7	2,2	1,7	3,3	2,9
AMÉRICA LATINA	5,1	2,2	0,5	3,7	0,4	-0,6	1,7	4,0

Fuente: División de Estadística y Proyecciones Económicas-CEPAL, 2004. * Estimación. ** Datos obtenidos de fuentes oficiales de cada país.

pesar de algunos consensos y propuestas, el problema del empleo parece quedar en pie, las propuestas resultan ser insuficientes frente a las dimensiones de los retos. Tokman dixit: "el capítulo culmina con la introspección exploratoria en la búsqueda de un paradigma que reemplace las certezas perdidas". Así estamos, tal parece que para resolver el problema del empleo —no solamente en nuestra región, sino en el mundo— tendría que tomar otro rumbo la economía mundial. El capitalismo triunfante, como está, nos brinda un relativo progreso, abarata el consumo, pero inevitablemente concentra y deshumaniza —hasta el increíble extremo de destruir la atmósfera— y definitivamente no genera empleo, pues trastoca los sistemas de producción y apunta hacia la inequidad. En este librito, los buenos propósitos para atender la creciente subutilización de las personas no tienen salida, porque faltan los mecanismos de redistribución. Sí, invoquemos un nuevo paradigma.

"En este panorama no hay cabida para la nostalgia. Salvo como tragedia, la historia no se repite ni vuelve atrás sus engranajes. La expansión de las fuerzas productivas hace imposible concebir aquellos escenarios en que el Estado sea nuevamente un gran empleador, o en que las economías se cierren y los gobiernos acudan como el salvavidas de importantes desequilibrios macroeconómicos. No es factible hacer, como en el pasado, política social y laboral y despreocuparse de la economía; pero tampoco, como en los años recientes, hacer política económica y olvidar sus efectos sociales y laborales. Los objetivos del establecimiento de cierta solidaridad sistémica y de más y mejores empleos requieren de nuevas respuestas". Lo señala otra vez el actor, como corolario del cuarto capítulo, dedicado al sector informal. En éste, la revisión conceptual, el proceso de elaboración y debates generados por el tema de esta economía no registrada, en el sentido de su novedad histórica, son de ejemplar hondura y provocación. Para nadie es secreto, este ha sido tal vez el tema mayor de Tokman y PREALC, su reto teórico y práctico, desde los estratos no organizados y el sector no estructurado, hasta las derivaciones de políticas para las microempresas. Las últimas décadas han sido para estos actores, de un continuo contraste intelectual, de confrontaciones y amistades con enfoques alternativos del mismo tema: el de un amplio sector urbano que se quedó sin desarrollo agrario ni industrial, al margen de la modernidad tal como se la concibe en los países industrializados.

El capítulo quinto trata de los problemas

de los grupos vulnerables de la globalización, niños, jóvenes y mujeres. Tal vez faltó el grupo de los ancianos. Y quién sabe, el de los adultos, inclusive hombres, con lo cual queda sin sentido, o disminuye, el tema de las segmentaciones. Las categorías de cualquier variable, permiten diferenciar —por definición— y generar políticas específicas, por inventiva. En efecto, las diferencias sí existen, pero no estamos seguros que sean pasibles de políticas diferenciadas, o mejor, si dichas políticas son tan importantes, salvo para situaciones ocupacionales particulares, como pueden ser las políticas estructurales. Es atrevido decir esto, cuando estas políticas proliferan y justifican grupos de interés. Pero nos parece —es solamente intuición— respirar este mensaje en el capítulo.

El diálogo social es tema del capítulo 6 y la equidad lo es del capítulo 7. En el tema del diálogo social, se examinan actores y agendas. El balance de las experiencias en nuestra región, es que todavía hay mucho por hacer, en especial por la resistencia o lenta lectura de las instituciones con respecto a los cambios.

Pero en cuanto a la equidad, Tokman no duda en calificarla como una asignatura pendiente. Ni siquiera considera, como en la tónica de lo anterior, que el espectro de la política tenga que adecuarse. Más bien, indica, debe afirmarse la necesidad de políticas salariales y de negociación colectiva, así como de redistribución fiscal, y a ellas sumar la mejor asignación en nuevos campos como los de la capacitación o

la compensación social. Esta asignatura pendiente es también un riesgo, nos sugiere el autor al cerrar el libro: "La aspiración al consumo se ha globalizado a un ritmo muy superior que la posibilidad de adquirir los bienes. Por tanto, cada vez es más difícil que los pobres puedan tolerar una sociedad donde las diferencias de ingresos aumentan, cuando simultáneamente las expectativas crecen de manera más acelerada que en el pasado. Postergar la atención a la equidad es introducir una mayor inestabilidad social que conspirará, tarde o temprano, contra el progreso económico".

Una pequeña reseña no puede sustituir la lectura de un libro. Tampoco el libro puede resumir la actividad de Don Víctor Tokman en estas cuatro décadas. Aún si juntáramos en una biblioteca toda su extensa obra, no abarcaríamos lo principal, el legado humano. Nuestra región le debe un esfuerzo amplio de reflexión y acción indeclinables. Quienes andamos en estos temas, sus enseñanzas y amistad. Y la vida, tan pasajera como perdurable, todavía espera algunas décadas más del pensamiento y obra de don Víctor (JGBA).

(1) Tomado, como todas las citas en cursiva, de Tokman, Víctor E., "Una voz en el Camino. Empleo y equidad en América Latina", Fondo de Cultura Económica, Chile, 2004. Prólogo de Ricardo Lagos Escobar y Presentación de Alain Touraine.

(2) Se citan estos datos admirables: "la totalidad de las reservas de los países apenas permitiría cubrir un día de transacciones financieras y el total de las exportaciones mundiales representa menos del 2% de los intercambios anuales del mercado cambiario".

ESTRATIFICACIÓN DE PAÍSES DE ACUERDO CON EL COEFICIENTE DE GINI DE DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO, 1990 - 2002

GRADO DE DESIGUALDAD	1990		1994		1997		1999		2002	
Muy alto 0,5800-1	Brasil Honduras Guatemala	0,627 0,615 0,582	Brasil Nicaragua	0,621 0,582	Brasil Nicaragua	0,638 0,584	Brasil	0,640	Brasil Argentina ^(c) Honduras	0,639 0,590 0,588
Alto 0,5200-0,5799	Chile Panamá ^(b) Bolivia ^(d) México Colombia ^(b)	0,554 0,545 0,538 0,536 0,531	Colombia ^(b) Honduras Chile Panamá ^(b) México	0,579 0,560 0,553 0,548 0,539	Colombia ^(b) Guatemala Chile Honduras Panamá ^(b) México Perú Bolivia ^(b) Argentina ^(c)	0,577 0,560 0,560 0,558 0,552 0,539 0,532 0,531 0,530	Honduras Colombia ^(b) Chile R. Dominicana Perú México Argentina ^(c) Panamá ^(b) Ecuador ^(b)	0,564 0,564 0,559 0,554 0,545 0,542 0,542 0,533 0,521	Nicaragua Colombia ^(b) Bolivia ^(b) Chile R. Dominicana Guatemala El Salvador Perú	0,579 0,575 0,550 0,554 0,544 0,543 0,525 0,525
Medio 0,4700-0,5199	Argentina ^(c) Uruguay ^(b) Venezuela	0,501 0,492 0,471	Bolivia ^(b) Paraguay ^(b) Argentina ^(c) El Salvador Venezuela Ecuador ^(b)	0,514 0,511 0,508 0,507 0,486 0,479	El Salvador Venezuela Paraguay ^(b)	0,510 0,507 0,493	El Salvador Bolivia ^(b) Venezuela Paraguay ^(b) Costa Rica	0,518 0,504 0,498 0,497 0,473	Panamá ^(b) México Ecuador ^(b) Paraguay ^(b) Venezuela Costa Rica	0,515 0,514 0,513 0,511 0,500 0,488
Bajo 0-0,4699	Ecuador ^(b) Costa Rica	0,461 0,438	Costa Rica Uruguay ^(b)	0,461 0,423	Ecuador ^(b) Costa Rica Uruguay ^(b)	0,469 0,450 0,430	Uruguay ^(b)	0,440	Uruguay ^(b)	0,455

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares. ^a Incluye ingresos iguales a cero. ^b Área urbana. ^c Gran Buenos Aires. ^d Ocho ciudades principales más El Alto.

Escenas Laborales

• 80% DEL PRESUPUESTO DEL MINISTERIO DE TRABAJO SERÁ DESTINADO A PROGRAMAS SOCIALES

El Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Javier Neves Mujica, anunció, durante su exposición en el Pleno del Congreso de la República, que su Sector destinará aproximadamente el 80% del total de su Presupuesto para el año 2005 – que asciende a 229 millones 828 mil 564 nuevos soles– a impulsar tres de los programas sociales más importantes de su portafolio, distribuyéndose de la siguiente manera: Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJoven (11,36%), Comisión de Promoción de la Micro y Pequeña Empresa- Prompyme (2,6%), y el 65,72% al Programa de Emergencia Social Productivo A Trabajar Urbano.

Es así como se promoverá la generación de empleo de calidad, para lo cual se han establecido dos objetivos fundamentales, en primer lugar, promover la generación de empleo para el desarrollo del mercado de trabajo y de la micro y pequeña empresa; y, en segundo lugar, garantizar el cumplimiento de las normas laborales para promover la solución de conflictos y democratizar el sistema de relaciones laborales.

• VIH/SIDA EN EL MUNDO DEL TRABAJO: La situación de las mujeres

De acuerdo a los últimos estudios realizados por OIT la proporción de mujeres en edad de trabajar que deben vivir con VIH/SIDA está aumentando en todo el mundo.

Con motivo del Día Mundial de la Lucha contra el SIDA 2004, se publicó un nuevo documento "Mujeres, niñas, VIH/SIDA y el mundo del trabajo", en el cual se advierte que la proporción de mujeres entre los adultos que viven con VIH/SIDA subió de 43 por ciento en 1998 a 48 por ciento en el 2003.

Se estima que en la actualidad unas 37 millones de personas en edad de trabajar son portadoras de VIH, y que para el próximo año la fuerza de trabajo del

mundo habrá perdido unos 28 millones de trabajadores desde el comienzo de la epidemia de VIH/SIDA.

• ¿QUÉ PASA ESSALUD?

Según lo establecido en el art. 1º de la Ley N° 26790, la Seguridad Social en Salud se fundamenta en los principios constitucionales que reconocen el derecho al bienestar y garantizan el libre acceso a prestaciones a cargo de entidades públicas, privadas o mixtas. Se desarrolla en un marco de equidad, solidaridad, eficiencia y facilidad de acceso a los servicios de salud.

Sin embargo, esta declaración en la práctica aparentemente resulta letra muerta. Hemos tomado conocimiento que ESSALUD quiere abonar los reembolsos por subsidios por maternidad a los empleadores en la fecha que esta entidad establezca, desconociéndoles así el derecho establecido en la Directiva de Gerencia General N° 009-GG-ESSALUD-2001 (*), Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas, de poder efectuar dicho cobro en dos armadas iguales –en cada una de las cuales se reembolsará un período de 45 días subsidiados– en las siguientes oportunidades:

a. El trámite de pago de la primera armada se efectuará posterior al término de los primeros 45 días y antes del vencimiento del período postparto.

b. El pago de la segunda armada se efectuará desde el vencimiento del período postparto y siempre que la solicitud se presente hasta el plazo máximo de 6 meses contados a partir de la fecha en que termina el período máximo postparto.

Si la documentación se presenta después del período postparto, el total del subsidio se abonará en una sola armada en el plazo establecido en el párrafo anterior.

En el caso bajo comentario, la trabajadora culminó su descanso postnatal el 13 de octubre del presente año y cuando su empleador acudió un mes después de dicha fecha a ESSALUD le manifestaron que debía regresar en enero para efectuarle el reembolso correspondiente.

¿Arbitrariedad? ¿Incumplimiento de

la normatividad legal? ¿Qué está pasando en ESSALUD? Resulta necesario que se tomen las medidas adecuadas para que lo precisado no vuelva a ocurrir.

• PLAN DE ACCIÓN DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES 2004-2008

El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) ha elaborado el Informe titulado Plan de Acción de los Sistemas de Pensiones 2004-2008.

Entre los datos más saltantes se encuentra el referido a la población que goza de cobertura de pensiones, donde se puede apreciar que el 60% de la población peruana no cuenta con la cobertura de algún sistema previsional.

El informe tiene como uno de sus objetivos, plantear una estrategia a mediano plazo dirigida a solucionar los problemas centrales de los sistemas de pensiones.

En cuanto al Sistema Privado de Pensiones, se estudia la posibilidad de implementar una serie de medidas entre las cuales se encuentran: los programas de aportes diferenciados para trabajadores independientes, programas de pensión complementaria con salud, mecanismos de recaudación no convencionales (las ONG podrían actuar como promotoras institucionales con funciones de recaudación pasiva), etc. Todo ello con la finalidad de incrementar el número de afiliados y cotizantes en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Con respecto al Sistema Público de Pensiones, se buscará una adecuada provisión de recursos para el cumplimiento de las obligaciones previsionales, la reducción de la carga pesada que enfrenta el Estado (debido a que el Sistema Público de Pensiones presenta una grave falencia económica) y una búsqueda de mayor eficiencia en el sistema.

Todo estudio sincero y transparente es muy positivo en seguridad social, pero ¿hasta cuándo los gobiernos entenderán que, en materia de seguridad social, es

(*) Aprobada por Resolución de Gerencia General N° 248-GG-ESSALUD-2001.

necesario señalar fuentes de ingresos permanentes y autónomas y no sólo financiadas en base a cuentas pasivas presupuestales?

• **TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO:** Incorporación a planillas será en forma gradual

El Ministro de Trabajo, Javier Neves, aclaró que la incorporación de trabajadores en el régimen de servicios no personales a las planillas del Estado será gradual, previo concurso público, y siempre que exista una plaza vacante presupuestada.

Se calcula que en aplicación de la Ley Marco del Empleo Público, aprobada a mediados de este año, aproximadamente 60 mil trabajadores en el régimen de servicios no personales ingresarán a la planilla pública a partir del próximo año.

Neves sostuvo que la voluntad de la norma es acabar con un régimen incorrecto, irregular e indebidamente civil, que se ha venido extendiendo por motivos de austeridad en el Estado, un régimen que contrataba trabajadores subordinados bajo una figura civil que les privaba de sus beneficios sociales.

Ello no originará mayores costos laborales puesto que no se trata de la contratación de nuevas personas sino de regularizar la situación laboral de trabajadores que ya tienen un vínculo con el Estado.

• **OIT:** Situación de empleo en Perú no ha mejorado sustancialmente

Recientemente, el Director Regional de la OIT, Daniel Martínez, sostuvo que el crecimiento económico en los países andinos no es suficiente para disminuir el desempleo, sino que es necesario identificar la creación de puestos de trabajo como la prioridad política en las estrategias de desarrollo en la región.

En el Informe sobre "Crecimiento, Competitividad y Pleno Empleo", el director de la OIT señaló que países como Perú y Colombia pueden exhibir un excelente manejo macroeconómico y aún así registrar un atraso considerable en materia de competitividad a nivel microeconómico y de generación de empleo.

Asimismo, señaló que más del 65% de la población económicamente activa

(PEA) de los países andinos está afectada por el desempleo abierto o se encuentra ocupada en actividades de bajísima productividad. La OIT remarca que los países andinos van quedando a la zaga de los flujos más dinámicos del comercio exterior, porque sus exportaciones son principalmente productos primarios extractivos en lugar de productos intensivos en conocimientos y tecnologías.

• **PROGRAMA DE INTERMEDIACIÓN PARA JÓVENES**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de la "Ley de Fomento del Empleo", pone a disposición de las empresas los servicios gratuitos del "PROGRAMA DE INTERMEDIACIÓN PARA JÓVENES".

Este Programa busca fomentar la formación, capacitación y colocación laboral de los jóvenes, así como brindar a las empresas los servicios de jóvenes calificados bajo dos modalidades formativas.

1. La Formación Laboral Juvenil (FLJ), que cuenta con un registro de jóvenes inscritos de 16 a 25 años, que no han culminado sus estudios escolares o que no han seguido estudios técnicos o superiores, o habiéndolo hecho no los han concluido. La incorporación de estos jóvenes permite brindarles la oportunidad de capacitarse en un Centro de Trabajo y mejorar las posibilidades de inserción laboral.

2. Por otro lado, la modalidad de Prácticas Pre-Profesionales (PPP), que cuenta con estudiantes de nivel profesional (técnico y universitario) de diferentes especialidades, permite a las empresas contar con jóvenes estudiantes y/o egresados de las universidades o institutos superiores, que pueden aportar a las empresas nuevas ideas y enfoques.

Las empresas que deseen una mayor información pueden comunicarse directamente al teléfono 332-5934 o al correo electrónico fruz@mintra.gob.pe.

• **FIN DEL IMPUESTO EXTRAORDINARIO DE SOLIDARIDAD (IES)**

Mediante la Ley N° 28378 se dispuso que a partir del 1 de Diciembre del presente año, se derogue el IES, establecido por la Ley N° 26969. Ahora las empresas con trabajadores dependien-

tes y los trabajadores independientes que perciben rentas de cuarta categoría y que emiten recibos por honorarios, ya no tendrán que pagar el referido impuesto. Se espera que el dinero que se destinaba al pago del IES se derive a inversiones en el interior de cada empresa y por otro lado, aumente la disponibilidad de los trabajadores independientes.

• **¿RESPONSABLES TRIBUTARIOS O RESPONSABLES TRANSITORIOS?**

El Código Tributario (CT), cuyas secciones nos brindan luz sobre determinados y complejos temas tributarios, por sus principios, criterios o lineamientos, a veces nos sorprende con normas cuyos resultados pueden no responder a los objetivos del mismo.

Así, tenemos que el Art. 18° numeral 2 del CT señala que «son responsables los agentes de retención o percepción –léase incluso empleadores– cuando hubieren omitido la retención o percepción a que estaban obligados, por las deudas tributarias del contribuyente relativas al mismo tributo y hasta por el monto que se debió retener o percibir. La responsabilidad cesará al vencimiento del año siguiente a la fecha en que se debió efectuar la retención o percepción». Es decir, si se computara al mes de mayo de un año, se entenderá que la responsabilidad caduca el 31 de diciembre del año siguiente (Acuerdo de Sala Plena N° 2004-19). Sin embargo, efectuada la retención o percepción el agente es el único responsable ante la Administración Tributaria.

Al respecto la RTF N° 09050-5-2004 del 19.11.2004 (27.11.2004) señala que «ese plazo de un año es de caducidad pues el transcurso del mismo tiene como efecto que desaparece la responsabilidad del agente de retención o percepción que no cumplió con la norma tributaria», se le excluye de la relación jurídica tributaria no contemplando supuesto alguno de interrupción y suspensión ni existiendo impedimento para que pueda ser declarada directamente por la administración (de oficio) ¿responsabilidad transitoria, error o incoherencia de normas tributarias? Lo cierto es que la responsabilidad de retener tributos debe sujetarse a una norma de equidad.

Nuevo Seguro Potestativo - ESSALUD

El Seguro Social de Salud (EsSalud) anunció en los medios de comunicación que el desarrollo de los planes de salud que se indican a continuación tienen como objetivo continuar brindando cobertura a los asegurados que se encuentran en los regímenes especiales, los que en observancia de la ley, concluyen a fin de este mes, y asimismo, atender a segmentos de la población que no acceden a los servicios de salud que se ofrecen en el mercado.

Se ha indicado que con estos dos nuevos planes diferenciados se tiene como «objetivo seguir cubriendo a los más de 143 mil asegurados a estos regímenes (el seguro continuador facultativo, facultativo independiente, chofer profesional independiente y ama de casa)».

Así el **Plan de Protección Total**, el primero de los propuestos, continuará ofreciendo a las personas mayores de 56 años las mismas prestaciones de salud, económicas y sociales de las que goza este grupo de asegurados en los citados regímenes, representando un incremento mínimo en el pago de sus aportaciones por el nuevo seguro diseñado para ellos.

Además, se ha señalado que en este plan podrán ser incluidas aquellas personas que cuenten con un diagnóstico de enfermedad crónica –como pacientes con tratamiento por hemodiálisis, VIH/sida y diabetes–. Esto permitirá que continúen atendándose como hasta la fecha.

Por su parte, el **Plan de Protección Vital**, el segundo plan, facilitará el acceso a los asegurados menores de 56 años que estén bajo el sistema de regímenes especiales. Éste continuará siendo el seguro más económico del mercado.

Para estos efectos el titular y su cónyuge seguirán contando con diversos beneficios y prestaciones. Además, podrán incluir a sus hijos menores de edad con un aporte

mínimo mensual.

Otro de los objetivos importantes de este plan es incorporar segmentos de trabajadores independientes y a personas que no reúnan los requisitos de afiliación regular.

El presidente de Essalud, José Luis Chirinos Chirinos, explica que hasta julio hubo 143 mil personas afiliadas a los regímenes especiales, que aportan anualmente poco más de 29 millones de nuevos soles.

“Sin embargo, los gastos generados por los diversos servicios que los aportantes solicitan ascienden a 106 millones de nuevos soles, lo que representa un déficit de 77 millones de nuevos soles a la institución.”

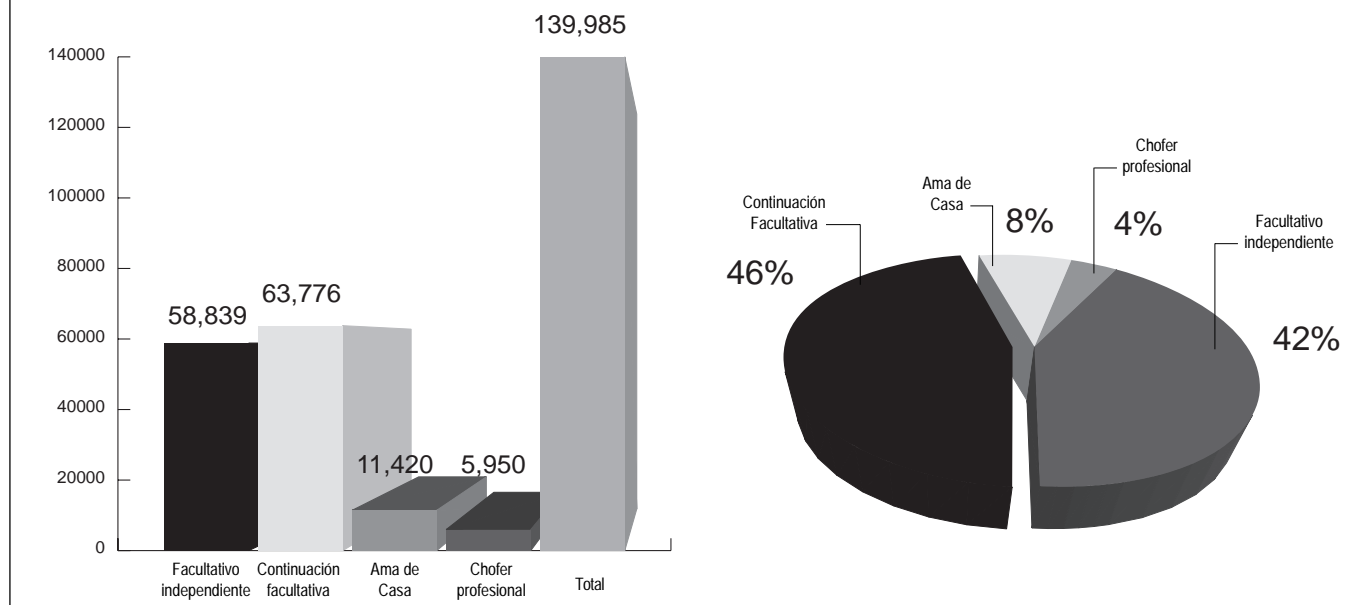
Manifiesta que la situación se agrava al comprobar que desde gestiones anteriores la pérdida anual de casi 80 millones de nuevos soles se ha estado subsidiando con los ingresos del seguro regular.

Precisa que las personas afiliadas a estos regímenes tienen plazo hasta el último día del año (viernes 31) para reinscribirse en alguno de los dos nuevos planes. “Esto permitirá reorganizar y mejorar la atención de salud que se brinda, tanto a este sector de asegurados como a los aportantes comprendidos en el seguro regular.”

Fuente: *El Peruano* 01.12.2004.

COMENTARIO: Lo cierto es que con esta práctica EsSalud deja de ser un organismo de la seguridad social y se convierte en un gestor más de seguros privados, en los que no cuentan los principios de solidaridad ni universalidad, sino más bien un factor mercantilista en el cual se acrecienta el costo en función al incremento de la edad del asegurado. Eso no es seguridad social.

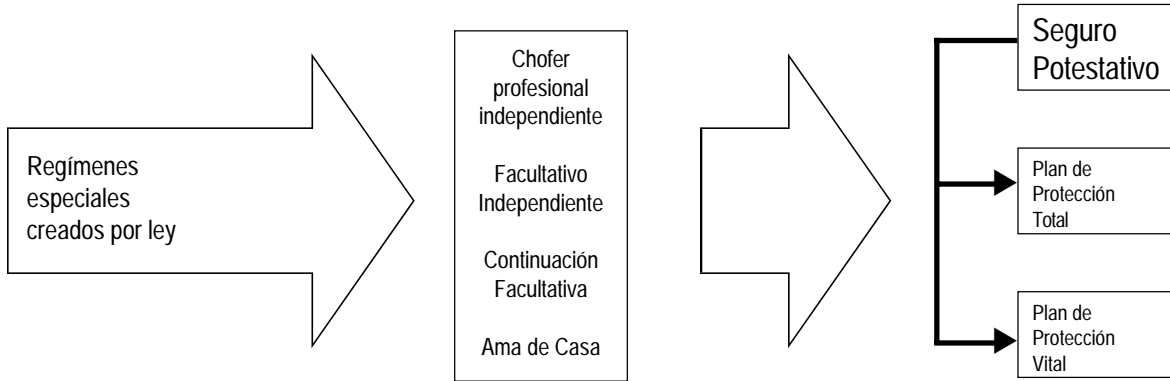
REGÍMENES ESPECIALES: POBLACIÓN ASEGURADA ACTUAL



ESQUEMA DEL ACUERDO ADOPTADO

CUMPLIR LOS EFECTOS DE LA LEY N° 26790, ESTABLECIENDO LAS BASES PARA UN CRECIMIENTO ORDENADO Y SOSTENIDO DE LA SEGURIDAD SOCIAL CON UNA RELACIÓN EQUILIBRADA EN LO SOCIAL Y ECONÓMICO

MANTENER EL PRINCIPIO DE AUTOFINANCIAMIENTO DE LOS FONDOS DE SEGUROS
ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 46-18-ESSALUD-2004



ANEXO – ACUERDO N° 46-18-ESSALUD-2004 NUEVO SEGURO POTESTATIVO – PLAN «A»

CARACTERÍSTICAS	DETALLE				
Alcance	Única y exclusivamente para asegurados de los Regímenes Especiales (Facultativo Independiente, Continuador Facultativo, Ama de Casa y/o Madre de Familia y Chofer Profesional Independiente). Comprende Asegurado titular y su cónyuge mujer o varón Incapacitado en forma total y permanente para el trabajo, desde 56 años. Excepcionalmente previa evaluación, para menores de 56 años de edad con enfermedades crónicas.				
Cobertura	Se otorgará al Afiliado Titular y cónyuge debidamente inscritos. Prestaciones de recuperación de la salud. <ul style="list-style-type: none"> - Atención ambulatoria. - Atención hospitalaria. - Ayuda al diagnóstico, según la oferta institucional. - Atención de emergencia (Prioridad I, II y III). - Medicinas e insumos médicos, según petitorio institucional. - Endoprótesis y Exoprótesis. - Servicios de rehabilitación. Prestaciones de prevención y promoción de la salud. <ul style="list-style-type: none"> - Prestaciones indicadas en el Plan Mínimo de Atención, a que se refiere el Anexo 2 del D.S. N° 009-97-SA. Prestaciones económicas. <ul style="list-style-type: none"> - Gastos de Sepelio, hasta un máximo de S/. 2,070. Prestaciones Sociales (sólo para el titular) <ul style="list-style-type: none"> - Acceso a los Centros del Adulto Mayor (CAM), para el titular entre 60 y 65 años. - Acceso a los Centros de Rehabilitación Profesional (CERP). - Acceso al Programa de Asistencia Domiciliaria (PADOMI). Otros servicios. <ul style="list-style-type: none"> - Aló EsSalud. - Sistema de Referencia y Contrarreferencia. - Sistema de Transporte Asistido de Emergencia (STAE). 				
Exclusiones	Conjunto de intervenciones de salud no cubiertas por el EsSalud, que se indican en el Anexo 3 del D.S. N° 009-97-SA, además de otras que se señalen en el Contrato de Afiliación. <ul style="list-style-type: none"> - Subsidio por Lactancia - Subsidio por Maternidad - Subsidio por incapacidad Temporal para el Trabajo. - Ayuda diagnóstica contratada. - Atenciones en el exterior. 				
Aporte o Prima mensual	El aporte por grupo familiar, tanto para el titular como para el cónyuge. Aporte incluye IGV. <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">Afiliado</td> <td style="width: 50%;">Prima</td> </tr> <tr> <td>Titular y cónyuge</td> <td>S/. 60.00</td> </tr> </table>	Afiliado	Prima	Titular y cónyuge	S/. 60.00
Afiliado	Prima				
Titular y cónyuge	S/. 60.00				
Deducible hospitalario	Deducible hospitalario equivalente a la tarifa de un día de hospitalización más IGV, de acuerdo al nivel del Centro Asistencial e independientemente del número de días que dure esta hospitalización, hasta el alta del asegurado.				

CARACTERÍSTICAS	DETALLE
Precisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Este plan incluye todo procedimiento y diagnóstico relacionado con enfermedades comprendidas en el Plan Mínimo de Atención, a que se refiere el Anexo 2 del D.S. N° 009-97-SA, además de enfermedades complejas y de alta especialización. - La cobertura del plan se encuentra limitada a la red asistencial de EsSalud.

**ANEXO – ACUERDO N° 46-18-ESSALUD-2004
NUEVO SEGURO POTESTATIVO – PLAN «B»**

CARACTERÍSTICAS	DETALLE														
Alcance	Trabajadores independientes, personas que no reúnan los requisitos para una afiliación regular y sus derechohabientes. Asegurados de regímenes especiales (Facultativo Independiente, Continuador Facultativo, Ama de Casa y/o Madre de Familia y Chofer Profesional Independiente) menores de 56 años, cónyuges e hijos menores de edad.														
Cobertura	<p>Se otorgará al Afiliado Titular y sus derechohabientes debidamente inscritos.</p> <p>Prestaciones de recuperación de la salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atención ambulatoria. - Atención hospitalaria. - Ayuda al diagnóstico, según la oferta institucional. - Atención de emergencia (Prioridad I, II y III). - Medicinas e insumos médicos, según petitorio institucional. - Servicios de rehabilitación. <p>Prestación de maternidad Consiste en el cuidado de la salud de la madre gestante y la atención del parto, extendiéndose al período de puerperio y al cuidado de la salud del recién nacido, siempre que la gestante se encuentre afiliada al tiempo de la</p> <ul style="list-style-type: none"> - Parto normal. - Parto múltiple. - Cesárea. - Legrado uterino. - Complicaciones del embarazo. - Consultas pre y post natal. <p>Prestaciones de prevención y promoción de la salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestaciones indicadas en el Plan Mínimo de Atención, a que se refiere el Anexo 2 del D.S. N° 009-97-SA. <p>Otros servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aló EsSalud. - Sistema de Referencia y Contrarreferencia. - Sistema de Transporte Asistido de Emergencia (STAE). 														
Exclusiones	<p>Conjunto de intervenciones de salud no cubiertas por el EsSalud, que se indican en el Anexo 3 del D.S. N° 009-97-SA, además de otras que se señalen en el Contrato de Afiliación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfermedades preexistentes salvo las contenidas en el Plan Mínimo de Atención que consta en el Anexo 2 del D.S. N° 009-97-SA. - Prestaciones económicas, subsidios por incapacidad temporal, maternidad, lactancia y prestación por sepelio). - Centros del Adulto Mayor (CAM). - Centros de Rehabilitación Profesional (CERP). - Programa de Asistencia Domiciliaria (PADOMI). - Endoprótesis y Exoprótesis. - Ayuda diagnóstica contratada - Atenciones en el exterior. 														
Período de espera	Estarán sujetas de período de espera algunas intervenciones de salud, que se señalen en el Contrato de Afiliación.														
Aporte o Prima mensual	<p>El aporte es individual de acuerdo a la edad del titular y de los derechohabientes. Aportes incluyen IGV.</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Rango edad</th> <th style="text-align: left;">Prima (S/.)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 00 a 17 años</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>De 18 a 24 años</td> <td>49</td> </tr> <tr> <td>De 25 a 34 años</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>De 34 a 49 años</td> <td>85</td> </tr> <tr> <td>De 50 a 64 años</td> <td>113</td> </tr> <tr> <td>De 65 a más</td> <td>140</td> </tr> </tbody> </table>	Rango edad	Prima (S/.)	De 00 a 17 años	40	De 18 a 24 años	49	De 25 a 34 años	88	De 34 a 49 años	85	De 50 a 64 años	113	De 65 a más	140
Rango edad	Prima (S/.)														
De 00 a 17 años	40														
De 18 a 24 años	49														
De 25 a 34 años	88														
De 34 a 49 años	85														
De 50 a 64 años	113														
De 65 a más	140														
Copagos	<ul style="list-style-type: none"> - Copago ambulatorio de S/. 10 por cada consulta externa e interconsulta. No están sujetas a copago la recita o cita de control, citas otorgadas por el sistema de referencia para otros hospitales y atenciones en los servicios de emergencia. - Copago hospitalario equivalente a la renta de un día de hospitalización más IGV, de acuerdo al nivel del Centro Asistencial e independientemente del número de días que dure esta hospitalización, hasta el alta del asegurado. 														
Precisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Este plan se encuentra sujeto a la cobertura de intervenciones de salud comprendidas en el Plan Mínimo de atención a que se refiere el Anexo 2 del D.S. N° 009-97-SA. - En el contrato se establece periodos de espera para la cobertura y/o tratamiento de algunas enfermedades. - La cobertura del plan se encuentra limitada a la red asistencial de EsSalud. 														

Suspensión del Contrato de Trabajo

La relación laboral se suspende cuando se interrumpe la obligación del trabajador de prestar servicios al empleador por diversas causas sin que desaparezca el vínculo laboral. Estas causas pueden ser: mandato legal (ej. descanso pre y post natal), convenio colectivo (ej. licencia sindical), acuerdo individual (ej. licencia sin goce de haber) o decisión unilateral del empleador (ej. aplicación de sanciones). En este contexto la suspensión de la relación laboral puede ser de dos clases:

1. PERFECTA

Se produce 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.

1.1. Licencia sin goce de haber.- En ejercicio de un acto discrecional del empleador los permisos o licencias pueden ser concedidos sin goce de haber ni límite de duración.

1.2. La enfermedad y el accidente comprobados.- A partir del vigésimo primer, porque es a partir de dicha fecha en que se aplica el Régimen de Subsidios ESSALUD y el subsidio no es remuneración, es una prestación económica de la seguridad social.

Los veinte primeros días son de cargo del empleador y, como veremos más adelante, ello si bien es cierto constituye una suspensión del contrato de trabajo es una suspensión imperfecta del mismo mas no perfecta.

1.3. La maternidad durante el descanso pre y post natal.- Los 90 días que dura este permiso son considerados de suspensión perfecta de labores, dado que todo ese tiempo la trabajadora se encuentra subsidiada por ESSALUD.

En caso de nacimiento múltiple tanto el descanso pre y post natal como el subsidio por maternidad se extienden por treinta días adicionales de acuerdo a lo establecido en las Leyes N°s. 27606 (21.12.2001) y 28239 (31.05.2004).

1.4. La sanción disciplinaria.- El empleador, en uso de su facultad directriz, puede imponer sanciones disciplinarias que van desde una amonestación —que puede ser verbal o por escrito—, una suspensión e inclusive el despido. Cuando la sanción consiste en una suspensión el trabajador se encuentra imposibilitado de acudir a laborar y no percibe su remuneración mientras dure la medida disciplinaria.

1.5. El caso fortuito y la fuerza mayor (hasta por 90 d.).- Se producen cuando el hecho ocurrido tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y hace imposible la prosecución de las labores por un período determinado. En estos casos el empleador puede suspender las labores en el centro de trabajo, sin necesidad de autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) y sin estar obligado al pago de las remuneraciones hasta por 90 días naturales. De esta suspensión de labores debe darse aviso inmediato a la AAT.

En lo posible el empleador debe otorgar vacaciones vencidas o anticipadas o adoptar cualquier otra medida que evite llegar a la suspensión de labores. La AAT verificará la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de labores y el pago de las remuneraciones devengadas (Rgto. LFE, art. 22º y sgtes.).

1.6. La invalidez temporal.- Ya sea absoluta o parcial siem-

pre que en este último caso impida el desempeño normal del trabajador. Cualquiera de las dos, a solicitud del empleador debe ser comprobada y declarada por ESSALUD, el Ministerio de Salud o una Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú.

1.7. Licencias para desempeñar cargos cívicos y cumplir con el Servicio Militar.- En el caso de los trabajadores que decidan incorporarse al Servicio Militar gozan de licencia sin goce de haber durante el período de duración del mismo, hasta por un máximo de 24 meses debiendo incorporarse a su centro laboral dentro de los 40 días siguientes a su término.

1.8. Ejercicio del derecho de huelga.- Los trabajadores que hagan uso de su derecho de huelga dejan de acudir a laborar a su centro de trabajo por lo que no les corresponde el pago de la remuneración por los días de paralización.

1.9. Inhabilitación para el desempeño de las labores en el centro de trabajo.- Esta inhabilitación debe haber sido impuesta por la Autoridad Judicial o Administrativa por un período inferior a tres meses.

1.10. Supuestos establecidos por norma expresa.- Un caso típico es el de la veda de extracción y procesamiento de especies hidrobiológicas establecida por el Ministerio de Pesquería que faculta a las empresas pesqueras a la suspensión temporal perfecta durante el período de su duración.

2. IMPERFECTA

Cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

2.1. Licencia con goce de haber.- Si bien el trabajador no presta servicios el empleador, por así haberlo decidido unilateralmente o existir acuerdo con el trabajador, continúa obligado al pago de la remuneración correspondiente.

2.2. Vacaciones.- Cuyo tratamiento se encuentra en el Dec. Leg. N° 713 y su Reglamento el D.S. N° 012-92-TR.

2.3. Los veinte primeros días de incapacidad para el trabajo que son cubiertos por el empleador.

2.4. Permisos concedidos por el empleador.- Dentro de los cuales tenemos:

– **La licencia sindical:** Con pago de remuneración por cada dirigente y que según lo establecido en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no puede superar los 30 días calendario por año. A partir del trigésimo primer día la licencia es sin goce de remuneración (suspensión perfecta).

– **Licencia por adopción (Ley N° 27409, de 24.01.2001):** Otorga licencia con goce de haber de 30 días naturales al trabajador que adopte un niño de hasta 12 años de edad. La licencia se contará a partir del día siguiente de expedida la resolución de colocación familiar del niño y suscrita el acta de entrega.

– **Cierre temporal de establecimiento por infracción tributaria (Código Tributario, Art. 183º).** Mientras dure el cierre temporal del establecimiento el empleador deberá pagar las remuneraciones de sus trabajadores y ese lapso es computable para el goce de sus derechos laborales.

Requerimientos para el registro de entidades que realizan Intermediación Laboral

El MTPE ha hecho de conocimiento general mediante publicación en Separata Especial de la Sección Normas Legales del diario oficial "El Peruano", la Directiva General N° 005-2004-MTPE/DVMPEMPE/DNPEFP de fecha 07.10.2004, publicada el día 2 de noviembre de 2004, referente al procedimiento para el registro de entidades que realizan actividades de intermediación laboral.

Reseñaremos algunos de los aspectos más importantes de esta Directiva.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los procedimientos determinados en esta Directiva resultan de aplicación para:

- Empresas especiales de servicios temporales, complementarios y/o especializados.
- Cooperativas de Trabajo Temporal y Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo

1.1 Excepción: Se precisa que a las empresas contratistas o subcontratistas que se dedican a actividades relacionadas con los sectores de construcción civil, minería y petróleo, no les corresponde la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral (RENEEIL).

2. REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO

- Capital Social no menor a 45 UIT al momento de su constitución.
- La razón social debe ser la indicada en su Escritura de Constitución.
- Constancia domiciliaria actualizada. En caso de ser policial: vigencia de 3 meses y si es notarial la vigencia alcanza a 6 meses.
- Consignación de domicilio de la sede principal y establecimientos anexos.
- La Escritura de constitución debe estar inscrita en los registros correspondientes y acreditarse con el sello o con la copia literal de la oficina registral.
- Tratándose de servicios de seguridad sólo se considerarán intermediación laboral los servicios de vigilancia privada y el servicio individual de seguridad personal. Estas características deberán estar debidamente señaladas en la Escritura Pública de Constitución.
- En caso de comprenderse **establecimientos anexos**, la resolución que los autoriza resultará válida para el lugar donde opere cada establecimiento. Los servicios individuales de seguridad personal serán autorizados por el Ministerio del Interior a través de la DICSCAMEC.

La autorización se aplica por circunscripción departamental.

- Cuando una entidad destaque personal a ciudades que no se encuentran autorizadas en el RENEEL; ésta deberá ponerlo en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, debiendo consignar en su solicitud un domicilio dentro de la zona de destaque del personal, a efectos de hacer llegar las notificaciones respectivas. Asimismo, deberá presentar la autorización expedida por la entidad competente, de ser el caso.
- Las entidades inscritas en el RENEEL, tienen como ámbito de operaciones sólo el o los domicilios (anexos) señalados en la Constancia de Inscripción en el RENEEL. Una misma empresa no puede contar con dos o más registros diferentes a nivel nacional mientras dure su vigencia.

3. CORRESPONDERÁ A LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO:

- El registro será expedido por el plazo de un (1) año, debiendo renovar su solicitud antes del vencimiento de su inscripción en el Registro.
- El registro se efectuará mediante una Constancia de Inscripción, de acuerdo a la competencia de cada Dirección Regional de Trabajo o Zona de Trabajo (según sea el caso), especificando en el registro en forma clara y precisa la razón social, domicilio(s), actividades de servicio: temporal, complementario o especializado.
- Las entidades deben contar con un solo registro mientras dure su vigencia; todas las modificaciones que se realicen no generan una nueva numeración.
- La numeración de los registros, se realiza en forma correlativa tanto para empresas especiales como para cooperativas de trabajadores.
- Cuando las entidades soliciten su renovación, deberán presentar la copia de la autorización del Sector competente, el que deberá estar vigente al momento de presentación de su solicitud y autorizada para la zona donde funcionará la sede principal y el establecimiento anexo.

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 Diciembre 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	1,01395313
Setiembre	1,07415841	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000
Octubre	1,07666392	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313
Noviembre	1,07320150	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000
Diciembre	1,07479491	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	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:

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

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 Diciembre 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.

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 \$/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2002	7 UIT	3,100.00	\$/ 21,700.00
2003	7 UIT	3,100.00	\$/ 21,700.00
2004	7 UIT	3,200.00	\$/ 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		TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
BASE DE CALCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES		
HASTA 27 UIT	Hasta \$/ 86,400.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de \$/ 86,400.00 Hasta \$/ 172,800.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,184$
MÁS DE 54 UIT	Más de \$/ 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.

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

NIVEL	DESCRIPCIÓN	RECARGO O DESCUENTO
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
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.



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 $\frac{\text{N° días perdidos}}{\text{N° Trabajadores}} \times 100$

4) APORTACIÓN MÍNIMA:

0,50%

LEY GENERAL DE SOCIEDADES

Presentamos esta obra completamente actualizada, con textos de fácil lectura que posibilitan la rápida ubicación del artículo que sea de su interés, mostrando cada disposición debidamente sumillada y con concordancias normativas.

El libro contiene sumillas de las sentencias casatorias de la Corte Suprema, de las resoluciones emitidas por el Tribunal Registral de Lima y Callao y de los precedentes de observancia obligatoria aprobados en las sesiones del pleno del Tribunal Registral de la SUNARP publicadas en el diario oficial El Peruano hasta agosto de 2004, referidas a los distintos temas regulados por la Ley General de Sociedades.

Se han incluido como normas complementarias la Ley de la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, las leyes de la Micro y Pequeña Empresa (MYPES) y las decisiones de la CAN, por su relevancia, en el tema societario.

Estudio Introductorio: ULISES MONTOYA ALBERTI

ASESORAMIENTO Y ANÁLISIS LABORALES S.A.C.
 Paseo de la República 6236, piso 1. Lima 18.
 ☎ 620-6204 / 620-6205 / 620-6206 / 447-5698
 Fax: 241-5657 e-mail: info@aele.com

Principales Dispositivos Legales

LEY N° 28400 (27.11.2004) (281114)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PRECISA LOS ALCANCES DE LA PRIMERA DISPOSICIÓN TRANSITORIA Y DEROGATORIA DE LA LEY N° 28237, CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL

Artículo único. - Precisa alcances del numeral 11) de la Primera Disposición Transitoria y Derogatoria de la Ley N° 28237

Precisase que el numeral 11) de la Primera Disposición Transitoria y Derogatoria de la Ley N° 28237, que aprueba el Código Procesal Constitucional, deroga únicamente el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 824 - Ley de Lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas, sin perjuicio de la vigencia de todos los demás artículos del referido Decreto Legislativo N° 824 y sus normas modificatorias.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

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

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E. Presidente del Congreso de la República
JUDITH DE LA MATA FERNÁNDEZ. Segunda Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República
CARLOS FERRERO. Presidente del Consejo de Ministros

LEY N° 28407

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE DECLARA EXPEDITO EL DERECHO A ACUDIR ANTE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL - ONP A SOLICITAR LA REVISIÓN DE CUALQUIER RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA QUE SE HUBIERE EXPEDIDO EN CONTRAVENCIÓN A LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 56° Y 57° DEL DECRETO SUPREMO N° 011-74-TR, REGLAMENTO DEL DECRETO LEY N° 19990

Artículo 1°.- Objeto de la Ley. Declárase expedito el derecho de cualquier aportante a acudir ante la Oficina de Normalización Previsional - ONP a solicitar la revisión de cualquier resolución administrativa que se hubiera expedido en su contra, contraviniendo lo dispuesto en los artículos 56° y 57° del Decreto Supremo N° 011-74-TR, Reglamento del Decreto Ley N° 19990.

Artículo 2°.- Ámbito de aplicación. La Oficina de Normalización Previsional - ONP procesará los pedidos de los aportantes que se encuentren dentro de los alcances del artículo 1° de la presente Ley, que tengan como fin hacer efectivo el reconocimiento de las aportaciones a que se contrae los artículos 56° y 57° del Decreto Supremo N° 011-74-TR, Reglamento del Decreto Ley N° 19990.

Artículo 3°.- Derogatorias. Deróganse o déjense sin efecto las normas que se opongan a los alcances de la presente Ley y a los presupuestos contenidos en los artículos 56° y 57° del Decreto Supremo N° 011-74-TR, Reglamento del Decreto Ley N° 19990.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los diez días del mes de noviembre de dos mil cuatro.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E. Presidente del Congreso de la República
NATALE AMPRIMO PLÁ. Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, el primer día del mes de diciembre del año dos mil cuatro.

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República
CARLOS FERRERO. Presidente del Consejo de Ministros

CRONOGRAMA DE PAGO DE PENSIONES Y REMUNERACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, CORRESPONDIENTE AL MES DE DICIEMBRE DE 2004 (03.12.2004) (281567)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 035-2004-EF/77

Lima, 2 de diciembre de 2004

CONSIDERANDO:

Que es necesario garantizar la distribución de los recursos del Tesoro Público, por concepto de Gasto de Personal y Obligaciones Sociales (Remuneraciones) y Gasto por Obligaciones Previsionales (Pensiones), mediante un riguroso Cronograma de Pagos, formulado sobre la base de los ingresos efectivos a la Caja Fiscal;

Que en cumplimiento a lo establecido en el inciso c) del Artículo 26° de la Ley N° 28128, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2004, el Aguinaldo por Navidad se otorga conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de diciembre;

De acuerdo a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 325-92-EF/11;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- El pago de Obligaciones Previsionales (Pensiones) y de Personal y Obligaciones Sociales (Remuneraciones) en la Administración Pública en lo correspondiente al mes de DICIEMBRE 2004 se sujetará al siguiente Cronograma:

OBLIGACIONES PREVISIONALES (PENSIONES):

9 DE DICIEMBRE

Presidencia del Consejo de Ministros
Congreso de la República
Ministerio de Relaciones Exteriores
Ministerio de Economía y Finanzas
Poder Judicial
Ministerio de Justicia
Ministerio Público
Consejo Nacional de la Magistratura
Gobiernos Regionales: Unidades Ejecutoras de Agricultura
Tribunal Constitucional
Contraloría General de la República
Jurado Nacional de Elecciones
Oficina Nacional de Procesos Electorales
Registro Nacional de Identificación y Estado Civil
Universidades Públicas

10 DE DICIEMBRE

Ministerio de Salud
Ministerio de Energía y Minas
Ministerio de la Producción
Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
Ministerio de Promoción de la Mujer y Desarrollo Social
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
Gobiernos Regionales: Todas las Unidades Ejecutoras, excepto las de Educación y de Agricultura
Ministerio de Agricultura
Ministerio de Transportes y Comunicaciones

13 DE DICIEMBRE

Ministerio de Educación: USES 01, 03 y 07

14 DE DICIEMBRE

Ministerio de Educación, excepto USES 01, 03 y 07
Gobiernos Regionales: Unidades Ejecutoras de Educación

15 DE DICIEMBRE

Ministerio del Interior
Ministerio de Defensa

PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES (REMUNERACIONES):

16 DE DICIEMBRE

Presidencia del Consejo de Ministros
Congreso de la República
Ministerio de Relaciones Exteriores
Ministerio de Economía y Finanzas
Contraloría General de la República
Poder Judicial

Ministerio de Justicia
 Ministerio Público
 Consejo Nacional de la Magistratura
 Tribunal Constitucional
 Jurado Nacional de Elecciones
 Oficina Nacional de Procesos Electorales
 Defensoría del Pueblo
 Registro Nacional de Identificación y Estado Civil
 Gobiernos Regionales: Unidades Ejecutoras de Agricultura
 Universidades Públicas
 Ministerio de Agricultura
 Ministerio de Transportes y Comunicaciones

17 DE DICIEMBRE

Ministerio de Energía y Minas
 Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
 Ministerio de Salud
 Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
 Ministerio de la Producción
 Ministerio de Promoción de la Mujer y Desarrollo Social
 Gobiernos Regionales: Todas las Unidades Ejecutoras, excepto las de Educación y de Agricultura

20 DE DICIEMBRE

Ministerio de Defensa

21 DE DICIEMBRE

Ministerio de Educación
 Gobiernos Regionales: Unidades Ejecutoras de Educación

22 DE DICIEMBRE

Ministerio del Interior

Artículo 2°.- La Dirección General del Tesoro Público emitirá las Autorizaciones de Pago con anticipación de un día hábil a la fecha indicada en el Artículo 1°.

En los casos de Unidades Ejecutoras que estén aplicando lo dispuesto en el Artículo 17° del Decreto Supremo N° 347-90-EF, dichas Autorizaciones serán aprobadas con anticipación de dos días hábiles al programado en el Cronograma; para el efecto las Unidades Ejecutoras requerirán sus habilitaciones con la antelación necesaria.

Artículo 3°.- La presentación y/o transmisión de Cartas Órdenes por los mencionados conceptos se efectuará hasta por los montos límites de las correspondientes Autorizaciones de Pago, bajo responsabilidad del Director General de Administración o quien haga sus veces.

La información con el detalle de los montos y cuentas de ahorro de los pensionistas o personal activo a ser abonados, deberá ser exactamente igual al monto considerado en la Carta Orden, debiendo ser transmitida a través del SIAF-SP, o de ser el caso presentada en medio magnético, al Banco con dos días de anticipación.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

LUIS CARRANZA UGARTE. Viceministro de Hacienda

REGLAMENTAN OTORGAMIENTO DEL AGUINALDO POR NAVIDAD (04.12.2004) (281686)

DECRETO SUPREMO N° 169-2004-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 26° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004, Ley N° 28128, ha establecido el Aguinaldo por Navidad hasta la suma de S/. 200,00 (DOSCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES), el cual debe otorgarse conjuntamente con la planilla del mes de diciembre del presente año, a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y al personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, así como los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Leyes N°s. 19846 y 20530, Decreto Supremo N° 051-88-PCM y Decreto Legislativo N° 894;

Que, el Artículo 54° inciso b) de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276, establece que los Aguinaldos son beneficios que se otorgan a los servidores públicos en Fiestas Patrias y Navidad;

Que, en el presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2004, aprobado por la Ley N° 28128, existen recursos que permiten atender el referido beneficio;

Que, en consecuencia, en el marco de lo dispuesto en el Artículo 26° de la Ley N° 28128, es necesario dictar las disposiciones reglamentarias para que las entidades puedan ejecutar adecuadamente las acciones administrativas conducentes al otorgamiento del Aguinaldo por Navidad;

De conformidad con lo establecido por el Artículo 118° numeral 8) de la Constitución Política del Perú; el Artículo 52° de la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado, Ley N° 27209; el Artículo 54° inciso b) de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público,

Decreto Legislativo N° 276; y el Artículo 26° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004, Ley N° 28128;

DECRETA:

Artículo 1°.- Aguinaldo por Navidad. Establecer en S/. 200,00 (DOSCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES), el Aguinaldo por Navidad señalado en el Artículo 26° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004, Ley N° 28128. Dicho beneficio se abona por única vez, conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de diciembre de 2004.

Artículo 2°.- Ámbito de Aplicación. El beneficio de aguinaldo se otorga a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales de los pliegos que conforman el Presupuesto del Sector Público, y al personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, así como a los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Leyes N°s. 19846 y 20530, Decreto Supremo N° 051-88-PCM y Decreto Legislativo N° 894.

Artículo 3°.- Requisito para la percepción. Tendrá derecho a percibir el Aguinaldo por Navidad el personal señalado en el Artículo 2° de la presente norma siempre que reúna las siguientes condiciones:

a) Estar laborando al 30 de noviembre del presente año, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790.

b) Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses al 30 de noviembre del presente año. Si no contara con el referido tiempo de tres meses, dicho beneficio se abonará en forma proporcional a los meses laborados.

Artículo 4°.- Percepción en una repartición. Los funcionarios, servidores y pensionistas de la Administración Pública recibirán el Aguinaldo por Navidad en una sola repartición pública, debiendo ser otorgada en aquella que abona los incrementos por costo de vida.

Artículo 5°.- Incompatibilidades. La percepción del Aguinaldo por Navidad dispuesta por la Ley N° 28128, es incompatible con la recepción de cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, otorga la entidad pública donde labora el funcionario, servidor u obrero en cuyo caso podrá elegir el más favorable.

Artículo 6°.- Aguinaldo por Navidad para el Magisterio Nacional. Para el Magisterio Nacional el Aguinaldo por Navidad se calcula de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212, correspondiendo a los docentes con jornada laboral completa un monto no menor al señalado en el Artículo 1° de la presente norma. Asimismo, el Aguinaldo por Navidad será de aplicación proporcional para aquellos docentes que no cumplan con la jornada laboral completa, bajo responsabilidad de las Oficinas de Administración del Pliego respectivo.

Artículo 7°.- Proyectos de ejecución presupuestaria directa. El Aguinaldo por Navidad que se regula en la presente norma, es de aplicación a los trabajadores que presten servicios personales con cargo al presupuesto de los proyectos respectivos.

Artículo 8°.- Internos de Medicina Humana y Odontología. El personal a que se refiere el Artículo 1° del Decreto Supremo N° 020-2002-EF recibirá por concepto de Aguinaldo por Navidad la suma de CIEN Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 100,00), debiendo afectar el costo al Grupo Genérico 3 (Bienes y Servicios) y a la Específica del Gasto 28 (Propinas) del Clasificador de los Gastos Públicos. El Aguinaldo a que se refiere el presente Artículo no está afecto a cargas sociales.

Artículo 9°.- Caja de Pensiones Militar - Policial, Entidades con financiamiento distinto a Recursos Ordinarios y Gobiernos Locales. El personal cuyas pensiones son reguladas por la Caja de Pensiones Militar - Policial creada por Decreto Ley N° 21021, así como el personal cuyas pensiones son otorgadas por los Organismos que financian sus planillas con recursos distintos a la Fuente de Financiamiento Recursos Ordinarios, percibirán el beneficio del Aguinaldo por Navidad, hasta el monto que señala el Artículo 1° del presente dispositivo, en función a la disponibilidad de los recursos que administran.

Los Gobiernos Locales se regirán de acuerdo a lo señalado en el segundo párrafo del Artículo 52° de la Ley N° 27209.

Artículo 10°.- De las Cargas Sociales. Los conceptos de Aguinaldo y Gratificaciones que se otorguen por Navidad, se encuentran sujetos a los descuentos por Cargas Sociales que la normatividad señala.

Artículo 11°.- Régimen Laboral de la Actividad Privada. No están comprendidas en los alcances del Artículo 2° de la presente norma las reparticiones sujetas al régimen laboral de la actividad privada, que por dispositivo legal o negociación colectiva, vienen otorgando montos por concepto de gratificación con igual o diferente denominación, bajo la responsabilidad de los Directores Generales de Administración o de quienes hagan sus veces.

Artículo 12°.- Locación de Servicios. Las disposiciones del presente Decreto Supremo no son de alcance a las personas que prestan servicios bajo la modalidad de contratos por servicios no personales o Locación de Servicios.

Artículo 13°.- Disposiciones Complementarias. El Ministerio de Economía y Finanzas queda autorizado a dictar las medidas que sean necesarias para la correcta aplicación de la presente norma legal.

Artículo 14°.- de la suspensión de normas. Déjese en suspenso las disposiciones legales que se opongan a lo establecido en la presente norma.

Artículo 15°.- Refrendo. El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

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

ALEJANDRO TOLEDO. Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI. Ministro de Economía y Finanzas

ESTABLECEN PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO DEL PORCENTAJE DE DEDUCCIÓN ADICIONAL APLICABLE A LAS REMUNERACIONES PAGADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (04.12.2004 - 281715)

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 296-2004/SUNAT

Lima, 3 de diciembre de 2004

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 949 incluyó el inciso z) al artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF, el cual establece que los generadores de rentas de tercera categoría que empleen personas con discapacidad tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que les paguen, en un porcentaje que será fijado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas;

Que mediante Decreto Supremo N° 102-2004-EF se ha fijado el porcentaje adicional a que se refiere el considerando anterior, disponiéndose además que la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT dictará las normas administrativas para su mejor cumplimiento;

Que, en consecuencia, resulta necesario establecer el procedimiento que deben seguir los empleadores para determinar el porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones que paguen a sus trabajadores con discapacidad;

En uso de las facultades conferidas por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 102-2004-EF, el artículo 11° del Decreto Legislativo N° 501 y el inciso q) del artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT aprobado por Decreto Supremo N° 115-2002-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - De conformidad con el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 949, la deducción adicional a que se refiere el literal z) del artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta se aplicará respecto de las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad que se encuentren trabajando al 1 de enero de 2005 o que sean contratadas a partir de dicha fecha.

Artículo 2°. - Los generadores de rentas de tercera categoría deberán acreditar la condición de discapacidad del trabajador con el certificado correspondiente emitido por el Ministerio de Salud, de Defensa y del Interior, a través de sus centros hospitalarios, y por el Seguro Social de Salud - ESSALUD.

El empleador deberá conservar una copia de dicho certificado, legalizada por notario, durante el plazo de prescripción.

Artículo 3°. - El porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría, a que se refiere el artículo 2° del Decreto Supremo N° 102-2004-EF, se debe calcular por cada ejercicio gravable.

Artículo 4°. - Para determinar el porcentaje de deducción adicional aplicable en el ejercicio, a que se refiere la tabla contenida en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 102-2004-EF, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Se determinará el número de trabajadores que, en cada mes del ejercicio, han tenido vínculo de dependencia con el generador de rentas de tercera categoría, bajo cualquier modalidad de contratación, y se sumará los resultados mensuales.

Si el empleador inició o reinició actividades en el ejercicio, determinará el número de trabajadores desde el inicio o reinicio de sus actividades. En caso el empleador inicie y reinicie actividades en el mismo ejercicio, se determinará el número de trabajadores de los meses en que realizó actividades.

b) Se determinará el número de trabajadores discapacitados que, en cada mes del ejercicio, han tenido vínculo de dependencia con el generador de rentas de tercera categoría, bajo cualquier modalidad de contratación y se sumará los resultados mensuales.

Si el empleador inició o reinició actividades en el ejercicio, determinará el número de trabajadores discapacitados desde el inicio o reinicio de sus actividades. En caso el empleador inicie y reinicie actividades en el mismo ejercicio, se determinará el número de trabajadores discapacitados de los meses en que realizó actividades.

c) El monto obtenido en b) se dividirá entre el monto obtenido en a) y se multiplicará por 100. El resultado constituye el porcentaje de trabajadores discapacitados del ejercicio, a que se refiere la primera columna de la tabla.

d) El porcentaje de deducción adicional aplicable en el ejercicio, a que se refiere la segunda columna de la tabla, se aplicará sobre la remuneración que, en el ejercicio, haya percibido cada trabajador discapacitado. El monto adicional deducible no podrá exceder de veinticuatro (24) Remuneraciones Mínimas Vitales en el ejercicio, por cada trabajador discapacitado. Tratándose de trabajadores discapacitados con menos de un (1) año de relación laboral, el monto adicional deducible no podrá exceder de dos (2) Remuneraciones Mínimas Vitales por cada mes laborado por cada persona con discapacidad.

e) Para efecto de lo establecido en el presente artículo, se entiende por inicio o reinicio de actividades cualquier acto que implique la generación de ingresos, gravados o exonerados, o la adquisición de bienes y/o servicios deducibles para efectos del Impuesto a la Renta.

Artículo 5°. - La deducción adicional procederá siempre que la remuneración hubiere sido pagada dentro del plazo establecido en el Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta para presentar la declaración jurada correspondiente al ejercicio, de conformidad con lo establecido en el inciso v) del artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

NAHIL LILIANA HIRSH CARRILLO
Superintendente Nacional

Legislación Sumillada: Del 23 de noviembre al 2 de diciembre de 2004

1. Establecen precisiones sobre tratamiento de siniestro de los afiliados pasivos al interior del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (25.11.04) (280992)

Mediante Circular N° AFP-50-2004 de 23.11.2004 se establecieron precisiones respecto del tratamiento de los siniestros de los afiliados pasivos al interior del SPP en temas tales como fallecimiento de un afiliado bajo el periodo transitorio de invalidez con cobertura del seguro previsional y cuyo siniestro por invalidez se originó bajo el ámbito del Régimen Temporal de Pensiones, así como el cálculo de la pensión de sobrevivencia generada por el fallecimiento de afiliado pasivo.

2. Aprueban Circular referente a condiciones para la inscripción de los productos Previsionales en el Registro del SPP y a pólizas de Renta vitalicia Familiar Inmediata y Diferida para Invalidez (25.11.04) (280993)

Mediante Circular N° AFP-51-2004 de 23.11.2004 se establecieron las condiciones para la inscripción de los productos Previsionales en el Registro del SPP y a pólizas de Renta Vitalicia Familiar Inmediata y Diferida para invalidez.

3. Ley que precisa los alcances de la Primera Disposición Transitoria y Derogatoria de la Ley N° 28237, Código Procesal Constitucional (27.11.04) (281114)

Ley N° 28400 de 26.11.2004. Ver anexo de Legislación.

4. Declaran infundada demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra la Ley N° 28046, que crea el fondo y la contribución solidaria para la asistencia previsional (27.11.04) (281183)

Expediente N° 0029-2004-AI/TC de 02.08.2004. Ver Análisis Laboral Diciembre 2004.

5. Aprueban Reglamento de Establecimientos de Hospedaje (27.11.04) (281121)

Mediante Decreto Supremo N° 029-2004-MINCETUR de 25.11.2004 se aprobó el Regla-

mento de Establecimientos de Hospedaje que contempla en su artículo 3° inc. f) la definición de personal calificado, conceptualizándolo como aquella persona capacitada o con experiencia demostrada.

Asimismo, en el anexo 1 respecto a los requisitos mínimos para la clasificación y categoría de hoteles se precisa que el personal calificado deberá estar uniformado las 24 horas cuando labore en hoteles de 5, 4 y 3 estrellas.

6. Aprueban Lineamientos para la Incorporación de Mecanismos Contra Ciclos en la intervención del Programa "A Trabajar Urbano" (27.11.04) (281166)

Mediante Resolución Directoral N° 126-2004-DVMPEMPE/ATU de 25.11.2004 se aprobaron los lineamientos para la incorporación de Mecanismos contra ciclos en la intervención del Programa "A Trabajar Urbano".

7. Ley que declara expedito el derecho a acudir ante la Oficina de Normalización Previsional - ONP a solicitar la revisión de cualquier resolución administrativa que se hubiere expedido en contravención dispuesto en los artículos 56° y 57° del Decreto Supremo N° 011-74-TR, Reglamento del Decreto Ley N° 19990 (02.12.04) (281459)

Ley N° 28407 de 01.12.2004. Ver anexo de Legislación.

8. Incluyen procesos de selección en el Plan Anual de Contrataciones y Adquisiciones del Programa de Emergencia Social Productivo "A Trabajar Urbano", correspondiente al ejercicio 2004 (02.12.04) (281494).

Mediante Resolución Directoral N° 124-2004-DVMPEMPE/ATU de 23.11.2004 se aprobó la inclusión de los procesos de selección en el Plan Anual de Contrataciones y Adquisiciones del Programa de Emergencia Social Productivo "A Trabajar Urbano", correspondiente al ejercicio presupuestal del año 2004.